



République du Sénégal  
Un Peuple-Un But-Une Foi



Ministère de Femme, de la Famille  
et de l'Enfance

# Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016-2026

# SNEEG

Une stratégie pour un Sénégal émergent, où les femmes et les hommes ont les mêmes chances de participer à son développement et jouissent équitablement des bénéfices de sa croissance



## **Vision de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016 -2026**

*« Faire du Sénégal un pays émergent en 2026 avec une société solidaire dans un Etat de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à sa développement et de jouir des bénéfices de sa croissance»*

## REMERCIEMENTS

Le présent ouvrage est le résultat d'un travail mené par une équipe multisectorielle, composée d'économistes et de planificateurs, de juristes et de financiers. Les différents ministères et comités régionaux ont contribué à l'élaboration de la stratégie de même que des personnes ressources dont les apports ont concouru à l'enrichissement de ce document.

Le processus de formulation de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre a été soutenu financièrement par le Gouvernement à travers le CEPOD et DGPPE, ONU FEMMES, la COOPERATION ITALIENNE, PLAN SENEGAL, UNFPA et la COOPERATION LUXEMBOURGEOISE

Qu'il nous soit donc permis d'exprimer notre gratitude à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de la présente Stratégie qui, nous l'espérons, participera à la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes pour un Sénégal émergent avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination entre les femmes et les hommes.

# SOMMAIRE

|                                                                                                                                                               |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>INTRODUCTION</b>                                                                                                                                           | <b>10</b>      |
| <b>BENEFICIAIRES DE LA SNEEG</b>                                                                                                                              | <b>11</b>      |
| <b>DEMARCHE ADOPTEE POUR LA FORMULATION DE LA SNEEG</b>                                                                                                       | <b>12</b>      |
| <b>ORGANISATION TECHNIQUE DES TRAVAUX ET EXECUTION DE LA MISSION</b>                                                                                          | <b>13</b>      |
| a. <b>Diagnostic de la situation de l'égalité des femmes et des hommes</b>                                                                                    | 13             |
| b. <b>Analyse des enjeux et défis pour l'égalité des hommes et des femmes dans le PSE</b>                                                                     | 14             |
| <b>DUREE DE MISE EN OEUVRE DE LA SNEEG</b>                                                                                                                    | <b>15</b>      |
| <b>PLAN DU DOCUMENT</b>                                                                                                                                       | <b>15</b>      |
| <br><b>CHAPITRE 1 : CONTEXTE DE LA SNEEG</b>                                                                                                                  | <br><b>16</b>  |
| 1.1. <b>Environnement international et égalité entre les femmes et les hommes</b>                                                                             | <b>16</b>      |
| 1.2. <b>Contexte national de la SNEEG</b>                                                                                                                     | <b>20</b>      |
| 1.2.1. Données géophysiques et hydrographique                                                                                                                 | 20             |
| 1.2.2. Données démographiques                                                                                                                                 | 21             |
| 1.2.3. Population active et emploi des femmes et des hommes                                                                                                   | 23             |
| 1.2.4. Organisation et pouvoirs politiques et administratifs.                                                                                                 | 24             |
| 1.2.5. Données et situation économique                                                                                                                        | 24             |
| 1.2.6. Facteurs socioculturels déterminant les rapports de genre                                                                                              | 27             |
| <br><b>CHAPITRE 2 : ETAT DES DISPARITES DE GENRE DANS LES SECTEURS</b>                                                                                        | <br><b>30</b>  |
| 2.1. <b>Situation différenciée des hommes et des femmes dans le capital humain</b>                                                                            | <b>30</b>      |
| 2.2.2. <b>Situation différenciée de la femme, de l'homme et des adolescent-e-s en matière de santé et de santé de la reproduction</b>                         | <b>62</b>      |
| Par ailleurs, les résultats de l'EDS-C, 2014, révèlent que les femmes utilisent essentiellement les injectables (8%) suivies des pilules et des implants (5%) | 63             |
| 2.2.3. <b>Protection sociale des hommes et des femmes</b>                                                                                                     | 66             |
| 2.2.4. <b>Le genre dans les secteurs de l'urbanisme, de l'habitat et du cadre de vie</b>                                                                      | 68             |
| 2.2.5. <b>Eau et assainissement</b>                                                                                                                           | 72             |
| 2.2.6. <b>Environnement et développement durable</b>                                                                                                          | 74             |
| 2.3. <b>Situation différenciée des femmes et des hommes dans la création de richesse</b>                                                                      | <b>74</b>      |
| 2.3.1. Disparités selon le sexe dans l'emploi et le chômage                                                                                                   | 74             |
| 2.3.2. Disparités entre femme et homme dans l'agriculture                                                                                                     | 76             |
| 2.3.2.1. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de l'agriculture                                                                                | 76             |
| 2.3.2.2. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de l'élevage                                                                                    | 83             |
| Relativement aux femmes, les contraintes identifiées sont :                                                                                                   | 85             |
| 2.3.2.3. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de la pêche                                                                                     | 89             |
| 2.3.3. Disparités entre femme et homme dans le secteur informel.                                                                                              | 94             |
| 2.3.4. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de la microfinance                                                                                | 97             |
| 2.4. <b>Situation des femmes et des hommes en matière de droits, gouvernance et sécurité</b>                                                                  | <b>105</b>     |
| 2.4.1. Egalité de droit et état de l'harmonisation des conventions                                                                                            | 106            |
| 2.4.2. Les questions de genre dans la gouvernance économique au Sénégal                                                                                       | 77             |
| 2.4.3. Les questions de genre dans la gouvernance sociale.                                                                                                    | 78             |
| 2.4.4. Disparités entre femme et homme dans la gouvernance des institutions                                                                                   | 79             |
| 2.4.5. Paix, sécurité et questions de genre au Sénégal.                                                                                                       | 93             |
| 2.4.6. Enjeux et défis de la prise en charge de l'égalité de genre dans la promotion de la gouvernance, paix et sécurité                                      | 98             |
| 2.4.7. Contraintes et opportunités à considérer en matière d'égalité de genre dans le cadre de la révision en cours de la SNEEG et dans le contexte du PSE    | 99             |
| 2.4.8. <b>Défis d'intégration du genre dans la gouvernance au Sénégal</b>                                                                                     | <b>100</b>     |
| 2.5. <b>Etat des capacités et besoins des acteurs pour la promotion de l'égalité de genre</b>                                                                 | <b>101</b>     |
| 2.5.1. Capacités et besoins du Mécanisme National Genre                                                                                                       | 101            |
| 2.5.2. Capacités et besoins des ministères sectoriels                                                                                                         | 102            |
| 2.5.3. Capacités et besoins de l'Assemblée nationale et du Conseil Economique, Social et Environnemental                                                      | 104            |
| 2.5.4. Capacités et besoins des Collectivités locales                                                                                                         | 105            |
| 2.5.5. Capacités et besoins pour l'évaluation des progrès en matière d'égalité de genre                                                                       | 106            |
| 2.5.6. Capacités et besoins des organisations de la société civile                                                                                            | 107            |
| 2.5.7. Capacités et besoins des Partenaires Techniques et Financiers                                                                                          | 108            |
| <br><b>CHAPITRE 3. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION</b>                                                                                                       | <br><b>109</b> |
| 3.1. <b>Fondement de la Stratégie Nationales d'Equité et d'Egalité de Genre</b>                                                                               | <b>109</b>     |
| 3.2. <b>Orientation stratégique de la SNEEG</b>                                                                                                               | <b>110</b>     |
| 3.1. <b>Vision, but et objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre</b>                                                            | <b>115</b>     |
| 3.1.1. Vision de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre                                                                                   | 115            |
| 3.1.2. But et objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre                                                                         | 115            |
| 3.2.1. Priorités d'actions pour la réalisation de l'équité et l'égalité de genre                                                                              | 116            |

|                                                             |                                                                                            |            |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2.                                                        | Rayonnement et bénéficiaires de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre | 121        |
| 3.3.                                                        | Stratégie d'analyse des risques                                                            | 122        |
| 3.4.                                                        | Durabilité des résultats attendus                                                          | 122        |
| 3.5.                                                        | Cadre logique de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre                | 123        |
| <b>CHAPITRE 4. SCHEMA DE MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE</b> |                                                                                            | <b>129</b> |
| 4.1.                                                        | Schéma d'ensemble de la mise en œuvre                                                      | 129        |
| 4.2.                                                        | Chronogramme d'ensemble de la SNEEG                                                        | 129        |
| 4.3.                                                        | Principes directeurs de mise en œuvre de la SNEEG                                          | 130        |
| 4.4.                                                        | Fonctions à assumer pour la mise en œuvre de la SNEEG                                      | 131        |
| 4.5.                                                        | Pilotage de la mise en œuvre de la SNEEG                                                   | 131        |
| 4.5.1.                                                      | Le Comité Ministériel Genre et Développement                                               | 131        |
| 4.5.2.                                                      | Le Comité technique de suivi-évaluation de la mise en oeuvre                               | 132        |
| 4.6.                                                        | Rôles et responsabilité des acteurs d'exécution                                            | 133        |
| 4.6.1.                                                      | Le mécanisme national genre                                                                | 133        |
| 4.6.2.                                                      | Les ministères sectoriels                                                                  | 134        |
| 4.6.3.                                                      | L'Assemblée nationale                                                                      | 134        |
| 4.6.4.                                                      | Les Collectivités locales                                                                  | 135        |
| 4.6.5.                                                      | Les organisations de la société civile                                                     | 135        |
| 4.6.6.                                                      | Les Partenaires techniques et financiers                                                   | 135        |
| 4.6.7.                                                      | Les groupes cibles bénéficiaires                                                           | 135        |
| 4.6.8.                                                      | Les professionnels de la communication                                                     | 136        |
| 4.7.                                                        | Mécanismes et modalités de suivi et d'évaluation de la SNEEG                               | 137        |
| 4.7.1.                                                      | Justification du Système de Suivi et d'Evaluation                                          | 137        |
| 4.7.2.                                                      | Objectifs du système de suivi et d'évaluation                                              | 137        |
| 4.7.3.                                                      | Le Cadre et modalités de Suivi et d'Evaluation de la SNEEG                                 | 138        |
| 4.7.4.                                                      | Les cadres de référence de base                                                            | 139        |
| 4.8.                                                        | Cadre de mesure des performances en matière d'équité et d'égalité de genre                 | 139        |
| 6.1.                                                        | Cadre de mesure du rendement de la SNEEG                                                   | 140        |
| 3.1                                                         | Matrice d'actions                                                                          | 144        |
| <b>CHAPITRE 5. INFORMATIONS SUR L'EXECUTION DE LA SNEEG</b> |                                                                                            | <b>150</b> |
| 5.1.                                                        | Justification du cadre de mesure du rendement                                              | 150        |
| 5.2.                                                        | Cadre des rapports sur le rendement de la SNEEG                                            | 151        |
| 5.3.                                                        | Modalités et mécanismes de planification des activités d'exécution de la SNEEG             | 152        |
| 5.3.1.                                                      | L'Actualisation du Cadre Logique                                                           | 152        |
| 5.3.2.                                                      | Les Revues annuelles de l'exécution de la SNEEG                                            | 152        |
| 5.3.3.                                                      | L'Evaluation à mi-parcours de la SNEEG                                                     | 152        |
| 5.3.4.                                                      | Les Plans d'Actions et de travail annuels                                                  | 152        |
| 5.4.                                                        | Plan de communication avec les parties prenantes                                           | 153        |
| 5.5.                                                        | Budget de la SNEEG                                                                         | 153        |

## Graphiques

Graphique 1 : Evolution de la part du Public et du Privé de 2007 à 2014  
 Graphique 2 : Evolution du taux brut de préscolarisation entre 2003 et 2013 selon le sexe  
 Graphique 3 : Effectif par région et selon le sexe en 2014 en %  
 Graphique 4 : Evolution du TBS de l'élémentaire selon le sexe de 2003 à 2013  
 Graphique 5 : Evolution de l'indice de parité Fille/garçon de 2000 à 2014  
 Graphique 6 : Evolution de la part des filles et des garçons dans les effectifs de 2004 à 2014  
 Graphique 7 : Taux de promotion national dans l'élémentaire selon le sexe en 2013  
 Graphique 8 : Taux de redoublement national dans l'élémentaire selon le sexe en 2013  
 Graphique 9 : Taux d'abandon dans l'élémentaire selon le sexe en 2013  
 Graphique 10 : Taux de réussite au CFEE en 2014 selon le sexe  
 Graphique 11 : Evolution du taux d'achèvement de l'élémentaire entre 2004 et 2014 selon le sexe  
 Graphique 12 : Evolution des effectifs de l'enseignement moyen de 2000 à 2014 selon le sexe  
 Graphique 13 : Evolution du TBS du moyen entre 2004 et 2014 selon le sexe en pourcentage (%)  
 Graphique 14 : Taux de promotion national dans l'élémentaire selon le sexe en 2014  
 Graphique 15 : Taux de redoublement national dans le moyen selon le sexe en 2014  
 Graphique 16 : Taux d'abandon dans le moyen selon le sexe en 2014  
 Graphique 17 : Taux de réussite au BFEM en 2014  
 Graphique 18 : Evolution des effectifs du secondaire en valeur relative selon le sexe de 2004 à 2014  
 Graphique 19 : Evolution du TBS au MOYEN selon le sexe et la moyenne de 2004 à 2014  
 Graphique 20 : Part des filles et des garçons dans l'enseignement secondaire général selon l'Inspection d'Académie en 2014  
 Graphique 21 : Indice de parité Fille/Garçons dans les séries scientifiques en 2014 selon les régions  
 Graphique 22 : Graphique: Part des filles et des garçons dans les séries scientifiques en 2014  
 Graphique 23 : Proportion de filles et de garçons présentés au Baccalauréat en 2011 - 2012 selon les séries consolidées  
 Graphique 24 : Proportion de filles et de garçons admis au Baccalauréat 2011 - 2012 selon les séries consolidées  
 Graphique 25 : Evolution des effectifs des étudiants de 2007-2008 à 2012-2013  
 Graphique 26 : Répartition des effectifs des étudiants des universités et grandes écoles par sexe selon le type et le statut de l'établissement 2012/2013  
 Graphique 27 : Effectifs des étudiants selon le sexe dans les Universités Publiques en 2012/2013  
 Graphique 28 : Répartition des étudiants des universités et grandes écoles par cycle d'étude et par sexe en 2012 et 2013  
 Graphique 29 : Répartition des étudiants des universités publiques selon le diplômes par cycle d'études et par sexe en 2012-2013  
 Graphique 30 : Répartition des étudiants des universités privées par cycle d'études et par sexe en 2012-2013  
 Graphique 31 : Répartition des étudiants des Universités Publiques selon le sexe selon le diplôme en 2012/2013  
 Graphique 32 : Proportion de femmes et d'hommes dans les Universités Publiques en 2012/2013  
 Graphique 33 : Proportion de femmes et d'hommes dans les Universités Privées en 2012/2013  
 Graphique 34 : Répartition des étudiants des Universités Privé selon le sexe selon le diplôme en 2012/2013  
 Graphique 35 : Part des Femmes et Hommes étudiants des Grandes Ecoles Publiques et Privées en 2012/2013  
 Graphique 36 : Part des Femmes et Hommes étudiants dans les Grandes Ecoles Publiques selon le sexe en 2012/2013  
 Graphique 37 : Effectifs des Etudiants des Grandes Ecoles Publiques selon le sexe en 2012/2013  
 Graphique 38 : Effectifs des Etudiants selon le sexe dans les Grandes Ecoles Supérieures Privées en 2012/2013  
 Graphique 39 : Part des Etudiants femme et garçon dans les Grandes Ecoles Supérieures Privées en 2012/2014  
 Graphique 40 : Effectif de la formation professionnelle Public en 2013 selon la région et le sexe  
 Graphique 41 : Effectif de la formation professionnelle Privé en 2013 selon la région et le sexe  
 Graphique 42 : Effectif de la formation professionnelle en 2013 selon la région et le sexe (Public et Privé)  
 Graphique 43 : Effectif de la formation professionnelle Public et Privé en 2013 selon la région et le sexe  
 Graphique 44 : Répartition des apprenants du Centre de Formation Artisanale (CFA) de Dakar  
 Graphique 45 : Cumul des effectifs des filles et garçons ayant fréquentés le CFA de Dakar de 2010 à 2013  
 Graphique 46 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle selon le sexe et par secteur d'activité économique (Public)  
 Graphique 47 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle selon le sexe et par secteur d'activité économique (Privé)  
 Graphique 48 : Répartition des effectifs de la formation professionnelle par diplôme d'Etat selon le sexe et le secteur (Public)  
 Graphique 49 : Effectif des apprenants par région et métiers selon le sexe  
 Graphique 50 : Mortalité maternelle par groupe d'âges des mères au Sénégal en 2013, RGPHAE-2013  
 Graphique 51 : Evolution de la prévalence contraceptive au Sénégal de l'EDS 1992-93 à l'EDS-C 2015  
 Graphique 52 : Taux d'accouchements assistés par région  
 Graphique 53 : Couverture en consultations prénatales par région  
 Graphique 54 : Distribution du taux d'accès par région en 2014  
 Graphique 55 : Répartition des superficies et des parcelles cultivées selon le sexe  
 Graphique 56 : Part de superficies cultivées selon le sexe et le type de culture (en pourcentage)  
 Graphique 57 : Répartition selon le sexe du responsable des superficies cultivées et le statut d'occupation de la parcelle  
 Graphique 58 : Répartition des semences selon le sexe et l'origine des semences  
 Graphique 59 : Accès aux semences selon le type de et la proportion de semences utilisées selon le sexe du responsable  
 Graphique 60 : Répartition des superficies selon le sexe et l'utilisation de la fumure  
 Graphique 61 : Répartition des superficies selon le secteur et l'origine des semences  
 Graphique 62 : Niveau de production de miel au niveau national et selon le sexe  
 Graphique 63 : Répartition des entrepreneurs selon le sexe et le secteur d'activité  
 Graphique 64 : Répartition du parc de véhicules immatriculés à Dakar selon le type et le sexe du propriétaire  
 Graphique 65 : Evolution du taux de pénétration population totale par les SFD de 2008 à 2014  
 Graphique 66 : Taux d'accès des femmes et des hommes aux services financiers  
 Graphique 67 : Part des femmes dans les usagers des Services Financiers Décentralisés de 2010 à 2014  
 Graphique 68 : Pourcentage de femmes et d'hommes clients de 2010 à 2014  
 Graphique 69 : Part des femmes dans l'encours de dépôt  
 Graphique 70 : Part des femmes dans l'encours de crédit  
 Graphique 71 : Nombre de femmes et hommes ayant acquis la nationalité avant et après adoption de la loi sur l'égalité entre époux et épouse  
 Graphique 72 : Nombre de femmes et hommes ayant acquis la nationalité par décret de naturalisation  
 Graphique 73 : Effectif des fonctionnaires étudiés selon la classe d'âge  
 Graphique 74 : Evolution des taux de représentation des femmes et des hommes à l'Assemblée nationale  
 Graphique 75 : Evolution de la parité femme/homme au Sénégal dans les collectivités locales avant juin 2014 et après juin 2014  
 Graphique 76 : Taux de participation politique des femmes et des hommes après les élections locales de 2014  
 Graphique 77 : Profil de représentation des femmes et des hommes dans les postes de responsabilité de quelques Ministères clé  
 Graphique 78 : Effectifs d'hommes et de femme selon le grade dans la police nationale (Aout 2015)  
 Graphique 79 : Effectifs désagrégés de la brigade des Sapeurs-Pompier  
 Graphique 80 : Profil de représentation des femmes et des hommes dans l'administration déconcentrée en 2015

## LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

|         |                                                                                          |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| AFSSEF  | Accès des Femmes Sénégalaise aux Services Financiers                                     |
| ASP     | Agence d'Assistance à la Sécurité de Proximité                                           |
| ADEPME  | Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprise              |
| ANA     | Agence Nationale de Promotion de l'Aquaculture                                           |
| ANPEJ   | Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi des jeunes                                |
| ACEP    | Alliance de Crédit d'épargne pour la Production                                          |
| BAD     | Banque Africaine de Développement                                                        |
| BADEA   | Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique                                 |
| BID     | Banque Islamique de Développement                                                        |
| BOS     | Bureau Opérationnel de Suivi                                                             |
| CNCAS   | Caisse Nationale de Crédit Agricole du Sénégal                                           |
| CSO     | Cellule de Suivi Opérationnel des Projets                                                |
| CEP     | Cellule d'étude et de Planification                                                      |
| CENAF   | Centre Nationaux d'Appui et de Formation pour les femmes                                 |
| CC      | Chef de Cabinet                                                                          |
| CFP     | Collectif des femmes Parlementaire                                                       |
| CNCR    | Comité National de Concertation des Ruraux                                               |
| CSGH    | Comité Sénégalaise des Droits de l'Hommes                                                |
| CESE    | Conseil Economique Social et Environnemental                                             |
| COSEF   | Conseil Sénégalais des Femmes                                                            |
| CT      | Conseiller Technique                                                                     |
| CONGAD  | Consortium des Organisation Non Gouvernementales d'Appui au développement                |
| CEDEF   | Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de discrimination à l'Egard des Femmes |
| CMS     | Crédit Mutuel du Sénégal                                                                 |
| DC      | Directeur de cabinet                                                                     |
| DCEF    | Direction de Coopération Economique et Financière                                        |
| DDI     | Direction de la Dette des Investissements                                                |
| DPN     | Direction de la planification Nationale                                                  |
| DAPS    | Direction de l'Administration Pénitentiaire                                              |
| DIRFEL  | Directoire des Femmes en Elevage                                                         |
| DAF     | Division Administrative financière                                                       |
| DAIG    | Division D'Appui à l'Intégration du Genre                                                |
| DPPD    | Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses                                     |
| DPES    | document Politique Economique et Sociale                                                 |
| FAFS    | Fédération des Associations Féminine du Sénégal                                          |
| FAFS    | Fédération des Associations Féminines du Sénégal                                         |
| FNGPF   | Fédération Nationale des groupement de Promotion Féminine                                |
| FNGPF   | Fédération Nationale des Groupements de Promotion Féminine                               |
| FONSTAB | Fonds d'appui à la stabulation                                                           |
| FONGIP  | Fonds de garantie des Investissements Prioritaires                                       |
| FSID    | Fonds de Solidarité Islamique de développement                                           |
| UNFPA   | Fonds des Nations Unies pour la Population                                               |
| FKDEA   | Fonds koweïtien pour le Développement Economique Arabe                                   |
| FNCF    | Fonds National de Crédit pour les Femmes                                                 |

|           |                                                                                              |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| HIMO      | Haute Intensité de Main Œuvre                                                                |
| GDI       | Indice de Développement Genre                                                                |
| IDH       | Indice de Développement Humain                                                               |
| INPS      | Initiative Nationale de Protection Sociale des groupes Vulnérables                           |
| IGE       | Inspection Générale d'Etat                                                                   |
| LPS       | Lettre de Politique Sectorielle                                                              |
| MNG       | Mécanisme national Genre                                                                     |
| MPME      | Micro Petite et Moyenne Entreprise                                                           |
| OMD       | Objectifs de développement du Millénaire                                                     |
| ODD       | Objectifs du Développement Durable                                                           |
| ONP       | Observatoire National de la Parité                                                           |
| OFNAC     | Office Nationale de lutte Contre la Corruption                                               |
| OMVS      | Organisation pour la Mise en Valeur du fleuve Sénégal                                        |
| ONU       | Organisation des Nations Unies                                                               |
| PTF       | Partenaires Techniques et Financiers                                                         |
| PMA       | Pays Moins Avancés                                                                           |
| PME       | Petite et Moyenne entreprise                                                                 |
| PDEF      | Plan Décennal de l'Education et de la Formation                                              |
| PNDS      | Plan National de Développement Sanitaire et Social                                           |
| PSE       | Plan Sénégal émergent                                                                        |
| PLASEPRI  | Plateforme d'Appui au secteur Privé et à la Valorisation d la Diaspora Sénégalaise en Italie |
| PIB       | Produit Intérieur Brut                                                                       |
| PRACAS    | Programme d'Accélération de la Cadence de l'Agriculture Sénégalaise                          |
| PAP       | Programme d'actions Prioritaires                                                             |
| PAJEF     | Programme d'Alphabétisation des Jeunes et des Adultes                                        |
| PAIS/ETAT | PROGRAMME D'Alphabétisation intensive de l'Etat                                              |
| PAMIF     | Programme d'appui a la Microfinance                                                          |
| PAPDFP    | Programme d'Appui à la Promotion des Droits des femmes et des filles                         |
| PADA      | Programme d'Appui de Développement de l'Agriculture                                          |
| PLCP      | Programme de Lutte Contre la Pauvreté                                                        |
| PRODAC    | Programme des domaines agricoles Communautaires                                              |
| PIDES     | Programme Intégré de Développement Economique                                                |
| PASA      | Programme Mondial pour L'agriculture et de la Sécurité Alimentaire                           |
| PADEN     | Projet d'alphabétisation des Elus locaux et Notable                                          |
| PALAM     | Projet d'alphabétisation et d'apprentissage aux métiers                                      |
| PADEC     | Projet d'Appui au Développement de la Casamance                                              |
| PRAPS     | Projet d'Appui au Pastoralisme                                                               |
| PAPJEF    | Projet d'Appui pour Promotion de l'Emploi de Jeune et des Femmes                             |
| PDESOC    | Projet de développement de l'Elevage au Sénégal Oriental et en haute Casamance               |
| DPES      | Promotion de l'égalité entre les sexes                                                       |
| RCCM      | Registre du commerce et du Crédit Mobilier                                                   |
| RASEF     | Réseau Africain de Soutien à L'Entreprenariat                                                |
| RSJ       | Réseau Siggil jigeen                                                                         |
| SDF       | Sans Domicile Fixe                                                                           |
| SG        | Secrétaire Général                                                                           |



|       |                                                            |
|-------|------------------------------------------------------------|
| SFD   | Services Financiers Décentralisés                          |
| SCA   | stratégie de Croissance Accélérée                          |
| SNDES | Stratégie Nationale de Développement Economique et Sociale |
| SNEEG | Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre    |
| TBPS  | Taux Brut de Préscolarisation                              |
| TBS   | Taux Brut de Scolarisation                                 |
| UEMOA | Union Economique Monétaire Ouest Africaine                 |
| UE    | Union Européenne                                           |
| UPSER | Unité de Planification de suivi Evaluation et de Recherche |
| UPI   | Unité de Production Informel                               |
| ZAC   | Zone d'Aménagement Concerté                                |

## INTRODUCTION

Il est aujourd'hui reconnu que le développement durable ne pourra se réaliser sans l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce dessein de lier la question de la promotion de la femme, la croissance économique en vue de l'émergence et le développement durable est devenu incontournable dans toutes les perspectives des politiques économiques et sociales et d'évolution des sociétés.

Ainsi, le gouvernement du Sénégal a décidé de renforcer les efforts déployés pour la promotion de la femme en adoptant, plus que par le passé, une démarche devant garantir la réalisation de l'égalité entre l'homme et la femme consacré par la Constitution. A cet effet, le gouvernement a adopté la présente stratégie qui sert de base d'orientation des actions à développer pour une intégration progressive et effective des questions de genre dans les priorités de développement du pays déclinés par le Plan Sénégal Emergent.

L'élaboration de trois cadres de référence en faveur de la promotion de la femme, respectivement en 1982 (1<sup>er</sup> Plan d'action de la Femme), en 1996 ( 2<sup>ème</sup> Plan d'action de la Femme) et 2005 (SNEEG 2005-2015), confirme l'engagement des autorités à améliorer les conditions de vie des populations selon des modalités et politiques qui promeuvent la femme et l'égalité des femmes et des hommes. .

Ainsi, les efforts déployés par le Sénégal ces dernières années pour renforcer le statut, la position et les capacités des femmes ont été corroborés par les résultats de la revue de la SNEEG, réalisée en 2013 et ceux relevés dans l'analyse de situation des différents secteurs, qui a mis en exergue des gains significatifs en faveur des femmes dans plusieurs domaines qui seront passés en revue dans les différents chapitres.

Toutefois, la revue de la SNEEG et l'analyse actuelle de la situation ont révélé que, dans leur grande majorité, les femmes continuent de subir, de façon disproportionnée, le poids de la pauvreté et de l'analphabétisme ; elles sont encore victimes de graves violations de leurs droits humains et de leurs droits en matière de sexualité et de santé de reproduction ; elles subissent encore, plus que les hommes, les effets de la pandémie du VIH/SIDA et nombreuses sont celles qui risquent encore aujourd'hui de mourir en donnant la vie. Au niveau éducatif, la parité entre filles et garçons, tant souhaitée, est encore loin d'être réalisée au niveau du secondaire et du supérieur et des progrès importants sont encore attendus pour ce qui est de l'accroissement de la présence des filles dans les filières scientifiques. A ce propos il faut signaler que dans le primaire, les disparités relevées depuis 2006 sont globalement défavorables aux garçons au niveau du primaire. Au plan économique, le poids des tâches ménagères continue de limiter la disponibilité de bon nombre de femme à mener des activités génératrices de revenus pour lesquelles d'importants efforts ont été déployés ces dernières années pour accroître le taux d'accès aux services financiers et non financiers offerts par les Services Financiers Décentralisés (SFD) et autres institutions.

Au plan de la participation politique où des progrès significatifs ont été obtenus grâce à l'effet de la loi sur la parité, des actions sont à développer pour parvenir à la représentation paritaire au niveau de l'assemblée nationale et dans les collectivités locales. Au plan des droits, il est attendu d'adopter une démarche de planification des politiques selon l'approche droit pour créer les conditions d'une effectivité de la jouissance des femmes de leurs droits, parachever l'élimination des discriminations entre les femmes et les hommes à tous les niveaux et assurer une protection de l'intégrité morale et physique des femmes.

Il apparaît ainsi qu'en dépit des réels progrès accomplis, il reste encore beaucoup à faire pour réaliser l'égalité des droits et des chances entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes.

L'atteinte d'un tel objectif exige de réels changements dans la façon d'analyser les situations des politiques sectorielles visant le développement du Sénégal. Par conséquent, il convient de mieux faire ressortir, dans tous les domaines et autant que possible, les inégalités entre les femmes et les hommes, d'analyser comparativement les déterminants des inégalités relevées et de déterminer, sur la base des écarts constatés, les stratégies de réponses efficaces et pertinentes pour réaliser l'égalité. Ceci justifie, par conséquent, l'adoption de l'approche genre comme outil d'analyse, de planification, de suivi et d'évaluation des politiques de développement et plus particulièrement celles destinées à faire du Sénégal un pays émergent ; solidaire et dans un Etat de droit.

Ainsi, l'option du Sénégal d'élaborer la présente Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre répond au double souci de disposer : (i) d'un cadre global de référence qui clarifie la vision du pays en matière de genre et (ii) d'un instrument opérationnel qui permette de rendre visible les questions de genre à tous les niveaux, de proposer les mesures appropriées pour lever les contraintes à l'égalité entre les hommes et les femmes et d'obtenir les changements souhaités en matière de genre.

Plus spécifiquement, la SNEEG, de par ses démarches analytique et prospective, contribue à assurer l'adéquation entre ses priorités d'intervention et les options de développement du pays et, plus précisément, la cohérence des voies et moyens à mettre en œuvre pour accomplir l'équité et l'égalité de genre.

La SNEEG se pose ainsi comme un outil pertinent de réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes et, par-delà cet acquis, comme un gage de sécurité à la réalisation du développement durable au Sénégal pour l'émergence avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination entre les femmes et les hommes.

## Bénéficiaires de la SNEEG

La SNEEG va bénéficier en premier à l'Etat et à ses démembrements, ainsi dotés d'un outil déterminant dans la fixation des priorités nationales, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des interventions de développement qui devraient, désormais, être envisagées de manière à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Stratégie sera également utile aux organisations de la société civile et aux partenaires de la coopération bilatérale et multilatérale qui vont pouvoir **aligner et harmoniser** leurs interventions en matière de promotion de l'équité et de l'égalité homme-femme avec les priorités et orientations nationales définies dans la matière.

Enfin, les principaux bénéficiaires de la SNEEG seront les différentes composantes de la population dont les préoccupations seront traduites en priorités de développement pour leur meilleure prise en compte dans la législation, les politiques de développement et la programmation et l'allocation des ressources.

## Démarche adoptée pour la formulation de la SNEEG

La SNEEG 2016-2026 est formulée sur la base d'une part, des conclusions de l'évaluation de la revue à mi-parcours en 2013 du cadre de référence en matière de genre arrivé à terme en 2015 et d'autre part, des résultats de l'analyse de situation des différents secteurs et des orientations et priorités d'action du Plan Sénégal Emergent (PSE).

L'analyse comparative entre les femmes et les hommes, plus connue sous le nom d'analyse genre, ainsi que l'approche basée sur les droits et la gestion axée sur les résultats, ont guidé la réflexion tout au long de la formulation du cadre de référence.

Pour l'élaboration du document, trois niveaux d'apport ont été mis à contribution sous la conduite et l'impulsion de l'équipe d'experts. Il s'agit de : (i) la contribution des ministères qui ont eu, chacun en ce qui le concerne, à préparer et à soumettre un rapport sur la situation des hommes et des femmes dans leur secteur et sur les mesures envisagées pour y promouvoir l'équité et l'égalité de genre (ii) la contribution, sous forme de bilan et perspectives des comités régionaux mobilisés, les ateliers techniques organisés dans chacune des régions ; (iii) l'apport des personnes ressources, qui avaient la charge de produire des contributions axées sur des thématiques déterminés notamment sur l'emploi, la microfinance, le droit, l'agriculture, l'élevage, la gouvernance, la paix et la sécurité. Les organisations de la société civile et les partenaires techniques et financiers, qui avaient rejoint les secteurs dans lesquels ils interviennent ont contribué aux travaux.

Ainsi, le processus d'élaboration de la SNEEG 2016-2016 a été participative et interactive pour permettre à l'équipe de recueillir et compléter, au-delà des rapports fournis, les données nécessaires et de valider, chaque fois que de besoin, les constats de base. Dans ce sens et chaque fois que possible, les personnes ressources chargées de la production des rapports de quelques ministères relevant des secteurs concernés.

Le processus d'élaboration de la Stratégie a démarré avec la tenue d'un atelier de lancement. Ledit atelier a eu pour objectifs : (i) de présenter la méthodologie d'élaboration ainsi que les outils retenus pour l'exercice et le chronogramme des travaux ; (ii) de présenter l'équipe de mission et de favoriser, à terme, la mise à niveau d'information concernant les différentes étapes du processus et les contributions attendues des différentes parties prenantes. A la suite de l'atelier de lancement national du processus, trois rencontres thématiques ont été organisées pour approfondir, les modalités techniques de production des contributions sectorielles et régionales. Au niveau national, les différents secteurs ont été répartis en trois groupes de travail : le groupe création de richesse, le groupe développement du capital humain et le groupe gouvernance, paix et sécurité. A la suite des ateliers thématiques techniques, les ministères en relations avec les organisations de la société civile et des PTF concernés ont produit leurs contributions. Ainsi, les contributions produites et validées à l'interne au niveau des différents ministères concernés, ont été soumises à l'équipe de mission pour exploitation. Au niveau régional, il en a été de même pour ce qui est de l'apport attendu de chaque région. En définitive, les différents apports sectoriels et contributions des régions ont été mis à profit pour produire l'état des lieux des secteurs concernés. Ce premier produit a été présenté à l'atelier de partage de l'analyse de situation en 2015 des femmes et des hommes dans les différents secteurs de chaque pilier du PSE. L'équipe d'experts a présenté l'esquisse aux participants les premiers éléments d'orientations de la stratégie et invité ces derniers à communiquer, au besoin, leurs suggestions. A la suite de l'atelier, les experts ont poursuivi

l'exploitation des différentes contributions qui ont été complétées de manière à pouvoir établir des bases solides d'appréciation des questions de genre dans les différents domaines.

### **Organisation technique des travaux et exécution de la mission**

L'élaboration du quatrième cadre de référence de la politique de promotion de l'équité et de l'égalité de genre est réalisée, pour la première fois au Sénégal, dans un contexte où le Gouvernement a adopté un plan de développement orienté sur le long terme. Conséquemment, il était apparu nécessaire de tenir compte des options stratégiques et opérationnelles pour lesquelles des réformes et des projets phares ainsi qu'un plan d'actions prioritaires ont été définis pour servir de cadre d'intervention pour la réalisation d'un Sénégal émergent, solidaire dans un Etat de droit. Ainsi, les travaux de la mission ont été organisés autour de **quatre étapes majeures**: i) le diagnostic de la situation de l'équité et de l'égalité de genre dans les différents secteurs et domaines considérés pour la réalisation d'un Sénégal émergent ; (ii) l'analyse des enjeux et défis pour la réalisation de l'égalité des hommes et des femmes dans un contexte de priorisation des interventions pour la transformation structurelle de l'économie et la création de richesse, le développement du capital humain nécessaire et l'effectivité des droits des femmes, la bonne gouvernance, la paix et la sécurité pour la réalisation d'un Sénégal émergent ; (iii) la formulation des stratégies pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le contexte du PSE et, enfin, (iv) l'élaboration du plan d'action 2016-2026 intégrant des indicateurs spécifiques des résultats et un cadre de suivi des performances sensibles au genre qui servirait de base d'évaluation de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les interventions pour un Sénégal émergent.

#### **a. Diagnostic de la situation de l'égalité des femmes et des hommes**

L'étape de diagnostic de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes, première étape d'exécution technique de la mission, a débuté par l'actualisation des données d'analyse de la situation des questions de genre au Sénégal, réalisée en 2004, dans les domaines de préoccupation retenus à l'époque. Pour des raisons de commodités et de cohérence techniques et programmatiques, les travaux ont été organisés de manière à privilégier une démarche de collecte et d'analyse fondée sur la structuration des domaines établie par le PSE. Ainsi, étant donné que le PSE est structuré autour d'options stratégiques et opérationnelles déjà mises en perspective d'exécution d'année en année, par les différents secteurs, les travaux ont été menés de manière à évaluer l'état des questions de genre dans les différents secteurs et domaines et le degré de sensibilité genre des contenus des projets retenus par le PSE en se fondant sur : (i) le niveau d'utilisation de données différenciées selon le sexe, (ii) le niveau de recours à l'approche comparative des situations respectives des femmes et des hommes et (iii) le niveau de prise en compte des disparités et enjeux de genre dans les différents secteurs et l'impact différencié pour les femmes et les hommes attendu des différents secteurs et domaines pour garantir la réalisation : « **d'un Sénégal émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit** » garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur ces bases, les tâches réalisées étaient axées sur : la revue des contenus des états de lieux des secteurs et domaines de préoccupation pour le développement du Sénégal, l'évaluation des niveaux et progrès en matière de prise en compte des problématiques de genre dans les différents domaines et des gaps à combler devant servir de base pour l'élaboration des axes d'intervention à retenir pour la SNEEG.



Ainsi, le diagnostic a été mené selon **les trois séquences** ci-après :

- **Séquence 1** : Au niveau des options stratégiques : (i) Etat des lieux des *questions de genre* (*disparités, discriminations et oppression*) au niveau des options stratégiques des secteurs en général et du PSE en questionnant les analyses sectorielles de base en référence aux fondements de l'émergence et les trois piliers d'intervention qui structurent le PSE ; (ii) *Evaluation du niveau de prise en compte du genre* pour mettre en exergue, au niveau des principaux secteurs, les gaps à combler tenant compte des interventions projetées d'ici 2035.
- **Séquence 2** : Au niveau des options opérationnelles : (i) Revue des interventions projetées en se focalisant sur les *27 projets phares et ceux inscrits au PAP du PSE*. Le but était d'apprécier le degré de prise en compte du genre et l'impact attendu sur les hommes et les femmes et d'évaluer les *gaps à combler* au niveau des secteurs pour accroître le niveau de sensibilité genre des projets phares et du PAP et réaliser les conditions de garantie de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Séquence 3** : Au niveau des dispositifs de mesure des performances : i) apprécier les mécanismes, modalités et outils retenus pour évaluer l'impact respectif des politiques publiques sur les femmes et les hommes. A cette fin, il a été procédé à : (i) la revue de la *matrice des indicateurs* des secteurs et notamment des 27 projets phares et ceux du PAP et (ii) l'évaluation du *niveau de sensibilité genre des indicateurs* de la matrice de suivi des progrès du PSE et des gaps.

Les trois séquences du diagnostic seront menées sur une base de **réflexion plurielle** impliquant les responsables des différents secteurs concernés par l'ensemble des projets du PSE, les organisations de la société civile concernées et les comités régionaux et les partenaires techniques et financiers. Pour cela, les travaux des groupes thématiques impliquant tous les secteurs et réalisés autour des trois piliers ont été conduit de manière à réaliser un examen méthodique de l'ensemble des secteurs en se fondant sur les documents disponibles des projets phares en exécution ou étude de faisabilité, des projets sectoriels contenus dans le PAP que les différents ministères ont répertorié et analysé durant l'exercice ainsi que des mesures de réformes majeures projetées.

Aussi, faut-il le souligner les travaux réalisés, au niveau régional, ont été organisés de manière à réunir **les éléments de contribution au diagnostic et l'analyse prospective** en se fondant sur une approche de réflexion alliant les orientations sectorielles du niveau central à la perspective de territorialisation des politiques publiques.

#### **b. Analyse des enjeux et défis pour l'égalité des hommes et des femmes dans le PSE**

Se fondant sur les résultats du diagnostic réalisé aux différents niveaux, l'analyse des enjeux pour l'égalité des hommes et des femmes dans le PSE a été menée de manière à dégager **les défis majeurs et les orientations à considérer**, dans chaque domaine, secteurs et niveaux programmatiques pour garantir l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les interventions programmées du PSE. Pour cela, l'équipe d'experts et les groupes de travail ont eu à analyser **les facteurs d'influence** pouvant affecter les niveaux de profitabilité des interventions à réaliser dans le contexte du PSE. L'analyse a été étendue à l'ensemble des facteurs contextuels : politique, économique, social, géophysique, institutionnel, entre autres.

## Durée de mise en oeuvre de la SNEEG

La SNEEG est planifiée pour une période de dix ans. L'horizon 2026 est le terme retenu pour réaliser l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines et secteurs et améliorer, à l'échelle nationale, la situation des femmes grâce à une élimination significative des disparités entre dans les différents domaines et les contraintes qui les affectent négativement. Ce terme est en adéquation avec les échéances retenues par le gouvernement à travers le PSE (2035). Il prend en compte aussi les perspectives temporelles et programmatiques des Objectifs du Développement Durable (ODD) (2030) pour améliorer la qualité de vie des populations et diminuer considérablement les inégalités de genre sur l'ensemble du pays. Naturellement, les changements de mentalité, d'attitudes et de comportement qu'exigent l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes ne seront pas complètement obtenus à l'horizon en 2035. Au demeurant, les actions à développer intégreront la réalisation de vaste de campagnes de communication pour l'instauration d'un environnement socioculturel favorable à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Plan du document

La SNEEG est structurée **en sept parties**. Elle comprend une introduction, quatre chapitres, une conclusion et des annexes.

- L'introduction et la conclusion traitent respectivement de la pertinence d'avoir un cadre stratégique d'intervention pour le genre et des conditions préalables à la mise en œuvre efficace de la Stratégie pour l'Egalité et l'Equité de Genre.
- **Le chapitre I** décrit les contextes (externe et interne) dans lesquels s'inscrit la Stratégie ; il présente brièvement les cadres de référence relatifs au genre développés aux niveaux international, continental, régional et national et fait le lien entre leurs choix et orientations politiques et économiques et ceux de la Stratégie.
- **Le chapitre II** présente la situation des questions de genre au Sénégal et donne une appréciation globale des situations respectives des femmes et des hommes en mettant en exergue les disparités de genre à considérer ainsi que les contraintes à la promotion et à la participation effective et équitable des femmes et des hommes au processus de développement. Successivement ont été analysés : les différents secteurs concernés par ; (i) la création de richesse et la transformation de l'économie, (ii) le capital humain et (iii) la gouvernance, paix et sécurité.
- **Le chapitre III** précise les orientations stratégiques, les objectifs à atteindre, les résultats attendus, les stratégies d'intervention et les actions retenues pour inscrire l'égalité de genre et la promotion de la femme dans un cadre d'évolution favorable d'ici 2026.
- **Le chapitre IV** propose un schéma institutionnel de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la SNEEG.
- **Les annexes**, comprenant (1) la présentation synoptique de l'analyse de situation du genre, (2) la matrice d'intervention de la Stratégie, (3) la composition de l'équipe multisectorielle et (4) la bibliographie consultée.

### 1.1. Environnement international et égalité entre les femmes et les hommes

La promotion de la femme, engagée depuis des décennies par la communauté internationale, est marquée par des étapes importantes qui ont débouché sur des consensus pour faire progresser les droits humains sur un pied d'égalité entre les sexes. Les efforts déployés, en particulier depuis Beijing, sont sanctionnés par des progrès significatifs matérialisés par des accords internationaux, régionaux et continentaux. Il s'agit de conventions, protocoles, recommandations et traités dont les objectifs accordent, de plus en plus, une attention particulière aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est le cas de la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), le Protocole de Maputo, les conclusions des exercices d'évaluation de la plate-forme d'action de Beijing et les instruments sectoriels adoptés au niveau des institutions spécialisées des Nations Unies et régionales comme la Communauté des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et des Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en 2015 dont le N°5 porte sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes.

#### Au niveau international

A partir des années 1990, la prise en compte des questions de genre a suscité un intérêt de plus en plus perceptible au sein de la communauté internationale avec l'organisation de plusieurs conférences régionales et mondiales tenues sous l'égide des Nations Unies et de ses organisations spécialisées. Le but des réflexions engagées au fil des années était d'assurer une intégration effective des questions de genre dans les actions visant l'amélioration des conditions de vie des femmes tenant compte des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes et des droits de l'homme dont les droits des femmes sont une partie intégrante.

Ainsi, de Rio à Beijing +20 en passant par Copenhague et récemment, en 2016, à Paris sur le Climat et New York sur les Objectifs de Développement Durables (ODD) qui font suite aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), l'accent a été mis sur le lien intrinsèque entre les questions de population, le développement durable et l'égalité entre les hommes et les femmes. Au Sommet sur le développement durable, tenu le 25 Septembre 2015, les États membres de l'ONU ont adopté un nouveau programme de développement durable centré sur ensemble de dix-sept (17) objectifs mondiaux, entrés en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour mettre fin à la pauvreté, lutter contre les inégalités et l'injustice, et faire face au changement climatique d'ici à 2030. Ainsi, au cours des quinze prochaines années, il est attendu, grâce à ces nouveaux défis et objectifs qui s'appliquent à tous, une réelle et efficace mobilisation des énergies pour mettre fin à toutes les formes de pauvreté, combattre les inégalités en particulier entre les femmes et les hommes et s'attaquer aux changements climatiques, ceci selon des modalités inclusives.

Les objectifs de développement durable, qui s'appuient sur le succès des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), comprennent un objectif spécifique relatif à l'égalité : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Il est visé l'éradication, dans le monde entier, de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, en éliminant de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation. De même l'ODD 5 ambitionne l'élimination de toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la

mutilation génitale féminine, en considérant davantage les travaux de soins et domestiques non rémunérés qu'ils convient d'intégrer et valoriser dans les agrégats nationaux, en apportant aussi des services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national de manière à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. Egalement, il est attendu d'assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi. A cet effet, il est recommandé de mettre en œuvre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne.

Bien que les Objectifs de développement durable ne soient pas juridiquement contraignants, il est attendu des gouvernements qu'ils assurent les premiers rôles en mettant en place des cadres nationaux pour atteindre les dix-sept objectifs. A cet effet, il incombe aux Etats d'assumer, au premier chef, la responsabilité de suivre et d'examiner les progrès accomplis notamment pour l'ODD 5 qui reste transversale.

### ***Au niveau continental***

Avec l'avènement de l'Union Africaine, des avancées significatives ont été enregistrées en matière de genre : (i) au niveau de la Charte de l'Union où il est clairement stipulé qu'il revient aux Etats de "veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que énoncés dans les déclarations et conventions internationales"<sup>1</sup>, (ii) l'adoption à Maputo, en 2003, du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme en vue de renforcer les moyens d'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, (iii) l'adoption, en 2004, de la Déclaration solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs par la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine ; (iv) le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), qui a été l'occasion, pour les chefs d'Etat et de gouvernement, de rappeler que la marginalisation des femmes était encore réelle en dépit des progrès de ces dernières années et de considérer l'égalité entre les hommes et les femmes et l'habilitation de ces dernières comme des facteurs essentiels de l'éradication de la pauvreté et du développement durable. Cette préoccupation est explicitement prise en compte au niveau de l'objectif de réduction de la pauvreté du NEPAD où il est stipulé que les problèmes spécifiques des femmes pauvres doivent être pris en compte dans les mesures anti-pauvreté.

En plus, dans la déclaration solennelle effectuée à l'occasion du cinquantième anniversaire, les Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UA qui ont réaffirmé leur engagement pour le développement accéléré du continent se sont également engagés à intégrer les idéaux et objectifs d'égalité et de promotion de la femme dans leurs plans nationaux de développement et dans l'élaboration de l'Agenda continental 2063. L'option retenue est de privilégier la mise en œuvre de processus axé sur les peuples, pour la réalisation de la vision de l'UA pour une Afrique centrée sur les personnes, prospère, intégrée et en paix avec elle-même. Ainsi, en

---

<sup>1</sup> Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

conformité avec cette déclaration, la Commission de l'Union africaine (CUA), en étroite collaboration avec l'Agence de coordination du NEPAD et soutenue par la Banque africaine de développement (BAD) et la Commission économique de l'ONU pour l'Afrique (CEA), s'est engagée dans le processus de définition d'un Agenda continental. L'objectif de l'Agenda est de définir, pour les cinquante prochaines années, une trajectoire de croissance pour l'Afrique, tenant compte des leçons tirées des cinquante dernières années.

Ainsi, les objectifs visés par l'UA dans le domaine de l'égalité entre les sexes matérialisent une vision forte et pleine d'espoir d'un continent dans lequel les femmes et les hommes ont des droits égaux : égalité d'accès à la justice et à la protection ; égalité d'accès à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie, à la santé, à l'éducation et à d'autres services publics ; égalité d'accès aux ressources productives et aux moyens d'action sur ces dernières ; égalité de rémunération pour un travail égal ; et égalité d'opportunités pour participer à la création de la richesse sur un même pied d'égalité. Aussi s'agit-il d'une vision de réalisation d'une Afrique transformée où la mortalité infantile et maternelle est faible, où l'éducation primaire universelle est une réalité, où les filles et les garçons ont les mêmes chances de terminer leurs études secondaires et supérieures, où les jeunes femmes et jeunes hommes ont les mêmes chances d'acquérir les compétences recherchées par les marchés de l'emploi, et, en somme, une Afrique où les femmes et les hommes ont l'égalité des opportunités qui s'offrent pour participer au processus décisionnel, à l'activité économique et à l'édification de leur continent.

Pour mettre en oeuvre ses orientations politiques, l'UA a adopté des mesures institutionnelles destinées à faciliter les actions de promotion d'intégration de l'égalité de genre à l'échelle du continent. Ainsi, en 2002, en application de la loi de la parité au niveau de la représentation, 5 femmes ont été nommées parmi les 10 commissaires de la Direction de l'Union. Une entité en charge des questions de genre, la Direction des Femmes, a été créée au sein du Bureau du Président de la Commission africaine, Genre et Développement.

### ***Au niveau régional***

Au niveau régional, la CEDEAO qui regroupe une quinzaine d'Etat membre dispose, depuis 2015, d'un Acte additionnel pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour un développement durable en Afrique de l'Ouest avec un accent particulier sur : i) l'accès des femmes à l'eau et à l'assainissement, à la gestion de l'environnement et à la protection contre les impacts négatifs des changements climatiques ; ii) l'accès à la propriété foncière, aux ressources et facteurs de production nécessaires pour la productivité des secteurs et la compétitivité des produits agricoles, la gestion concertée et harmonisée des crises et calamités et à la participation des femmes à la prise de décisions et, iii) l'accès aux infrastructures, aux services énergétiques et au service minier etc. Cet acte a été adopté par la CEDEAO qui ambitionne d'amener les Etats membres à réaliser un espace communautaire des peuples qui intègre suffisamment les femmes dans le développement. Elle considère qu'à l'horizon 2020, les questions de genre en Afrique de l'Ouest se poseront avec plus d'acuité en raison du rôle déterminant des femmes dans le développement, de leur part importante dans la population de la communauté et des enjeux liés à la problématique de leur insertion socioéconomique en terme de formation, d'emploi, droits d'établissements, accès aux moyens de production, vulnérabilité, discrimination et droits humains fondamentaux.

Pour la mise en œuvre de ses engagements, la CEDEAO dispose de deux entités dédiées à la promotion du genre : le Centre de la CEDEAO pour le développement du genre (CCDG) en tant que bras technique et opérationnelle et la Direction du genre qui agit au niveau politique.

Fort de ces entités spécialisées la CEDEAO considère l'égalité entre les femmes et les hommes comme une exigence pour l'instauration d'un espace communautaire de paix propice au développement durable égalitaire des Etats membres. Pour cela, elle a initié d'importantes actions qui ont abouti à l'adoption du plan d'action dite de la CEDEAO qui promeut la protection des femmes en situation de conflit, leur participation à la prévention et aux mécanismes de leur résolution. Dans ce cadre, elle appuie les Etats membres pour la promotion des instruments communautaires et la prise en compte effective des inégalités de genre dans les programmes d'intervention dans la sous-région comme d'ailleurs l'Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest (UEMOA).

L'UEMOA, qui accorde de plus en plus une place importance à la prise en compte des questions de genre dans les politiques économiques communautaires s'est dotée d'une direction du genre chargée de promouvoir la prise en compte des inégalités de genre dans les politiques au niveau macroéconomique et social et dans les programmes appuyés ou initiés au profit des Etats membre. Elle a adopté, depuis 1999, la recommandation N°03/99/CM/UEMOA relative à la mise en place d'actions communes en matière de promotion et de renforcement du rôle de la femme dans l'UEMOA. Spécifiquement, la recommandation, adoptée par le Conseil des Ministres porte sur l'impérieuse nécessité que la Commission, en relation avec les Etats membres de l'UEMOA, mette en œuvre, à court et moyen terme, dans un souci d'égalité de chance, le plan d'actions communautaire pour la promotion et le renforcement du rôle de la femme. Dans ce sens, il est attendu de chaque pays, la mise en place d'un mécanisme de suivi et d'évaluation du plan d'actions communautaire en matière de renforcement du rôle de la femme, la mise en place de mesure incitative pour soutenir l'accès et le maintien des filles dans tous les ordres d'enseignement, l'accroissement et la visibilité de la contribution économique et sociale des femmes, la mise en réseau des associations professionnelles des femmes et des opératrices économique de l'Union et la prise en compte des questions de « genre et développement » dans les politiques et programmes de l'Union, entre autres.

En somme, les contextes international, continental et régional offrent au Sénégal de réelles opportunités pour l'opérationnalisation de la présente Stratégie. L'engagement de la communauté internationale en faveur de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes et de la mobilisation de tous les potentiels pour le développement durable de l'Afrique constitue, sans aucun doute, un atout essentiel à la mobilisation des moyens financiers, humains et techniques nécessaires pour réussir le pari de la croissance et d'un développement durable égalitaire, indispensables à la réalisation d'un Sénégal émergent solidaire dans un Etat de droit.

Le triple contexte international, continental et régional dans lequel le Sénégal est inséré, constitue, ainsi, une base de légitimité des actions envisagées pour l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la politique nationale pour l'égalité entre les sexes, la SNEEG, est le fruit de l'évolution et de l'engagement politique au niveau national, mais aussi des engagements pris à ces trois niveaux. Sa mise en œuvre devrait aboutir, sûrement, à des progrès significatif vers l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes à tous les niveaux des domaines sectoriels et au niveau national.



## **1.2.Contexte national de la SNEEG**

### **1.2.1. Données géophysiques et hydrographique**

Le Sénégal, situé à l'extrême ouest du continent africain, entre 12°5 et 16°5 de latitude Nord et 11°5 et 17°5 de longitude Ouest, couvre une superficie de 196 712 Km. Il est limité au Nord par la Mauritanie, à l'Est par le Mali, au Sud par la Guinée et la Guinée Bissau et à l'Ouest par l'Océan Atlantique sur une façade de plus de 700 km de côte.

Pays de l'Afrique subsaharienne, le Sénégal est soumis à un climat de type soudano sahélien caractérisé par l'alternance d'une saison sèche allant de novembre à mai et d'une saison des pluies allant de juin à octobre. La pluviométrie moyenne annuelle, qui suit un gradient décroissant du Sud au Nord du pays passe de 1200 mm au Sud à 300 mm au Nord, avec des variations parfois importantes, d'une année à l'autre. Sous l'influence conjuguée de plusieurs facteurs, quatre principales zones à pluviométrie différentes correspondant à trois zones climatiques sont déterminées : une zone forestière au Sud regroupant les régions de Ziguinchor, Sédhiou, Kolda et une partie de Tambacounda, une savane arborée au centre couvrant une part importante des régions de Kaffrine, Kaolack, Fatick et Tambacounda, une zone semi-désertique, au Nord et en partie au centre, couvrant les régions de Matam, Saint Louis et Louga et la zone Ouest dont l'influence des vents marins affecte, à plusieurs égards, le climat et l'écosystème.

Au plan hydrographique, le Sénégal, outre l'Océan Atlantique qui le limite à l'Ouest, dispose de ressources en eaux de surface constituées, principalement, par quatre fleuves et leurs affluents. Il s'y ajoute quelques cours d'eau temporaires pouvant être exploités pendant une période importante de l'année. En plus, il y a les bassins qui traversent le Sénégal en formant deux systèmes importants : les cours inférieurs du fleuve Sénégal long de 1700 km et le cours moyen du fleuve Gambie long de 750 km. Le Sine et le Saloum sont des bras de mer, alors que le fleuve Casamance, long de 350 km, est un petit cours d'eau côtier parsemé de forêts de mangrove où prolifèrent et sont exploités par les femmes, des huitres et autres mollusques. D'autres rivières et des vallées aux potentiels agricoles importants complètent le régime hydrologique.

La réalisation des Grands Barrages de Diama et de Manantali, en particulier, que le Sénégal partage avec les pays membres de l'Organisation pour la Mise en Valeur du Fleuve Sénégal (OMVS), contribue à la maîtrise des ressources hydrauliques et, partant, au développement de l'agriculture, de l'élevage, de la pisciculture, de la navigation, de l'approvisionnement en eau potable et en énergie pour les populations. Les potentialités offertes par les différentes composantes du réseau hydrographique national sont variables selon la situation géographique de la région concernée. Ainsi les régions de Tambacounda, et Kédougou sont diversement arrosées par les fleuves Gambie et Sénégal et Casamance, alors que celles de Kolda, Sédhiou et Ziguinchor le sont par les fleuves Casamance et Gambie. Celles de Saint Louis, Matam et Louga qui abritent le grand bassin du Lac de Giers et ses démembrements sont aussi traversées par le Sénégal. Par contre, les régions de Kaolack, Fatick et Kaffrine plus situées dans la partie centrale du pays sont arrosées par les bras de mer du Sine et du Saloum qui leur offrent d'importants potentiels en termes de transport de marchandises et de personnes par pirogue ainsi que des opportunités d'exploitation et de commercialisation de sel utilisé au niveau national et international.

### 1.2.2. Données démographiques

La population du Sénégal, selon le recensement national de 2012, est de 12 873 601 habitants dont 6 428 189 hommes et 6 445 412 femmes. Entre 2002 et 2012, le rythme d'accroissement annuel de la population s'est stabilisé à 2,7%. Le taux d'accroissement relevé, au dernier recensement, est la résultante du taux brut de natalité (37,6‰) et du taux brut de mortalité (10,8 ‰). Si le rythme actuel d'évolution de la croissance démographique est maintenu, la population devrait doubler dans 26 ans. La population sénégalaise est marquée par une quasi égalité entre hommes et femmes et se caractérise par sa grande jeunesse ; avec la moitié de cette population âgée de moins de 18 ans (17 ans chez les hommes contre 19 ans chez les femmes). La part des moins de 20 ans représente 52,7% tandis que celles des moins de 15 ans, 42,1% de la population globale. La proportion des garçons qui est de 43,6% est plus importante que celle des filles estimée à 40,5%. Par ailleurs, 3,5% de la population a 65 ans et plus. Ce qui correspond à un coefficient de dépendance démographique élevé. Il correspond à 84 personnes inactives (moins de 15 ans et 65 ans et plus) pour 100 personnes actives (15 à 64 ans). La population électorale, celle âgée de 18 ans ou plus est de 51,4%. Elle est plus importante chez les femmes avec un pourcentage de 53,0% contre 49,7% chez les hommes.

Dans cette population, on observe une quasi égalité entre l'effectif des hommes et celui des femmes. En effet, le rapport global de masculinité s'élève à 99,7 hommes pour 100 femmes. En 2002, ce rapport était de 96,9. Toutefois, en considérant les grands groupes d'âges, on observe un avantage numérique des hommes sur les femmes aux âges jeunes moins de 15 ans avec 107 garçons pour 100 filles. Pour les tranches d'âges 15-64 ans et 65 ans ou plus, la tendance s'inverse en faveur des femmes avec respectivement 95 et 94 hommes pour 100 femmes. Cette situation pourrait s'expliquer par une migration différentielle en faveur des hommes pour la tranche d'âge 15-64 ans. Au-delà de 65 ans, en plus de la migration, cela pourrait s'expliquer par une espérance de vie plus longue chez les femmes.

La population est inégalement répartie dans l'espace. Elle est concentrée à l'Ouest du pays et au Centre, tandis que l'Est et le Nord sont faiblement peuplés. La densité moyenne, qui est de 67,98 habitants au km<sup>2</sup> et variable d'une région à l'autre, est marquée par une forte concentration à l'ouest avec notamment la région de Dakar qui reçoit d'années en années des personnes venant des zones rurales. La région de Dakar, qui occupe 0,3% seulement du territoire enregistré, de loin, la plus forte densité avec 5 404 habitants au km<sup>2</sup> et concentre, à elle seule, un effectif de 2 956 023 habitants en 2013 soit 20,5 % de la population totale. Suivent les régions de Thiès et Diourbel, avec respectivement 1 743 707 habitants (13,2 %) et 1 442 418 habitants (10,9 %). La région de Tambacounda, la plus vaste du pays couvrant une superficie de 21,5% du total, ne compte que 5,0% de la population du Sénégal, soit une densité de 15 habitants au km<sup>2</sup>. La région de Kédougou dont l'effectif de population qui est de 137 485 habitants est la plus faible des 14 régions a aussi la plus faible densité avec 8 habitants au km<sup>2</sup>. Le poids relativement plus important de l'agglomération dakaroise accentue le déséquilibre de la répartition de la population sur le territoire national. En effet, l'agglomération dakaroise, qui ne représente que 0,3 % de la superficie du Sénégal, portent, à elle seule l'essentiel de cette population. De telles disparités ne sont pas sans conséquences sur l'équilibre de la distribution des activités, des opportunités et des richesses ainsi que sur le poids des responsabilités familiales assumées par les femmes et les hommes.

La population est en majorité rurale avec 7.048.624 (55% contre 59,3% en 2002). La population urbaine est de 5.824.977 habitants, soit un taux d'urbanisation de 45%. En 2002, ce taux qui était de 40,7% cache d'énormes disparités régionales. La région de Dakar avec un taux d'urbanisation de 96%, regroupe presque la moitié de la population urbaine du pays

(49%) et est suivie de loin par la région de Thiès avec 49% représentant 14% de la population urbaine nationale. Les trois régions de Diourbel, Fatick et Kaffrine sont les moins urbanisées avec un taux de 16% chacune.

La structure par âge de la population sénégalaise en 2012, à l'image de la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne se caractérise par sa forte jeunesse. La population âgée de moins de 15 ans représente 42,1 % contre seulement 5% pour celle âgée de 60 ans et plus. Entre 2002 et 2012, la proportion des enfants de moins de cinq ans est passée de 15,3% à 16,7%. Selon les données de la répartition par grands groupes d'âges, la population potentiellement active, (15-64 ans), représente 54,7% de la population totale contre 45,3% pour celle inactive (0-14 ans et 65 ans et plus). Le coefficient de dépendance qui en découle est de 83% soit pour 100 personnes actives 83 personnes inactives à leur charge<sup>2</sup>. La baisse du rapport de dépendance qui est passé de 90 % à 83 % entre 2002 et 2012, conforme aux recommandations sur le dividende démographique, pourrait être profitable pour le Sénégal si des progrès importants sont réalisés en termes de lutte contre le sous-emploi, l'analphabétisme et l'amélioration de la productivité des différents secteurs économiques, notamment le secteur agricole.

La population sénégalaise, caractérisée par une tendance à l'urbanisation de plus en plus marquée, reste cependant encore majoritairement rurale, avec 6 920 894 habitants en zone rurale soit 52,4 % de la population totale. Le nombre moyen d'enfants par femme particulièrement élevé en milieu rural (6,0 enfants selon l'EDS-MICS 2010-2011 et 4,9 enfants par femme selon l'EDS –Continu de 2015) se reflète sur la pyramide à travers l'importance des effectifs des moins de 15 ans. Par ailleurs le rétrécissement progressif rapide de la pyramide des âges à partir de 15 ans traduit une mortalité adulte relativement plus importante dans les zones rurales. Contrairement au milieu rural, la structure par âge du milieu urbain s'écarte à bien des égards de la structure par âge de la population totale.

En effet, la pyramide des âges du milieu urbain traduit non seulement une fécondité moins élevée par rapport au milieu rural (3,9 enfants par femme selon l'EDS-MICS 2010-2011) mais également une diminution importante de la mortalité. L'attraction des centres urbains qui constituent des pôles de concentration des activités économiques mais aussi des infrastructures éducatives plus diversifiées entraîne des mouvements migratoires des jeunes ruraux vers les villes. Ainsi, les anomalies (excroissances) constatées au niveau des groupes d'âges 15-19 ans, 20-24 ans et 25-29 ans peuvent s'expliquer par le phénomène de l'exode rural qui touche principalement les jeunes hommes des différentes régions qui finissent, en grande partie, par s'installer définitivement en milieu urbain laissant de plus en plus le poids des charges domestiques et travaux agricoles sur les femmes. Toutefois, il faut signaler que les régions du centre et du sud sont plus touchées par la migration des jeunes filles dont une bonne partie a abandonné l'école pour contribuer à la mobilisation des ressources familiales et dans certaines zones pour trouver les moyens de préparer le mariage.

La structure par sexe montre que les hommes sont numériquement moins nombreux que les femmes avec 98 hommes pour 100 femmes (97,7 %). Ainsi, l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes tend à la parité. Cependant, le rapport de masculinité varie sensiblement selon l'âge puisque de la naissance jusqu'à 24 ans, on enregistre plus de garçons que de filles. Par contre, à partir de 25 ans, la tendance s'inverse. Le nombre moyen d'enfants par femme est passé de 6,6 à 5,0 de 1986 à 2011. Ce résultat traduit une diminution timide du nombre moyen d'enfants par femme de 1,6 naissance en 25 ans. En 2012, cet indice est estimé en moyenne à 4,8 enfants par femme, selon les données de projections

---

<sup>2</sup> Indicateur de dépendance est le rapport de la population inactive sur la population potentiellement active

démographiques. Par ailleurs, une disparité importante apparaît selon le milieu de résidence. Le rapport de l'EDS-MICS 2010-2011 indique que le nombre moyen d'enfants par femme au terme de sa vie féconde serait de 3,9 en milieu urbain et de 6,0 en milieu rural. Cette différence révèle un changement de comportement variable d'une enquête à une autre.

Au Sénégal, le stock migratoire, selon la durée de vie, est estimé à 1 881 603 d'individus, soit 14,6% de la population. Les régions de Dakar, de Diourbel et de Thiès ont accueilli la majeure partie de ses flux migratoires, soit respectivement 41,8%, 15,5% et 12,9%. Les régions les plus répulsives sont Ziguinchor, Kaolack, Louga et Fatick avec des indices de sortie respectifs de 25,7%, 20,2%, 19,7% et 19,4%. Le bilan migratoire selon la durée de vie montre que la région de Dakar a enregistré le solde migratoire le plus important (+685 292), alors que la région de Saint-Louis affiche le solde négatif le plus important (-74486) suivie de Louga (-45449) et Ziguinchor (-31591).

Au cours des cinq dernières années, les Sénégalais, partis à l'étranger, régulièrement enregistrés, sont au nombre de 156.676, soit 1,2% de la population. Les principales destinations sont l'Europe (44,4%) et les pays de l'Afrique Centrale (27,5%). Le principal motif de départ est la recherche de travail (73,5%). Les migrations internationales montrent que le Sénégal a accueilli 261 145 immigrants durée de vie, soit 2,0% de la population, qu'ils soient de nationalité sénégalaise ou non. Ces immigrants viennent pour l'essentiel de l'Afrique de l'Ouest, soit 84,4%. Cette dynamique migratoire, notamment interne, continue de modifier la structure de la population du pays. Au cours des trois dernières décennies, le taux d'urbanisation du Sénégal est passé de 34 % en 1976 à 39 % en 1988 et de 41 % en 2002 à 45,2% en 2013.

Du point de vue de la nature et des effectifs migrants, il est à noter que les hommes sont majoritairement plus représentés. Toutefois, les femmes sont de plus en plus présentes dans les flux migratoires internes et externes. Celles restées au pays qui assurent, dans bon nombres de localités, des responsabilités que devaient assumer les hommes tout en subissant parfois, de manière violente, l'obligation de se soumettre à l'autorité des parents des époux partis en migration.

### **1.2.3. Population active et emploi des femmes et des hommes**

La population est essentiellement jeune. En effet, la tranche d'âge de 15-35 ans représente 34,9% de celle-ci, avec un âge médian de 19 ans en 2011. Entre 2005 et 2011, la population jeune s'est accrue de 8% et a atteint 4,5 millions d'individus sur un total d'un peu plus de 13 millions. De plus, l'essentiel de cette augmentation provient de groupes d'âge 30 à 35 ans et 25 à 29 ans qui ont enregistré, sur la même période, des taux de croissance respectifs de 16% et 11%. A signaler qu'en termes de sexe, la croissance de la population jeune féminine est plus rapide que celle de la population jeune masculine. Entre 2005 et 2011, celle-ci s'est accrue de 9,5% contre 6,9% pour les hommes. Cet écart est plus marqué pour la génération 30 à 35 ans, qui constitue une part importante de la population active avec un taux de croissance de 21,3% pour les femmes et 10,7% pour les hommes.

La dynamique de la population, marquée par un poids prépondérant des jeunes non qualifiés en particulier, a des implications sur le plan socio-économique. Elle induit, en effet, un rythme soutenu, d'importants défis de création d'emplois par l'économie pour absorber la masse de demandeurs d'emplois jeunes qui ne cesse de grossir, alors que les capacités productives du pays demeurent encore faibles, malgré les divers efforts déployés les pouvoirs

publics à travers une variété de mesures incitatives mises en œuvre pour encourager la création d'entreprises et l'auto emploi par les jeunes filles et garçons..

#### **1.2.4. Organisation et pouvoirs politiques et administratifs.**

Le Sénégal, République laïque, démocratique et sociale, assure, par sa Constitution, l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion. Cette dernière consacre le principe de la démocratie en rappelant que la souveraineté nationale appartient au peuple sénégalais qui l'exerce par ses représentants ou par la voie du référendum. La forme républicaine de l'État s'appuie sur le caractère démocratique du système politique marqué par la séparation et l'indépendance des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire. Le Président de la République, gardien de la Constitution et premier Protecteur des Arts et des Lettres du Sénégal, incarne l'unité nationale tout en garantissant le fonctionnement régulier des institutions, de l'indépendance nationale et de l'intégrité du territoire. A cet effet, il détermine la politique de la Nation. L'Assemblée nationale, qui assure la représentation du peuple exerce le pouvoir législatif en votant des lois et assurant le contrôle de l'activité gouvernementale. Cent cinquante (150) députés y siègent selon un scrutin majoritaire et proportionnel pour respectivement 90 et 60 députés. Depuis l'adoption de la loi sur la parité, les deux types de liste sont établis et soumis à validation sur la base d'une investiture alternant des candidatures de femmes et d'hommes.

En 2008, la loi 2008-14 du 18 mars 2008 a modifié la loi 72-02 du 1er février 1972 relative à l'organisation de l'Administration Territoriale et Locale et a porté le nombre de régions à 14 en procédant à de nouveaux découpages administratifs qui ont donné naissance à celles de Kaffrine, Kédougou et Sédhiou. Les départements sont au nombre 45 subdivisés en Arrondissements, Communes, Villes et Villages. Le village ou le quartier correspond à la cellule administrative de base. Les grandes communes du Sénégal (Dakar, Rufisque, Pikine, Guédiawaye et Thiès) sont subdivisées en communes d'arrondissement. Avec l'acte III de la décentralisation, la dénomination de Communauté rurale a disparu de même que la région laissant place, désormais, à deux ordres de collectivités locales, la commune et le département. Ainsi, deux modes de gestion du territoire se côtoient : un mode déconcentré dans lequel le pouvoir local est exercé par des agents de l'Etat et un mode décentralisé où le pouvoir local est exercé par des organes élus appelés à assumer les compétences transférées.

Dans le mode déconcentré, la région est placée sous l'autorité du Gouverneur, le département sous celle du Préfet et l'arrondissement sous celle du Sous-préfet. Au niveau décentralisé, le département, en tant que collectivité locale est gérée par le conseil départemental, la commune par le conseil communal. Aux niveaux départemental et communal, les conseils, dirigés respectivement par des Présidents et des Maires, sont composés d'hommes et de femmes élus sur la base des règles d'investitures fondées sur les exigences de la loi sur la parité.

#### **1.2.5. Données et situation économique**

L'économie sénégalaise, composante de l'économie de l'espace économique et monétaire des huit Etats de l'UEMOA a connu, en 2012, un regain d'activité suite au ralentissement observé un an auparavant. Cette reprise, favorisée par la bonne campagne agricole, a été renforcée par la poursuite de la mise en œuvre du Plan de restructuration du secteur de l'énergie qui s'est traduite par une nette amélioration de la fourniture d'électricité. Au total, l'activité économique qui a crû de 3,5% en 2012 contre 2,1% un an auparavant, a été tirée par le dynamisme du secteur primaire qui représentait +9,6% et, dans une moindre mesure, par le

secteur tertiaire. Le secteur secondaire, pour sa part, a été marqué par un ralentissement entre 2011 et 2012. Depuis le lendemain de la relance, qui s'est opérée en 2014, l'activité économique semble se maintenir sur une tendance plutôt favorable en regard du taux de croissance de PIB réel qui se caractérise par une évolution positive continue, contrairement aux variations en dents de scie de la période 2003 – 2009 au cours de laquelle le taux est passé de 6,7% en 2003 à 5,9% en 2004 pour baisser très sensiblement après pour atteindre 2,5% avant de remonter à 4,9% et baisser à nouveau 2,4% en 2009. Sur la période 2010 à 2013, le taux de croissance du PIB réel a connu variation alternée pour ensuite s'établir, à partir de 2013 sur une trajectoire à la hausse stable ; avec des taux variant de 3,6% en 2013 à 4,7% en 2014 et 5,4% en 2015<sup>3</sup>.

La performance du secteur primaire (+9,6% contre -14,5% en 2011) traduit principalement la bonne tenue de la campagne agricole 2012/2013, marquée par un bond de 17,4% de la valeur ajoutée du sous-secteur agricole, après un recul de 27,8% en 2011. Cette situation est le résultat de la bonne saison hivernale conjuguée aux importantes mesures prises par les nouvelles autorités en termes notamment de mise à disposition des intrants (engrais et semences). En effet, l'hivernage a été particulièrement pluvieux sur l'ensemble du territoire national, avec une bonne répartition spatio-temporelle des précipitations. En matière d'accompagnement, le Gouvernement a dégagé un montant de 34,4 milliards destiné à l'acquisition d'engrais, de semences et de pesticides. Les moyens mobilisés ont été renforcé par l'appui de la FAO qui, dans le cadre de son programme de restauration d'urgence des capacités de production, avait mis à la disposition des autorités des semences d'arachides, de maïs et de riz pluvial. Globalement, 49 658 tonnes de semences d'arachides et 5 552 tonnes de semences de céréales avait été distribuées. Au titre de la distribution des engrais, une quantité de 51 972 tonnes a été mise à la disposition des producteurs selon des critères basés sur les tailles des ménages et le statut de chef de famille occupé principalement les hommes.

En termes de résultats, la production céréalière était, dans la même période, de 1 669 960 tonnes contre 1090 270 tonnes, soit une progression de 51,9%. Ce rebond traduit la bonne tenue de l'essentiel des spéculations, en l'occurrence, le mil (+37,8%), le sorgho +60,4%), le maïs (+92,6%) et le riz (+54,6%). Au titre des autres cultures vivrières, les productions de fruits et légumes se sont respectivement accrues de 4,5% et 9,5% par rapport à 2011. Au total, l'agriculture vivrière a connu une hausse de 17,2% en 2012 contre un repli de 18,3% un an auparavant. L'agriculture industrielle s'est, pour sa part, inscrite en hausse de 18,2% (contre une baisse de 45,1% en 2011), sous l'impulsion de la progression de la production d'arachide et de coton et de nouvelles filières. En effet, la production arachidière, après s'être nettement repliée en 2011 (-59%), a atteint un niveau de 692 572 tonnes en 2012, soit une hausse de 31,3% en variation annuelle. Pour ce qui est du coton, la production est évaluée à 34753 tonnes, soit une augmentation de 37% par rapport à 2011 (- 2,6%).

L'activité du secteur primaire a, par ailleurs, tiré profit de la bonne tenue des activités du sous-secteur de la pêche où les femmes n'interviennent qu'à des étapes marginales de la chaîne commerciale. En effet, malgré la baisse des débarquements de la pêche industrielle (-2,2%), le sous-secteur s'est renforcé de 4,9% contre +3,1% en 2011, sous l'effet du dynamisme de la pêche artisanale (+5,9%) qui a sensiblement accru l'effort de capture dans l'ensemble des pêcheries. Dans le sous-secteur de l'élevage, l'activité a subi les contrecoups de la mauvaise saison hivernale enregistrée durant la campagne agricole 2011/2012. La baisse du poids des carcasses, justifié par les difficultés d'alimentation du bétail a induit un recul de 1,1% de la production de viandes. Les contreperformances relevées, dans ce secteur, ont été

---

<sup>3</sup> Sources : DPEE : Situation économique et financière en 2015 et perspective

atténuées, fort heureusement, par la production de volaille qui a connu une hausse de 6,3% favorisée par le maintien de l'interdiction des importations consécutif à l'apparition de la grippe aviaire. Au total, le sous-secteur s'est inscrit en ralentissement en 2012 avec une progression de 1,1% contre 4,7% l'année précédente.

Le secteur secondaire a enregistré une croissance moins bonne que prévue. En effet, malgré l'impact positif de la mise œuvre du plan de restructuration de l'énergie sur la production d'électricité, l'activité industrielle a globalement été marquée, en 2012, par un net ralentissement avec une progression de 0,9% après des hausses de 4,6% et 6,5% respectivement en 2010 et 2011. Cette situation est expliquée par un repli des sous-secteurs des activités extractives, des corps gras alimentaires, de la transformation de viandes et poisson de la fabrication de tabacs, des BTP et des matériaux de construction. Elle a, en revanche, été atténuée par la vigueur des activités de fabrication de sucre, d'égrenage de coton et textiles, de travail du bois, de fabrication de papier, de raffinage de pétrole ainsi que de production d'énergie. Les industries extractives se sont inscrites en retrait de 1,7% suite aux performances enregistrées depuis 2009 (+51,2%, +6,7% et +8,2% respectivement en 2009, 2010 et 2011). Cette baisse est le fait des replis des activités d'extraction de phosphate (-1,4%), d'attapulgite (-1,2%) et de sel (-7,3%).

Pour ce qui est relatif à l'état de pauvreté et des inégalités, il est ressorti des résultats de la deuxième enquête de suivi de la pauvreté, au Sénégal (ESPS-II), en 2011, que le rythme de réduction de la pauvreté a évolué positivement. En effet, la proportion d'individus vivant en dessous du seuil de pauvreté a connu une baisse, passant de 55,2% en 2001 à 48,3%, en 2005, avant d'atteindre 46,7%, en 2011. La pauvreté est plus élevée en zone rurale avec une proportion de 57,1% contre 41,2% dans les zones urbaines dont 26,1% pour Dakar.

L'incidence de la pauvreté monétaire est restée élevée, en dépit des importants efforts déployés dans le cadre des politiques engagées durant la dernière décennie pour améliorer les conditions de vie des populations. Plus accentuée en milieu rural avec une incidence de 57,1% contre 26,1% à Dakar et 41,2% dans les autres villes, l'incidence de la pauvreté monétaire est passée de 55,2% entre 2001-2002, à 48,7% en 2005-2006 et à 46,7% en 2011. Ainsi, entre 2005 et 2011, la pauvreté avait légèrement reculé, à Dakar et en milieu rural, et s'était stabilisée dans les autres centres urbains. Ce qui pouvait être expliqué par la faiblesse et le caractère erratique de la croissance économique qui n'a pas permis d'atteindre l'objectif de réduction de moitié de l'incidence de la pauvreté qui était projeté pour 2015 pour une proportion de 34%. En 2011 et au plan géographique, les régions de Kolda avec 76,6%, Kédougou pour 71,3%, Sédhiou pour 68,3%, Fatick et Ziguinchor pour des taux respectifs de 67,8%) et 66,8% ont présenté les niveaux de pauvreté les plus élevés.

Au niveau des inégalités relatives à certaines variables démographiques, il a été noté que l'incidence de la pauvreté monétaire est de 34,7% chez les personnes vivant dans des ménages dirigés par des femmes, contre 50,6% chez les personnes vivant dans les foyers dirigés par des hommes. L'état matrimonial du chef de ménage implique une différenciation : l'incidence de la pauvreté est de 36,3% chez les personnes vivant dans des ménages dirigés par des célibataires, 46,7% chez les ménages monogames et 50,1% chez les ménages polygames. Le taux de pauvreté des personnes vivant dans des ménages dirigés par des célibataires est de 16,4% à Dakar, 39,0% dans les autres villes et 49,4% en milieu rural. Les ménages dirigés par des personnes âgées de plus de 60 ans, souvent inactives ou retraitées, sont plus touchés par la pauvreté. L'indice des inégalités liées au genre, qui est de 0,57% en 2011, traduit la persistance de grandes disparités sociales entre hommes et femmes au Sénégal. En 2012, l'indice des institutions sociales et le genre (SIGI) de l'OCDE a classé le Sénégal au 41<sup>ème</sup>



rang sur 86 pays, avec une valeur de 0,23 (0 représentant l'égalité). La violence contre les femmes, les inégalités des droits dans le mariage et dans la famille et les normes sociales discriminatoires contre les femmes constituent des défis majeurs pour l'égalité de genre.

Concernant l'emploi, d'après l'ESPS-II, le taux d'activité est estimé à 48,8% de la population en âge de travailler (personnes de 10 ans et plus). Le taux d'occupation s'établit à 43,8%, ce qui signifie que sur 100 personnes en âge de travailler, moins de 44 occupent un emploi. Le taux de chômage est estimé à 10,2% au niveau national. La zone urbaine Dakaroise affiche le taux de chômage le plus élevé avec un peu plus de 14 actifs sur 100 en situation de chômage. Ensuite suivent les autres villes avec un taux de chômage de 13,9%. En milieu rural, le taux de chômage est nettement plus faible. Au regard du milieu de résidence, le chômage des jeunes est plus important dans les zones urbaines (16,8% à Dakar urbain et 16,3% dans les autres centres urbains) qu'en milieu rural (10,5%). En ce qui concerne l'habitat, la répartition des ménages selon le statut d'occupation au niveau national montre qu'une grande partie des ménages sont propriétaires de leur logement. En effet, 75,6% d'entre eux sont propriétaires de leur logement, mais seulement 28% d'entre eux sont propriétaires avec titre foncier. Les résultats de l'enquête révèlent également que 17,8% des ménages sont locataires. Le reste des chefs de ménages est logé soit par l'employeur (0,4%), soit gratuitement par un tiers, parents ou amis (5,2%), soit il s'agit d'un autre type d'occupation.

Durant l'année 2012, notamment à la suite de l'élection d'un nouveau président de la république, on a assisté à une accalmie sur le plan social. En effet, tout au long de l'année 2012, avec l'avènement du nouveau Gouvernement, dont l'une des premières mesures prises a été effectivement la diminution des prix des produits de consommation courante, les mouvements sociaux de contestations observés en 2011 contre les délestages récurrents de l'électricité, la flambée des prix des produits pétroliers et des denrées de première nécessité, pour les femmes déployaient d'énormes sacrifices pour couvrir les besoins de la famille, se sont estompés. En outre, grâce aux négociations entamées entre le nouveau Gouvernement et les syndicats des enseignants et des professeurs de l'enseignement primaire, secondaire, supérieur et universitaire, l'année scolaire 2011-2012 a été sauvée et validée. Néanmoins, il est important de noter que le profil démographique sénégalais montre une large prédominance de sa jeunesse. Ce facteur combiné à une offre d'emploi largement inférieure à la demande pose la problématique du chômage et de l'emploi des jeunes qui risque de créer une forte tension sociale si des opportunités d'emplois ne sont pas créées dans le court, moyen et long terme.

#### **1.2.6. Facteurs socioculturels déterminant les rapports de genre**

Au Sénégal, les relations et rapports entre femme et hommes sont déterminés et structurés par des déterminants socioculturels. Dès la naissance, les pratiques, comportements et attitudes des hommes et des femmes sont fortement dépendants des us et coutumes. Chacun agit et interagit en conformité avec les structures, systèmes et normes socialement établis. Ainsi, les femmes et les hommes, selon les âges et les milieux, adoptent des rôles et responsabilités sociaux attendus d'eux par la société en tant qu'acteurs sociaux culturellement déterminés.

Les normes et valeurs, qui se traduisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale et s'expriment d'abord dans la sphère familiale, varient au niveau des différents groupes ethniques que sont les Wolof, Hal Pulaar, Sereer, Diola, Mandingue, etc. A quelques exceptions ces différents groupes sont caractérisés, traditionnellement, par une forte hiérarchie sociale. Les valeurs, socialement transmises et acquises, sont véhiculées en leur sein à travers des modes de socialisation dont les contenus sont transmis par des canaux impliquant les membres des groupes à travers les rites, cérémonies traditionnelles, pratiques

comportementales, contes, adages et proverbes, etc. Organisées de manière à être véhiculé par les adultes et sages des communautés concernés, les normes et valeurs se transmettent entre les générations de manière à forger et perpétuer la personnalité de l'individu selon son sexe. La famille est, pour l'essentiel des ethnies du Sénégal, l'institution de base à partir de laquelle s'organise principalement la vie sociale et culturelle. Malgré les diversités de croyance et pratiques, les différents groupes ethniques partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin et de la sanction inégale des statuts conférés aux hommes et aux femmes.

Les différentes cultures confèrent à l'homme et à la femme, partout au Sénégal, un traitement différent et une considération sociale inégale. Globalement, toutes les ethnies édifient les relations familiales entre les hommes et les femmes, à partir d'une inégalité fondamentale entre l'homme chef de famille et la femme qui doit, en effet, subir l'autorité de ce dernier. Ces statuts respectifs de base fondent les relations de pouvoir et d'autorité au sein de la famille entre femme et homme de manière générale, entre conjoints, parents et enfants, aînés et cadets.

Dans ces systèmes sociaux dotés surtout d'une organisation de type patriarcal, la vie des ménages s'érige selon une culture valorisée de subordination des femmes et de domination de l'homme. Traditionnellement, l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage veille aux normes et règles sociales instaurées par la société et assure, à cet effet, le contrôle et la gestion des biens familiaux, prend les décisions capitales et a la charge de fournir les moyens de subsistance aux membres du ménage. En l'absence de l'homme assurant le statut de chef de famille, il revient aux autres hommes d'assurer l'autorité familiale quel que soit l'âge des femmes présentes.

La femme, mère, épouse ou sœur, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique. Elle assure, à cet effet, les travaux ménagers, prend soin des enfants et supporte la reproduction sociale de la main d'œuvre (agricole, salariée, etc.). Elle soutient et, parfois, se substitue à l'homme dans sa charge sociale de la famille. Elle prend en charge tout ce qui concourt à organiser les conditions favorables à la famille. La différenciation des rôles sociaux des hommes et des femmes et la vision de l'inégalité sociale entre ces catégories structurent leurs relations à tous les niveaux et dans tous les processus de la vie communautaire et sociale. Pour les communautés, la famille étant le fondement de la vie sociale, la maternité est au centre de la vie familiale et communautaire. La fécondité est valorisée par les cultures ; la femme est sensée « donner des enfants au mari », à défaut, elle subit le rejet social. Le culte d'une fécondité élevée justifie la précocité du mariage et la prédominance de la polygamie.

Le rôle d'autorité assumé par l'homme et la position de subordination de la femme s'expriment dans les différentes institutions sociales et communautaires. Dans le mariage, acte social fondamental, l'homme détient le privilège du rôle actif, l'homme exerce, à titre principal et pour la majorité des groupes ethniques, un contrôle sur la fécondité du couple. Dans les processus éducationnels familiaux et communautaires, il jouit d'un traitement spécial avec une plus grande permissivité et responsabilisation qui a tendance à s'estomper dans les zones où le taux d'analphabétisme est à la baisse. Par contre, les femmes, qui sont limitées et contrôlées dans leur ouverture et initiative, doivent respect et obéissance au niveau de toutes les communautés. La violence alors inscrite dans cette relation comme moyen de sanction de toute désobéissance est une pratique courante que l'homme utilise, sous couvert du voile de la « sutura » ou de la discrétion imposé par l'ordre social, pour imposer à la femme le respect de son autorité et la soumission.

Les rôles et statuts, masculin et féminin, déterminent, à travers la division sexuelle du travail, la répartition des tâches entre les hommes et les femmes. Inscrite sur des modalités et systèmes de répartitions des responsabilités en terme d'activités de production, de reproduction et au niveau communautaire, la différenciation établie assigne aux hommes et femmes des travaux fondés sur l'ordre établi par la division du travail. Dans ce cadre, les tâches dévolues aux hommes par exemple dans l'agriculture, la pêche, l'élevage peuvent varier selon les niveaux de disponibilités de la main œuvre et des équipements utilisés. Les femmes qui s'occupent et assurent l'essentiel des travaux de soins, plus pesants, répétitifs et fastidieux et nécessitant attention et soins, sont en première ligne pour tout ce qui concerne les enfants et personnes âgées notamment lorsque ces derniers sont malades. Elles organisent les activités communautaires (cérémonies familiales par exemple) qui incluent généralement des moments d'initiation ou de préparation de la jeune fille à son rôle d'épouse et de mère.

Dans le cadre de l'exécution de ces rôles et responsabilités, les hommes et les femmes ont des besoins et des moyens différents, mais aussi, des aspirations différentes quant à la satisfaction de leurs intérêts stratégiques. C'est seulement en fonction des rôles qui leur sont assignés qu'ils utilisent et contrôlent les ressources de base, accèdent aux bénéfices et services sociaux tels que l'éducation, la formation, la santé, etc.

Au niveau des espaces communautaires élargis, quartier et village, les hommes assument majoritairement des rôles de gestion des affaires publiques. Cependant, du fait de l'application de la loi sur la parité, les femmes prennent davantage part à la gestion des affaires publiques locales et nationales limitant alors le poids et les influences des hommes qui décidaient, principalement, de la répartition du patrimoine foncier familial et national et déterminait les modalités d'accès.

Les rôles sociaux sont traduits et perpétués à travers des stéréotypes qui en font les portraits imagés facilement intériorisés comme étant dévolus aux hommes et aux femmes en fonction de capacités féminines/masculines «normales» et «naturelles». Les stéréotypes établis, qui contribuent à servir de moyens de renforcement du niveau d'appropriation des responsabilités respectives, renvoient, pour l'essentiel et selon les contextes, à une image dévalorisante de la femme et, dans certains cas, à une image d'acceptation ou de rattrapage social venant moduler la première. Les stéréotypes, richesse culturelle fièrement affichée, sont souvent confondus, à dessein ou inconsciemment, appuyés, sans fondement, à des sources religieuses. A travers les générations, ils gardent une force et un poids moral et psychologique qui influencent, dans bon nombre de communautés les relations de genre.

Globalement, l'inégalité sociale dans les rôles des hommes et des femmes implique, au niveau socioéconomique, des disparités entre les hommes et les femmes. Les différentes communautés et groupes ethniques sénégalais, en préparant différemment les hommes et les femmes, leur ont donné des opportunités différentes et conféré aux hommes un pouvoir et une autorité sur les femmes, les enfants et parfois sur les instances communautaires. Aussi, les sociétés ont-elles généré et institué une certaine masculinité de l'autorité qui oriente la vie socioculturelle et économique ; réduisant la femme, du fait de sa subordination à l'homme, ses chances d'exploitation réelle de leurs potentialités. Certes la société a également conçu des leviers de rééquilibrage, mais ceux-là restent secondaires et toujours positionnés en tant que moyens de perpétuation des inégalités défavorables aux femmes.

## CHAPITRE 2 : ETAT DES DISPARITES DE GENRE DANS LES SECTEURS

### 2.1.Situation différenciée des hommes et des femmes dans le capital humain

### 2.2.Situation différenciée des hommes et des femmes dans le capital humain

Le Sénégal est rangé dans la catégorie des pays à développement humain faible avec un indice de développement humain (IDH) estimé à 0,485 en 2014<sup>4</sup>. Il est ainsi rappelé que la pauvreté et les inégalités sociales y restent préoccupantes et qu'il est urgent d'améliorer les conditions de vie des populations pour un développement humain durable. Les secteurs de l'éducation formelle et non formelle, de la santé, de la protection sociale, de l'habitat et du cadre de vie, de l'eau et de l'assainissement ainsi que de l'environnement et du développement durable, qui constituent les éléments clés de la formation du capital humain, sont donc interpellés du fait de la place que leur réserve le PSE.

La présente analyse de la situation des hommes et des femmes, dans chacun de ces secteurs a pour objet de mettre en exergue les situations respectives de ces deux catégories de manière à déterminer les avancées et les gaps à surmonter pour rendre effectives les bases propices à la construction du capital humain indispensable à l'émergence du Sénégal.

#### 2.2.1. Situation différenciée des femmes et des hommes dans les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle

Considérée comme un facteur de développement humain de par sa contribution à l'acquisition de connaissances utiles à l'insertion et à la participation active dans les activités économiques, politiques, sociales et autres, l'éducation et la formation de manière globale sont considérées comme un droit pour tous. Il s'agit de l'éducation nationale dans ses différents ordres d'enseignement et de la formation professionnelle.

##### 2.2.1.1. L'éducation nationale

Afin de répondre de manière efficace et pertinente à la nécessité de rendre effective le droit à l'éducation, le Ministère de l'Education Nationale, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan décennal de l'Education et de la Formation (PDEF) depuis 2000 et du PAQUET à partir de 2012, a soutenu l'équité dans l'accès à l'éducation à travers la définition d'une politique cohérente et volontariste en faveur de l'éducation pour tous et plus particulièrement celle des filles. A cette fin, l'intensification du plaidoyer auprès des acteurs de la communauté éducative et la conduite d'une recherche-action sur le thème de l'égalité entre les sexes dans l'éducation ont permis d'enregistrer des résultats significatifs en matière d'accès et de maintien des filles et des garçons dans le système éducatif comme envisagé dans les objectifs de la SNEEG 2005-2015.

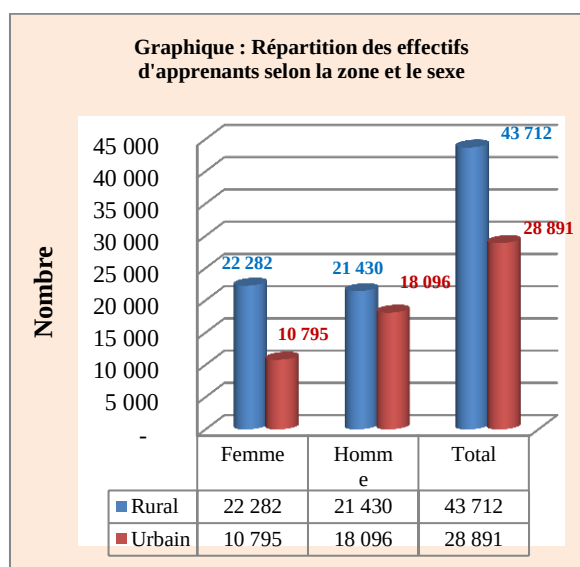
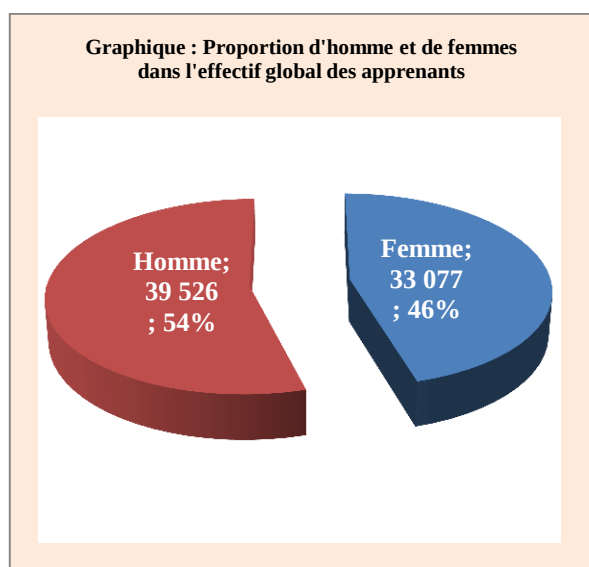
#### ✓ Au niveau de l'éducation de base

Le sous-secteur de l'éducation de base des jeunes et des adultes (EBJA), communément appelé Education Non Formelle a un impact socio-économique hautement important du fait que l'alphabétisation et la maîtrise des langues nationales sont de puissants leviers susceptibles d'offrir aux populations des opportunités de développement de connaissance,

<sup>4</sup>Source : Rapport sur le développement humain 2014, PNUD /

compétences et valeurs socioculturelles pouvant être utilisés dans la vie courante et les actions professionnelles. Pour l'essentiel, l'offre du secteur est fournie par 1 309 institutions dont 15,9% relève de statut communautaire alors que la majorité qui représente une proportion de 73,9% sont détenus par le Privé et 10,2% qui relèvent du secteur Public. La région de Kaffrine abrite la proportion la plus importante avec 16%. Elle est suivie par Tambacounda qui enregistre 14,4%. La majorité des structures communautaires sont dans la région de Thiès qui détient une proportion de 38% à côté de Saint Louis avec 21,6%. Les régions de Dakar et Kaolack ne disposent d'aucune structure communautaire.

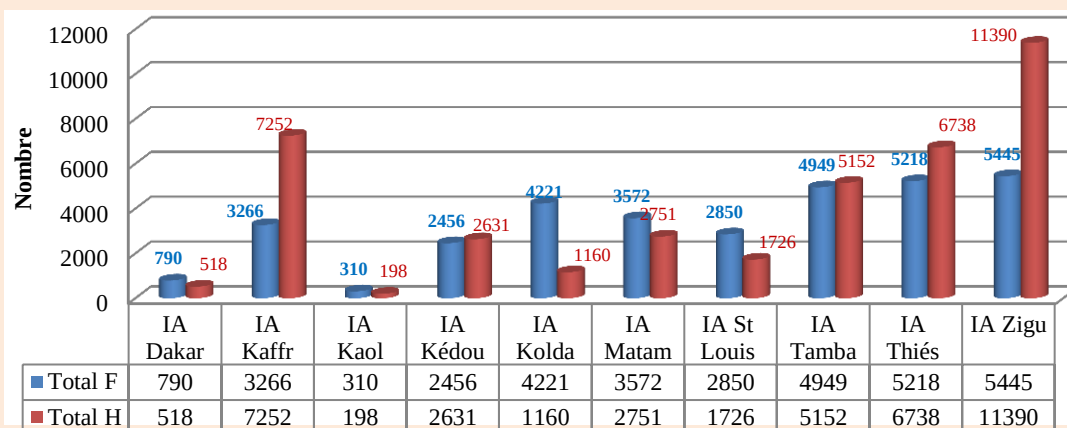
Au total, l'effectif des apprenants en 2010/2011 est de 72 593 dont 33 077 femmes soit 45,6% contre 39 516 hommes soit 55,4% correspondant à un rapport de parité de Femme/Homme de 0,84. La majorité des apprenants sont situés en milieu rural avec un effectif de 43 712 soit 60% du total contre, en zone urbaine, un effectif de 28 891 soit 40%. En milieu rural, les femmes dominent avec un effectif de 22 282 apprenantes soit 67,4% contre, en zone urbaine, 10 795 femmes en soit 32,6% alors que pour les hommes le milieu rural enregistre un effectif de 21 430 soit 54,2% contre, pour le milieu urbain 18 096 soit 45,8%.



En milieu urbain, les plus importants effectifs sont détenus par la région de Thiès qui compte pour 25% de femmes contre 24,1% d'hommes et celle de Ziguinchor qui enregistre 14,6% de femmes contre la part la plus importante chez les hommes avec une proportion de 30,7% contre 14,6% de femmes. Les plus faibles taux de femme et d'homme sont détenus par Kolda avec respectivement 2,2% et 0,2%. En zone rurale le plus fort effectif de femme est détenu par Ziguinchor qui enregistre 17,3% des effectifs de femmes contre le plus fort pourcentage d'hommes qui est de 27,3% suivie de Kaffrine qui enregistre 17,8%. Excepté la région de Dakar, le plus faible taux enregistré en zone rurale est relevé à Kaolack avec 1,4% des effectifs de femmes et 0,9% pour les hommes.

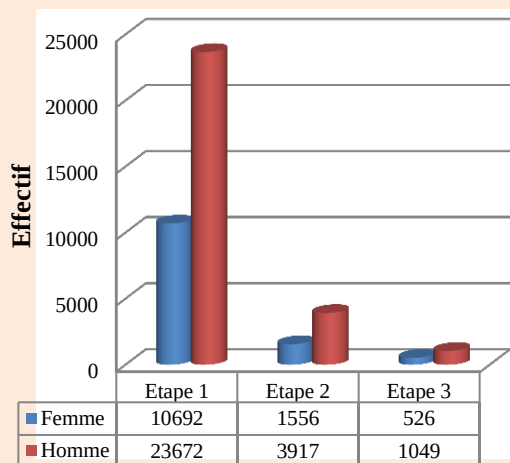
La région de Ziguinchor enregistre l'effectif de femmes le plus important avec 11 390 apprenantes suivie par Kaffrine qui totalise un effectif de 7 250 soit 28,8% à côté de Thiès qui compte 6 738 femmes soit 17,1% et Tambacounda qui détient une proportion de 13% correspondant à un effectif de 5 152 apprenants. Pour ce qui est des hommes, l'effectif le plus important est aussi enregistré à Ziguinchor avec 5 445 apprenants soit 28,8% suivie par Thiès avec 5 218 soit 17,1%.

Graphique : Répartition des effectifs en 2010/2011

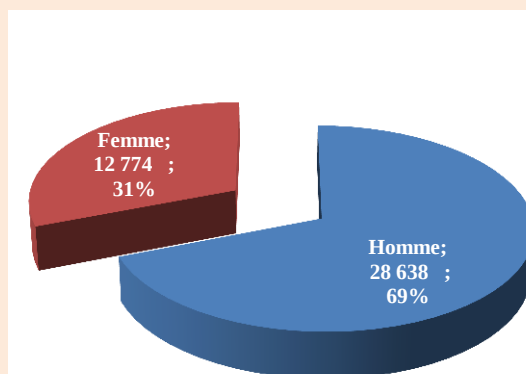


Les effectifs des Daara selon les étapes d'apprentissage et le sexe sont largement dominés par les hommes. Sur un total de 41 262 personnes, les femmes représentent 12 774 soit 30,9% contre 28 638 hommes soit 69,1%. D'une étape à une autre les hommes dominent avec pour la première Etape 23 672 soit 68,9% contre 10 692 femmes soit 31,1% ; pour l'Etape 2, un effectif de 3 917 hommes soit 71,6% contre 1 556 femmes soit 28,4% ; pour l'Etape 3, on relève 1 049 hommes soit 66,6% contre 526 femmes soit 33,4%.

Graphique : Répartition des effectifs des daara par étape et par région



Graphique : Proportion d'hommes et de femmes dans les Daara des régions recensées



Du point de vue de la répartition selon la région, Thiés et Kaffrine enregistrent les plus forts taux pour les garçons alors que le plus fort effectif de femmes est enregistré à Ziguinchor pour l'ensemble des trois étapes.

Pour ce qui est de l'alphabétisation, l'effectif global d'apprenants, largement dominé aux différents niveaux par les femmes est 20 270 dont 16 809 femmes soit 82,9% contre 3 461 hommes seulement soit 17,1%. Au niveau 1, on enregistre un total de 12 120 apprenants dont 10 312 femmes contre seulement 1 808 hommes, pour le niveau 2, un effectif de 15 565 dont 5 931 femmes soit 90,1% contre 1 534 hommes soit un faible taux de 9,9% et pour le niveau 3 un effectif de 685 dont 566 femmes soit 82,6% contre 119 hommes soit 17,4%.

Du point de vue de la répartition selon les régions, les plus forts effectifs pour le niveau 1 sont enregistrés à Matam avec 2 288 femmes contre 708 hommes, à Kolda avec 1 934 femmes contre 599 hommes, Saint Louis avec 1098 femmes contre 50 hommes et Thiès avec 1 796 femmes contre 41 hommes. Pour le niveau 2, le plus fort taux est détenu par Kolda qui totalise 2 029 femmes contre 599 hommes alors que le plus faible taux est enregistré à Kaffrine avec 133 femmes contre 51 hommes. Pour le niveau 3 qui enregistre les plus faibles effectifs, Kaffrine et Kolda détient les plus forts taux d'apprenants.

Ainsi, de fortes disparités existent d'une région à une autre et selon les sexes. Pour l'essentiel, les hommes dominent au niveau des Daara alors que pour l'alphabétisation qui traduit la capacité des personnes à lire et à écrire au moins dans une langue donnée, à communiquer et à s'informer, les femmes sont nettement plus présentes. Ceci a été favorisé par certaines conditionnalités imposées par les projets et ONG de développement qui accordent, le plus souvent, une importance particulière à la lutte contre l'analphabétisme des femmes.

Même si les objectifs nationaux ne sont pas atteints, les effectifs enregistrés, significatifs du reste, ont été obtenus grâce aux programmes d'alphabétisation de base : Programme « 1000 classes », Programme d'alphabétisation intensive de l'Etat (PAIS-Etat), Projet d'alphabétisation des Elus locaux et Notables (PADEN), et Projet d'alphabétisation des femmes (ALPHA FEMMES), Programme d'alphabétisation et d'apprentissage aux métiers pour la lutte contre la pauvreté « PALAM/VOLIP-2009-2014 ».

A cela, viennent s'ajouter les initiatives développées dans le cadre du Programme "Education de Base des jeunes et des adultes analphabètes" notamment : - l'alphabétisation en moyenne par an de 119 762 femmes sur 145 041 ; - le développement d'un programme d'alphabétisation qualifiante des femmes travailleuses dans des unités de transformation de ressources naturelles locales dans les régions de Saint Louis, Thiès, Ziguinchor et Dakar avec la mise en place d'équipements modernes pour une amélioration de leurs productions ; - l'alphabétisation de 90 femmes pensionnaires des maisons d'arrêt de Liberté 6 et Rufisque en vue de préparer leur réinsertion socio-économique ; - la contribution, avec l'appui de l'UNESCO BREDIA, au programme conjoint "nutrition, enfant et sécurité alimentaire" du Système des nations unies mis en œuvre dans les régions hautement vulnérables avec l'alphabétisation de 4500 femmes allaitantes ou enceintes, l'organisation d'émissions interactives en langues nationales sur les thèmes liés à la prise en charge de la malnutrition avec les radios communautaires, l'élaboration de guide de formation et la traduction en langues nationales de supports sur le thème ; - l'organisation de cours de renforcement scolaire pour 1500 filles de l'élémentaire et des collèges d'enseignement moyen dans la banlieue de Dakar avec en priorité celles en situation de décrochage précoce dans le cadre du Programme d'Alphabétisation des Jeunes et des Adultes (PAJEF) initié par l'UNESCO BREDIA ; - la mise en œuvre du Programme d'Alphabétisation et d'Apprentissage aux métiers (PALAM) avec la formation de 8000 jeunes non scolarisés ou déscolarisés avec au moins 65% de filles dans 200 écoles communautaires de base, l'alphabétisation de 10000 femmes travailleuses et 3000 jeunes en apprentissage de métiers.

Toutefois, l'alphabétisation des femmes devrait, plus que par le passé, être renforcée pour offrir à cette composante importante de la population les moyens de valorisation de leur potentiel en terme d'apprentissage et de valorisation des connaissances de manière à leur offrir la possibilité de faire face à l'obligation croissante d'utilisation des nouvelles technologies de communication et de documentation des opérations financières liées à leurs activités socioéconomiques.

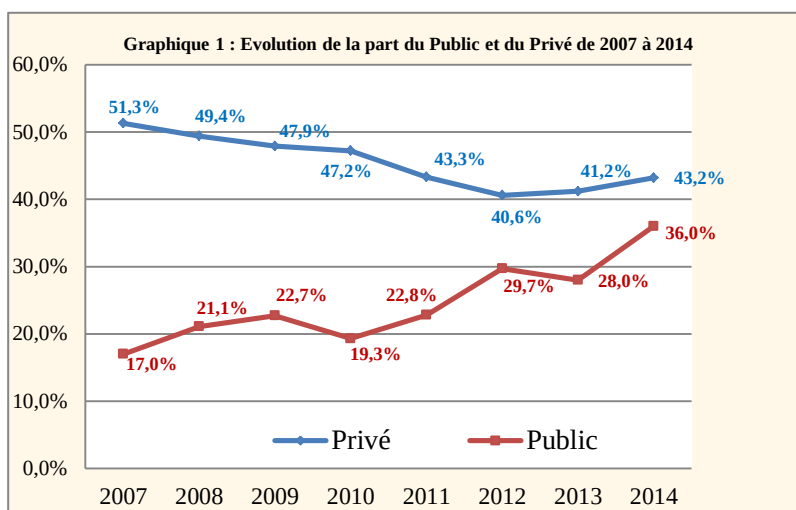


### ▪ Au niveau du préscolaire

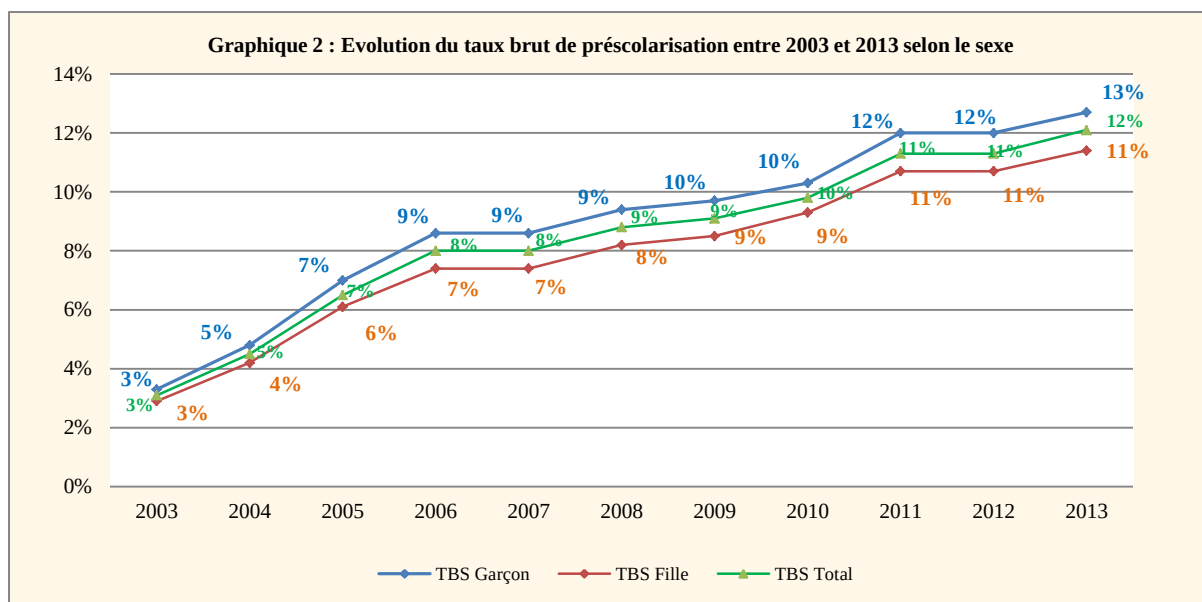
Le secteur préscolaire qui cible les enfants de 3 à 5 ans, bénéficie d'une offre diversifiée, constituée de cases communautaires, cases des tout-petits, préscolaires à l'élémentaire, écoles maternelles et garderies. La prise en charge institutionnelle de cet ordre d'enseignement est assurée par l'Agence Nationale de la Petite Enfance et de la Case des Tout-Petits (ANPECTP) dont le Programme repose sur le concept, selon lequel «l'apprentissage commence dès la naissance ». Traduisant ce concept, l'Etat a déployé d'importants moyens en faveur de l'élargissement de l'offre d'accès à l'éducation préscolaire qui s'est traduit par la mise en place progressive, entre autres, des cases des tout-petits qui ont atteint 663 unités en 2014 réparties sur l'ensemble du territoire, touchant plus particulièrement de nombreux villages et de quartiers périphériques défavorisés des zones urbaines n'ayant jadis jamais eu accès à ce type de services. Il faut en outre signaler, l'élargissement de l'accès à l'éducation préscolaire par l'apparition de nouveaux types de structures de prise en charge des tout petits, notamment les cases communautaires et les classes préscolaires à l'élémentaire.

Comme le laisse apparaître le graphique ci-contre, le secteur est de 2007 à 2014 fortement dominé, par l'offre privée, mais on note toutefois sur la même période une forte progression à la hausse de la part du Public. La grande majorité des ménages était jusque-là limitée dans ses possibilités à faire accéder à ces services à ses enfants, étant donné l'obligation de les payer, dans le privé notamment, mais aussi de la contrainte de la faiblesse relative des revenus de ces ménages.

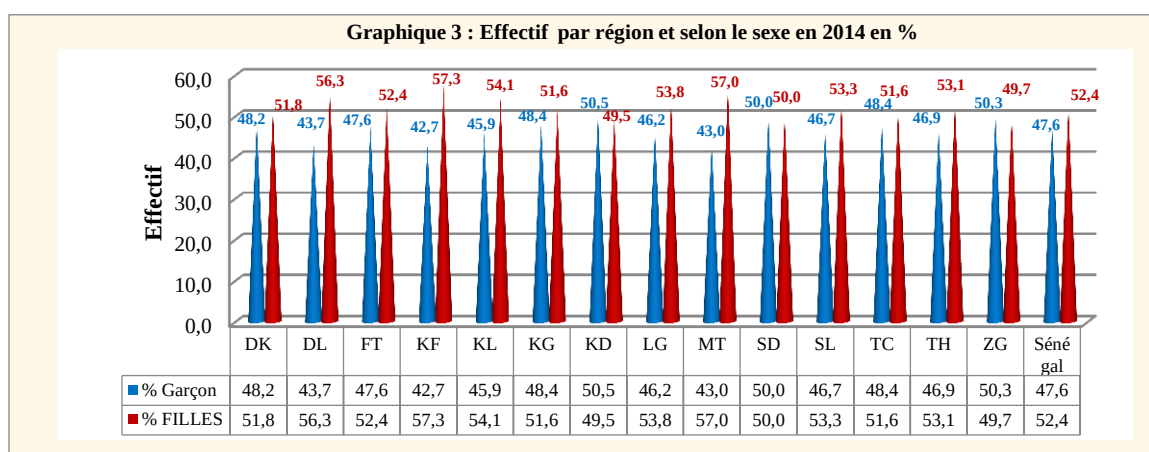
Le dispositif mis en place a permis un accès accru à la préscolarisation grâce à l'élargissement de l'offre en milieu rural et en zone périurbaine. Ce contexte plus favorable explique le bond en avant du taux brut de préscolarisation (TBPS) qui a fortement progressé, passant de 6% en 2005 à 14,7% en 2014<sup>5</sup>. Sur la même période le TBPS des filles s'est accru de 3,7 points contre 0,9 points pour les garçons et l'indice de parité s'est révélé en faveur des filles dans toutes les régions ainsi que le laisse apparaître le graphique 2 de l'année 2014 ci-dessous.



<sup>5</sup> Source : Rapport national sur la situation de l'Education, Min. Education, 2012.



En 2014, l'effectif global du préscolaire était de 199 024 enfants dont 118 610 en milieu urbain et composés à 49% de garçons et 51% de filles contre, 80 414 enfants en milieu rural, dont 43% de garçons et 57% de filles. Les régions de Dakar avec 56 733 enfants dont 52% de filles contre 48% de garçons, de Thiès avec 26 760 enfants dont 53% de filles contre 47% pour les garçons, de Ziguinchor avec 19 867 enfants dont 50% de filles et 50% de garçons et Louga avec 19 076 enfants dont 54% de filles contre 46% pour les garçons, totalisent 122 436 enfants soit 61,51%. Les régions de Kédougou, avec seulement 3056 enfants dont 51,5% de filles contre 48,5% de garçons, Kaffrine avec 3031 enfants dont 57,3% pour les filles et 42,7% pour les garçons, portent les plus faibles effectifs. On remarque pour ces deux régions, que leurs effectifs quasiment paritaires en zone urbaine sont, à l'inverse, dominés, en milieu rural par les filles.

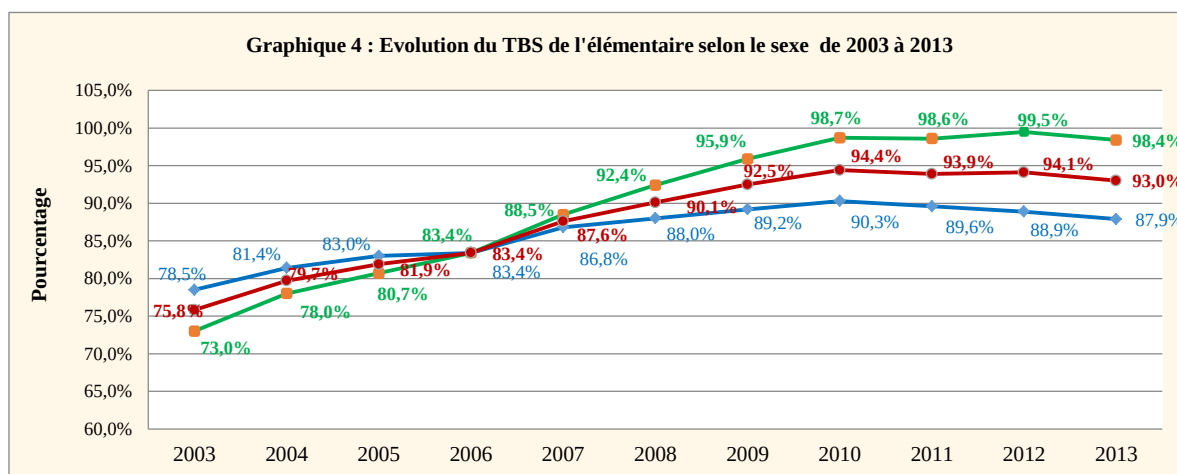


Au total, l'offre effective de capacités d'accueil en 2014 n'a permis de couvrir que 14,6% de la demande globale potentielle qui était de 1 357 409 enfants pré scolarisables en 2013. Néanmoins, il y a lieu de souligner l'impact positif de l'accroissement de la diversité des structures d'accueil du préscolaire sur la réduction de la charge de travail domestique des femmes qui disposent ainsi de plus de temps libre qu'elles peuvent consacrer à l'exercice d'activités génératrices de revenus notamment. L'accroissement de la capacité de prise en charge de la petite enfance a sans doute aussi contribué, en milieu rural notamment, à plus

libérer les filles scolarisables, contraintes auparavant de participer, à base âge, aux tâches domestiques, en aidant leurs mères à entre autres assurer les soins aux tout petits. Conséquemment, l'accessibilité plus facile au préscolaire de ces tout petits, en libérant les filles de ces tâches ménagères, a favorisé leur scolarisation et leur maintien à l'école.

#### ✓ Au niveau de l'enseignement élémentaire<sup>6</sup>

Le taux brut de scolarisation (TBS) est passé, globalement de 75,8% en 2003 à 93% 2013. Pour les filles la progression a été plus importante et régulière puisqu'elle est passée de 73% en 2003 à 98,4% en 2013, tandis que sur la même période, le taux est passé de 78,5% à 87,9% pour les garçons. Comme le laisse apparaître le graphique 4 ci-dessous, le TBS des filles qui était jusqu'en 2005 en dessous de celui des garçons, est passé au-dessus de ceux-ci à partir de 2007, suite à la parité d'avec les garçons atteinte en l'année charnière 2006. Le TBS moyen a connu une tendance générale à la hausse, soutenue pour l'essentiel par la progression plus importante du TBS des filles, et moins par celui des garçons, plus ou moins stationnaire depuis l'année 2007. A titre illustratif, en 2007 l'écart entre les TBS filles de 88,5% et celui garçons de 86,8% était relativement faible mais est allé en s'amplifiant de plus en plus les années suivantes : en 2008 le TBS fille était de 92,4% contre 88% pour les garçons, en 2009 le TBS fille était de 95,9% contre 90,1% pour les garçons, en 2010 le TBS fille était de 98,7% contre 90,3% pour les garçons, en 2011 le TBS fille était de 98,6% contre 89,6% pour les garçons, en 2012 le TBS fille était de 99,5% contre 88,9% pour les garçons, en 2013 le TBS fille était de 98,4% contre 87% pour les garçons, soit pour cette dernière année un écart de 11,4 points de pourcentage en faveur des filles.



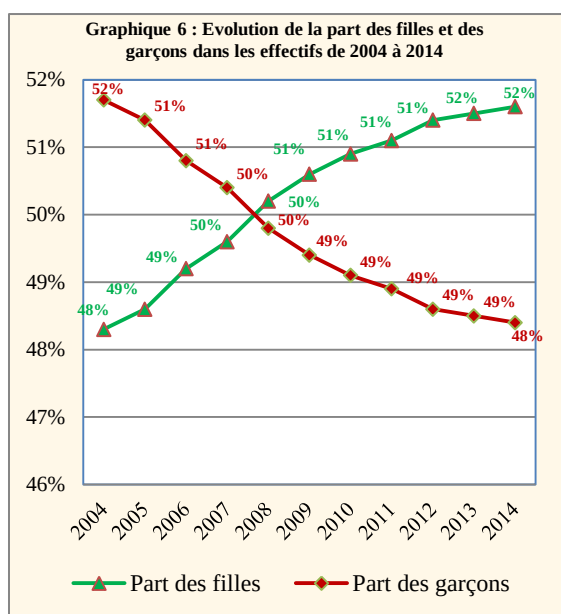
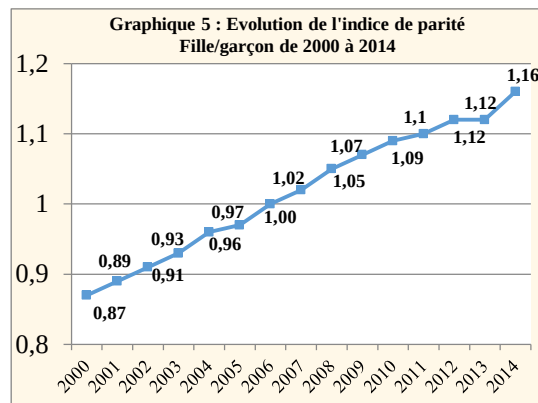
En 2014 les académies des régions de Dakar avec un TBS de global de 100,6%, Kédougou avec 110% et Ziguinchor avec 116,1% ont enregistré les taux de TBS les plus élevés. Les régions de Kaffrine avec 47,% et Diourbel avec 52,7% ont connu les taux les plus faibles ; à côté des régions de Louga et Tambacounda qui ont enregistré respectivement 66,3% et 73,9%. Le profil du TBS selon la région et le sexe, laisse dans l'ensemble transparaître, des niveaux de performances plus importants chez les filles que chez les garçons. Les taux de TBS filles les plus élevés sont ceux des régions de Ziguinchor avec 116,7%, de Kédougou avec 106,6% et Dakar avec 104,1% ; et les plus faibles TBS filles sont enregistrés au niveau des régions de Kaffrine avec 54,5% et Diourbel avec 60,5%. Pour les garçons, les TBS les plus élevés sont enregistrés dans les régions de Ziguinchor avec 115,5%, Kédougou avec 113,2% et Sédhiou

<sup>6</sup> Données Rapports national sur la situation de l'éducation en 2013 et 2014

avec 98,3% et les plus faibles sont ceux de Kaffrine avec 40,9%, Diourbel avec 45,7% et Louga avec 58,9%.

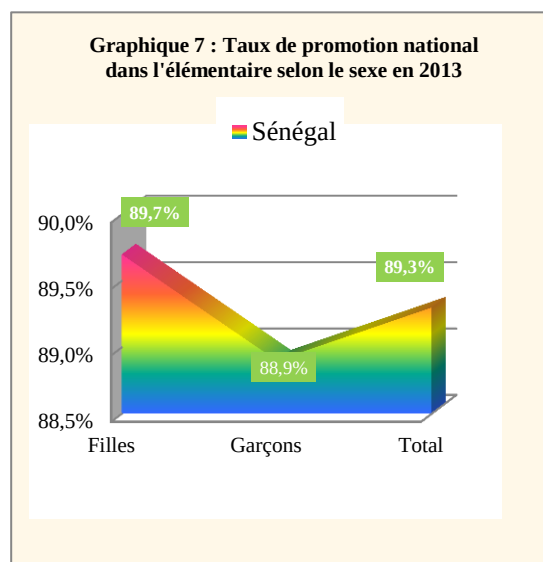
Dans l'ensemble l'indice de parité fille/garçon s'est progressivement amélioré sur la période 2000 à 2014. En effet, de 0,87 en 2000, il est passé à 1,16 en 2014 en faveur des filles suite à une progression ininterrompue qui a aboutie, en 2006, à la parité puis à un indice de plus en plus favorable aux filles. Excepté la région de Kédougou avec un taux de 0,94, l'indice de parité est partout ailleurs en faveur des filles avec des taux particulièrement élevés pour Matam avec 1,66, correspondant au taux le plus élevé selon la région, suivi de celui de Kaffrine avec 1,33, de Diourbel

avec 1,32 et enfin de Saint Louis avec 1,31.



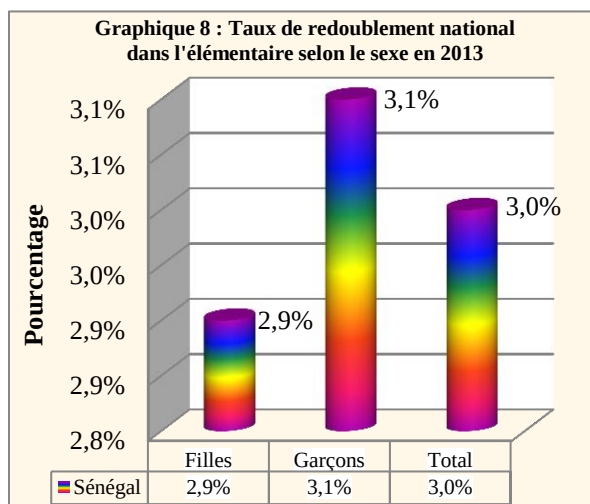
les garçons en 2014 correspond presque parfaitement à celui des filles en 2004 qui était de 48,3%. Le graphique 7 ci-contre, montre en 2014 une situation inversée par rapport à celle de l'année 2004, avec un effectif des filles largement au-dessus de celui des garçons : 52% de filles contre 48% de garçons.

Par-delà l'indice de parité, des évolutions contrastées sont à noter dans les effectifs des filles et des garçons sur la période 2004-2014. On observe en effet une tendance maintenue à la hausse de l'effectif des filles, à l'inverse d'une progression à la baisse pour les garçons sur la même période. La proportion de 48,40% sur la population des élèves relevée pour



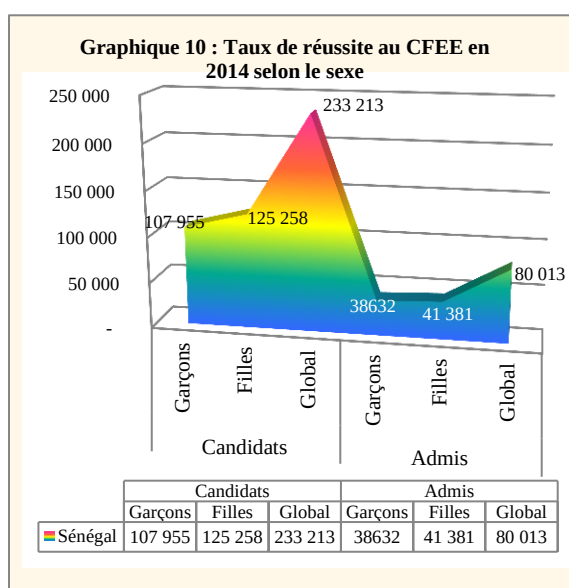
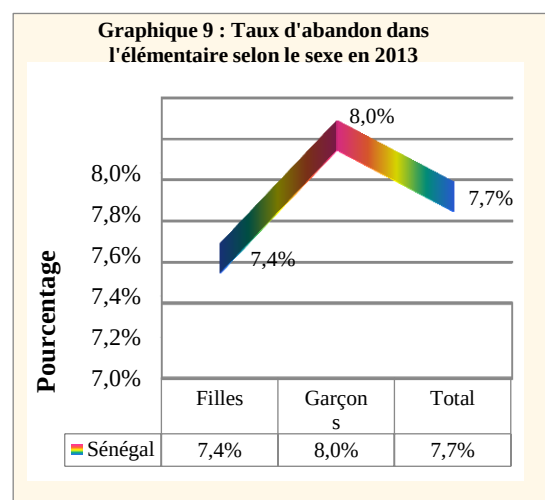
Du point de vue du rendement et des performances internes du système, on note pour la modalité des promus en classe supérieur, un taux de passage de 89,7% pour les filles, supérieur à celui des garçons qui est de 88,9%. La région de Dakar enregistre le taux le plus élevé pour les filles avec 94% contre pour les garçons 93,2% ; celle de Kaffrine détient les

plus faibles taux, autant pour les filles que les garçons avec respectivement 81,1% contre 82,5%.



Pour ce qui est relatif au redoublement, le taux de redoublement des filles, qui est de 2,9%, est plus bas que celui des garçons qui est de 3,1% ainsi que du taux moyen qui est de 3%. La région de Matam enregistre le taux de redoublement des filles le plus faible avec 1,8%, suivie de la région de Kédougou avec 2%. Les plus forts taux sont enregistrés pour les filles à Dakar avec 3,8%, suivie de Thiès qui est à 3,1%. Pour les garçons, la région de Diourbel avec un taux de 4,2%, bien au-dessus de la moyenne nationale qui est de 3%, détient le taux de redoublement le plus élevé.

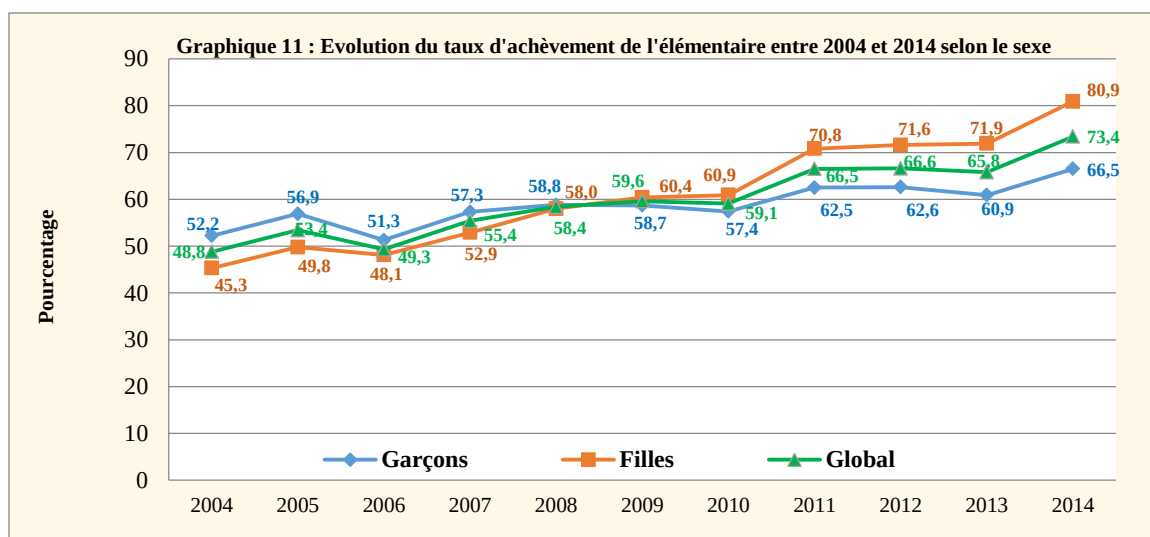
Pour la modalité de l'abandon, le taux d'abandon des filles est un peu moins élevé que celui des garçons avec respectivement 7,4%, un peu moins que la moyenne nationale qui est de 7,7%, pour les garçons et 8% légèrement au-dessus de la moyenne nationale pour les filles. Pour les taux d'abandon selon la région et le sexe, Kaffrine qui enregistre 16,8% de taux d'abandon chez les filles, a le taux le plus élevé alors que le plus faible qui est de 2,2% est détenu par Dakar qui a par ailleurs le plus faible taux d'abandon des garçons, à côté de Tambacounda qui détient le plus fort taux.



Pour le certificat de fin d'études élémentaires (CFEE), premier diplôme dans l'éducation nationale, le taux de réussite global national est légèrement plus favorable aux garçons avec un taux de 35% contre 33% chez les filles. Pour les taux de réussite selon la région et le sexe, l'Inspection d'Académie de Dakar enregistre les meilleures performances avec 59% pour les filles contre 57% pour les garçons. Elle est suivie de l'IA de Pikine qui totalise 47% pour les garçons contre 46% pour les filles. Les plus faibles taux pour les garçons et les filles proviennent de Sédhiou pour respectivement 17% et 14%.

Les autres régions enregistrent des taux qui varient entre 20 et 44% pour les garçons et entre 18% et 46% pour les filles.

Le **taux d'achèvement au primaire** (TAP) était de 73,4% en 2014 contre 65,8% pour 2013. Pour les filles ce taux était en 2013 de 71,9% contre 60,9% pour les garçons et en 2014 de 80,9% pour les filles contre 66,5% pour les garçons. La tendance générale à la hausse, notée pour les deux sexes sur la période 2004-2014 est fortement marquée par une inversion à la faveur des filles qui s'est produite à partir de 2008 et qui a depuis lors installé le taux d'achèvement des filles au-dessus de celui des garçons. En effet ainsi que le décrit le graphique... ci-dessous, toute la période antérieure à 2008 montre une nette supériorité du taux d'achèvement des garçons sur celui des filles, supériorité mais qui s'est toutefois progressivement effritée au fil des années face de la progression plus rapide de celui des filles. Pour illustration, du taux d'achèvement en faveur des garçons de 52,2% contre 45,3% en 2004, on est arrivé à un taux de 80,9% contre 66,5% pour les garçons en 2014.



Dans l'ensemble, des avancées importantes ont été réalisées en termes d'accès à l'élémentaire pour les filles dont les TBS n'ont cessé de croître de 2004 à 2014, et à un rythme plus soutenu que pour les garçons. Les progrès relevés d'année en année et de région à région, exception faite de Kédougou et Sédhiou, ont été favorisés par les actions conjuguées de l'Etat, des partenaires au développement, des ONG et autres associations, en vue de l'élargissement de la carte scolaire et du rapprochement de l'offre et de la demande. Le nombre d'écoles du secteur Public, qui était de 5 450 en 2004 est passé à 8004 en 2014. Et pour le secteur privé, ce volume est passé, sur la même période de 610 écoles à 1303. L'accroissement du nombre d'établissements élémentaires a concerné l'ensemble des régions avec des taux variant de 2013 à 2014, entre 0,5% à Matam et 7,9% à Kaffrine. Des efforts du même ordre sont par ailleurs perceptibles sur la quasi-totalité des zones périurbaines et rurales du pays.

Au-delà les progrès réalisés, il reste toutefois beaucoup à faire pour améliorer le niveau des avancées constatées autant chez les filles que chez les garçons et plus spécifiquement, pour corriger les formes actuelles de disparités, de plus en plus en défaveur des garçons. Un bon équilibre du système appelle d'une part à encourager la poursuite de la progression des filles, mais aussi à procéder aux ajustements et recadrage nécessaires pour une meilleure maîtrise des contreperformances des garçons, traduites entre autres par leurs TBS tendancieusement en



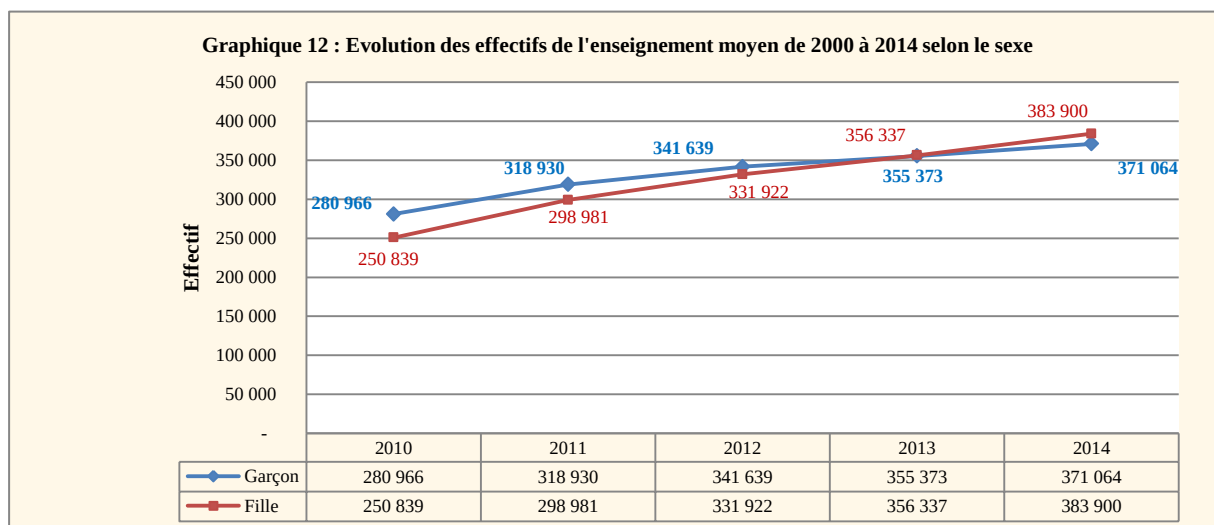
dessous de ceux des filles depuis 2006, mais aussi par leurs taux d'achèvement depuis quelque années de plus en plus faibles par rapport à ceux des filles. Des actions du même ordre doivent aussi être mises en œuvre pour rattraper les gaps encore vivaces chez les filles, tels le taux de passage de 89,7% légèrement plus élevé que de celui des garçons de 88,9% ou encore le taux de d'abandon encore important de 7,4% même s'il est un peu moins élevé que celui des garçons. L'intérêt à prendre en charge ce type de préoccupations est que celles-ci permettent de mettre en évidence des pesanteurs sociales et autres ordres à circonscrire à l'effet d'une meilleure prise en compte de problématiques tel l'abandon, la pauvreté des ménages, les mariages et grossesses précoces et autres, préjudiciables à la scolarisation et au maintien des filles à l'école.

### ✓ Au niveau de l'enseignement moyen

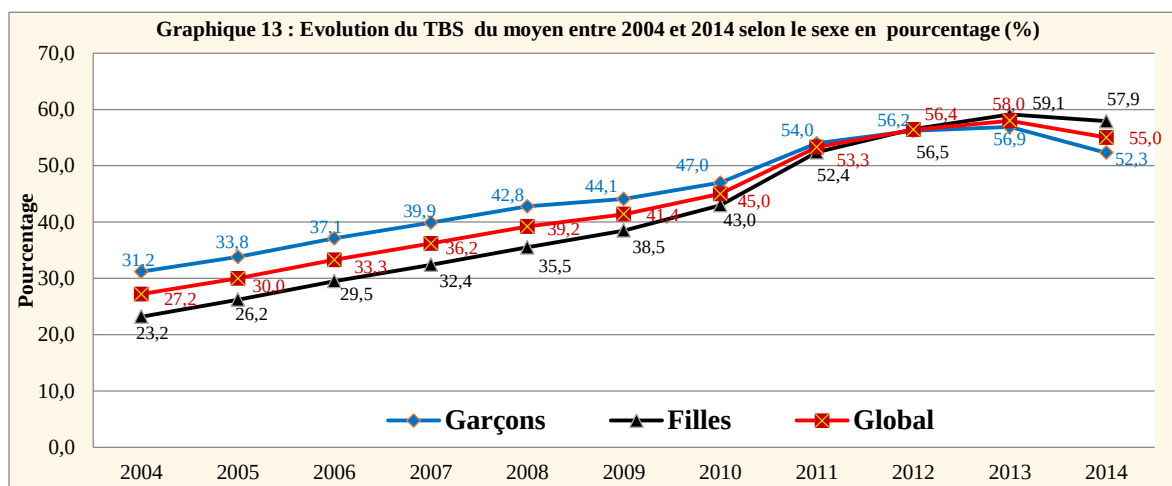
L'enseignement moyen est marqué, sur la période 2010 – 2014, par un accroissement du nombre d'établissements. De 1168 en 2010, le volume des établissements est passé à 1775 en 2014 soit une variation à la hausse de 607 dont 336 pour la zone rurale et 271 pour la zone urbaine. Pour la répartition selon le secteur, on note que 408 établissements dont en 109 pour la zone urbaine et 299 pour la zone rurale relèvent du Public tandis que 199 autres établissements dont 162 en zone urbaine et 37 en zone rural relèvent du Privé.

L'enseignement moyen est marqué par une évolution à la hausse des effectifs de garçons et de filles de 2010 à 2014. A dominante masculine de 2010 à 2012, l'évolution des effectifs est marquée par une rupture en faveur des filles en 2013 et 2014. L'effectif de filles, qui est de 47,2% contre 52,8% pour les garçons en 2010, est passé à 50,9% contre 49,1% pour les garçons en 2014.

Pour ce qui est relatif au TBS, on note une évolution à la hausse autant pour les filles que les garçons sur la période 2004 – 2012 mais à dominante masculine. A titre d'illustration on relève en 2004, un taux de 31,2% pour les garçons contre 23,2% et en 2011, 54% pour les garçons 52,4% pour les filles. L'amplitude entre TBS garçon et TBS fille se rétrécissent d'année en année pour aboutir à une situation paritaire en 2012, pour ensuite évoluer, de 2013 à 2014, en faveur des filles avec 59,1% contre 56,9% pour les garçons et 57,9% pour les filles contre 52,3% pour les garçons en 2014.



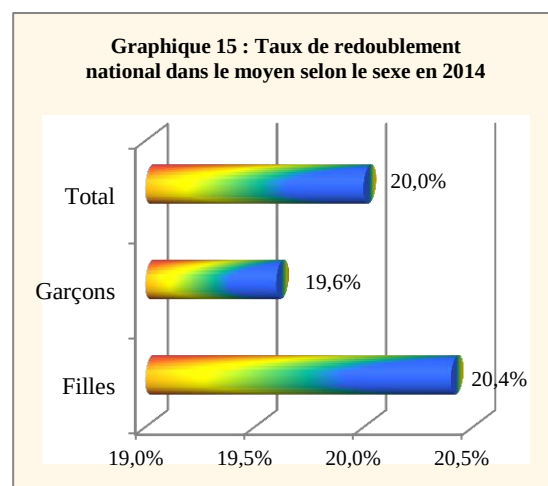
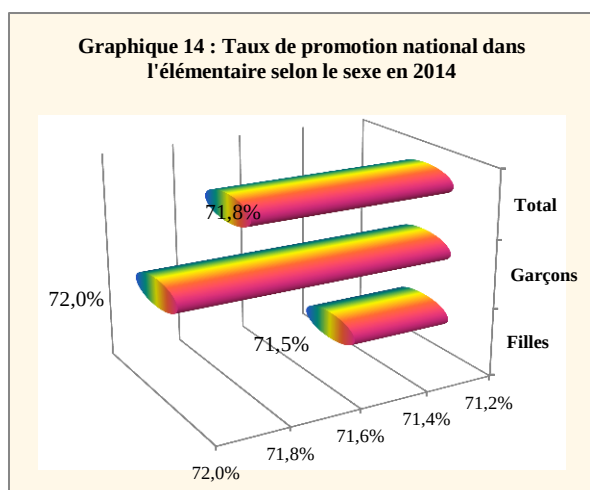
De telles performances peuvent être expliquées par les effets induits par les actions développées en faveur de la scolarisation des filles et l'élargissement de la couverture des différentes zones en collège de proximité.



Les régions de Ziguinchor avec 96,1% pour les filles contre 93% pour les garçons et Dakar pour 76,6% pour les filles contre 70,4% pour les garçons enregistrent les TBS les plus élevés suivi des régions de Fatick avec 73,9% pour les filles contre 64% pour les garçons, Thiès avec 72,7% pour les filles contre 66,2% pour les garçons, Saint Louis avec 67,8% pour les filles contre 54,2% pour les garçons et Kédougou où les garçons dominent avec 65,8% contre 46%. Les plus faibles taux sont détenus par les régions de Kaffrine avec 23,5% pour les filles contre 23% pour les garçons, Diourbel avec 29% pour les filles contre 24,3% et Tambacounda qui enregistre des taux légèrement plus élevés avec 37,4% pour les garçons et 34,1% pour les filles.

Sous l'angle des performances et de l'efficacité, on note une situation globale assez équilibrée avec un léger avantage pour les garçons qui enregistrent un taux de promotion de 72,7% contre 71,5% pour les filles. La région de Dakar enregistre le taux le plus élevé autant pour les filles que pour les garçons avec respectivement 80,20% et 73,9%. Suivent les régions de Thiès avec 79,80% pour les filles contre 77,5% pour les garçons, Louga avec 75,3% pour les filles contre 74,5% pour les garçons puis Kaolack avec 67,2% pour les filles et 72,6% pour les garçons. Les plus faibles taux, sont enregistrés à Kédougou qui détient le plus faible taux pour les filles au plan national, avec 56,4% contre 65,2% pour les garçons, suivie de Sédhiou avec 62% pour les filles et 66,8% pour les garçons.



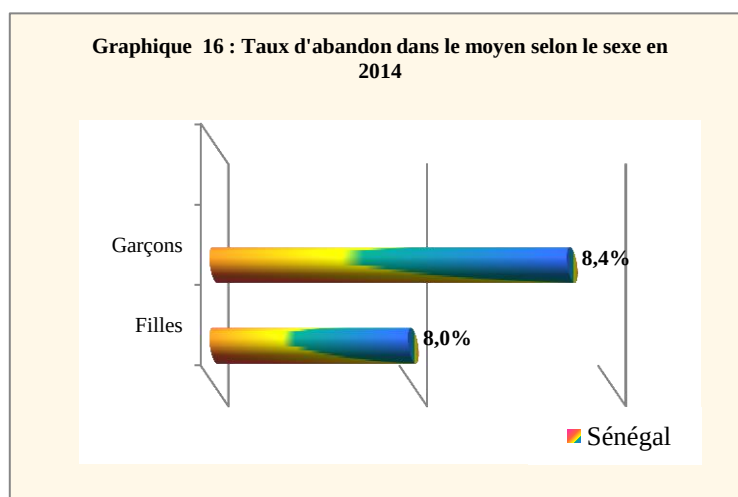


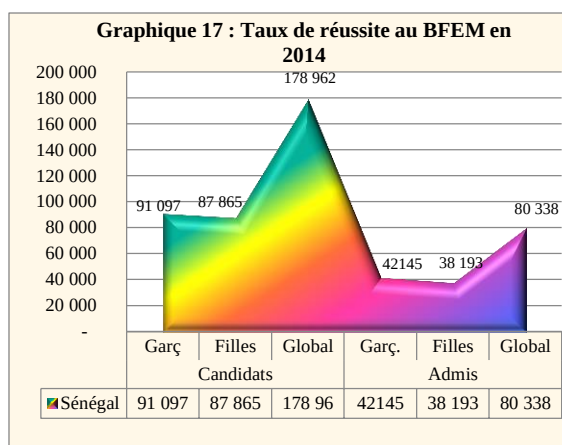
Pour ce qui est du redoublement, on peut noter que les filles redoublent un peu plus que les garçons avec un taux de 20,4% contre 19,6% pour les garçons. Ces moyennes nationales cachent toutefois des disparités entre les régions. Fatick enregistre le plus fort taux de redoublement avec 29% pour les filles contre 26,6% pour les garçons, suivie de Sédhiou avec 27,7% filles contre 25,5% et Kaffrine avec 26,6% pour les filles contre 23,1% pour les garçons. Les plus faibles taux de redoublement sont à noter à Dakar avec 15,3% pour les filles contre 15,90% pour les garçons et Louga avec 16,4% pour les filles et 14,70% pour les garçons.

Pour le niveau des abandons dans l'enseignement moyen, le taux d'abandon des filles est un peu moins élevé que celui des garçons avec respectivement 8% contre 8,4%.

pour les filles et 15% pour les garçons. Les plus faibles taux selon les sexes et la région sont détenus par Thiès avec 3,6% pour les filles et Saint Louis avec 3,6% pour les garçons.

Les taux les plus élevés sont à relever à Kédougou qui enregistre 17,3% et Tambacounda 11,9% et les plus faibles à Saint Louis avec 4,3% et Thiès avec 4,6%. Selon le sexe, les taux d'abandon les plus élevés sont détenus par Kédougou avec 21,2%





au niveau national en 2014 de 188 962 candidats, 91 097 sont des garçons contre 87 865 filles. Parmi ces candidats 42 145 garçons ont été reçus contre 38 193 filles soient respectivement 52,45% pour les garçons ; Selon les Inspections d'Académie les plus forts taux sont atteints par Matam avec 60,9% pour les filles contre 70,3% pour les garçons. Suivent les régions de Ziguinchor avec 59% avec pour les filles contre 60,8% pour les garçons, Kaffrine avec 50,5% pour les filles contre 67,7% pour les garçons.

Pour ce qui est relatif au du Brevet de Fin d'Etude Moyen (BFEM), sur un effectif

Les plus faibles taux sont enregistrés à Dakar à l'IA de Pikine-Guédiawaye pour un taux global de 30,6% avec pour les filles 27,9% contre 33,9% pour les garçons et Rufisque pour un taux global de 30,98% avec pour les filles, 29,9% contre 32,2% pour les garçons. A côté de ces deux extrêmes, les autres régions enregistrent des taux quasi paritaires entre filles et garçons et variables d'une région à une autre. C'est ainsi que la région de Diourbel enregistre un taux global de 42,9 avec pour les filles 37,8% contre 48,2% pour les garçons, celles de Fatick un taux global de 41,2% avec pour les filles 39,2% contre 43,2% pour les garçons, celle de Kaolack un taux global de 42,4% avec pour les filles 37,3% contre 47,4% pour les garçons, celle de Kédougou un taux global de 52,8 avec, pour les filles 45,8% contre 56,2% pour les garçons, Kolda un taux global de 47,9% avec 44,7% pour les filles contre 50,1% pour les garçons, Louga un taux global de 43,3 avec 39,1% pour les filles contre 48,2% pour les garçons, Sédhiou pour un global de 44,5% avec pour les filles 40,6% contre 49,2% pour les garçons, Saint Louis un taux global de 45,4% avec, pour les filles, 41,3% contre 47,5% pour les garçons, Tambacounda un taux global de 48,9% avec, pour les filles 44,2% contre 50,1% pour les garçons, Kolda pour un global de 47,9 avec pour les filles 44,7% contre 52,7% pour les garçons et Thiès pour 40,5% pour le taux global avec 36,9%, pour les filles contre 44,7% pour les garçons.

Globalement, le profil des effectifs dans le cycle moyen présente des disparités qui sont, pour l'essentiel en défaveur des filles de 2004 à 2014 avec une tendance au rétrécissement des écarts qui se dessinent à partir de 2008, année à partir de laquelle des efforts importants ont été développés en matière de construction de collèges et lycées de proximités. La disponibilité de ces derniers a eu, sans doute, des effets positifs sur la scolarisation des filles bien que de nombreux défis soient encore à relever pour leur maintien aux collèges ou aux lycées ainsi que l'achèvement de leur cycle scolaire.

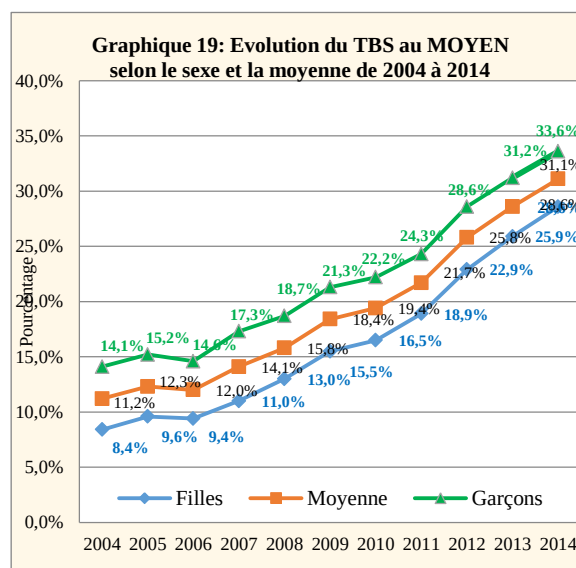
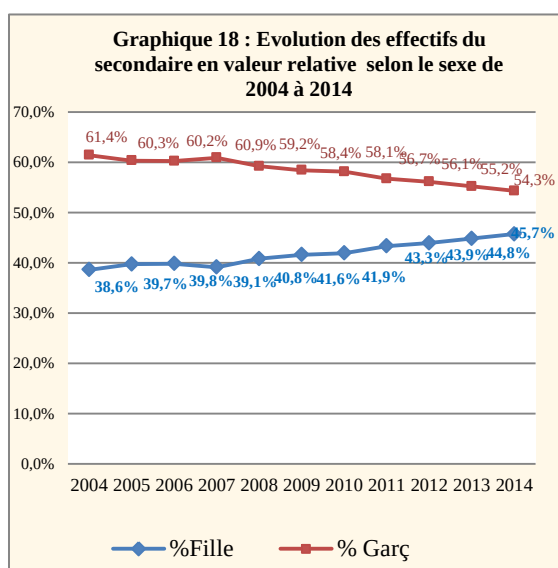
#### ✓ **Au niveau de l'enseignement secondaire**

Le taux de transition de la classe de troisième à la seconde, supérieur au taux de réussite au BFEM, était en 2014 de 59,9% contre 65,0% en 2013, soit une baisse de 4,1%. Ce taux a connu une baisse dans toutes les régions à l'exception de celle de Kolda qui avait enregistré une hausse de 13,7% alors que les régions de Saint Louis, Thiès, Dakar, Louga, Ziguinchor et Kaffrine sont les seules à disposer d'un taux de transition supérieur à la moyenne nationale. Le taux le plus élevé est enregistré à Saint Louis avec 69,9% et le plus bas à Kédougou avec

41,0%. Selon le sexe et globalement, le taux de transition en 2014 était de 62,16% pour les garçons contre 57,52% pour les filles. Chez les garçons, huit régions enregistrent un taux supérieur à celui du niveau national. Les taux les plus élevés se retrouvent dans les régions de Saint Louis 71,80%, Thiès 67,26% et Kaffrine 65,90% alors que pour les filles, cinq régions ont enregistré un taux au-dessus de celui de la moyenne nationale. Les régions de Saint Louis, Louga et Thiès affichent les plus forts taux avec respectivement 68,21%, 61,27% et 61,20%.

Les effectifs admis à poursuivre leur enseignement au cycle secondaire en 2014 sont accueillis dans 674 établissements disséminés en milieu urbain et rural. La période 2007 – 2014, est caractérisée par un accroissement continu des installations du Public et du Privé. De 87 unités en 2007, leur nombre est passé pour le Public à 293 en 2014 soit une variation à la hausse de 206 établissements. Quant au Privé qui a enregistré, sur la même période, une évolution encore plus rapide, le nombre d'établissement est passé de 136 à 381 soit une augmentation de 245 unités. Pour ce qui est de la distribution selon les zones, on note pour le Public 127 unités en zone rurale contre 166 en zone urbaine alors que pour le Privé l'essentiel des établissements sont situés en milieu urbain pour 357 unités contre 24 seulement pour la zone rurale.

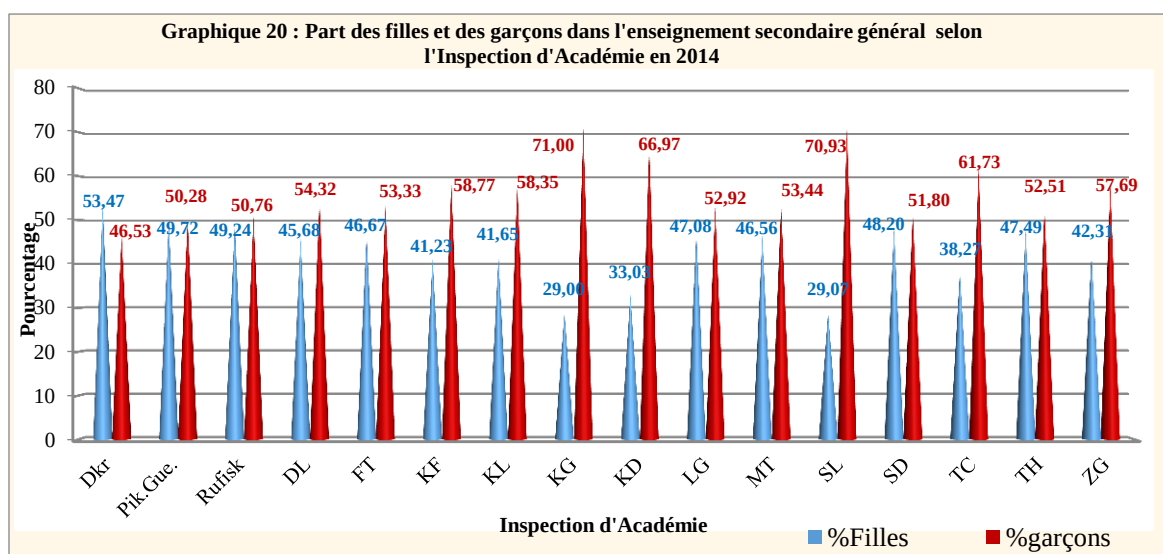
L'enseignement secondaire est marqué par une évolution à la hausse des effectifs de garçons et de filles de 2004 à 2014. Sur toute la période les effectifs des garçons dépassent de loin ceux des filles avec toutefois une tendance à la réduction des écarts entre les filles et les garçons. A titre d'illustration l'écart qui était de 22,8% en faveur des garçons en 2004 s'est d'année en année réduit pour à passer à 16,8% en 2009 et à 8,6% en 2014.



Comme pour l'enseignement moyen, on note une évolution à la hausse du TBS des filles et des garçons sur la période 2004 – 2014 toutefois dominée par les garçons. Sur la période, le TBS global est passé de 11,2% en 2004 à 31,1% en 2014 soit une augmentation de près de 20 points. Cette amélioration provient de l'augmentation régulière et avec une progression plus rapide du TBS des filles qui est passé de 8,4% à 28,6% sur la période ainsi que celle des garçons qui a aussi connu une forte hausse de 14,1% à 33,6%, soit à un bond de 16,1 points. Incidemment, l'indice de parité a connu une amélioration continue passant de 0,6 en 2004 à 0,7 en 2009 et à 0,8 en 2014. Pour le TBS selon la région, Ziguinchor et Dakar présentent les taux les plus élevés en 2014 avec respectivement 66,7% et 40,3%. A l'opposée, les plus

faibles taux sont ceux des régions de Kaffrine avec 12,5% et Diourbel avec 13,3%. Selon la région et le sexe, les taux les plus élevés pour les garçons sont de Ziguinchor avec 70,7% et Dakar avec 41,1% pour les garçons contre pour les filles, 61,8% à Ziguinchor et 39,5% à Dakar. Pour les taux les plus faibles, on note 16,1% pour les garçons à Diourbel et pour les filles les régions de Kaffrine avec 10,2%, Kédougou avec 11,4% Diourbel et Kolda avec 12,7%.

**L'Enseignement Secondaire Général** accueillait un effectif de 277 045 élèves en 2014 dont 45,7% de filles contre 54,3% de garçons. Depuis 2004, on note une hausse régulière des effectifs passés de 78626 en 2004 à 277 045 en 2014, soit un Taux d'Accroissement Moyen Annuel (TAMA) de 13,4%. L'effectif des filles reste encore en deçà de celui des garçons malgré une légère augmentation puis que le taux de 2004 qui était de 38,6% est passé à 45,7% en 2014, soit un TAMA de 1,7%. L'académie de Dakar qui enregistre un taux de 53,47% en 2014, est la seule qui a atteint une proportion de filles supérieure à celle des garçons à côté de Pikine Guédiawaye et Rufisque qui enregistrent des indices de parités de 0,99. Les autres académies se caractérisent par une population de garçons plus importante avec notamment des écarts entre filles et garçons plus marqués à Kédougou et Sédhiou avec respectivement 29,0% et 29,1% mais aussi Kolda qui enregistre 66,97% de garçons contre 33,03% pour les filles. De façon générale, les effectifs sont plus importants dans les académies de Thiès (16,5%), Pikine-Guédiawaye (12,1%), Dakar (11,2%) et Ziguinchor (10,1%)

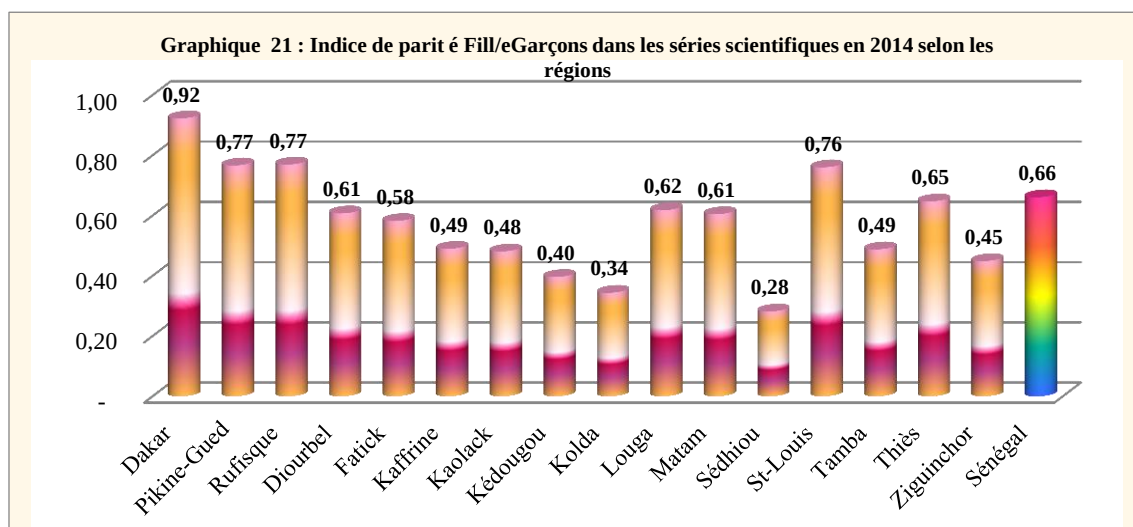


### ➤ *Part des filles et des garçons dans les séries scientifiques*

Les filles et les garçons sont inégalement représentés dans les séries scientifiques avec respectivement 39,8% contre 60,2% en 2014. Globalement, l'effectif des inscrits aux séries scientifiques ne représentent que 75 586 élèves soit 27,3% de l'ensemble du cycle secondaire qui est de 277 045. Sur la totalité des régions, les garçons sont plus nombreux que les filles dans les séries scientifiques. Pour les filles, le plus fort taux, qui ne dépasse d'ailleurs pas 50%, est détenu par l'IA de Dakar avec 48% alors que pour les garçons il est de 78% enregistré à Sédhiou qui détient aussi le plus faible effectif de filles avec 22%.

Comme le laisse apparaître le graphique ci-dessus, l'indice de parité au niveau national dans les séries scientifiques est de 0,66. Seul l'IA de Dakar tend vers la parité avec un indice de 0,92 suivi par Pikine-Guédiawaye et Rufisque avec 0,77 puis Saint Louis avec 0,76 et un peu

moins Thiès avec 0,65. Le plus faible indice est relevé à Sédhiou avec 0,28 suivi par Kolda avec 0,34. Les régions de Kédougou, Kaolack, Kaffrine, Ziguinchor et Tambacounda enregistre des niveaux d'indices tournant entre à 0,40 et 0,49.



En 2014, les filles sont moins représentées que les garçons autant au niveau global qu'au niveau des différentes années d'enseignement. Pour illustration et pour l'ensemble des trois années, les filles ne représentent que 40% des effectifs contre 60% pour les garçons. En seconde elles sont 42% contre 58% de garçons, en première, elles sont 39% contre 61% de garçons et en terminale, 38% contre 62% pour les garçons. Dans l'ensemble, selon la région et l'année d'enseignement, les garçons sont, de façon générale plus nombreux avec des extrêmes d'une année à une autre variant entre 76% et 79% enregistrés par la région de Sédhiou qui détient parallèlement le plus faible effectif de filles avec des taux de 21,40% pour la seconde, 23,6% pour la première et 20,9% pour la terminale. Pour ce qui est relatif aux disparités selon le sexe, les IA de Dakar, Pikine-Guédiawaye et Rufisque enregistrent les indices Fille/garçon qui tendent le plus vers la parité.

L'examen de la part des filles dans les nouveaux inscrits en seconde dans les filières scientifiques, montre qu'elles sont minoritaires dans les effectifs globaux du secondaire général. De 2003 à 2014, la part des filles a toutefois régulièrement augmenté. Entre 2013 et 2014 elle passe de 37,7% à 39,8%, soit un accroissement de 2,1%. Au plan régional, les hausses ont été plus importantes dans les académies de Dakar, Rufisque Pikine-Guédiawaye et St Louis. Les hausses les plus faibles se signalent à Sédhiou, Kolda et Kédougou.

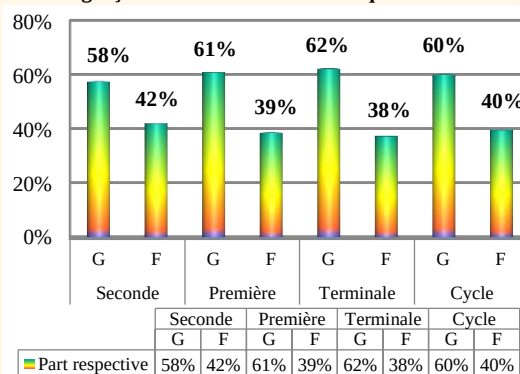
En définitive, en 2014, une proportion de 29,8% des élèves sont inscrits en séries scientifiques contre 29,1% en 2013, soit une très faible hausse de 0,7 points. Néanmoins, entre 2013 et 2014, on constate une hausse de 1,8% chez les filles et une légère baisse de 0,2% chez les garçons. Cette tendance, très en faveur des séries littéraires, pose le défi de la promotion des sciences et de la technologie ; autant pour les garçons que pour les filles et plus particulièrement pour les filles dans l'ensemble des régions et dans celles du sud-est et du centre notamment.

Au total, le constat général qui peut être relevé est que l'enseignement moyen et secondaire est à tous les niveaux marqué par de fortes disparités entre les filles et les garçons.

Toutefois, l'élargissement de la carte scolaire traduit par une plus grande disponibilité des lycées et collèges de proximité, a fortement contribué à améliorer l'accès des filles aux cycles moyen et secondaire. Malgré tout, les orientations des indicateurs de performances du système laissent transparaître l'urgence de développer des initiatives en faveur de la réduction d'écarts entre les filles et les garçons, écarts imputables aux poids des charges domestiques assumées par les filles auprès de leurs mères, à la déscolarisation pour cause de mariages et grossesses précoces

mais aussi à la persistance de pesanteurs socioculturelles.

**Graphique 22: Graphique: Part des filles et des garçons dans les séries scientifiques en 2014**

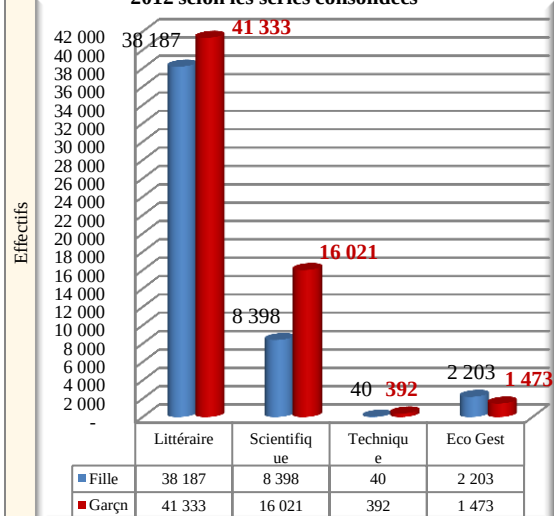


## ❖ Au niveau de l'enseignement supérieur

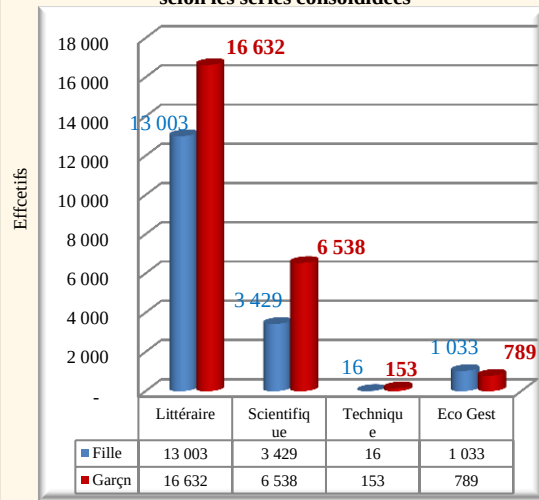
### ➤ Disparités entre filles et garçons pour l'obtention du Baccalauréat

La transition du cycle secondaire au supérieur, subordonnée à l'obtention du baccalauréat, est diversement vécue selon le sexe. En 2011-2012, sur un effectif de 108 047 candidats au baccalauréat dont 45,2% de filles et 54,8% de garçons, 17 480 filles soit 42,1% de l'effectif global des admis qui est de 41 593, ont obtenu le diplôme contre 24 102 garçons soit 57,9%. Relativement au nombre de candidats selon le sexe, on note un taux de réussite de 35,8% pour les filles contre 40,7% pour les garçons correspondant au taux global de réussite de 38,5%. Les filles représentent 13,4% de ce taux et les garçons un peu moins du double pour, soit 21,3%

**Graphique 23 : Proportion de filles et de garçons présentés au Baccalauréat en 2011 - 2012 selon les séries consolidées**



**Graphique 24 : Proportion de filles et de garçons admis au Baccalauréat 2011 - 2012 selon les séries consolidées**





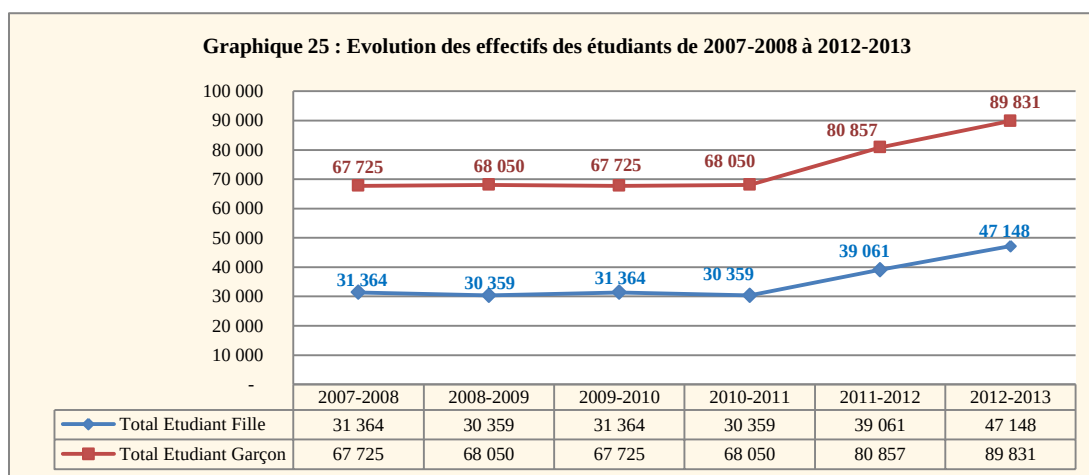
Du point de vue de la filière d'enseignement, les filles comme les garçons sont plus représentés dans les séries littéraires qui a elles seules pèsent pour 73,6% soit 79 520 des candidats qui se chiffrent à 108047, alors que ceux pour les séries scientifiques ne représentent que 22,6%, les séries techniques 0,40% et les séries économies et gestion 3,40%. Pour la répartition selon le sexe, les filles candidates pour les séries littéraires représentent 48,02% contre 51,98% pour les garçons. Pour les séries scientifiques elles ne comptent que pour un peu plus du tiers des candidats, soit 34,39% contre 65,61% pour les garçons. Les séries techniques sont faiblement représentées avec un effectif de 432 correspondant à 0,04% des candidats, dont un nombre très limité de 40 filles soit 9,26% contre 392 pour les garçons soit 90,74%. Quant aux séries économie et gestion, on compte 3 676 candidats dont un peu plus de la moitié pour les filles, soit 59,93% contre 40,7% pour les garçons.

Par rapport aux admis qui représentent un effectif de 41 593, les filles constituent une proportion de 17 481 soit 42,03% contre 24 112 pour les garçons soit 57,97%. Pour ce qui est de la répartition selon le sexe des admis, les filles représentent, pour les séries littéraires, 13003 soit 43,88% contre 16 632 soit 56,12% pour les garçons sur un effectif de 29 635 admis ; soit 71,25% des admis de toutes les séries, correspondant à 31,26% de filles et 39,99% de garçons. Pour les séries scientifiques qui représentent 23,96% des admis, les filles ne comptent que pour 8,24% contre 15,72% pour les garçons. Les séries techniques qui sont globalement très faiblement représentées avec 0,41% ne comptent que 0,04% filles admises contre 0,37% garçons. En économie et gestion, les admis représentent 4,38% du total des admis dont 2,48% pour les filles et 1,90% pour les garçons.

### ✓ **Disparité entre filles et garçons dans l'enseignement supérieur**

#### ➤ **Evolution des effectifs d'étudiants en 2007/2008 à 2012/2013**

L'enseignement supérieur est marqué, sur la période 2007 à 2011 par une quasi stabilité des effectifs globaux et selon le sexe. De 99 089 étudiants en 2007/2008 dont 31 364 filles et 67 725 garçons il est passé à 98 409 en 2010/2011 dont 30 359 filles et 68 050 garçons. Au de-là de cette période, on observe une croissance relativement forte sur deux années universitaires successives : on dénombre 119 918 étudiants dont 39 061 filles contre 80 857 garçons, en 2011/2012 et 136 979 étudiants en 2012/2013 dont 47 148 contre 89 831 garçons. Dans la période considérée, le taux de parité fille/garçon est resté en dessous de 0,50 sauf pour l'année universitaire 2012/2013 où il était de 0,52.



➤ **Répartition des étudiants des universités et grandes écoles selon le sexe en 2012/2013**

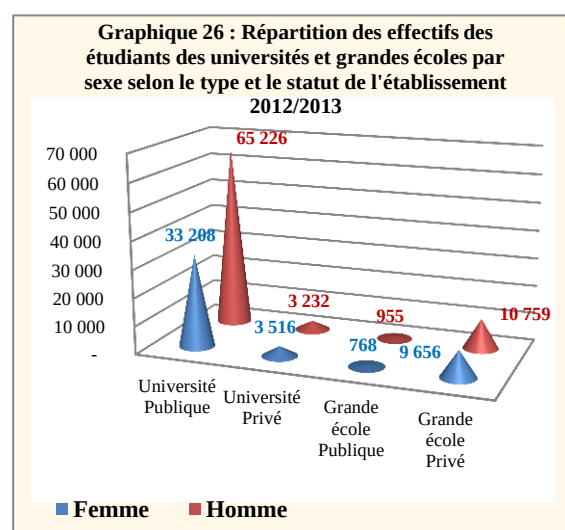
Les effectifs des étudiants des universités et grandes écoles publiques et privées selon le sexe en 2012/2013 est de 127 336 étudiants dont 41,2% filles et 58,8% garçons. Les universités publiques et privées comptent 105 195 étudiants dont 34,9% filles contre 65,1% garçons alors que les grandes écoles accueillent 22 141 étudiants dont 47,1% contre 52,9% de garçons.

Au niveau des universités publiques qui accueillent 98 434 étudiants soit 77,3% de l'effectif global des étudiants, les filles représentent 33,7% contre 66,3% pour les garçons, alors que pour les universités privées où l'effectif n'est que 6 761 étudiants soit 5,3% du global, les filles comptent pour 52% contre 48% de garçons. Pour les grandes écoles, le secteur Privé enregistre un effectif de 20 415 étudiants dont 47,3% de filles et 52,7% de garçons alors que pour le Public l'effectif, n'est que de 1723 étudiants dont 44,6% de filles contre 55,4% de garçons. L'indice de parité n'est en faveur des filles que pour les universités privées où il est de 1,09 alors que pour les grandes écoles il se situe à un peu moins de la parité avec 0,89 pour les grandes écoles privées et 0,80 pour les grandes écoles publiques tandis que pour les universités publiques il n'est que de 0,51.

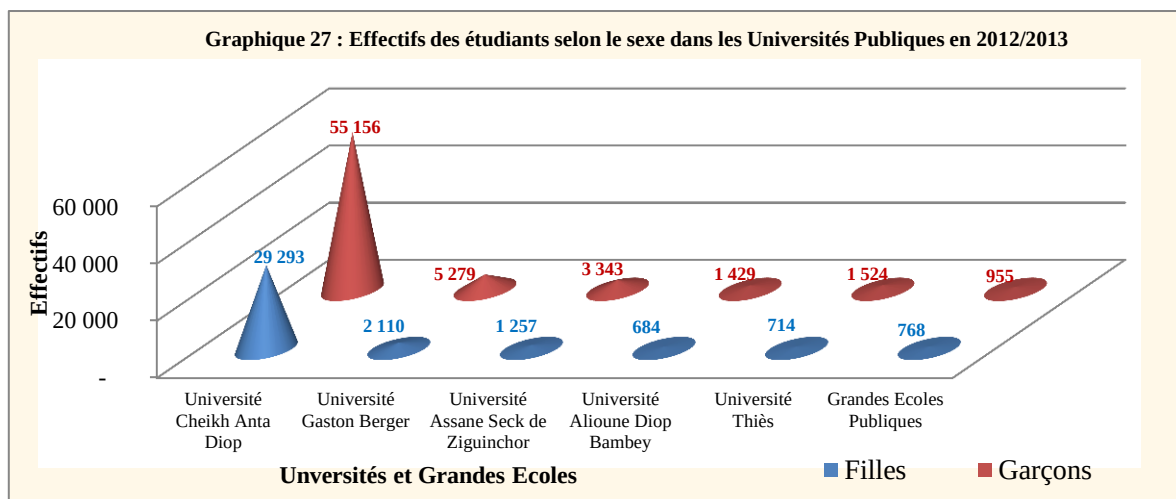
Du point de vue de la distribution des étudiants dans les différentes universités publiques, l'Université Cheikh Anta Diop a accueilli en 2012/2013 la grande majorité des effectifs avec 84 449 étudiants soit 82,8% du total dont 29 293 filles soit 34,7% contre 55 156 garçons soit 65,3%. L'Université Gaston Berger qui compte 7 389 étudiants accueillent 2 110 étudiantes soit 28,6% de filles contre 5 279 garçons soit 71,4% alors que l'Université Assane Seck de Ziguinchor reçoit 4 600 étudiant dont 1 257 filles soit 27,3% contre 3 347 garçons soit 72,7%, l'Université Aliou Diop de Bambey 2 113 étudiants dont 684 filles soit 32,4% contre 1429 garçons soit 67,6% et l'Université de Thiès 2238 étudiants dont 714 filles soit 31,9% contre 1524 garçons soit 68,1%. Les grandes écoles publiques enregistrent 1 723 étudiants dont 768 filles soit 44,6% contre 955 garçons soit 55,4%.

La répartition des étudiants des universités et grandes écoles par cycle d'études et par sexe en 2012/2013 est fortement marquée par l'important effectif d'étudiants en année de Licence où ils étaient sur un effectif total de 127 336 une proportion de 83% soit 105 729 dont 38,1% de filles correspondant à 40 263 étudiantes contre 61,9% de garçons soit 65 466 étudiants. Le rapport de parité fille/garçon est de 0,62.

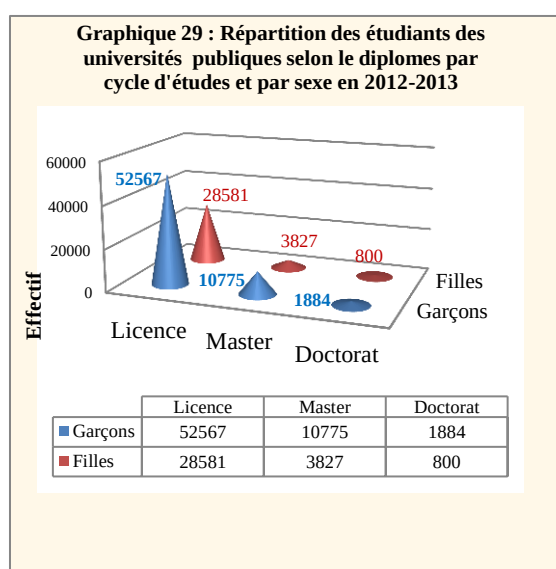
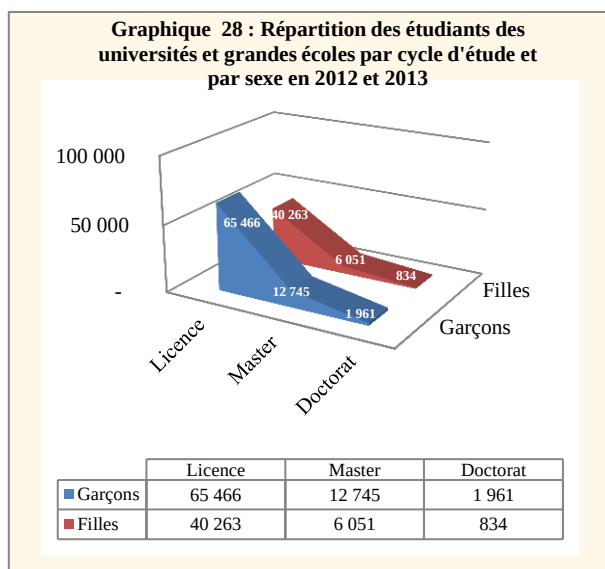
Pour ce qui est relatif au Master qui totalise un effectif de 18 796 étudiants soit 14,8% du total, les filles représentent 32,2% soit un effectif de 6 051 étudiantes contre 67,2% pour les garçons soit 12 745 étudiants. Le rapport de parité fille/garçon pour le Master est de 0,47. Pour le Doctorat, sur les effectifs qui ne font que 2 795 étudiants soit 2,2% du global, les filles ne représentent que 29,84% soit 834 étudiantes contre 70,16% pour les garçons soit 1 961 étudiants. Le rapport de parité fille/garçon encore en défaveur des filles est de 0,43.







Pour ce qui concerne la répartition des étudiants selon le statut de l'établissement, par cycle d'études et par sexe, en 2012/2013, on relève pour l'ensemble des établissements un effectif global de 105 182 dont 36 727 filles soit 34,9%.contre 68 458 garçons soit 65,1%. Le secteur Public accueille le plus fort effectif qui est de 98 434 étudiants soit 93,58% du total composés pour 33 208 filles soit 33,74% et 65 226 garçons soit 66,26%. Le Privé plus faiblement représenté ne reçoit que 6 748 étudiants soit 6,42% du total dont 3 516 filles soit 52,10% et 3 232 garçons soit 47,90%. A noter que les filles sont plus nombreuses dans le Privé que dans le Public comme l'illustrent les rapports de parité fille/garçons qui sont de 1,09 dans l'enseignement supérieur privé et qui ne sont que 0,51 au niveau de l'enseignement supérieur public.

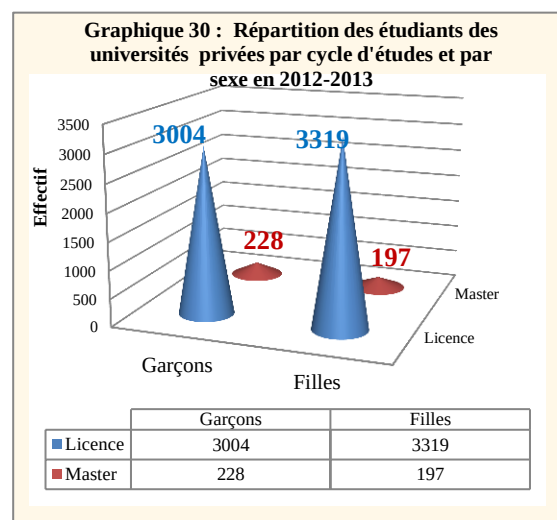


### ➤ Répartition des étudiants des universités selon le sexe et le cycle d'études

La répartition des effectifs selon le cycle d'études dans les universités, révèle que les effectifs en année de Licence sont de loin plus importants autant dans le Public que dans le Privé avec respectivement 81 148 étudiants soit 82,4% dont 32,22% de fille contre 64,78% de garçons et pour le second 6 323 soit 93,7% dont 52,49% pour les filles contre 47,51% pour les garçons.

Le rapport de parité fille/garçon est de 0,54 pour le Public et 1,10 pour le Privé. Concernant le Master, on relève, pour le Public, un effectif de 14 602 étudiants soit 13,88% du total dont 3 827 filles soit seulement 26,21% contre 10 775 garçons soit 73,79%. Le rapport de parité fille/garçon pour le Master est de 0,36 pour le Public et 0,86 pour le Privé. Pour ce qui est du Doctorat qui n'existe que dans le Public, on relève un effectif de 2 684 étudiants soit 2,55% du total dont 800 filles soit seulement 29,81% contre 1 884 garçons soit 70,19% des inscrits correspondant à un indice de parité

fille/garçon moins favorable aux filles qui est de 0,42.

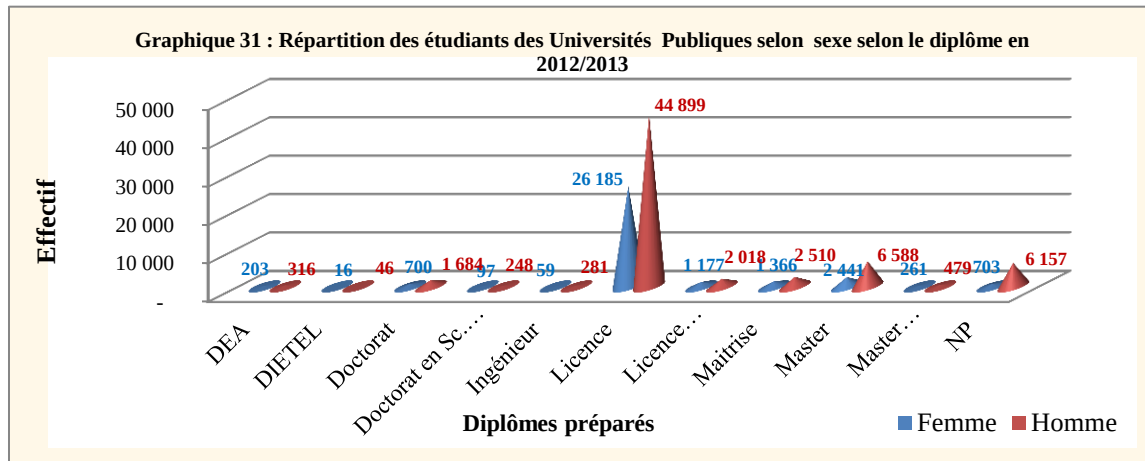


Par rapport à la distribution des étudiants des universités et des grandes écoles selon le sexe et le cycle d'études en 2012/2013, l'effectif global de 127 320 est composé de 47 148 femmes soit 37,03% contre 80 172 hommes soit 62,97%. Du point de vue de la distribution par cycle d'études on remarque que la majorité des étudiants est en années de Licence et Licence professionnelle pour une proportion de 60,37% soit un effectif de 76 867 dont 27 813 femmes soit 36,18% contre 49 054 hommes soit 63,81%. Pour ce qui sont des cycles d'études maîtrise, Master et Master professionnel, on relève un effectif de 18 848 correspondant à 9,04% du total dont 6 290 femmes soit 33,37% contre 12 558 hommes soit 66,63% pour un taux de parité femme/homme de 0,50. Le rapport de parité qui laisse apparaître un doublement des effectifs des hommes par rapports aux femmes est de 0,56. Pour les cycles d'études Doctorat, DEA et DESS, on relève un effectif de 5 174 étudiants correspondant à 4,06% du total dont 1 940 femmes soit 37,5% contre 3 234 hommes soit 62,5% pour un taux de parité femme/homme de 0,60.

Quant au cycle d'études pour le Diplôme Supérieur de Gestion, on note un effectif de 2 130 étudiants dont 808 femmes soit 37,93% contre 1 322 hommes soit 62,07%, ce qui correspondant à un rapport de parité femme/homme de 0,6. Pour le cycle destiné à la préparation du Diplôme Supérieur Comptable (DSC), sont présents un effectif de 350 étudiants dont 119 femmes soit 34% contre 231 hommes soit 66%, avec un rapport de parité de 0,52. Pour le cycle d'études des ingénieurs, on relève 818 étudiants dont 277 femmes soit 33,86% contre 541 hommes soit 66,14% correspondant à un taux de parité femme/homme de 0,51. Pour le BTS/DTS, il y a 6 546 étudiants dont 2 560 femmes soit 39,11% contre 3 986 hommes soit 60,89% correspondant à un taux de parité de 0,64. Pour le cycle de préparation au Diplôme de Technicien Supérieur de Santé (DTSS), on relève un effectif de 60 étudiants dont 44 femmes soit 73,33% contre 16 hommes soit 26,67% correspondant à un taux de parité de 2,75, un des rares à être favorables aux femmes. Pour le Bachelor, on relève un effectif de 647 étudiants dont 206 femmes soit 31,84% contre 441 hommes soit 68,16% avec un rapport de parité de à 0,47. Pour le restant des cycles d'études non précisées, l'effectif de 15 880 étudiants est composées de 7 091 femmes soit 44,65% contre 8 789 hommes soit 55,35% avec un rapport de 0,81.

➤ **Répartition des étudiants des universités publiques selon le sexe et le cycle d'études en 2012/2013**

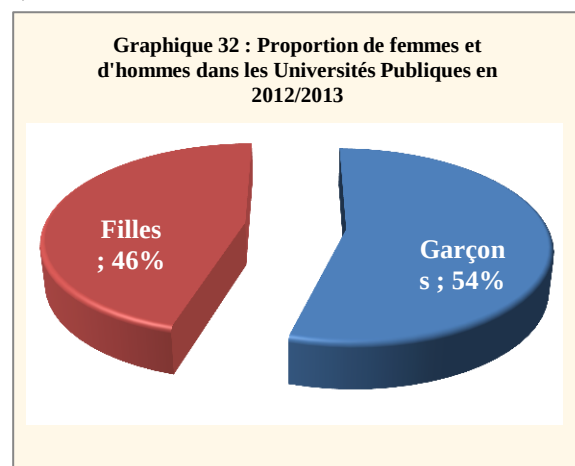
Les étudiants dans les universités publiques sont de 98 434 dont 33 208 femmes soit 34% contre 65 226 soit 66%, ce qui correspond à un rapport de parité F/H de 0,51.



Comme le laisse apparaître le Graphique ci-dessus, 72,2% des effectifs soit 71 084 sont en cycle de Licence dont 26 185 femmes, soit 36,8% contre 44 899 hommes, soit 63,2% correspondant à un rapport de parité de 0,58. Ainsi, la proportion d'étudiants en Licence reste aussi de loin de la plus importante dans les universités publiques. Pour la Licence professionnelle l'effectif est de 3 195 étudiants dont 1 177 femmes, soit 36,8% contre 2 018 hommes soit 62,2%, ce qui donne un rapport de parité de 0,58. Pour le Master, l'effectif est de 9 029 étudiants dont 2 441 femmes, soit 27% contre 6 588 hommes soit 73% ce qui correspond à un rapport de parité de 0,37.

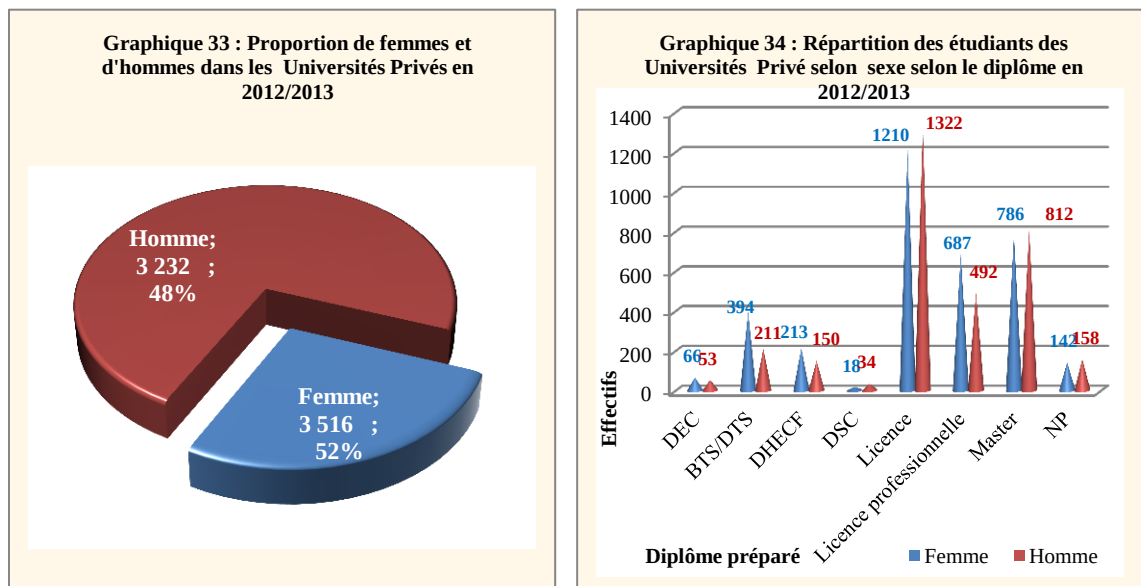
Pour le DEA l'effectif est de 519 étudiants dont 203 femmes soit 39,1% contre 316 hommes soit 60,9% avec un rapport de parité de 0,64. Pour le Doctorat l'effectif est de 2 384 étudiants dont 700 femmes soit 29,4% contre 1 684 hommes soit 70,6% et un rapport de parité de 0,42 ; pour le Doctorat en Sciences Médicales l'effectif est de 345 étudiants dont 97 femmes soit 28,1% contre 248 hommes soit 71,9% et un rapport de parité de 0,39 ; pour le cycle des ingénieurs, l'effectif est de 340 étudiants dont 59 femmes soit 17,4% contre 281 hommes soit 82,6% et un rapport de parité de 0,21 ; pour la maîtrise l'effectif est de 3 876 étudiants dont 1 366 femmes soit 35,2% contre 2 510 hommes soit 64,8% et un rapport de parité de 0,54 ; pour le Master professionnel l'effectif est de 740 étudiants dont 261 femmes soit 35,3% contre 479

hommes soit 64,7% et un rapport de parité de 0,54 ; pour le lot de cycle d'études non précisées l'effectif est de 6 860 étudiants dont 703 femmes soit 10,2% contre 6 157 hommes soit 89,8% et un rapport de parité de 0,11.



➤ **Répartition des étudiants des universités privés selon le sexe et le cycle d'études en 2012/2013**

La répartition des étudiants dans les universités privés laisse apparaître un profil de représentation des femmes et des hommes différents de celui des universités publiques que traduisent d'ailleurs les rapports de parité qui sont respectivement de 1,09 et 0,51.



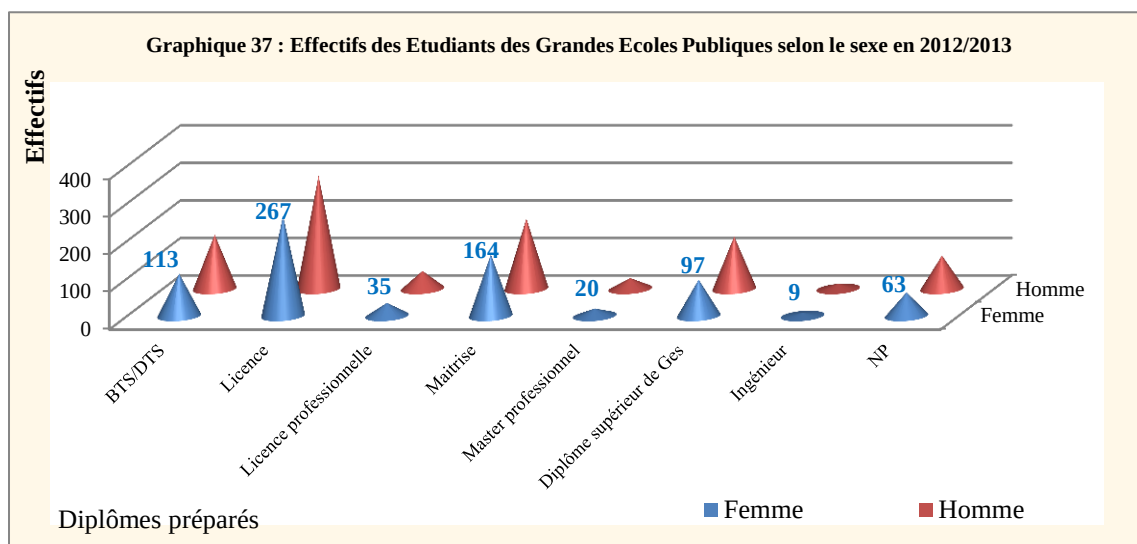
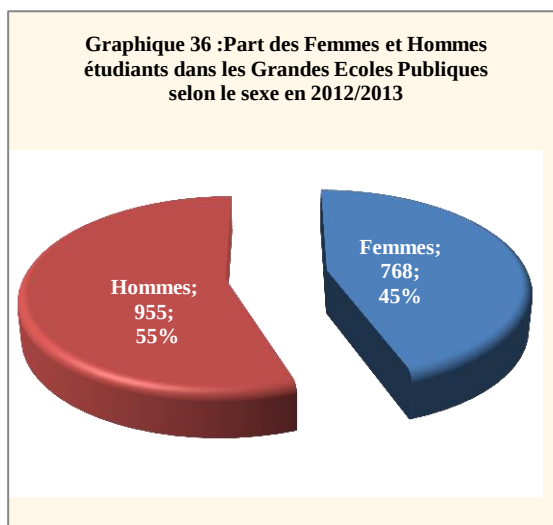
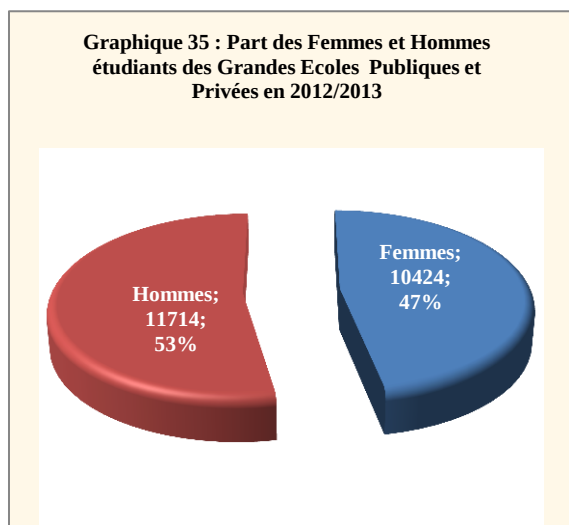
Au total on dénombre 6 748 étudiants dont 3 516 femmes soit 52% contre 3 232 hommes soit 48%. Concernant la Licence qui mobilise de loin, le plus important effectif avec 37,5% du globale, on relève 1 532 étudiants dont 1 210 femmes soit 34,4% contre 1 322 hommes soit 40,9% et un rapport de parité de 0,92 ; la Licence professionnelle qui pèse pour 17,5% de l'effectif global concerne 1 179 étudiants dont 687 femmes soit 58,26% contre 492 hommes soit 41,73% et un rapport de parité de 1,40 ; le Master a un effectif de 1 598 étudiants dont 786 femmes soit 49,2% contre 812 hommes soit 50,8% et un rapport de parité de 0,97. Pour le BTS/DTS on relève un effectif de 605 étudiants dont 394 femmes soit 65,1 contre 211 hommes soit 34,9% et un rapport de parité de 1,87. Le DSC enregistre un effectif de 52 étudiants dont 18 femmes soit 34,6% contre 34 hommes soit 65,4% et un rapport de parité de 0,53 alors que pour le DEC l'effectif est de 119 étudiants dont 66 femmes soit 55,5 contre 53 hommes soit 44,5 et un rapport de parité de 1,25. Concernant le DHECF, on relève un effectif de 363 étudiants dont 213 femmes soit 58,7% contre 150 hommes soit 41,3% et un rapport de parité de 1,42. Pour les cycles d'études non précisées, on note un effectif de 300 étudiants dont 142 femmes soit 47,3% contre 158 hommes soit 52,7% et un rapport de parité de 0,90.

➤ **Répartition des étudiants des Grandes Ecoles Publiques et Privées selon le sexe et le cycle d'études en 2012/2013**

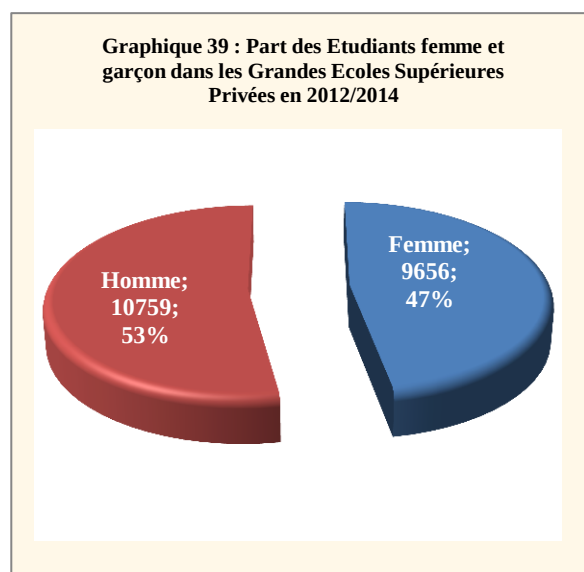
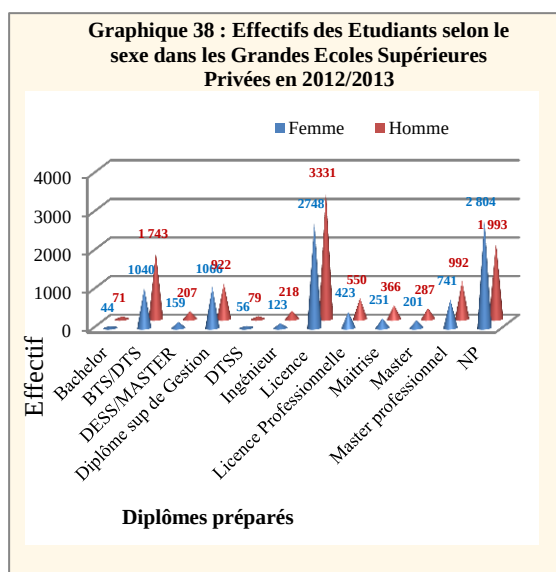
Au total, les grandes écoles publiques et privées accueillent 22 138 étudiants dont 10 424 femmes soit 47,1% contre 11 714 hommes soit 52,7% correspondant à un taux de parité de 0,89.

Les effectifs des grandes écoles publiques représentent un effectif de 1 723 étudiants dont 768 femmes soit 44,6% contre 955 hommes soit 55,4% alors que ceux des Grandes Ecoles Privées, plus importantes totalisent un effectif de 20 415 étudiants dont 9 656 femmes soit

47,3% contre 10 759 hommes soit 52,7%. Les rapports de parité de 0,80 pour les Grandes Ecoles Publiques et celui des Grandes Ecoles Privées qui est de 0,90 montrent que les filles sont plus présentes dans le Privé.



Par rapport à la répartition des effectifs des Grandes Ecoles Publiques selon le cycle d'études, l'effectif le plus important est relevé au niveau Licence avec 569 étudiants dont 267 femmes soit 46,9% contre 302 hommes soit 53,1% et un rapport de parité de 0,88. Suivent la Maitrise avec un effectif de 352 dont 164 femmes soit 45,6% contre 188 hommes soit 53,4% et un rapport de parité de 0,87 ; BTS/DTT avec un total de 258 étudiants dont 113 femmes soit 43,8% contre 145 hommes soit 56,2% et un rapport de parité de 0,78 ; le Diplôme Supérieur de Gestion avec un effectif de 237 dont 97 femmes soit 40,6 contre 140 hommes soit 59,1% et un rapport de parité de 0,69 ; la Licence professionnelle avec un effectif de 83 étudiants dont 35 femmes soit 42,2% contre 48 hommes soit 57,8% et un rapport de parité de 0,73, alors que pour le cycle d'études Ingénieur qui enregistre le plus faible effectif on relève 23 étudiants dont 9 femmes soit 39,1% contre 14 hommes soit 60,9% et un rapport de parité de 0,64. Pour les cycles d'études non précisées, on note un effectif de 152 étudiants dont 63 femmes soit 41,4% contre 89 hommes soit 58,6% et un rapport de parité de 0,90.



Pour ce qui est de la part des femmes et des hommes dans les Grandes Ecoles Privées, l'effectif d'étudiants est de 20 415 étudiants dont 9 565 femmes soit 47,3% contre 10 759 hommes soit 52,7% correspondant à un taux de parité de 0,90. Ce qui démontre que les Grandes Ecoles Privées reçoivent plus d'étudiants que celles du Public. Du point de vue des cycles d'études, la Licence enregistre le plus important effectif avec 6079 étudiants dont 2748 femmes soit 45,2% contre 3331 hommes soit 54,8% et un taux de parité de 0,82. Suivent le BTS/DTS qui enregistre un effectif de 2783 étudiants dont 1040 femmes soit 37,4% contre 1 743 hommes soit 62,6% et un taux de parité de 0,60 ; le Diplôme Supérieur avec un effectif de 1988 étudiants dont 1066 femmes soit 53,6% contre 922 hommes soit 46,4% avec un rapport de parité de 1,16 qui laisse apparaître qu'à ce niveau les femmes sont largement majoritaire. Le Master professionnel compte pour 1 733 étudiants dont 741 femmes soit 42,8% contre 992 hommes soit 57,2% correspondant à un taux de parité de 0,75 alors que du côté des ingénieurs on enregistre 341 étudiants dont 123 femmes soit 36,1% contre 218 hommes soit 63% pour un rapport de parité de 0,56 ; le DESS/Master compte pour un effectif de 366 étudiants dont 159 femmes soit 43,4% contre 207 hommes soit 56,6% et un rapport de parité de 0,77 ; le DTSS pour un effectif de 135 étudiants dont 56 femmes soit 41,5% contre 79 hommes soit 58,5% ; le Bachelor avec un effectif de 115 dont 44 femmes soit 38,3% contre 71 hommes soit 61,7%. Enfin, pour le restant des cycles d'études non précisées, l'effectif, non négligeables est de 4 797 étudiants dont 2 804 femmes soit 58,5% contre 1 993 hommes soit 41,5% avec un rapport de parité 1,41 qui laisse y apparaître l'importance des femmes.

### Appréciation globale des disparités entre filles et garçons dans l'enseignement supérieur

Comme le laisse apparaître les différentes parties relatives aux effectifs d'étudiants dans l'enseignement supérieur, les universités et grandes écoles publiques et privées accueillent, d'année en année, un nombre croissant d'étudiants. En 2015, année de publication de l'annuaire des statistiques de l'enseignement supérieur, le dernier effectif enregistré pour l'année universitaire 2012/2013 est de 127 320 dont 47 148 filles soit 37% contre 80 172 soit 63%. Les universités accueillent la grande majorité des étudiants avec un effectif de 105 182 soit 82,6% de l'effectif global contre 22 138 pour les Grandes Ecoles soit 17,4%. Avec un rapport de parité de 0,58 les filles ne représentent qu'environ le tiers de l'effectif global des étudiants. Les grandes écoles, avec un rapport de parité fille/garçon de 0,89 accueillent plus de filles que les universités qui n'enregistrent qu'un rapport moyen de 0,55. Pour l'essentiel,

les disparités entre filles et garçons relevées en 2012/2013 sont quasi identiques à celles de 2009-2010, de 2010-2011 et de 2011-2012.

Du point de vue des domaines d'études, des disparités importantes sont notées d'une spécialité à une autre et selon les sexes. La grande masse des étudiants sont inscrits en Langue, Lettre et Littérature pour une proportion de 26 968 dont 9 888 filles soit 41,7% contre 17 080 garçons soit 58,3% correspondant à un rapport de parité de 0,58, en Histoire et Géographie avec un effectif de 13 660 étudiants dont 3 759 filles soit 27,5% contre 9 901 garçons soit 72,5%, en Sociologie avec un effectif de 2 423 étudiants dont 1 056 filles soit 43,6% contre 1 367 garçons soit 56,4%, en Philosophie avec 2 028 étudiants dont seulement 524 filles soit 25,8% contre 1 504 garçons soit 74,2%, en Sciences Juridiques et Politiques avec 18 127 étudiants dont 7 289 filles soit 36,7% contre 10 838 garçons soit 63,3% correspondant à un rapport de parité de 0,67.

En Economie Management et Gestion on relève 11 797 soit 4 922 filles soit 40,2% et 6 872 garçons soit 59,8% ce qui correspond à un rapport de parité de 0,36, en Banque et Finance, 3 758 étudiants sont relevés dont 1 839 filles soit 48,9% contre 1 919 garçons soit 51,1% et en Marketing un effectif de 2 756 étudiants dont 1 525 filles soit 55,3% contre 1 231 garçons soit 44,7%. Pour le cycle Ingénierie des Affaires publiques et privées, en Développement durable, en Développement territorial, des affaires financières et en banque et assurance, on relève un effectif de 975 étudiants dont 496 filles soit 50,9% contre 479 soit 49,1%.

Pour les séries scientifiques et techniques on enregistre, pour les mathématiques appliquées, techniques quantitatives et statistiques, on relève un effectif de 4 320 étudiants dont seulement 717 filles soit 16,6% contre 3 603 garçons soit 83,4% ce qui correspond à un rapport de parité de 0,20 ; pour la Médecine et la Pharmacie, un effectif de 6 310 étudiants dont 2 786 filles soit 44,2% contre 3 524 garçons soit 55,8%, ce qui correspondant à un rapport de parité de 0,79. Pour l'électrotechnique et les énergies renouvelables on relève un effectif limité de 227 étudiants dont seulement 30 filles soit 13,2% et 197 garçons soit 86,8% correspondant à un rapport de parité très faible qui est de 0,15. Pour la Physique appliquée on note un effectif de 922 étudiants dont 96 filles seulement soit 10,4% contre 826 garçons soit 89,6% ce qui correspond à un faible rapport de parité qui est de 0,12, pour les Télécommunication on note 1 284 étudiants dont 307 filles seulement soit 23,9% contre 977 soit 76,1% correspondant à un rapport de parité de 0,31. Pour le Génie chimique, civil, électrique, logistique, mécanique, rural, logiciel et informatique on relève un total de 1 928 étudiants dont 577 filles soit 29,9% contre 1 351 garçons soit 70,1% correspondant à un rapport de parité de 0,43. En géologie sur un total de 457 étudiants les filles ne comptent que pour près d'un quart seulement avec un effectif de 112 soit 24,5% contre 345 pour les garçons soit 75,5% correspondant à un rapport de parité de 0,32. En Informatique, sur un effectif de 824 étudiants, les filles ne comptent que pour 244 étudiantes soit près d'un tiers avec 29,6% contre 70,4% correspondant à un rapport de parité de 0,42.

Pour l'ensemble des domaines touchant la production animale, la production végétale, la production forestière, les sciences agronomiques et les sciences de la vie, l'effectif enregistré n'est que de 682 étudiants dont 150 filles seulement soit 22% contre 532 garçons 78%. Le rapport de parité correspondant qui est de 0,28 laisse apparaître une présence encore faible des filles dans des domaines de formation destinés à alimenter, en ressources humaines, des secteurs moteurs porteurs de croissances retenus dans le PSE.

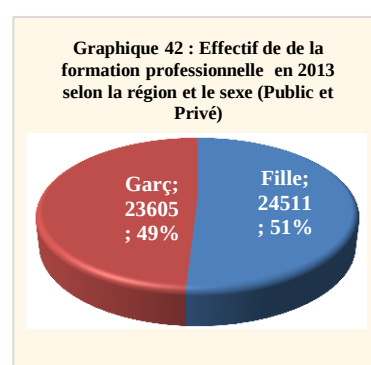
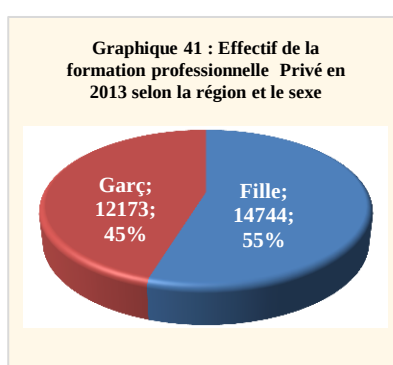
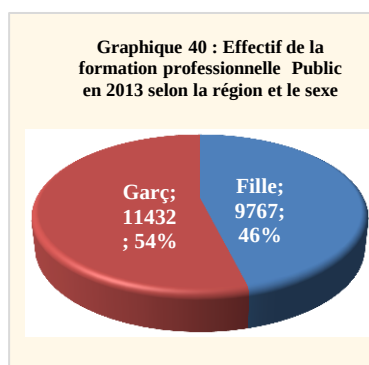


A noter qu'à l'échelle du pays, les enseignements à orientation scientifiques et techniques sont encore très peu fréquentés autant par les filles que par les garçons. Dans les faibles effectifs relevés, les filles sont moins représentées que les garçons. En attestent les rapports de parité qui dépassent rarement 0,35 sauf en Médecine et Pharmacie où il est de 0,79. En comparaison les effectifs de filles sont plus importants en Langue et Littérature avec un rapport de parité de 0,58, en Sciences juridiques et politiques avec 0,67 et en Sciences Economiques, Management et Gestion avec un rapport de parité de 0,67.

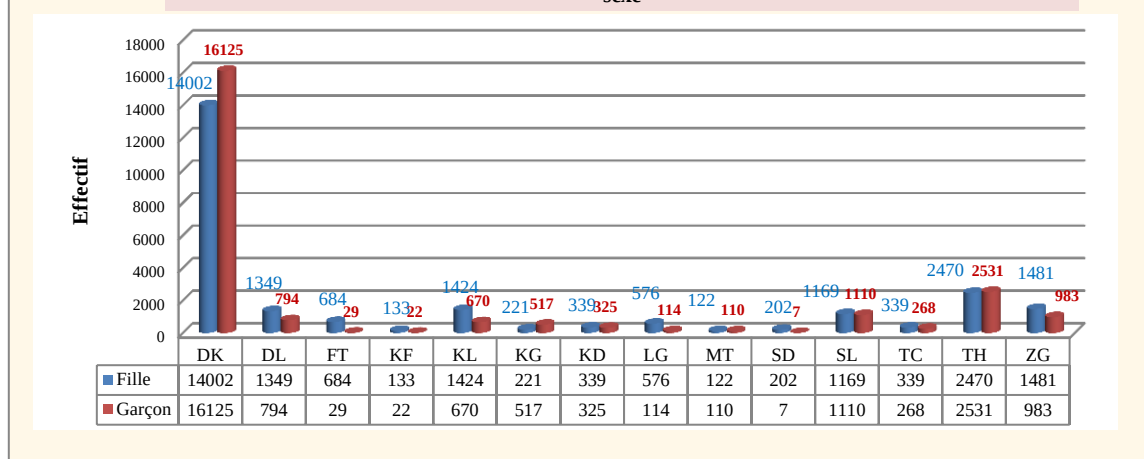
Cette situation de déséquilibre appelle à mettre en œuvre une stratégie alternative consistant pour l'essentiel en la promotion de l'accès des filles à l'enseignement supérieur mais aussi et surtout en l'éveil de leur intérêt pour les disciplines scientifiques et techniques. A signaler que les filles qui s'intéressent à ces disciplines réalisent souvent de meilleures performances que les garçons. Pour l'essentiel des domaines devant fournir le Capital Humain doté de connaissances et de compétences indispensables pour impulser voire garantir l'atteinte des objectifs de transformation structurelle de l'économie tel qu'indiqué par le PSE, il est nécessaire de favoriser une réduction significative des écarts entre les filles et les garçons pour les séries scientifiques, techniques et notamment pour la formation professionnelle tout en œuvrant pour l'amélioration des performances à tous les niveaux des différents ordres d'enseignement. A ce propos, les efforts à développer en faveur des filles doivent être amorcés dès les préscolaires et soutenu tout le long des cycles des différents ordres d'enseignement. On devrait aussi appuyer la présence des filles dans la formation professionnelle de manière à garantir l'égalité de chance d'accès des filles et des garçons à des formations qualifiantes adaptées aux besoins du marché du travail, de plus en plus sélectif et exigeant du point de vue de l'employabilité des postulants à l'emploi.

### 2.2.1.2.La formation professionnelle

L'effectif d'apprenants en 2013 dans la formation professionnelle, qui est de 48 116 se répartit entre le secteur Privé pour 21 199 apprenants soit 44% et le secteur Public pour 26917 apprenants soit 56%. Si du point de vue de la distribution selon le sexe, l'on relève une prédominance des garçons, dans le secteur Public, il en est tout autrement pour le secteur Privé où les filles sont plus nombreuses. Elles ne sont que 9 767 individus dans le Public soit 46% contre 11 432 soit 54% pour les garçons. A l'inverse, elles sont plus représentées dans le secteur Privé, avec un effectif de 14 744 apprenantes soit 55%, contre 12 173 pour les garçons soit 45%. Le cumul des apprenants au plan national, laisse apparaître une légère domination des filles sur les garçons avec, respectivement, 24 511 apprenantes soit 51% contre 23 605 pour les garçons soit 49%.



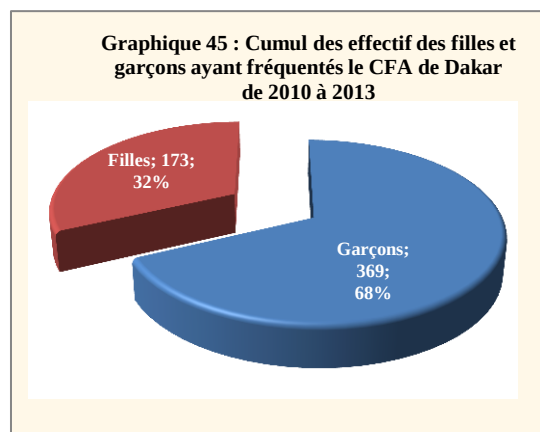
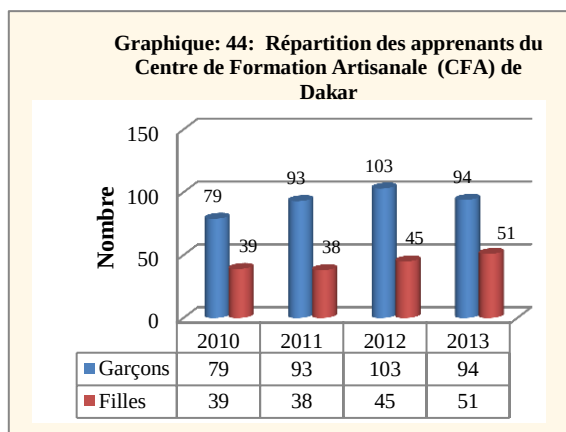
**Graphique 43 : Effectif de la formation professionnelle Public et Privé en 2013 selon la région et le sexe**



La distribution de l'effectif des apprenants selon les régions, illustrées par le graphique ci-dessus laisse apparaître de profondes disparités. La région de Dakar accueille, à elle seule, 30127 apprenants soit au 62,6% de l'effectif, tandis que les 33,4% restants sont diversement partagés à l'ensemble des 13 autres régions, avec, toutefois, des écarts souvent très importants entre elles. C'est ainsi que si certaines d'entre ces régions, telles Thiès (10,4%) qui enregistre le plus d'apprenants après Dakar et Ziguinchor (5,1%), Saint Louis (4,7%), Diourbel (4,5%) et Kaolack (4,4%), qui accueillent des effectifs plus ou moins du même ordre de grandeur, d'autres, par contre, présentent des effectifs plus faibles : Fatick (1,5%), Kédougou (1,5%) Tambacounda (1,3%) Matam (0,5), Sédhiou (0,4), Kaffrine (0,3%) et la région de Kolda qui ne pèse que pour 0,01%.

Du point de vue de la représentation selon le sexe et la région, on relève, au niveau national, une majorité de filles apprenantes qui masque toutefois un certain nombre de disparités. En effet, la région de Dakar accueille, globalement, un peu moins de filles que de garçons avec respectivement 14 002 apprenantes contre 16 125. Au niveau du secteur Privé, on relève une majorité de filles correspondant à un effectif de 11 203 apprenantes contre 10 385 pour les garçons. Par contre, elles sont relativement moins représentées que les garçons dans le Public avec 2 799 apprenantes contre 5 740 pour les garçons. Au de-là la région de Dakar, suivent respectivement celle de Thiès qui totalise un effectif de 5001 apprenants dont 49,39% de filles contre 50,61% de garçons, Ziguinchor avec 2 464 apprenants dont 60,11% de filles contre 39,89% de garçons, Saint Louis avec 2 279 apprenants dont 51,29% de filles contre 48,71% de garçon, Diourbel avec 2 143 apprenants dont 62,95% de filles contre 37,05% de garçons et Kaolack avec 2 094 apprenants dont 68% de filles et 32% de garçons. Les plus faibles effectifs sont relevés à Matam pour 209 apprenants dont 96,65% de filles et 3,35% de garçons et à Kaffrine avec 155 apprenants dont 85,80% de filles contre 14,19% de garçons.

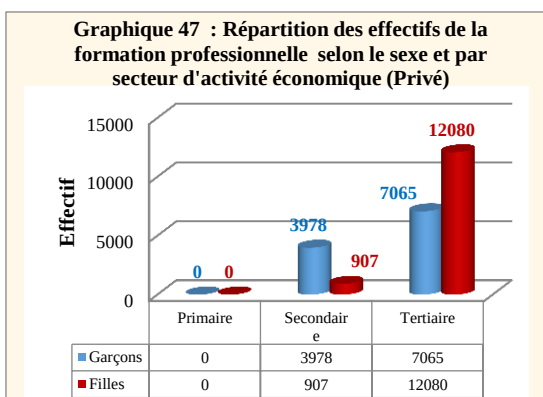
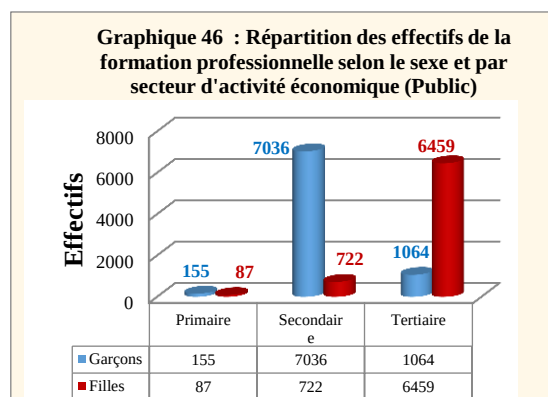
Spécifiquement à la région de Dakar, le Centre de Formation Artisanale (CFA) qui est, le plus important du pays offrant des types de formation formelle aux artisans, n'a enregistré de 2010 à 2013 qu'un effectif global de 542 apprenants dont 173 filles soit 32% contre 359 garçons soit 68%. Il faut noter dans la période considérée, une augmentation, fut-elle faible, du nombre de filles ainsi des garçons dont l'effectif a baissé de 2012 à 2013.



La faiblesse des effectifs constatés pour la formation des artisans peut être justifiée par une offre de formation limitée et le recours prioritaire des parents aux maîtres artisans qui acceptent d'accueillir, dans leurs unités de production de bien et de services, des jeunes en quête d'apprentissage technique et professionnelle. Pour l'essentiel, la majorité des jeunes ayant obtenu une qualification professionnelle et qui travaillent à titre d'indépendant ou de salariés, composés principalement de jeune hommes, sont formés dans ce type d'unité où la validation et certification des compétences, informelles dans la plupart des cas sont fortement basées sur l'aptitude à réaliser des ouvrages ou offrir des services ou bien de qualité reconnus par le maître d'apprentissage et acceptés par les consommateurs et usagers.

➤ ***Effectifs de la formation professionnelle selon le sexe et par secteur d'activités économiques en 2013***

La formation professionnelle a contribué, en 2013, au développement du capital humain destiné à être utilisé dans les différents secteurs d'activités économiques. En effet, sur l'effectif global de 39 553 d'apprenants 26 668 soit 67,4% sont destinés au secteur tertiaire, 12 643 soit 32% au secteur secondaire et 242 seulement soit 0,6% au secteur primaire. Pris individuellement, l'effectif des apprenants dans le secteur Privé, qui est de 24 030 soit 60,7%, est plus important que celui du Public qui n'enregistre que 15 523 soit 32,3%. Au sein des structures de formation du Public, les filles représentaient 12 987 soit 54% contre pour les garçons 11043 soit 46%.

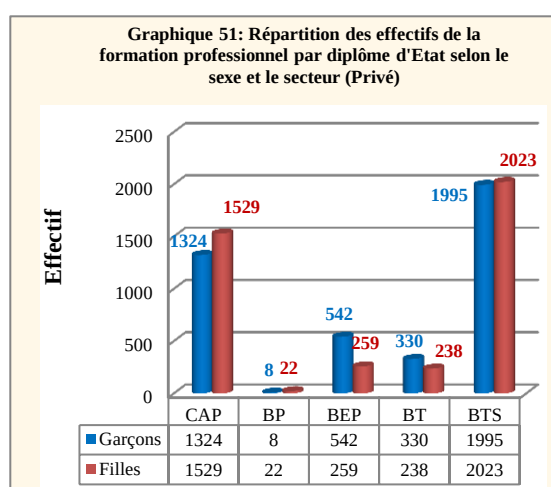
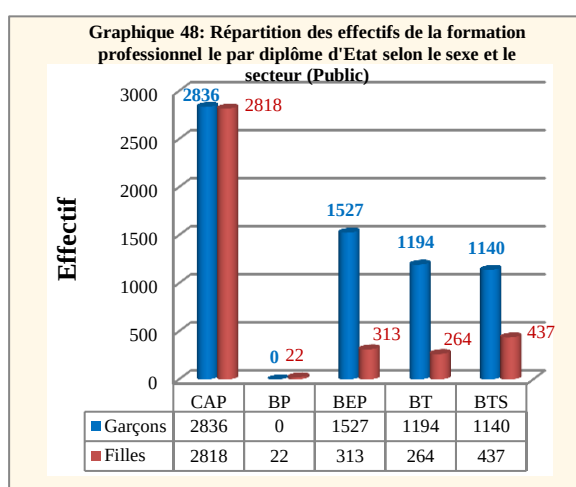


Comme le laissent apparaître les deux graphiques, les filles s'orientent principalement dans les formations destinées aux métiers du tertiaire plutôt qu'à ceux du primaire et du secondaire. Pour le secteur Privé, les garçons, un peu plus nombreux, représente 8 255 soit 53% contre

7268 filles soit 47%. Comme pour le Public, les filles sont plus présentes dans les formations destinées au secteur tertiaire où elles sont largement plus représentées que les garçons avec, pour le secteur Public, 6 459 apprenantes soit 85,8% contre 1064 apprenants soit 14,14%. Dans le Privé elles étaient de 12 080 apprenantes soit 63,10% contre 7 065 apprenants soit 36,90%, bien plus que les garçons.

➤ **Effectifs de la formation professionnelle selon le diplôme d'Etat obtenu selon le sexe et le secteur en 2013**

Le nombre de diplômés de la formation professionnelle, toute catégorie confondue, en 2013 est de 18 821. Il est majoritairement composé de garçons pour 10896 diplômés soit 58% contre 7925 filles soit 42%. Sous l'angle de la distribution des effectifs des diplômés selon le secteur de formation, le Public a formé 10 551 diplômés soit 56% contre 8 270 diplômés pour le Privé, soit 44%.



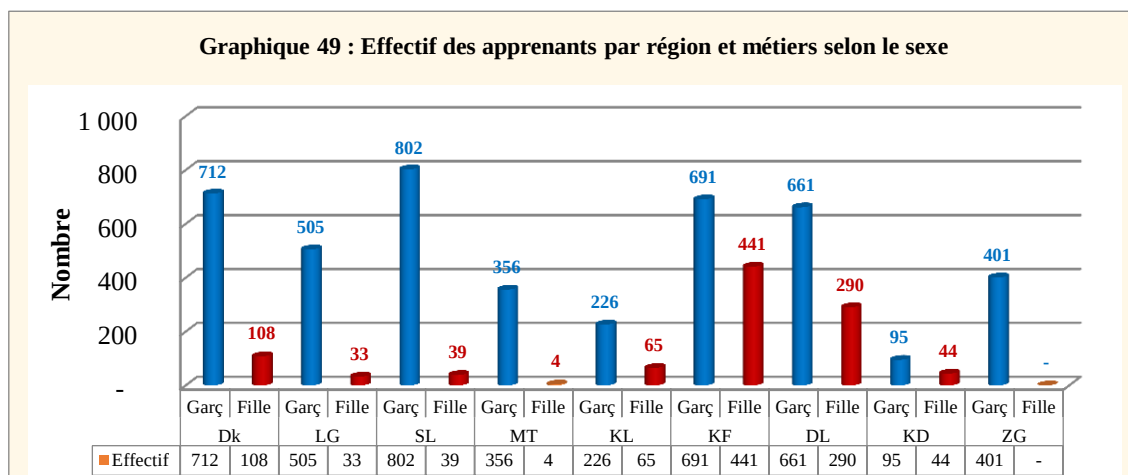
Dans le secteur Public, la proportion de garçons diplômés est de 63% contre 37% pour les filles tandis que, dans le Privé, 51% des diplômés sont des garçons contre 49% pour les filles. A relever, également, que dans le Public, le principal diplôme obtenu par les filles est le CAP pour une proportion de 73%, tandis que, pour ce diplôme, les garçons situent à un taux de 42%. Dans le Privé par ailleurs, on note un meilleur positionnement des filles par rapport au BTS avec un total de 2023 diplômés soit 49,7% pour les filles contre 47,5% pour les garçons, ceci par rapport à l'ensemble des diplômés. Pour les autres diplômes obtenus dans le Public, les filles diplômées du BP représentent un effectif de 22 là où aucun garçon diplômé n'est enregistré. Par contre, pour le BEP les garçons sont largement plus importants avec un effectif de 1 527 contre 313 filles seulement. Il en est encore quasiment de même pour le BT, puisque les garçons totalisent 1 194 diplômés contre 264 chez les filles. Quant au Privé, on relève 22 filles ayant obtenues le BP contre 8 garçons alors que pour le BEP il y a moins de filles que garçons avec respectivement 259 contre 542 et, enfin pour le BT, une majorité de garçons avec un total de 330 diplômés contre 238 filles.

➤ **Effectif des apprenants par région et métiers selon le sexe**

Dans la formation professionnelle l'offre d'apprentissage porte principalement sur divers métiers dont la menuiserie métallique, la menuiserie bois, la couture, broderie et confection, la transformation agroalimentaire, la production de pépinière, la coiffure, la teinture, la

maçonnerie, l'embouche, l'électricité, la carrosserie et peinture, la mécanique, la plomberie et le carrelage

Dans l'ensemble des secteurs et au niveau national, le Public et le Privé accueillent un effectif de 2 639 apprenants aux métiers, toutes activités économiques toutes confondues. Ces apprenants se distribuent en 1 798 garçons soit 68% et 841 filles soit 32%. Pour l'essentiel et d'une région à une autre, les garçons sont plus représentés que les filles avec, dans certains cas, une quasi absence de ces dernières dans la plupart des métiers. A titre illustratif 98% des apprenants sont des garçons à Matam, 90% à Saint Louis, 89% à Louga et 72% à Dakar.



La couture, la borderie et la confection demeurent les métiers qui accueillent le plus d'apprenants avec 1 048 individus dont 82% garçons et 18% de filles alors que ces derniers étaient réservés, par le passé, aux femmes. La distribution des effectifs des apprenants selon le sexe et la région, est caractérisée par de profondes disparités, largement en défaveur des filles sur la quasi-totalité des métiers en apprentissage, à l'exception de ceux considérés, traditionnellement, comme féminins, telles la coiffure, la teinture, l'embouche ou la transformation des céréales. Par contre, les garçons sont largement représentés dans l'essentiel des métiers du bâtiment, de l'automobile et la fabrication d'équipements domestiques ou destinés au BTP.

Globalement, les effectifs du secteur de la formation professionnelle présentent, en 2013, un indice de parité fille/garçon de 1,03 qui laisse apparaître, plus de présence des filles dans le secteur. Toutefois de fortes disparités entre filles et garçons existent d'une région à une autre, d'un métier à l'autre et entre les diplômés. Telle que ressorti de la comparaison des données sur les filles et les garçons, les différents graphiques de synthèses qui en ressortent mettent en évidence de nombreux écarts, pour l'essentiel, en défaveur des filles. La faible représentation des filles par rapport aux garçons peut être expliquée entre autres par le poids des pesanteurs socioculturelles et des traditions qui continuent de confiner les filles au foyer et à porter prioritairement les choix sur les garçons, socialement mieux acceptés pour être formés à l'exercice de certains métiers. De telles considérations qui ont pour effet de limiter les chances de qualification professionnelle et technique des filles sont à considérer dans la perspective d'élargissement de l'offre de possibilité de formation garantissant une meilleure employabilité envisagée dans le cadre de la mise en œuvre du PSE à travers les Institutions Supérieures d'Enseignement Professionnelle (ISEP).

## 2.2.2. Situation différenciée de la femme, de l'homme et des adolescent-e-s en matière de santé et de santé de la reproduction

A travers sa politique générale, l'Etat du Sénégal a réaffirmé son engagement à faire de la santé un secteur prioritaire où tous les ménages bénéficient d'un accès universel à des services de qualité, sans aucune forme d'exclusion. Cependant, le système mis en place reste inégalitaire à cause du faible accès des populations à des services de santé de qualité et du faible recours des femmes et des jeunes à des services de santé de la reproduction.

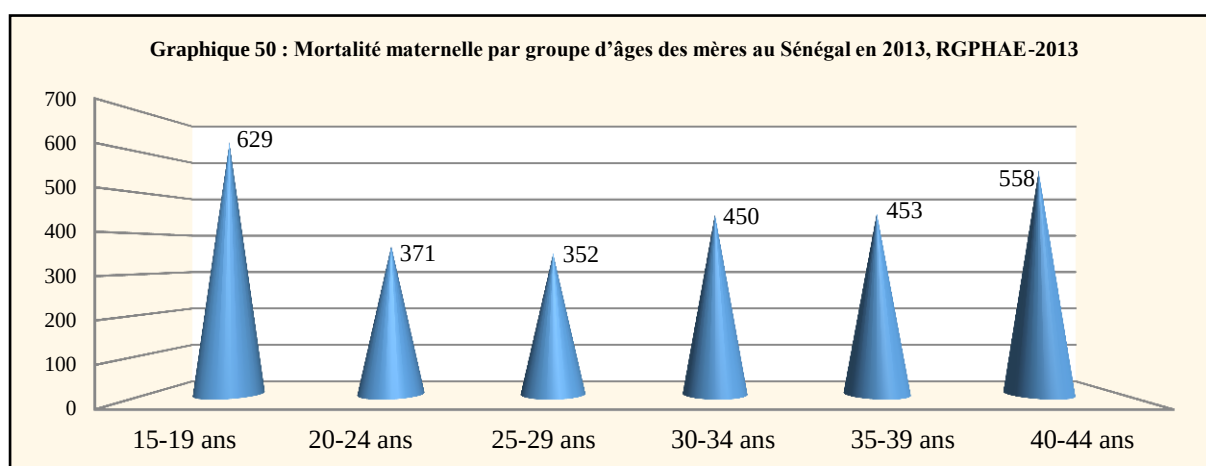
Une revue des **principaux indicateurs de santé** renseigne sur l'état de la situation des femmes, des hommes et des adolescent-e-s en matière de santé et de santé de la reproduction.

### ❖ La mortalité maternelle : une situation toujours préoccupante

Des progrès notables sont enregistrés au cours de ces dernières années. En effet, le taux de mortalité maternelle est passé de 410 (EDS IV 2005) à 392 décès pour 100 000 naissances vivantes (EDS-MICS 2010-2011) soit une baisse de 2% en 6 ans. Cette avancée s'explique par les importants efforts déployés dans les domaines de la surveillance de la grossesse, de l'assistance à l'accouchement et de la planification familiale. Malgré la baisse observée, le rythme de réduction est encore trop lent pour atteindre la cible de l'OMD qui était de réduire de trois quart ( $\frac{3}{4}$ ) le taux de mortalité maternelle entre 1990 et 2015, soit 127 décès pour 100 000 naissances vivantes, à l'horizon 2015 (PSE).

Ces résultats globaux ne doivent pas cacher l'existence de grandes disparités entre le milieu urbain et le milieu rural où les taux sont estimés respectivement à 309 pour 100 000 naissances et 472 pour 100 000 (EDS IV, 2005). La situation est davantage préoccupante au niveau des régions périphériques telles que Tambacounda, Kolda, Matam et Ziguinchor.

Par ailleurs, l'analyse de la mortalité maternelle par groupe d'âges révèle une surmortalité des mères adolescentes avec 629 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes. Ces résultats traduisent un risque de décès maternels plus élevé chez les mères âgées de moins de 20 ans (629 pour 100 000 naissances vivantes) et celles de la tranche d'âge 40 - 49 ans (plus de 500

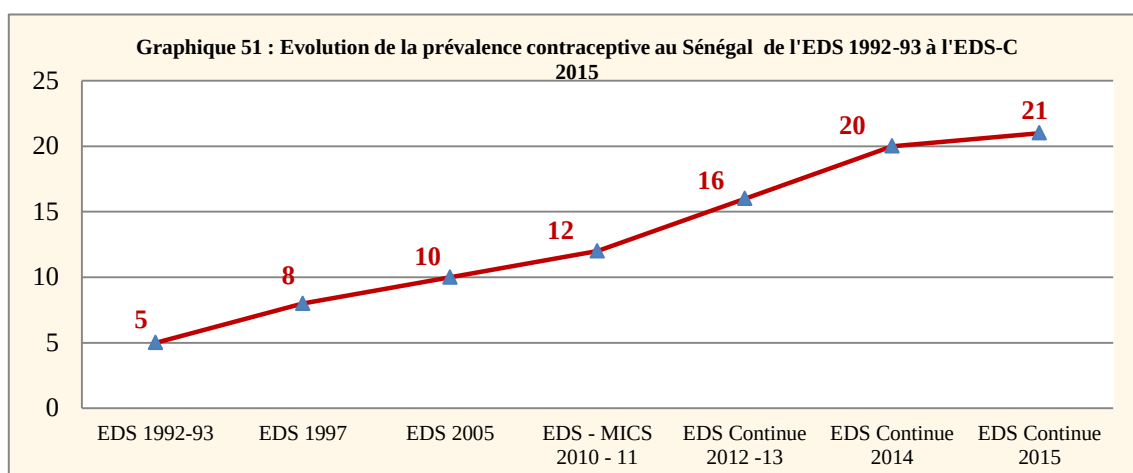


pour 100 000 naissances vivantes). Par contre, les mères âgées entre 20 et 29 ans sont moins exposées au phénomène avec moins de 400 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes. Ces informations corroborent l'hypothèse selon laquelle les adolescentes et les femmes aux âges avancés sont plus exposées aux décès maternels.

### ❖ Planification familiale : Des avancées notables durant ces cinq dernières années

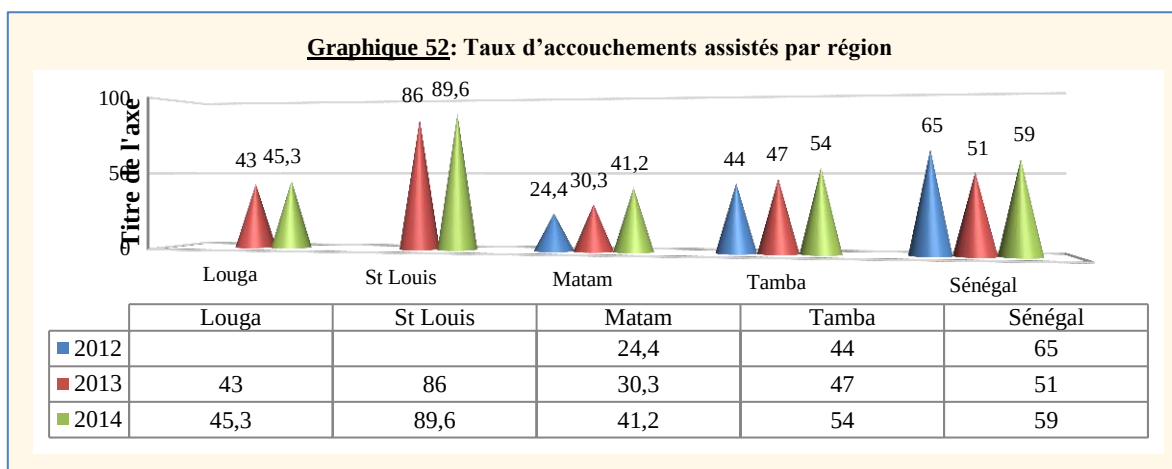
L'utilisation de la contraception moderne s'est améliorée de manière significative au Sénégal. En effet, le taux de prévalence contraceptive est passé de 5% en 1992 à 21% en 2015. La prévalence pour l'ensemble des méthodes est presque trois fois plus élevée en milieu urbain (31 %) qu'en milieu rural (14%). Comme pour l'ensemble des femmes en union, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural, les méthodes modernes les plus fréquemment utilisées par les femmes sont les injectables (11 % en zone urbaine et 6 % en zone rurale), les implants (7 % en urbain contre 3 % en rural) et la pilule (8 % en urbain contre 3 % en rural).

Par ailleurs, les résultats de l'EDS-C, 2014, révèlent que les femmes utilisent essentiellement les injectables (8%) suivies des pilules et des implants (5%)



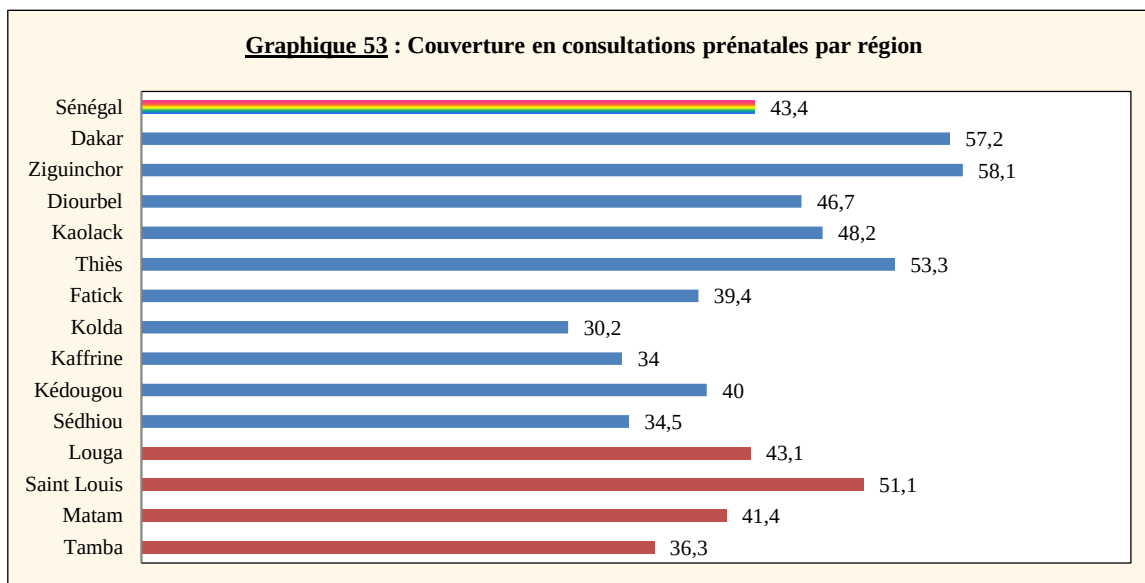
### ❖ Accouchements assistés par du personnel qualifié : des progrès significatifs

La proportion d'accouchement assisté par un personnel qualifié est passée de 50% en 2012 à 59% en 2014 selon l'EDS concernant l'année 2012-2013. Dans plusieurs régions, on note une évolution positive entre 2013 et 2014 : Louga (43 à 45,3%) ; Tambacounda (47 à 54%) ; Matam (30,3 à 41,2%), etc.





❖ **La couverture en consultations prénatales : un maillon déterminant dans la lutte contre la morbidité et la mortalité maternelle**



Le taux d'achèvement des CPN est encore globalement faible avec un taux de 43,4% au niveau national. Cette situation pourrait s'expliquer par le démarrage tardif des consultations et/ou les difficultés de suivi de toute la série par les femmes.

***Il devient impérieux de renforcer et de développer des stratégies qui contribuent à améliorer les performances des PPS dans ce domaine.***

❖ **Mutilations génitales : une pratique culturelle toujours fortement ancrée chez certaines ethnies malgré l'existence de textes qui l'interdit**

Les résultats du Recensement de 2013 montrent que, selon les déclarations des mères, 13% des filles de moins de 15 ans sont excisées en 2014 contre 18% en 2012-2013. Le pourcentage de filles excisées varie de façon importante à l'intérieur de cette tranche d'âge. Il est de 7 % pour les filles âgées de 0-4 ans excisées contre 11 % en 2012/13 alors que ce pourcentage est plus du double parmi les filles de 5-9 ans (16 %, contre 21 % en 2012/13) et que 17 % des filles actuellement âgées de 10-14 ans sont excisées (contre 25 % en 2012/13). Cette augmentation résulte en partie du fait que certaines filles sont excisées à des âges supérieurs à cinq ans.

❖ **Avortement : une pratique : donnant lieu à des complications médicales**

Une étude récente<sup>7</sup> estime à 51500 le nombre d'avortements pratiqués au Sénégal en 2012, soit un taux de 17 avortements pour 1000 femmes âgées de 15 à 44 ans. Dans la plupart des cas, ces avortements sont le résultat de grossesses non désirées ou non planifiées. Elles donnent lieu à des complications nécessitant une intervention médicale qui n'a pas eu lieu dans de nombreuses situations mettant en danger la vie de ces femmes. *Toujours selon cette*

<sup>7</sup> Estimations de l'incidence de l'avortement provoqué et conséquences de l'avortement non médicalisé au Sénégal, Gilda Sedgh, Amadou Hassane SYLLA, Jesse Philbin, Sarah Keogh et Salif Ndiaye, Perspectives. Internationales sur la Santé Sexuelle et Génésique, Numéro spécial de 2015.

*étude, les femmes pauvres sont les plus affectées, parce que plus vulnérables et bien plus susceptibles de souffrir de complications que leurs homologues mieux loties.*

### ❖ **Fistules obstétricales**

La fistule obstétricale est une affection sévère et débilitante, qui constitue l'une des morbidités maternelles les plus graves. Elle est due essentiellement aux mariages et grossesses précoces et à la pratique de l'excision. *Elle touche principalement les filles et les femmes les plus vulnérables et les plus pauvres de la société et n'ayant pas accès à des structures sanitaires.*

En plus des problèmes médicaux qu'elle engendre, la fistule constitue un drame social pour les victimes qui sont rejetées et stigmatisées par leurs familles et leurs communautés. Selon le bulletin d'information de l'UNFPA<sup>8</sup>, au Sénégal, on estime à 400 le nombre de nouveaux cas qui surviennent chaque année. Les régions les plus touchées sont celles de Kolda, Tambacounda, Ziguinchor et Matam.

La prévention et la prise en charge des cas de fistules obstétricales participent à l'amélioration de la santé maternelle et même si des performances sont notées, il reste beaucoup pour réaliser le slogan du projet : « Zéro fistule ».

### ❖ **Santé sexuelle et reproductive des jeunes et adolescent-e-s, un domaine devenu prioritaire**

La santé sexuelle et reproductive des jeunes et adolescent-e-s vise à sensibiliser cette tranche d'âge sur les comportements à risques (IST/Sida, grossesses et mariages précoces et drogues).

En effet, la précocité des rapports sexuels et de la première union les exposent aux infections sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA, aux grossesses précoces et/ou non désirées. En effet, 15% des femmes de 20-49 ans avaient déjà eu des rapports sexuels avant d'atteindre 15 ans (ESD/MICS 2010/2011). En outre, 16 % des femmes âgées de 25-49 ans étaient déjà en union avant d'atteindre l'âge de 15 ans, quatre femmes sur dix (40 %) étaient déjà en union en atteignant 18 ans et près de huit femmes sur dix (78 %) avant 25 ans (EDS/MICS 2010-2011).

Pour ce qui est du VIH/Sida, 50% des personnes séropositives au Sénégal ont entre 15 et 24 ans et les filles sont plus exposées que les garçons pour la tranche d'âge de 15-19 ans. Ainsi, les adolescentes mariées à des partenaires plus âgés sont encore plus exposées aux infections sexuellement transmissibles et au VIH/SIDA.

En somme, la situation de la santé de la mère s'est améliorée ces trois dernières années même si les résultats des différentes interventions ne sont pas traduits par une baisse notable de la mortalité maternelle. Aussi, convient-il d'améliorer davantage l'offre en services de santé de la reproduction à travers l'accélération de la réduction de la mortalité maternelle et de la morbidité maternelle et néonatale. Cela présage le repositionnement de la planification familiale afin de couvrir les besoins non satisfaits estimés à 25%. La couverture de ces besoins permet de réduire davantage les décès maternels et la mortalité infantile.

---

<sup>8</sup>Bulletin d'information du Bureau du Fonds des Nations Unies pour la Population au Sénégal (UNFPA), Septembre 2013, numéro 4.

Se fondant, entre autres, sur ces constats, le Plan National de Développement Sanitaire et Social (PNDS) et le Document de programmation pluriannuelle des dépenses traduisent la volonté du Gouvernement de rendre, dans un souci d'équité, les services sociosanitaires de base accessibles à toutes les composantes de la population, quel que soit leur pouvoir économique et zone de résidence grâce à des initiatives visant la mutualisation des moyens par l'entremise des mutuelles de santé que l'Etat soutien pour favoriser la participation de tous les ménages.

### **2.2.3. Protection sociale des hommes et des femmes**

#### **➤ Des politiques de protection sociale, d'égalité et d'équité, progressivement sensibles au genre**

Au Sénégal, la protection sociale a été marquée ces dernières années par des progrès notables en faveur des femmes, notamment les bourses de sécurité familiale, la gratuité des soins de césarienne, l'allègement des conditions de prise en charge en matière de Santé de la Reproduction, la disponibilité des Badjènu Gox, la carte d'égalité des chances et la Couverture Maladie Universelle.

Le Sénégal a élaboré une Stratégie Nationale de Protection Sociale avec comme objectif l'extension de la protection sociale aux secteurs non formels et aux groupes vulnérables confortée par la loi d'orientation sociale sur les droits des personnes handicapées (2010).

Dans le souci de réduire la probabilité de pertes dévastatrices du bien-être, de basculement ou de maintien dans la pauvreté chronique, le Gouvernement a élaboré avec l'appui des partenaires au développement, une Stratégie Nationale de Protection Sociale et de Gestion des Risques et Catastrophes.

Pour opérationnaliser cette Stratégie, un programme intitulé *Initiative Nationale de Protection Sociale des Groupes Vulnérables (INPS)* a été mis en place afin d'apporter des réponses à la demande sociale face à la hausse générale des prix des denrées de première nécessité et au taux assez élevé de l'insécurité alimentaire.

En vue d'atténuer la vulnérabilité des groupes sociaux défavorisés, le Sénégal a effectué une étude sur la revue des filets sociaux réalisée par la Cellule de Suivi Opérationnel des Projets et Programmes de Lutte Contre la Pauvreté (CSO-PLCP) du MFEEF avec l'appui de la Banque Mondiale. Il a porté sur une douzaine de filets sociaux, notamment l'assistance en vivres aux zones et groupes vulnérables et suivi de la sécurité alimentaire qui vise à assurer la disponibilité, la gestion et le suivi d'un stock de sécurité alimentaire à l'échelle nationale pour faire face aux pénuries, aux urgences alimentaires et à l'assistance en vivres aux communautés lors des grands rassemblements.

D'autres actions sont menées par :

- le Fonds de solidarité nationale qui assure une réponse immédiate et appropriée aux situations de crise et d'urgence par une assistance financière, médicale et humanitaire en matériel et produits divers ;
- le Programme de réadaptation à base communautaire qui appuie l'intégration sociale, économique et culturelle des personnes handicapées via des appuis en matériel et la subvention d'activités génératrices de revenus ;

- le Projet d'appui à la promotion des aînés (PAPA) qui vise à améliorer les conditions de vie des aînés par le renforcement des capacités et des prêts subventionnés pour des activités génératrices de revenus ;
- le Programme d'alimentation scolaire qui assure une alimentation suffisante en quantité et en qualité aux apprenants du formel et du non formel en vue de contribuer à l'amélioration des performances du système éducatif par la mise en place de cantines scolaires ;
- le Plan SESAME dont l'objectif est d'assurer des soins gratuits aux personnes âgées de 60 ans et plus dans toutes les structures de santé publique ;
- le Programme de bourses d'étude pour les orphelins et autres enfants vulnérables vise à assurer la scolarisation ou la formation professionnelle d'orphelins du SIDA et autres enfants vulnérables via l'attribution de bourses d'étude ;
- le Programme nutrition ciblée sur l'enfant et transferts sociaux vise à atténuer les impacts négatifs des crises notamment l'augmentation des prix de denrées alimentaires sur les enfants en bas âge dans les ménages vulnérables en augmentant la consommation des ménages dans les familles vulnérables avec des enfants de moins de cinq ans. Le Projet pilote NETS verse tous les deux mois, sur une durée de six mois, une allocation aux mères d'enfants de moins de 5 ans, en situation de vulnérabilité ;
- le Programme cash voucher : système de transferts sociaux qui a assisté 17 400 ménages les plus vulnérables qui reçoivent mensuellement des bons d'achat alimentaire d'une valeur de 3000 F par individu jusqu'à un maximum de six personnes par ménage. Ces bons sont remis au niveau de chaque ménage à la femme et sont échangés contre des denrées alimentaires de premières nécessités prédéterminées au niveau des commerçants détaillants sélectionnés et cela pour une durée de six mois. Le but visé dans cette intervention est de contribuer à l'atténuation de l'impact des prix élevés des denrées sur la sécurité alimentaire ;
- le Programme Intégré de Développement Economique et Social (PIDES) qui promeut un modèle inclusif de protection sociale en engageant les parties prenantes dans un processus de lutte contre la marginalisation socio-économique et l'exclusion sociale des jeunes et des femmes ;
- l'Initiative de protection sociale des enfants vulnérables vise à atténuer le risque de séparation familiale via la contribution au renforcement des capacités financières des ménages ciblés et l'amélioration de l'accès des enfants de 4 à 16 ans aux services d'éducation (accès, maintien/réussite à l'école et formation professionnelle), de santé et de protection. Ce projet pilote vise à sécuriser l'intégrité familiale en aidant à la prise en charge des frais d'entretien d'un à plusieurs enfants de ménages vulnérables ;
- le Programme d'appui aux activités de cantines scolaires pour soutenir des programmes de scolarisation et de maintien des enfants à l'école via la distribution de vivres aux établissements préscolaires et élémentaires en zones rurales, en appui à la Division des cantines scolaires.

Malgré les avancées notées dans le domaine de la protection sociale, cette situation constitue un véritable frein à l'épanouissement des femmes et des filles et à leur pleine participation au développement économique et social.

➤ **Les autres contraintes peuvent être résumées ainsi qu'il suit :**

- Persistance des croyances socioculturelles néfastes (mendicité, traite, pires formes de travail des enfants, châtiments corporels, mariages d'enfants.....) ;
- Violence basées sur le genre (châtiments corporels dans les centres d'éducation....)

- Difficultés de maintien des filles à l'école dans certaines zones ;
- Violences basées sur le genre (viols, coups et blessures).
- Insuffisance de financement du plan d'action national de la Stratégie Nationale de Protection de l'Enfant ;
- Insuffisance de personnel spécialisé sur le genre ;
- Difficultés d'application de certaines lois ;
- Les défis liés à l'effectivité de l'application des textes protecteurs des droits de la femme, notamment la loi 99-05 du 29 janvier 1999, sanctionnant les VBG et les MGF/E, la loi d'orientation sociale ;
- L'existence de certaines dispositions discriminatoires de certains codes (Code de la Famille articles 111, 637, 642, Code de la sécurité sociale article 21, Code pénal l'article 300, 320, l'article 305 est en violation de l'article 14 du Protocole de Maputo) ;
- L'analphabétisme ;
- La faible implication des hommes dans la Santé de la Reproduction.

#### **2.2.4. Le genre dans les secteurs de l'urbanisme, de l'habitat et du cadre de vie**

##### Au niveau institutionnel

L'urbanisme, l'habitat et le cadre de vie sont des déterminants dans la lutte contre la pauvreté et l'instauration d'un développement durable. Relativement à la prise en compte des questions de genre, jusque-là, le Ministère en charge de ces sous-secteurs a longtemps gardé une certaine neutralité. Toutefois, les préoccupations relatives à l'égalité et à l'équité de genre commencent à être prise en compte dans la planification, l'organisation et la gestion du secteur pour une meilleure identification des enjeux liés au genre et une prise en charge effective des besoins différenciés des hommes et des femmes dans le développement urbain et l'accès à un habitat et à un cadre de vie décent.

Cette évolution positive est facilitée par la stratégie d'institutionnalisation du genre dans les secteurs d'activité, retenue par le Gouvernement pour soutenir l'effectivité de l'équité et de l'égalité homme-femme dans les interventions de développement. Plusieurs mesures ont été prises dans ce cadre : la désignation d'un point focal genre, l'option de créer une Cellule genre au sein du département et l'élaboration d'un plan d'action annuel genre.

Aujourd'hui encore, force est de constater que la situation des hommes et des femmes dans les domaines de l'urbanisme, de l'habitat et du cadre de vie n'est pas maîtrisée. Seule la représentation des personnels dans l'institution est connue et révèle une faible présence des femmes notamment au niveau des centres de décisions et de contrôle des ressources. Sur un effectif total de deux cent soixante-sept (267) agents, on dénombre soixante-dix-neuf (79) femmes, soit moins de trente pour cent (30%). De plus, seules trois de ces femmes occupent une position de décisionnaire contre vingt-huit (28) postes en qualité de Directeur, chef de Division ou chef de Service, confiés à leurs homologues masculins<sup>9</sup>.

A noter également, la faible présence des femmes dans les corps de métier génie civil, aménagement-urbain, architecture, sans doute du fait du caractère technique du secteur. Cette situation est à mettre en lien avec la faible représentation des filles dans les filières scientifiques et techniques.

---

<sup>9</sup> Source : Contribution du Ministère du Renouveau urbain, de l'Habitat et du Cadre de vie.

### Dans le domaine de l'urbanisme

L'Urbanisme est le secteur d'activités, en charge de la gestion de la ville à travers la planification urbaine et l'aménagement urbain. Son objectif général est l'amélioration du cadre de vie et la préservation de l'environnement en vue d'assurer le bien-être de l'homme.

La planification urbaine, outil de gouvernance publique, induit l'implication de toutes les parties prenantes dans l'élaboration des plans d'urbanisme à travers des mécanismes de consultation de conseils/commissions où sont représentées les populations, les collectivités locales intéressées et les organismes professionnels et socio-économiques. Ces consultations permettent en effet aux différentes parties prenantes de faire valoir leurs intérêts et constituent des moments privilégiés pour les groupes d'intérêts qui y sont représentés de donner leur avis avant l'approbation des plans par l'Autorité compétente. Mais dans la pratique, les procédures et documents préparatoires des consultations menées lors des opérations de planification gardent une certaine neutralité par rapport aux questions de genre. Les femmes en particulier y sont sous-représentées et dans la plupart des cas elles sont sous informées quant aux enjeux liés aux plans d'urbanisme. Aussi, leurs préoccupations sexospécifiques sont peu prises en compte dans lesdits plans.

L'aménagement urbain est la concrétisation de la planification urbaine. Il est matérialisé par la création de pôles urbains, de zones d'aménagement concerté (ZAC), de lotissements mais aussi par les opérations de rénovation urbaine, de remembrement urbain, de restructuration et de régularisation foncière. Là également, il convient de souligner la portée générale des dispositions prévoyant la participation des populations dans la plupart des opérations d'aménagement et d'y constater la faible implication des femmes. Ces dispositions ne comportent aucune distinction de genre et peuvent rencontrer des difficultés dans leur application faute d'un bon ciblage des différents groupes d'intérêts notamment les associations de femmes et de jeunes pour leur implication effective dans les processus de planification et d'aménagement urbains où ils pourront exprimer leurs besoins en termes d'équipements et d'infrastructures nécessaires à l'amélioration de leur cadre de vie. Par ailleurs, il n'est point relevé de modalités et pratiques destinées à l'impact des aménagements urbains sur les femmes qui ont plus tendance à utiliser les zones à aménager pour leurs activités économiques.

### Dans le domaine de l'Habitat et du cadre de vie

L'habitat regroupe le sous-secteur de la construction, le cadre de vie mais également l'accès au foncier viabilisé et à un logement décent.

Concernant le sous-secteur de la construction, il faut relever tout d'abord le faible pourcentage de femmes y intervenant mais également la nécessité de prendre en compte dans le code de la construction les besoins spécifiques des populations, en particulier les personnes vivant avec un handicap, les personnes âgées et les femmes, en termes de mobilité et de charge de travail.

Ce sous-secteur constitue dans son ensemble un important vivier d'emplois et d'énormes potentialités pour booster la croissance. Relativement au cadre de vie, la pollution environnementale (olfactive, visuelle, etc.) et les risques de Santé publique y afférents, principalement pour les groupes vulnérables (enfants, personnes âgées, femmes), l'indisponibilité des services et équipements sociaux de base, l'absence d'espaces et d'équipements de loisirs et de détente pour les familles, l'insuffisance des parcs et poumons verts en milieu urbain et les défaillances en matière d'assainissement, de gestion des déchets

domestiques et les risques sanitaires y relatifs, principalement encourus par les groupes vulnérables (enfants, personnes âgées, femmes), les violences/agressions à l'égard des populations notamment les femmes dans leur cadre de vie, constituent les principaux domaines à prendre en charge pour offrir aux populations une bonne qualité de vie.

Le sous-secteur du cadre de vie recèle également d'importantes potentialités en matière d'emplois, notamment les emplois verts et leur sécurisation à l'instar du programme dénommé « Ville verte pour l'emploi » initié dans le cadre du PSE. Les femmes peuvent bénéficier de ces opportunités et développer des activités autour de l'entretien des espaces verts, leur sécurisation et leur démultiplication.

Relativement à l'accès au foncier viabilisé et à un logement décent, plusieurs obstacles s'opposent encore à l'accès équitable des femmes à la propriété foncière et au logement. L'irrégularité et la faiblesse de leurs revenus ne leur permettent pas d'obtenir le crédit nécessaire auprès des institutions de financement.

En définitive, la situation différenciée des femmes et des hommes, en termes de potentiel, de capacité et de contrainte, n'est pas explicitement prise en compte dans les secteurs de l'urbanisme, de l'habitat et du cadre de vie. La réticence jusqu'ici des responsables du secteur à s'engager dans une démarche d'institutionnalisation et le caractère technique du secteur sont identifiés comme les principales contraintes à la non-intégration du genre dans la planification et l'aménagement urbain. Cette situation est matérialisée par : (i) la non intégration du genre dans les interventions du secteur y compris les programmes et projets du PSE, (ii) l'absence de prise en compte des questions de genre dans les documents de planification, les procédures et les textes législatifs et réglementaires (code de la construction) organisant et régissant le secteur de l'urbanisme et de l'habitat, (iii) la sous-représentation des femmes dans les instances consultatives et (iv) le faible pourcentage de femmes spécialisées dans les corps de métiers du bâtiment (ingénieurs en génie civil, architectes, techniciens en bâtiment, promoteurs immobilier ou aménageur-développeur), (v) Déficit de mécanismes d'accompagnement pour le respect de certains droits, (accès à la propriété, accès à un habitat décent, etc.).

La prise en compte des questions de genre dans les politiques d'urbanisme, d'habitat et de création d'un cadre de vie adéquat est limitée par des contraintes importantes nécessaires à considérer pour l'amélioration des conditions de vie des populations et notamment des femmes. On peut en citer :

- la méconnaissance par les femmes des enjeux et des opportunités en termes d'emplois, d'accès au foncier et à la propriété et faible influence de ces dernières sur les choix et décisions relatifs à la planification urbaine et aux opérations d'aménagement ;
- la faible connaissance par les femmes des mécanismes de facilitation pour l'accès à un foncier aménagé au moindre coût (coopératives d'habitat, ZAC, lotissements administratifs, etc.) ;
- la plus grande vulnérabilité des femmes aux violences/agressions au sein de leur cadre de vie.

Pour lever les différentes contraintes relevées, les défis ci-après sont relevés :

- l'adhésion des responsables des structures et leur engagement sont indispensables pour réussir le processus d'intégration du genre dans les activités menées par les structures,



*pour disposer de données ventilées par sexe et identifier les axes sur lesquels agir pour parvenir à un meilleur équilibre*

- l'implication des femmes autant que les hommes dans les consultations inhérentes aux procédures de planification leur donne l'opportunité d'exprimer leurs besoins et permet, dans la mesure du possible, une prise en compte des préoccupations sexospécifiques dans lesdits plans.
- une meilleure prise en compte du genre dans les procédures d'aménagement, y compris dans les opérations singulières telles la restructuration, permet d'intégrer leurs préoccupations, notamment en ce qui concerne les équipements sociaux à mettre en place. Elle permet également d'augmenter leurs chances d'accéder au foncier aménagé à moindre coût.
- une meilleure prise en compte du genre dans les procédures d'aménagement, y compris dans les opérations singulières telles la restructuration, permet d'intégrer leurs préoccupations, notamment en ce qui concerne les équipements sociaux à mettre en place. Elle permet également d'augmenter leurs chances d'accéder au foncier aménagé à moindre coût.
- L'augmentation du nombre de femmes titulaires de formations spécialisées dans les corps de métiers du bâtiment accroît leur chance de profiter des retombées positives de la croissance dans le secteur. Elle offre également la possibilité d'ajouter au savoir-faire acquis une touche féminine et donner ainsi un nouveau visage aux constructions et à la ville en général.
- Enfin, une meilleure prise en compte des personnes vulnérables dans le code de la Construction relève du respect des droits humains.
- Une meilleure gestion de la ville par les communes permettrait de mieux juguler les problèmes de sécurité en milieu urbain dont les principales victimes sont les femmes et les jeunes filles.
- Il en est de même de la gestion environnementale dans son ensemble et de la mise en place des équipements et services sociaux de base, de détente et de loisirs qui offrent aux familles, en particulier aux femmes et aux enfants dont elles assurent l'éducation de manière quasi exclusive, un espace de liberté dans un cadre urbain fortement encombré sans compter les enjeux de Santé publique.
- Le cadre de vie offre en outre une multitude de nouveaux métiers qui pourraient bénéficier aux femmes si elles parviennent à s'organiser et à se soutenir mutuellement, même en l'absence d'un appui des pouvoirs publics.

### **Enjeux et défis à considérer**

En ce qui concerne le secteur de l'Habitat, ce plan est matérialisé par une ambition de lancer, de manière dynamique et pérenne :

- la construction de logements sociaux de 15 000 unités d'habitation (logements et parcelles viabilisées) par an « Projet d'accélération de l'offre en habitat social».
- la structuration d'une filière de production de matériaux de construction susceptible non seulement de booster la création d'emplois mais également de favoriser une baisse

du coût de sortie des logements grâce à la valorisation et à l'utilisation de matériaux locaux. « Projet d'accélération de l'Offre en Habitat social ».

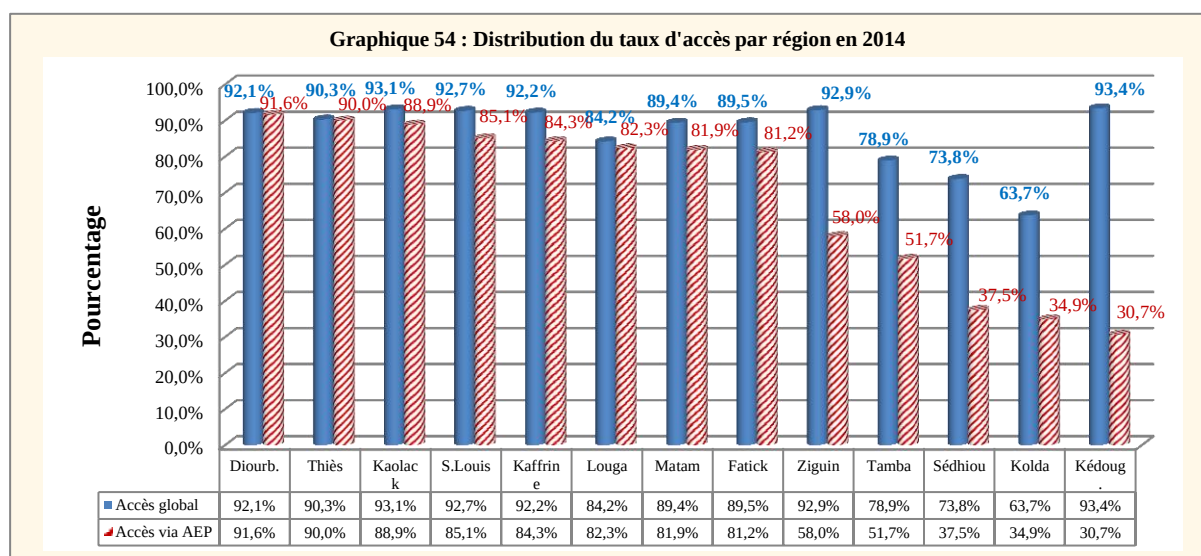
Le premier, qui est en cours de mise en œuvre, mobilise les actions conjuguées des différents sous-secteurs : l'Urbanisme avec tout d'abord les plans d'urbanisme à mettre en place pour accompagner la dynamique engagée mais aussi les programmes d'aménagement, en particulier ceux des ZAC et des Pôles urbains, pour mettre à la disposition des développeurs et des promoteurs immobiliers des espaces disposant de réseaux primaires pour accueillir leurs programmes d'Habitat ; l'Habitat qui englobe à la fois la construction, le cadre de vie et l'accès au foncier aménagé et viabilisé et à un logement décent.

Le dispositif en cours qui accompagne cette dynamique s'adosse notamment sur les points suivants : l'examen des modalités d'une baisse de la fiscalité immobilière, la réduction optimale des frais versés aux intermédiaires institutionnels, le renforcement de la transparence sur le foncier, la mise en place d'un fonds pour l'Habitat social qui servirait entre autres à garantir et à bonifier les prêts consentis aux aspirants à la propriété dont les revenus faibles et/ou irréguliers n'ont pas permis jusque-là de bénéficier d'un crédit au logement.

## 2.2.5. Eau et assainissement

Le Sénégal a réalisé des progrès important en matière d'accès à l'eau potable alors que l'accès aux réseaux d'assainissement reste encore faible.

En milieu rural où l'approvisionnement en eau potable est assuré par la femme qui doit faire face, en même temps, à de multiples travaux domestiques, le taux d'accès à l'eau potable est de 86,6% en 2015 contre 84,1% en 2014 soit une augmentation de 2,5 points. Cette progression, enclenchée depuis la mise en place du Programme Eau et Assainissement du Millénaire, a été obtenue grâce à la mise en place de 15 992 points d'accès à l'eau potable.



Au-delà de Dakar qui reste la zone où le taux d'accès est le plus fort, la distribution du taux d'accès par région en 2014 présente de fortes disparités dans les zones du sud et de l'est. Au-delà les régions du centre telles, Diourbel, Thiès, Kaolack et même Fatick et Matam qui enregistrent des taux situés entre 85% et 93,4%, on relève ailleurs des niveaux d'accès encore faible. A Ziguinchor on enregistre, un taux d'accès global de 92,9% et un taux via AEP

moyen de 58%. Suivent les régions de Tambacounda avec un taux global de 78,8% et un taux d'accès via AEP de 51,7%, à Sédhiou un global de 73,8% et un taux via AEP de 37,8%, à Kolda qui enregistre les plus faibles taux avec 63,7% et 34,9% et enfin Kédougou qui porte à la fois le plus faible taux d'accès via AEP qui est de 30,7% et le taux global le plus élevé qui est de 93,4%.

Pour ce qui est du taux national d'accès par adduction d'eau potable (personnes desservies par le biais des bornes fontaines et branchements particuliers à partir de forages motorisés ou de stations de traitement d'eau), des progrès importants ont été notés. En effet le taux qui était de 69,85% en 2014 est passé à 74% en 2015 à 74% soit une évolution positive de 4,15 points.

Par contre, l'accès par puits modernes (équipés ou non de pompes à motricité humaine) a sensiblement diminué pour atteindre 12,6% contre 14,2%. Ce qui s'est traduit, sans doute, par une amélioration de la qualité et de la sécurité de l'accès à l'eau pour les femmes qui restent de loin les principales usagères des points d'eau et celles qui assurent la motricité humaine en cas d'équipements manuels des points d'eau.

L'introduction des forages multivillages qui ont eu, entre autres effets de contribuer à la réduction des distances des points d'eau aux villages desservis a eu des impacts positifs sur les femmes des ménages concernés. En effet, une progression significative a été notée avec les réalisations en 2014 qui ont permis à 11 802 localités de disposer d'au moins d'un point d'eau moderne et à 9 323 autres d'être effectivement raccordés à un réseau d'adduction d'eau connecté à un forage ou à une station de traitement.

Toutefois, il a été relevé un recul en matière de projets de petite unité hydraulique villageoise sauf dans les zones où le recours aux pompes à motricité humaine est encore une solution provisoirement irréversible. Ce qui a pour effet, d'exposer les femmes à l'obligation d'assurer la charge physique nécessaire pour l'exhaure de l'eau en plus des distances à parcourir. D'autre part, avec 42% des localités sans accès à l'eau par adduction, il apparaît que la desserte encore concentrée dans certaines parties du pays et dans les grandes localités ne favorise pas un accès facile des femmes des autres zones à des points d'eau. Celles-ci sont obligées, de parcourir de longues distances à pied, à dos d'âne ou par charrette attelées à des ânes pour l'approvisionnement de leur ménage en eau potable alors que les hommes ne fréquentent les points d'eau que pour abreuver le bétail.

Si les tendances actuelles se maintiennent ou évoluent positivement, l'objectif d'accès à l'eau potable qui est de 100% pour les milieux urbains et ruraux pourrait être atteint comme visé par le PSE en 2018. Les résultats obtenus ont été atteints grâce aux importants investissements consentis dans le cadre du Programme Eau Potable et Assainissement du Millénaire (PEPAM) qui doit relever un défi majeur qui est d'assurer la fourniture régulière en eau potable de qualité pour toutes les régions. Dans ce sens, une attention particulière devrait être accordée aux régions du sud et de l'est où les femmes et les filles sont encore soumises à de lourdes corvées en matière d'approvisionnement en eau. Ce qui a pour effet de limiter les niveaux de scolarisation des filles et leur performance à l'école.

Le taux d'accès à l'assainissement en milieu urbain est passé de 62,0%, en 2005, à 62,4%, en 2012. En milieu rural, ce taux est passé de 26,2%, en 2006, à 35,6%, en 2012. En zone rurale comme en zone urbaine, les femmes subissent, du fait de leurs responsabilités familiales, l'absence d'infrastructures d'accès à l'eau potable et d'assainissement. Dans les zones périurbaines touchées par les inondations, les plus exposées sont les femmes qui assurent de

tout temps la propreté du cadre de vie, notamment l'évacuation ou l'enfouissement des eaux usées. Dans les zones touchées par les inondations, l'absence de système d'assainissement qui accroît par ailleurs les risques sanitaires accentue les charges domestiques des femmes qui s'occupent, en première ligne du suivi sanitaire des enfants plus exposés à des maladies comme le paludisme et celles d'origines hydriques. Et en plus, en cas de délocalisation des ménages du fait des inondations, les femmes perdent une bonne partie de leur capital social et doivent faire face à des défis de réintégration sociale dans les nouveaux milieux d'accueil.

Dès lors, beaucoup d'efforts doivent encore être déployés pour améliorer significativement l'accès des populations à l'eau potable et à des systèmes d'assainissement adéquats.

## **2.2.6. Environnement et développement durable**

*Insérer partie environnement et développement durable*

## **2.3. Situation différenciée des femmes et des hommes dans la création de richesse**

### **2.3.1. Disparités selon le sexe dans l'emploi et le chômage**

L'examen de la structure de l'emploi au niveau national, permet de relever des taux d'emploi mettant en évidence une nette prédominance des jeunes hommes sur les jeunes femmes, avec respectivement 55,2% et 34,6%. Une distribution du même ordre de 60,3% pour les jeunes hommes et 39,3% pour les jeunes femmes, est aussi observée pour ce qui concerne le taux d'activité. La répartition des emplois selon les classes d'âges présente les mêmes disparités en défaveur des jeunes femmes. Il en est également ainsi du taux de chômage pour lequel on note, au niveau national et par classes d'âges, des taux pour la plupart deux fois plus élevés pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Pour ce qui concerne la durée moyenne du chômage, les proportions sont de 15 jours pour les hommes contre 18 pour les femmes. Et pour le sous-emploi, 18,1% et 39,6% pour la tranche moins de 40 heures et 81,9% contre 60,4% pour la tranche 40 heures et plus. Il est à noter que l'avance des filles pour la tranche 40h et plus du taux de sous-emploi s'explique en partie par la relative féminisation de l'économie rurale et par l'exode massif des jeunes hommes des zones rurales vers les villes et à l'extérieur.

### **Répartition des personnes occupées selon le secteur d'activité et le sexe**

Sur un effectif global de 1 934 722 jeunes occupés, en 2011, dans les différents secteurs de l'économie nationale, la population masculine représente 1 134 271 contre 800 451 pour les femmes, soit respectivement 58,6% et 41,4%. Au point de vue emploi par secteur, 59,6% des postes dans le primaire sont occupés par les hommes, 66,8% dans le secondaire et 45,1% dans le tertiaire contre pour les femmes 40,4% dans le primaire, 33,3% dans le secondaire et 55% dans le tertiaire. Ce qui laisse apparaître, aux niveaux primaire et secondaire, une prédominance des hommes dans les emplois et une majorité de femmes dans le tertiaire.

Du point de vue de la répartition entre zone rurale et zone urbaine, la population active jeune est à 37,3% en zone urbaine contre 62,7% pour la zone rurale, avec, pour cette dernière, un effectif de 1 211 928 individus occupés à 74% dans le secteur primaire, où les femmes et les filles représentent encore une bonne partie de la main-d'œuvre bien qu'elles soient marginalement détentrices des facteurs de production de base du secteur.

### **Répartition des jeunes femmes et hommes ayant un emploi selon le milieu**

La distribution de l'emploi des jeunes selon le milieu, montre que 61,3% des jeunes ruraux ont un emploi contre 38,7% pour les jeunes des centres urbains, avec toutefois une inégale répartition des emplois selon le milieu et le sexe. Dans les villes, 41,1% des jeunes hommes ont un travail contre 35,3% pour les jeunes femmes, alors que dans les zones rurales, ces dernières ont plus de travail que les jeunes hommes avec 64,7% contre 58,9% pour ces derniers. Cette situation s'explique par des raisons à la fois sociologiques et économiques. Les femmes en milieu rural ont en effet relativement moins de mobilité professionnelle que les hommes, qui sont pour l'essentiel, les principaux candidats à l'exode rural et à la migration externe. Cette situation met de fait les femmes au-devant comme main-d'œuvre de substitution, ceci en plus de leurs charges et responsabilités familiales accentuées par le poids des traditions qui les confinent au foyer pour la gestion des tâches domestiques.

Du point de vue de la distribution par sexe pour la région de Dakar, 53% des emplois disponibles sont détenus par les jeunes hommes contre 47% pour les jeunes femmes, tandis que pour l'ensemble des autres régions, on observe une situation légèrement inversée, avec environ 51% des emplois tenus par les femmes et 49% par les hommes.

### **Répartition des sans-emplois selon le sexe, l'âge, le milieu et le niveau d'instruction**

Sur l'effectif national de 2 307 460 jeunes sans emploi, selon le recensement 2011ANSD, 1333 484 sont en zone urbaine contre 973 976 en zone rurale. Du point de vue de la distribution selon le sexe 1 535 178 jeunes femmes dont 832 560 vivent en villes et 702 618 du monde rural, sont sans emploi, contre 772 281 de jeunes hommes répartis dont 500 924 vivant en zones urbaines et 271 357 en zones rurales, soit en valeurs relatives, au niveau national, de 66,6% de jeunes femmes sans emploi et 33,4% de jeunes hommes. La comparaison intra-zone donne pour la zone urbaine, 62,4% de jeunes femmes sans emploi contre 37,6% de jeunes hommes et pour la zone rurale, 72,2% de jeunes femmes contre 27,8% de jeunes hommes. A l'échelle nationale, la problématique de l'absence d'emploi touche donc deux fois plus les jeunes femmes que les jeunes hommes. L'effet de féminisation de l'emploi noté en zone rurale se révèle malheureusement faiblement compensateur pour combler l'écart entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

Au plan de la répartition par région, la région de Dakar absorbe 31,2% des sans emploi, soit 719 920 jeunes, composés de 449 310 jeunes femmes et de 270 610 jeunes hommes, soit 62,4% de jeunes femmes et 37,6% de jeunes hommes. Le reste de la population, soit 68,8% correspondant à 1 587 537 individus, est partagé par l'ensemble des autres régions, avec 1.085.667 jeunes femmes contre 501 670 jeunes hommes sans emploi, soit respectivement 68,4% et 31,6%. Sous l'angle du niveau d'instruction, sur les 1 440 979 jeunes sans emploi des différents cycles d'enseignement, la population féminine est de 837 662 et celle masculine de 603 317 soit respectivement, 58,1% et 41,9%.

Pour la quasi-totalité des critères utilisés pour étudier le problème de l'emploi des jeunes, le trait commun qui apparaît est que les filles sont presque toujours en position de désavantage par rapport aux garçons ; ce qui pour les décideurs, constitue une contrainte de plus dans la recherche de solutions au problème de l'emploi des jeunes. En sus, se pose donc pour eux la question de la répartition équitable du potentiel emploi de l'économie du pays entre les garçons et les filles ; pour répondre à la fois à des considérations de justice sociale, mais aussi de rationalité et d'efficacité économiques.

### **2.3.2. Disparités entre femme et homme dans l'agriculture**

En milieu rural et urbain, les femmes et les hommes participent, exploitent et bénéficient différemment des activités économiques agricoles, d'élevage, de pêche, artisanales et manufacturières menées en milieu rural et urbain. Dans tous ces sous-secteurs, il existe des disparités qui sont induites par les statuts conférés respectivement à la femme et à l'homme et la division du travail qui en a résulté.

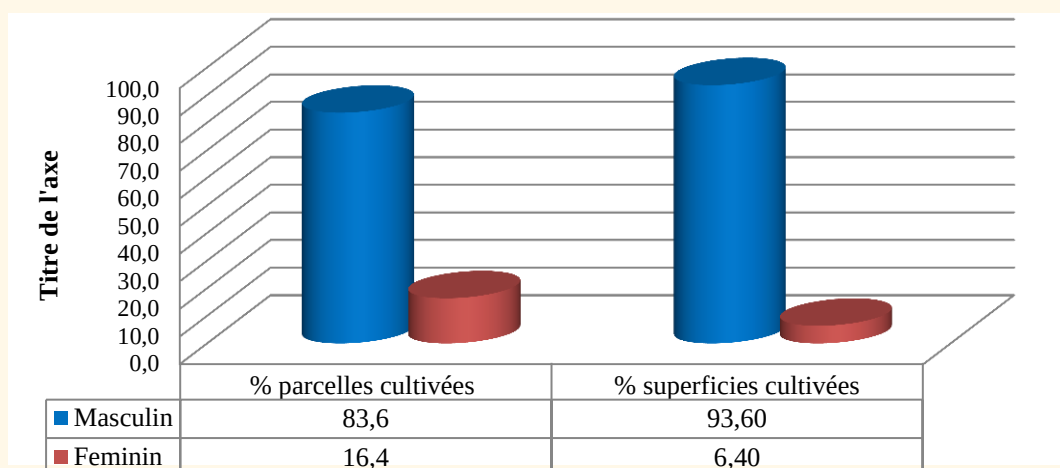
Les ménages agricoles, estimés à 755 559 unités, en 2013, soit 49,5% de l'ensemble, pratiquent l'agriculture au sens large. Les femmes et hommes de différents âges, qui y sont actifs, exploitent des cultures pluviales, de décrue, de bas-fonds, des exploitations maraîchères et horticoles, des plantations fruitières, des cultures florales et, depuis quelques temps, des cultures fourragères. L'agriculture, pratiquée dans toutes les régions, est plus répandue à Fatick, à Matam et à Sédhiou où plus de huit ménages sur dix s'y adonnent alors qu'à Dakar, moins de deux ménages sur dix pratiquent l'agriculture (13,6%). L'essentiel des ménages agricoles s'adonnent à la culture pluviale de juin à octobre. Celle-ci occupe 61% des ménages agricoles quelle que soit la région. Dans le bassin du fleuve Sénégal, celui de l'Anambé au sud et dans les Niayes des exploitations agricoles sont de plus en plus mises en œuvre après la saison des pluies. En plus de l'agriculture, les ménages agricoles pratiquent l'élevage, la pêche et l'agroforesterie.

#### **2.3.2.1. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de l'agriculture**

L'agriculture au sens large, devenue un secteur prioritaire pour la transformation structurelle de l'économie, emploie une part importante de la population active rurale. Globalement, 16,4% des exploitations agricoles seulement sont dirigées par des femmes contre 83,6% pour les hommes. Les hommes, qui contrôlent 93,6% des superficies cultivées contre 6,4% pour les femmes, exploitent en moyenne de 1,3 ha (en 2014) là où les femmes n'exploitent, en moyenne, que des superficies dépassant rarement 0,4 ha.

A l'exception de la riziculture pluviale, exploitée dans les bas-fonds où les femmes, notamment des régions du Sud, Kolda, Sédhiou et Ziguinchor, possèdent 62,7% des parcelles, elles ne contrôlent, en 2014, que de faibles superficies pour toutes les autres spéculations dont pour le niébé 27,8% des parcelles de niébé, 15,2% d'arachide, 7% de maïs et 3% de mil. Toutefois, il est important de noter que, malgré la faible part occupée par les femmes et la baisse de la superficie moyenne cultivée par ces dernières, le niveau d'implication des femmes a connu une progression de 2013 à 2014 puisque les femmes étaient responsables, en 2013, de 54% des parcelles de riz pluvial, 13% des parcelles d'arachide, 13% des parcelles de niébé, 3,5% des parcelles de maïs et 1,2% des parcelles de mil.

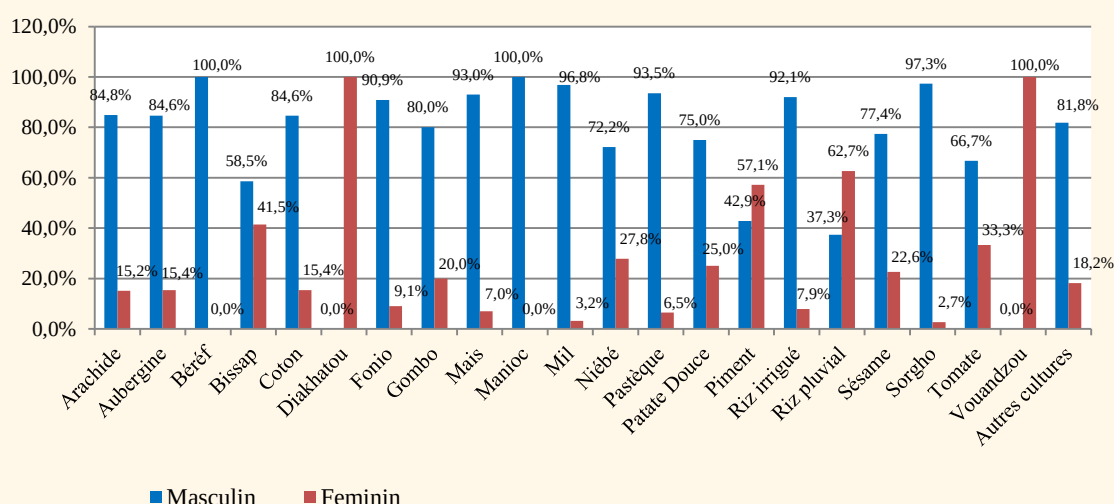
**Graphique 55 : Répartition des superficies et des parcelles cultivées selon le sexe**



Source : Enquêtes agricoles (DAPS-2014)

Comme le laisse apparaître le graphique 2, ci-dessous, les hommes exploitent plus que les femmes l'essentielle des surfaces cultivées. Celles-ci ne sont majoritaires que dans l'exploitation du riz pluvial et de certaines légumineuses comme le piment, du diakhathou et le vouandzou d'où elles tirent, principalement, des produits destinés, prioritairement, à l'alimentation de leur famille. Au-delà, l'essentiel des superficies contrôlées par les hommes sont mises en valeur pour des productions destinées prioritairement à la commercialisation. Les superficies réservées au riz irrigué, devenu une base motrice prioritaire de la constitution de la sécurité alimentaire envisagée pour la transformation structurelle de l'économie, ne concernent qu'une faible part des femmes comme le laisse apparaître le graphique 2.

**Graphique 56: Part de superficies cultivées selon le sexe et le type de culture (en pourcentage)**



Source : Enquêtes agricoles (DAPS-2014)

En effet, les résultats de l'enquête sur les ménages riziculteurs (DAPS 2010) indiquent que la majorité des chefs de ménages est constituée d'homme. L'âge moyen des chefs de ménage femme est plus élevé que celui des hommes. Sur le plan du niveau d'instruction, la grande

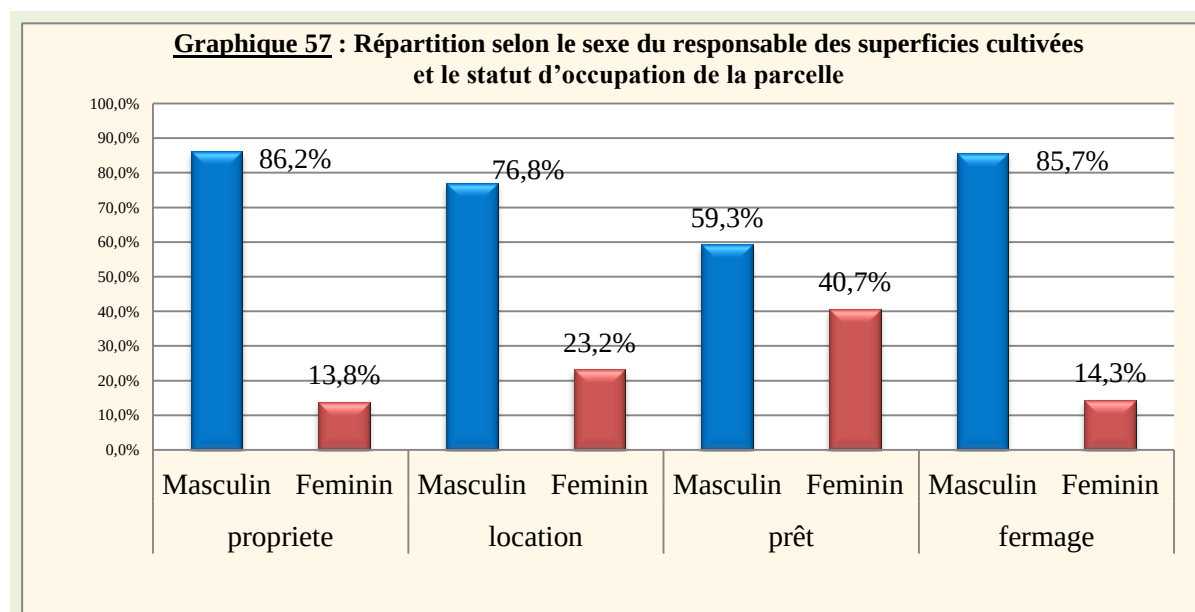


majorité des chefs de ménage, femme et homme, est analphabète. Par ailleurs, la répartition des producteurs suivant la taille des superficies exploitées révèle que la presque totalité des producteurs cultive des parcelles inférieures à un hectare. Quant aux actifs, il reste établi, dans les zones des régions du sud, Ziguinchor, Kolda et Sédhiou, que les femmes sont présentes dans toutes les tâches alors que les hommes n'assurent, pour l'essentiel et pour la culture du riz que le labour et dans de moindres mesures le repiquage. Cette réalité est à prendre en compte dans la dotation des ménages ruraux en tracteur puisque ces derniers allègeraient plus les activités des hommes.

Les femmes, faiblement propriétaires de terre, ont plus recours à l'emprunt de terre et accèdent plus à des parcelles allouées à leur groupement. Le niveau d'accès des femmes et des hommes à la terre est marqué par des disparités importantes. En effet, en moyenne, 13,8% des femmes seulement sont propriétaires de leur parcelle contre 86,2% pour les hommes. Par rapport à l'accès au moyen de la location qui nécessite des capacités à payer, 23,2% de femmes ont recours à cette pratique contre 76,8% chez les hommes. Pour le recours à l'emprunt de parcelle, la proportion de femme ayant recours au prêt est de 40,7% contre 59,3% chez les hommes. Pour l'accès à la terre par fermage, la disparité est aussi importante puisque 14,3% de femmes seulement en bénéficient contre 85,7% d'hommes.

Ainsi, on peut dire que les réformes agraire et dispositions juridiques foncières, qui consacrent l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la terre, semblent avoir peu d'effet sur le niveau d'accès de ces dernières à la terre.

N'ayant pas le statut d'exploitants agricoles, les femmes ont moins d'opportunités d'exploiter une parcelle agricole et aussi moins de chance d'accéder à des terres par location faute de moyens. Pour l'essentiel, l'accès des femmes à la terre se limite, le plus souvent, à des parcelles de moindre qualité, plus petites et plus éloignées de leur domicile alors qu'elles doivent faire face à leurs obligations liées aux tâches domestiques. L'inégalité d'accès à la terre entre les hommes et les femmes constitue une contrainte sévère au développement d'activités productives rentables.



oles (DAPS-2014) Source : Enquêtes agric

Au Sénégal, les disparités existantes en matière d'accès à la terre, largement favorables aux hommes, sont justifiées, en grande partie, par les pratiques coutumières et influences religieuses qui ont établi des normes et valeurs sociales qui régissent les modalités d'accès, d'utilisation et modes de transfert de propriété des terres cultivables.

La Loi n°64-46, dite du Domaine National, promulguée le 17 Juin 1964, organise le foncier et les terres du domaine national qui couvrent environ les 95% de la superficie du pays. D'une manière générale, les textes régissant le foncier au Sénégal reconnaissent les mêmes droits aux hommes et aux femmes. La loi sur le domaine national ou celle portant sur les collectivités locales, n'introduit pas de discrimination entre les sexes. Cependant, pour des raisons liées aux perceptions et pratiques familiales, l'accès au foncier reste toujours une problématique cruciale dans la vie des femmes rurales qui sont les plus impliquées dans les chaînes de productions agricoles. Pour accéder à la terre, celles-ci sont obligées de recourir à divers procédés dont les plus courants sont l'accès par le biais d'emprunt à la famille et/ou à travers les organisations de femmes, le prêt et la location comme l'atteste le graphique<sup>3</sup>.

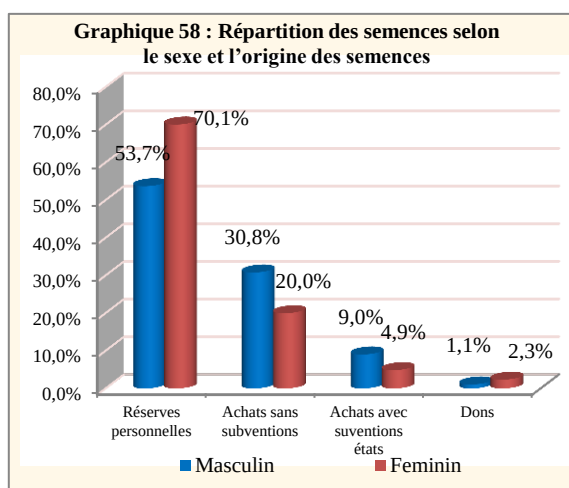
Par le biais de la famille, la place de la femme dans la gouvernance et le mode de transmission foncière est à l'image de sa position vis-à-vis du frère ou mari qui assure l'exercice de tout pouvoir sur les biens fonciers. Ainsi, ce sont des critères fortement dépendants des us et coutumes, des influences religieuses chez certaines communautés où la position prééminente de l'homme est de mise et détermine les conditions d'accès à la propriété foncière. L'accès, à travers les organisations féminines, érigé de plus en plus en règle dans toutes les régions, peut se révéler sécurisant au plan légal si l'affectation est avalisée par l'autorité locale compétente qu'était le Conseil Rural et maintenant le Conseil Communal. Cependant, il faut aussi, noter que la plupart des femmes exploitant des terres ne bénéficient que d'un accès précaire et même dans les cas où les prérequis légaux sont assurés, les superficies allouées sont insuffisantes, les sols sont de mauvaises qualités et les moyens d'optimisation de leur exploitation, eau et moyens techniques leurs sont hors de portée. Cette situation d'insécurité est accentuée par le caractère révocable des droits fonciers des femmes liés au statut matrimonial.

A côté des deux modes d'accès, mentionnés plus haut, on observe des pratiques, certes moins répandues, qui se développent de plus en plus dans diverses localités. C'est le cas des zones à haut potentiel de productivité comme les Niayes ou le Delta du Fleuve Sénégal, où existe un marché foncier de plus en plus dynamique (achat, location, gage, etc.). Les femmes de ces zones, qui exploitent des activités individuelles, ont de plus en plus recours à ces pratiques pour l'exploitation de périmètres maraichers de culture d'oignon devenue de plus en plus profitable grâce aux mesures de protection en vigueur d'année en année.

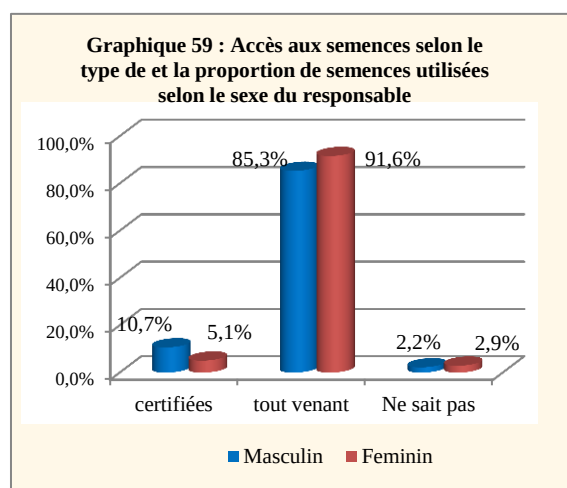
Ainsi, la sécurité foncière n'est pas totalement garantie pour les femmes quelle que soit le mode d'accès. Conséquemment, il convient d'en tenir compte pour toute politique visant à promouvoir, en milieu rural, les exploitations agricoles et notamment les femmes qui y sont actives. En perspective, il importe donc, d'en tenir compte dans tous les projets et programmes initiés dans le cadre des volets agricoles du PSE déclinés par le PRACAS. L'agriculture disposant d'une marge de progression pour produire davantage du fait de la réserve de terres arables et/ou irrigables non encore exploitées, il importe de tenir compte de la faiblesse des terres contrôlées par les femmes. Ceci pourrait contribuer significativement à obtenir des gains de productivité compte tenu de l'importance des femmes dans la population active rurale dans toutes les régions et du rôle déterminant de ces dernières dans les différents itinéraires agraires et des activités post et après récolte.

**Accès des hommes et des femmes à la main d'œuvre familiale.** Les hommes accèdent à la main d'œuvre plus que les femmes qui ne peuvent compter, pour l'exploitation de leur parcelle, que sur leur force de travail et, au mieux, celles de leurs filles pour l'essentiel. Ce qui explique, qu'une bonne partie de leurs parcelles, aux superficies limitées, ne sont pas suffisamment entretenues par manque de main-d'œuvre pour le désherbage ou par défaut de capacités d'accès aux herbicides. Par contre, les hommes, en particulier chef de famille, bénéficient, presque sans condition voire sans contrepartie, de la main d'œuvre des membres des ménages et surtout de celle des femmes. C'est le cas, dans les régions du bassin arachidier du centre, des zones de production rizicole du nord de plus en plus orientées sur la culture irriguée, de l'est et du sud où l'essentiel de la production pluviale de riz, principale filière, est assurée par les femmes. Le rôle et les responsabilités assumées par les femmes dans la chaîne de production agricole, qui leurs sont parfois peu favorables, sont induits et justifiés par la division du travail selon les sexes. Celle-ci a réduit les femmes à des positions qui les obligent à contribuer d'abord à l'exploitation des parcelles des hommes ou de la famille avant de s'occuper, pour les rares à en disposer, de leur propriété.

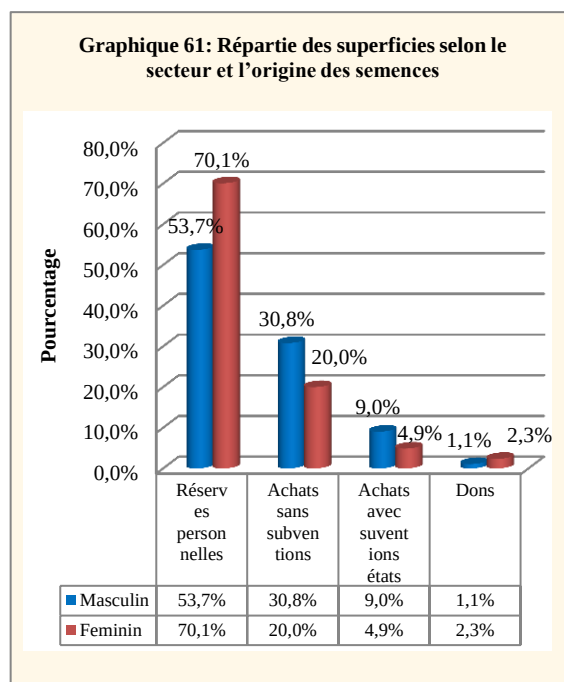
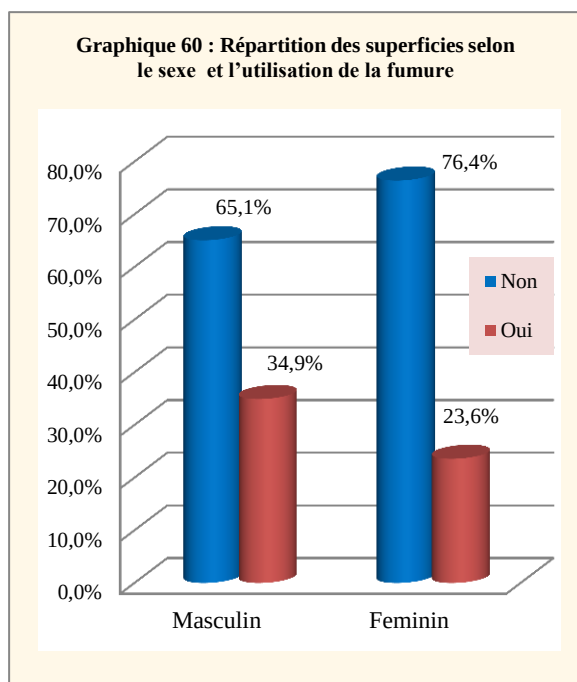
**A propos de l'accès des femmes et des hommes aux intrants.** La plupart des études réalisées pour apprécier, entre autres, la production agricole, ont établi l'existence de différences de rendement entre les hommes et les femmes s'expliquées non par le manque de compétences de ces dernières mais surtout par les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux intrants : semences améliorées, engrais et matériel agricole. Toutes catégories de cultures confondues, les femmes utilisent principalement des semences acquises personnellement sur 70,1% de leurs superficies alors que les hommes qui disposent, à eux seuls, 93,6% des superficies cultivées n'utilisent, pour leurs besoins que 53,7% de leurs réserves personnelles de semences. Pour faire face à la couverture du gap de leurs besoins semenciers, par achat avec ou sans subvention, les femmes doivent supporter une proportion de 20 à 30.8% des coûts contre seulement 4.9% pour les hommes.



Source : Enquêtes agricoles (DAPS-2014)/Source : Enquêtes agricoles (DAPS-2014)



Pour ce qui est de l'engrais, les femmes en utilisent moins que les hommes dont 65,1% de leurs superficies exploitées n'ont pas reçu de fumure organique ou minérale contre 76,4% chez elles. Les proportions des exploitants qui en utilisent sont de 34,9% chez les hommes et 23,6% chez les femmes.



Source : Enquêtes agricoles (DAPS-2014)

Concernant l'origine des semences, il existe des disparités importantes à considérer dans le secteur. Les femmes ont une propension à garder des semences plus que les hommes puisque 70,1% provient de leurs réserves personnelles contre 53,7% pour les hommes. Elles n'utilisent que 20,0% de semences non subventionnées et 4,9% subventionnées contre respectivement 30,8% et 9,0% chez les hommes. Pour les semences reçues sous forme de dons, moins importants, la part des femmes est de 2,3% contre 1,1% chez les hommes.

Le sous-secteur agricole, qui repose à 90% sur des exploitations familiales dirigées majoritairement par les hommes qui contrôlent l'essentiel des ressources et facteurs de production, est soumis à des contraintes qui impactent différemment les femmes et les hommes. Au titre de ces dernières on peut évoquer :

- les règles et modes de transmission de la propriété des terres qui sont basés sur des systèmes de transmission plus favorables aux hommes
- l'absence de moyens financiers pour l'acquisition de facteurs de production qui touchent plus particulièrement les femmes du fait de leur statut et plus particulièrement aux options privilégiant des critères favorables aux hommes comme celui de chef de ménage ;
- le mode de répartition des nouveaux aménagements hydro-agricoles qui sont souvent basés sur des modalités plus centrées sur les groupements de femmes selon des quotas qui ne dépassent point 15% des superficies alors que les hommes sont souvent pris en compte individuellement en tant que chef de ménage ;
- les critères qui régissent les modalités de répartition des semences moins favorables aux femmes parce que de qualité ;
- le positionnement quasi généralisé des femmes dans les segments de transformation alors qu'elles sont, plus que les hommes, au cœur des tâches de production ;
- l'absence d'appuis visant à réduire les disparités entre femme et homme dans les actions de soutien aux filières et chaînes de valeur alors que l'Etat alloue d'importants moyens aux secteurs que captent plus les hommes ;
- la forte dépendance aux cultures pluviales et aux aléas climatiques ;

- le maintien des femmes dans les tâches de production des unités familiales sans contrepartie réelle de leurs efforts bien qu'elles soient les piliers des opérations requises par les itinéraires agricoles ;
- l'inadéquation de la politique foncière ;
- la concentration des efforts sur des équipements de production agricoles qui allègent plus les hommes alors que les femmes continuent d'assurer des tâches répétitives avec des moyens rudimentaires ;
- les difficultés de dotation des femmes en matériel de transformation adaptés accessibles à tous malgré les efforts déjà déployés,.

Pour le développement de l'agriculture, le Programme d'Accélération de la Cadence de l'Agriculture Sénégalaise (PRACAS) a été conçu comme cadre de référence des 17 projets et programmes retenus pour le sous-secteur par le PSE. Pour l'essentiel, ses objectifs orientés sur des performances agricoles à haut impact sur la balance commerciale et la sécurité alimentaire n'a pas clairement mis en exergue les modalités de ciblage des agriculteurs. Spécifiquement il s'agit de : - l'autosuffisance en riz en 2017 avec une production de 1 600 000 tonnes de paddy ; - l'autosuffisance en oignon en 2016 avec une production de 350 000 tonnes ; - l'optimisation des performances de la filière arachidière avec une production en 2017 de 1.000.000 tonnes et un volume d'exportation de 100.000 à 150.000 tonnes par an ; - le développement des filières fruits et légumes de contre-saison avec un objectif d'exportation de 157 500 tonnes en 2017. En conformité avec les objectifs du PSE en matière de production agricole, le PRACAS a défini une stratégie de mise en œuvre, qui se fonde sur : - la modernisation de l'exploitation agricole familiale à travers la formation professionnelle des agriculteurs et un financement et un équipement adaptés ; - l'émergence d'un entrepreneuriat agricole et rural basé sur une synergie intelligente entre l'agrobusiness et l'agriculture familiale, respectueuse de l'environnement, soucieuse de l'adaptation aux changements climatiques et basée sur une approche chaîne de valeur ; - l'organisation des filières commandée par l'aval ; - l'implication des jeunes et des femmes dans le secteur agricole avec la mise en place de fermes agricoles génératrices d'emplois et un renforcement des connaissances techniques et des équipements adaptés ; et la résilience des populations vulnérables.

**Centré sur des actions devant permettre le développement** de 3-4 corridors céréaliers, volet public du projet phare agricole, la relance de la riziculture dans la région de Tambacounda et Kédougou est centrée sur la mise en place de 100-150 projets d'agrégation ciblés sur les filières à haute valeur ajoutée, l'appui à la mise en marché des produits agricoles et maraichers, la mise en place de 150-200 micro - projets de soutien de l'agriculture familiale (projet phare), l'autosuffisance en blé et en riz pluvial, la création d'emploi des jeunes par promotion des domaines agricoles communautaires, l'adaptation aux changements climatiques et diversification des productions agricoles dans une perspective d'autosuffisance alimentaire et de lutte contre la pauvreté, l'appui au développement de l'Agriculture Irriguée et Pluviale et le développement des chaînes de valeur de la filière riz dans la vallée du fleuve Sénégal, entre autres, les différents projets et programmes à concevoir et/ou mis en œuvre dans le secteur doivent s'efforcer de décliner les modalités d'intégration des questions de genre dans leurs interventions tout en mettant en évidence, les perspectives d'accès équitables des femmes et des hommes aux services et ressources mobilisées à cet effet.

Ainsi et compte tenu des impacts attendus et du rôle actuel qu'assument les femmes dans les différentes filières visées, les projets initiés dans le cadre du PRACAS doivent placer ces dernières au cœur du capital humain nécessaire pour l'atteinte des objectifs du secteur. Dans

ce cadre, les mesures susceptibles de favoriser le développement des activités et l'obtention de revenus agricoles au profit des femmes intervenant dans la chaîne de valeurs doivent être centrées sur :

- l'augmentation et la création d'opportunités pour l'accès équitable des femmes en milieu rural aux ressources productives que sont : la terre, les intrants, les financements, les crédits, les équipements et infrastructures agricoles,
- le renforcement des capacités techniques, organisationnelles, managériales des femmes rurales et l'amélioration de leur accès aux services à l'encadrement et aux formations des structures publiques et privées,
- l'amélioration de l'accès des femmes aux marchés, le coaching pour développer des entreprises agricoles (plans d'affaires, stratégies de vente et de marketing, partenariats stratégiques avec le secteur public/privé pour des formations en entrepreneuriat, en gestion),
- le soutien à la participation et à l'accès des femmes à l'emploi rural décent et rémunéré et aux agro entreprises (les femmes occupent généralement des emplois précaires, sous-payés, quand elles ne travaillent pas dans les champs des hommes sans rémunération) ;
- le renforcement du leadership des femmes et de leur accès aux instances de décision des organisations pour veiller à ce que leurs avis, leurs besoins et leurs intérêts soient considérés dans les projets, initiatives et partenariats qui sont noués ;
- une opérationnalisation des aspects nutritionnels avec les organisations de femmes à la base Groupement des femmes transformatrices de produits agricoles de Kédougou et des structures d'appui comme l'Association des Femmes en Afrique de l'Ouest (AFAO) et les multiples entreprises de femmes intervenant dans la transformation et la mise en marché de produits agricoles de plus en plus présents dans les grandes surfaces, les foires et à l'exportation.
- la promotion de l'entrepreneuriat féminin à travers la formation professionnelle des jeunes filles rurales en rupture de scolarisation.

### **2.3.2.2. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de l'élevage**

Le Sénégal dispose d'un cheptel de plus de 15 millions de têtes en 2011, qui a croît de 2% par an sur les cinq (5) dernières années. Le sous-secteur, qui compte pour 28,8% du PIB du secteur primaire, présente un potentiel important en termes de création de richesse avec, en 2012, une contribution au PIB global de 4,2%. Il contribue aussi, très fortement, à la sécurité alimentaire et nutritionnelle et assure les moyens d'existence de 30% des ménages en milieu rural. Six ménages agricoles sur dix qui pratiquent l'activité d'élevage plus répandue dans les régions de Fatick (69%), de Louga (68%) et de Matam (66%) des ménages pratiquants. Jadis exploité particulièrement dans le milieu rural de toutes les régions, l'élevage est devenu une activité économique urbaine et périurbaine.

Le sous-secteur de l'élevage, défini comme l'ensemble des opérations qui assurent la multiplication des animaux domestiques à l'usage des humains, comprend : les bovins, les ovins, les caprins, les porcins, les asins, les équins, les camelins et la volaille. Pour l'essentiel et dépendant des régions, les hommes sont beaucoup plus présents dans l'élevage des bovins, des ovins et caprins. Les femmes, qui assurent aussi des tâches importantes à côté des hommes, sont plus présentes dans l'élevage traditionnel de la volaille et des petits ruminants aussi. Au niveau activités réalisées en milieu rural, elles contribuent au niveau domestique, à l'abreuvement et à l'alimentation du bétail retenu dans les concessions là où les plus jeunes hommes doivent s'occuper de conduire les animaux au niveau des pâturages. A propos, il faut relever que les femmes assurent d'importants rôles pendant les mouvements de transhumance,

le plus souvent, des éleveurs qui vont du nord et centre ouest vers la zone des terres neuves situées dans les régions de Kaffrine et Tambacounda. Dans ce cadre, les femmes se déplacent, sur de longue distance par charrette asine chargée d'équipements domestiques et de leurs enfants. Durant des périodes étalées parfois sur près de six mois, les femmes qui assurent l'approvisionnement en eau, les travaux de soins des enfants et des adultes, sont exclus des activités sociales et ne peuvent profiter des initiatives de solidarité combien importantes. Certaines éloignées des lieux où existent des structures sanitaires arrivent difficilement à suivre leur grossesse et leurs soins post-nataux et ceux des enfants.

En milieu urbain et périurbain des grandes villes, l'élevage des petits ruminants, de la volaille et même des bovins est de plus en plus pratiquée à la faveur des opportunités de vente pendant les fêtes religieuses et cérémonies familiales. Dans ces zones, les femmes assurent l'essentiel de l'entretien des animaux même s'ils appartiennent aux hommes,. Dans la région de Dakar, en particulier dans les départements de Rufisque et de Pikine, l'élevage de la volaille, pratiqué plus par les hommes offrent des opportunités d'implication des femmes dans la chaîne de commercialisation de chairs et d'œufs. Toutefois, il est à signaler que les hommes, de par les moyens dont ils disposent et leur moindre implication dans les activités domestiques, ont plus de moyens à mettre en place des étables d'embouche bovine et ovine hors des domiciles. En témoignent les reportages effectués sur les bergeries qui se modernisent de plus en plus et se mettent en situation de compétition sur les variétés de races élevées. Relativement à l'introduction de nouvelles espèces, les hommes ont eu, par le passé et même maintenant encore, plus accès à des géniteurs ovins, bovins, caprins et volaille. La disparité notée dans l'accès des femmes et des hommes à des espèces de géniteurs améliorées, à haute valeur commerciale, est justifiée, pour l'essentiel, par le recours à des critères fondés sur le statut de chef de ménage pour l'allocation du bétail offert dans le cadre des projets. De telles options, développées par le passé dans la grande région de Sine Saloum sous l'appui d'ONG en relation avec le Ministère de l'Elevage, a favorisé l'introduction des hommes sur des segments d'élevage contrôlés jadis par les femmes comme ceux des ovins et de la volaille. Ces pratiques, qui profitent plus aux hommes, ont survécu dans les programmes développés ces dernières années dans le cadre de la promotion de l'insémination artificielle développés au profit des éleveurs pour l'accroissement du rendement en viande et la production de lait. A propos, il faut signaler que les gains déjà obtenus, fort appréciable pour ce qui est de la production de lait, ont permis aux hommes d'en tirer profit et de trouver des voies d'insertion dans la commercialisation du lait qui constituait la partie économique du secteur que les femmes contrôlaient entièrement et mettaient à profit pour disposer de revenus monétaires.

Ainsi, il est important de veiller, à la promotion équitable des femmes et des hommes dans le domaine en prenant soin de développer plus d'initiatives en faveurs des femmes à l'image des actions menées par certains projets du Ministère de l'élevage, par les Directoires des femmes en Elevage (DIRFEL) qui s'engagent, résolument et plus que par le passé, dans la conservation et la transformation des produits d'élevage et des ONG comme Heifer Project International (HPI) qui s'active dans 125 pays, principalement dans les activités d'élevage et d'agriculture. Celle-ci, installée au Sénégal, depuis 2007, à travers son bureau Heifer International Sénégal (HIS) cible les familles vulnérables avec un accent particulier sur les femmes, à hauteur de 60% de ses bénéficiaires. Grâce aux activités de renforcement des capacités techniques, organisationnelles et entrepreneuriales dans le secteur de l'élevage, 8356 familles rurales ont été touchées dont 3.221 hommes et 5.135 femmes qui ont reçu de petits ruminants et des poules. Au total, 5.135 femmes ont augmenté leurs revenus au moins de 25% et 9 924 personnes dont 6 233 femmes et 3 691 hommes ont été formées sur des thèmes d'agriculture, d'élevage et de développement social et 500 femmes ont pu utiliser les

outils de Heifer pour sensibiliser leurs communautés sur l'importance du rôle de la femme dans la société.

A côté des femmes qui pratiquent entièrement l'activité d'élevage il y a celles qui exploitent, à différentes étapes de la filière, des sous-produits. C'est le cas des femmes tanneuses qui également confrontées à de difficiles conditions en raison des techniques et processus rudimentaires qui favorisent l'émissions d'odeurs insupportables au niveau des habitations. Ce qui les oblige à s'isoler et s'exposer à de difficiles situations de travail alors que la filière cuirs et peaux, grande créatrice de richesses et d'emplois, aurait pu être valorisée davantage à leur profil pour le marché local de la maroquinerie. De tout les temps, les femmes tanneuses ont été confrontées à des difficultés dont, principalement, le faible accès aux intrants de qualité (peaux brutes), à l'utilisation de techniques archaïques de tannage

Dans le **sous-secteur de l'élevage**, les contraintes qui entravent le développement sont relatives, entre autres :

- au faible niveau de production des races locales ;
- à l'insuffisance d'infrastructures pastorales et au caractère extensif de l'activité ;
- à la gestion inappropriée des zones agro-pastorales ;
- à la persistance des maladies animales dues à la faible couverture sanitaire et vaccinale ; et
- à l'absence de circuits modernes de transformation et de commercialisation des produits de l'élevage ;

Relativement aux femmes, les contraintes identifiées sont :

- le manque de confiance en leur propre capacité du fait de l'influence des rapports de subordination vis-à-vis des hommes ;
- le faible accès aux ressources, aux technologies, à l'information et au marché qui restreignent le développement de leurs activités génératrices de revenus dans le sous-secteur ;
- l'accès limité à la possession d'animaux et l'absence de contrôle du bétail assumé par les hommes ;
- le faible accès aux soins vétérinaires dû à la pauvreté et parfois aux longues distances à parcourir
- les faiblesses organisationnelles et la faible mobilisation des femmes dans les organisations de producteurs du sous-secteur;
- la faible présence des femmes dans les instances de décision des organisations d'éleveurs et agropasteurs ;
- la concentration des efforts de développement sur les hommes du fait des modalités et critères de choix qui leurs sont plus favorables.

Pour faire face à ces contraintes, des actions sont développées, en première ligne, par le Ministère de l'Elevage, qui a substantiellement renforcé ses mécanismes d'intervention et mis en œuvre d'importants projets destinés à améliorer les performances du secteur dont certains accordent une attention particulière aux femmes.

Il s'agit :

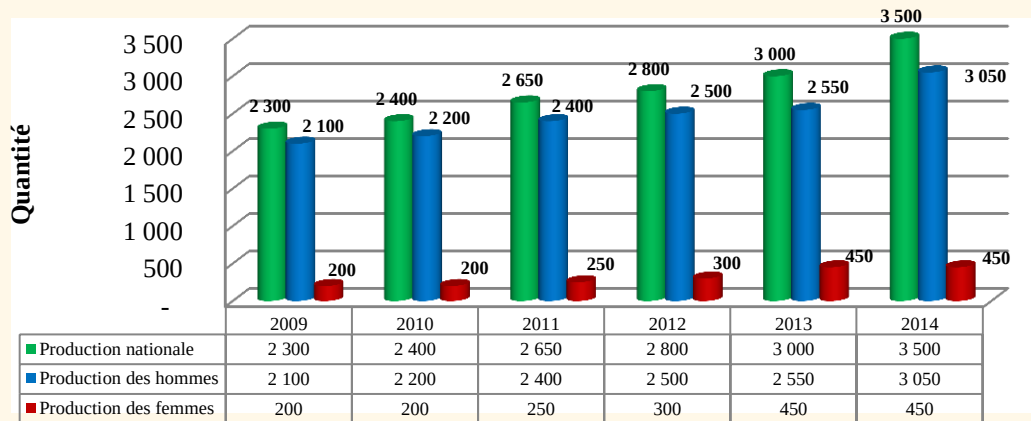
- le PASA/Lou-Ma-Kaf, financé par le Programme Mondial pour l'Agriculture et la Sécurité Alimentaire (GAFSP), la Banque Africaine de Développement (BAD) et la République du Sénégal. Ciblent les régions de Louga, Matam et Kaffrine au moyen d'une approche participative et inclusive en vue d'améliorer la sécurité alimentaire et les revenus des petits producteurs. Entre autres, il promeut



l'organisation de 25 unités pastorales à partir de 8 nouveaux forages et 10 forages réhabilités qui faciliteraient aux femmes l'accès à l'eau potable et d'abreuvement du bétail et la construction de bâtiments diversifiés dont 18 bâtiments d'exploitation, 30 parcs de vaccination, 25 hangars de stockage de fourrage, 120 chèvres/bergeries et 60 poulaillers, deux dernières catégories qu'exploitent au quotidien les femmes.

- le Projet de Développement de l'Elevage au Sénégal Oriental et en Haute Casamance (PDESOC), financé par l'Etat avec l'appui de la Banque Islamique de Développement (BID) et la Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique (BADEA). D'un coût global de 9,176 milliards FCFA et d'une durée d'exécution de 4 ans (2010-2014), en plus d'une ligne de crédit de 775 millions de F CFA et de divers autres moyens d'actions, a contribué au renforcement des capacités de 50 membres de la DIRFEL de Kolda en gestion organisationnelle et en santé animale, de 200 femmes sur la survie et le renforcement de la compétitivité de l'aviculture traditionnelle, de 996 femmes vaccinatrices sur 747 personnes formées. Une enveloppe globale de 69 430 100FCFA a été attribuée à des femmes dont 18 promotrices individuelles, 1 groupement de femmes et 21 groupements mixtes de même que 4 mini-laiteries.
- le Fonds d'appui à la stabulation (FONSTAB) créé en 2009, qui a pour objectif global d'intensifier et de moderniser les productions animales. Il offre aux éleveurs des moyens d'accéder au crédit bancaire classique selon les conditionnalités allégées avec des taux d'intérêt de 3% pour les investissements et de 5,5% pour le fonds de roulement pour ce qui est de la CNCAS et 10% pour les investissements et de 8% pour le fonds de roulement pour le CMS . Entre autres le projet a permis aux femmes exerçant ou désirant pratiquer l'élevage en général, et l'aviculture en particulier ne disposent en général pas de terrain leur appartenant d'accéder à des financements. Le FONSTAB ne finance pas la construction d'infrastructure sur un site n'appartenant pas au promoteur l'absence de droit de propriété sur la terre a constitué une contrainte importante pour les femmes autant pour l'accès au financement que pour le bénéfice de crédit.
- Le Projet d'Appui au Développement Apicole qui a favorisé l'introduction partout au Sénégal de l'apiculture permet aux pratiquants d'accéder à des opportunités économiques. Pour l'essentiel, les hommes sont plus présents que les femmes dans la filière apicole qui est plus développée dans les régions de Kolda, Sédhiou, Ziguinchor, Kédougou et Tambacounda. En témoigne le graphique ci-après qui met en exergue l'évolution de la production nationale de miel de 2009 à 2014 ainsi que la part respective des femmes et des hommes. Pour l'ensemble des années et des quantités produites, les femmes ne contribuent au mieux que pour 450 tonnes là où les hommes arrivent à atteindre 3050 tonnes. De telles disproportions peuvent être expliquées par le fait que l'apiculture était jadis réservée aux hommes qui devaient grimper sur les arbres et récolter le miel dans des endroits fréquentés par les abeilles. Avec l'évolution des techniques et l'apparition de ruches améliorées et équipements de protection, les femmes exploitent de plus en plus la filière de collecte tout en restant les principaux agents chargés de la transformation et de l'écoulement.

Graphique 62 : Niveau de production de miel au niveau national et selon le sexe



Cependant les femmes sont de plus en plus présentes dans les segments de conditionnement et de vente du miel grâce à l'appui d'ONG et de projets comme le Programme d'Appui au Développement de l'Apiculture (PADA) qui est sous la tutelle du Ministère de l'Elevage et coordonne les intervention dans le secteur et les intervenants dans les actions de préservation et d'exploitation rationnelles des ressources comme le PROGEDE, l'Agence Ecovillage, le Projet d'Appui au Développement de la Casamance (PADEC), le CIFOP de Mboro et quelques ONG . Au plan commercial, les activités développées par les femmes dans cette filière sont encore tributaire des problèmes d'emballage qui renchérissent le coût des produits et les difficultés d'accès au marché.

Le Projet d'appui au pastoralisme (PRAPS) qui vise à améliorer l'accès des pasteurs et agro-pasteurs des zones transfrontalières et le long des axes de transhumance des 6 pays Sahéliens à des moyens et services de production essentiels et au marché. Au Sénégal le projet interviendra dans trois zones agro écologiques : - la Zone Sylvio-Pastorale), avec comme régions concernées, Saint Louis (départements de Dagana et de Podor), Matam (départements de Matam et de Kanel) et Louga (départements de Louga et de Linguère), - le Bassin arachidier, avec Kaffrine comme région concernée (département de Kounghoul) et - le Sénégal Oriental, avec Tambacounda comme région concernée (départements de Bakel et de Koumpentoum). Comme la plupart des projets du sous-secteurs l'accent est mis sur les ménages agropasteurs dans lesquels sont présentes les femmes. Les bénéfices qu'elles tireraient des projets seraient plus limités que ceux des hommes qui sont au centre des moyens de contrôle du bétail sur toute la chaîne d'activités d'élevage.

Au titre des 27 projets phares à mettre en œuvre dans le cadre du PSE cinq (5) visent le développement accéléré de l'Agriculture et de l'agroalimentaire. Trois (3) de ces cinq projets ont directement trait à l'élevage. Il s'agit de la mise en place de projets d'agrégation ciblés sur les filières animales à haute valeur ajoutée comme le lait et l'aviiculture. Pour la filière lait, il s'agira d'installer, à terme, 10 à 20 grandes fermes laitières qui devraient concourir à l'augmentation de la productivité par l'encadrement des petits éleveurs, amélioration génétique, suivi sanitaire, etc, la modernisation progressive des unités de production, l'intégration croissante de sous-produits agricoles pour l'alimentation en amont et en aval la création de nouvelles unités de transformation et enfin l'amélioration de la mise sur le marché des produits laitiers. L'installation de ces grandes fermes laitières n'ayant explicitement défini les modalités qui permettraient de garantir que l'impact des actions soit équitable pour les femmes et les hommes.

Concernant la filière avicole où les hommes sont plus présents que les femmes dans les unités modernes et de grande envergure, l'objectif d'installation de 10 à 20 grandes fermes, qui favoriseraient l'accélération de l'industrialisation et de la modernisation de la filière, l'intégration progressive, en amont de producteurs de maïs et en aval de charcuterie, de modernisation de la distribution au moyen de chaîne de froid et l'amélioration des moyens de mise en marché des produits de la volaille, il serait important de veiller à ce que les femmes profitent tout autant que les hommes au contrôle et l'exploitation des opportunités. Un tel objectif est parfaitement réalisable puisque les modalités et techniques d'exploitation avicole sont parfaitement maîtrisables par les femmes qui ont été, bien avant et plus que les hommes, les plus actives dans l'élevage de la volaille. Il doit en être de même pour les projets de soutien de l'agriculture familiale qui visent la création de 150 à 200 microprojets régionaux pour : (i) réduire la pauvreté et doubler le pouvoir d'achat des petits producteurs et (ii) diminuer les inégalités territoriales (rural/urbain) et stabiliser les populations rurales tout autant que les 40 à 50 projets d'intensification et de valorisation devant permettre un accroissement de la productivité et une meilleure valorisation pour les exploitations existantes et les 100 à 130 projets d'appui à la diversification, dans une perspective de création de revenus agricoles complémentaires avec des productions additionnelles comme l'apiculture. Ces différents projets dont les objectifs opérationnels portent sur une première vague de 50 microprojets devraient être lancée avant 2018 et une seconde vague de 100 à 150 projets avant 2023 sont à programmer de manière à permettre aux femmes d'en bénéficier autant que les hommes.

Egalement et au titre des projets inscrits au Plan d'actions prioritaires en plus des projets d'agrégation à haute valeur ajoutée visant le lait et l'aviculture industrielle évoqués précédemment, quatre projets d'élevage majeurs sont à considérer pour offrir équitablement des opportunités économiques aux femmes. Il s'agit du :

- Projet d'appui à la modernisation des filières animales prévu pour une durée de six ans pour couvrir les régions de Kaolack, Fatick, Diourbel, Thiès et Saint-Louis avec comme objectif de contribuer à la réalisation de la sécurité alimentaire et à la réduction de la pauvreté par un accroissement de la production de viande et de lait, de l'offre nationale de moutons de Tabaski et l'augmentation des revenus des éleveurs ;
- Projet d'appui au développement et à la modernisation de la filière laitière programmé pour une durée de cinq (5) ans qui sera mis en œuvre dans les zones nord, centre et sud-est du Sénégal avec comme objectif la contribution à la création d'emplois, de richesses et de revenus, notamment en milieu rural, où la pauvreté et la malnutrition sont particulièrement marquées et de réduire la facture laitière.

Les objectifs spécifiques de ce projet étant : i) l'amélioration durable de la production laitière, par une intensification et une modernisation des systèmes de production ; ii) l'amélioration de la collecte du lait, par l'installation de centres de refroidissement laitiers et la mise en place d'équipements et de matériel de collecte ; et iii) la valorisation du lait local, par le renforcement et la mise en place de petites et moyennes entreprises de transformation laitière, il sera nécessaire de veiller au maintien des femmes dans ce segment de la filière qu'elle contrôlaient traditionnellement. A cet effet, les expériences déjà développées par la DIRFEL devraient être mises à profit pour offrir aux femmes les moyens de bénéficier des moyens qui seront mobilisés et de l'impact attendu. Il doit en être de même pour le Projet de développement de l'aviculture familiale programmé pour une durée de cinq (5) ans à mettre en œuvre dans toutes les régions du Sénégal, où seront choisis des sites en fonction de l'importance de l'aviculture familiale dans les activités qui y sont menées et aussi de la présence des bénéficiaires ciblés et du Projet de

développement de l'élevage en Casamance programmé aussi pour 5 ans sur les régions de Ziguinchor, Kolda et Sédhiou avec comme objectif de contribuer à la réduction de la pauvreté et de renforcement de la sécurité alimentaire.

### **2.3.2.3. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de la pêche**

Le Sénégal dispose de 718 km de côtes, d'un espace maritime de 198 000 km<sup>2</sup>, d'un large plateau continental de 196 000 km<sup>2</sup> et d'une zone économique exclusive qui s'étend sur 200 milles nautiques. Ce qui constitue pour le Sénégal, une bonne base d'exploitation de ressources halieutiques qui fait des côtes sénégalaises l'une des plus poissonneuses au monde. La pêche, un des secteurs clés, occupe une place de choix dans la politique de développement du Sénégal du fait de sa contribution à l'économie en termes de recettes d'exportation qu'il génère, de sa contribution à la sécurité alimentaires et du nombre d'emplois qu'il offre de tout le temps aux jeunes et adultes de la façade maritime et des migrants venant des zones rurales.

Activité économique essentielle pour le Sénégal, le sous-secteur de la pêche, artisanale et industrielle, contribue pour environ 2% au PIB. Il génère 30% des recettes d'exportation devant le tourisme et les phosphates. Grand pourvoyeur de devises du Sénégal, il génère 600 000 emplois directs et induits dont 94% sont fournis par la pêche artisanale et profite à 1 600 000 à 2 000 000 personnes vivant au niveau des pêcheries et de la partie continentale. Elle joue un rôle capital dans l'alimentation humaine à hauteur de 70% des besoins en protéines d'origine animale des consommateurs au Sénégal et offre des sous-produits pour la fabrication d'aliments de bétail.

La pêche artisanale qui occupe une place prépondérante dans le sous-secteur tant sur le plan captures que du nombre d'emplois créés, dispose d'un parc piroguier de plus de 25 000 embarcations motorisées qu'utilisent plus de 80 000 pêcheurs constitués d'hommes pour l'essentiel jeunes. Assurant près de 80% des mises à terre, la pêche artisanale a connu des évolutions importantes en matière de techniques et équipes de pêches. Longtemps limitée à des techniques de pêche exploitées à la journée, la pêche artisanale a connu une forte évolution des types d'exploitation qui ont fini par améliorer les engins de capture, allongé les temps de présence en mer et modifié certaines pratiques en matière de conservation et de transformation. Du fait de son importance et de son dynamisme en matière de production de ressources halieutiques, les performances du sous-secteur se répercutent favorablement sur les activités de transformation, de mareyage et d'exportation et par-delà sur la croissance économique du pays.

Les femmes, très actives dans le sous-secteur, exploitent les segments de la filière portant sur la conservation et la transformation des divers produits halieutiques. La transformation, essentiellement gérée par les femmes, permet de valoriser certaines espèces de produits de premiers choix et une bonne partie des invendus. Pour ce faire, les femmes utilisent, de génération en génération, les mêmes techniques et procédés de transformation et de conservation transmis. Il s'agit pour l'essentiel du salage, fumage et séchage basé tous sur des procédés rudimentaires utilisant directement le bois de chauffe (écorce de baobab) et la paille et des systèmes basés sur la cuisson par four amélioré et bouillon. Pour la majorité des pêcheries, les femmes mènent leurs activités dans des espaces contigus aux points de débarquements des poissons situés sur les plages qui jouxtent les habitations.

Les techniques utilisées, qui varient du nord au sud sont très dépendantes de la disponibilité des ressources végétales et des types d'équipement. Pour les zones de Saint Louis, Cayar et de quelques villes de pêcheur de la région de Dakar (Bargny, Yoff, Ouakam, Rufisque et Yarakh), les femmes transformatrices sont de plus en plus confrontées à des problèmes dus à la dégradation du

couvert végétal qui offrait du bois et de la paille qui constituent la principale sources d'énergie des fours de fumage et étales de séchage. Ce qui avait poussé les services chargés de la préservation des ressources naturelles et certaines organisations d'appui à promouvoir l'utilisation de technique et équipements pouvant permettre de réduire la pression sur l'écosystème arbustif et la pailles destinés au fumage.

Exception faite de Mbour qui avait bénéficié d'une délocalisation des aires de fumage, de salage et de séchage dans les années 80, avant l'extension de la ville, les zones réservées aux femmes transformatrices se rétrécissent de plus en plus voire disparaissent du fait de l'érosion côtière. Celle-ci touche presque toutes les pêcheries du nord au sud et surtout celles du centre comme Joal et l'ensemble des villages de la Petite Côte jadis bassin de la production de poisson fumé dont une bonne partie était exportée vers le Mali. Il s'y ajoute les effets d'urbanisation des anciens villages côtiers dont les domaines publics maritimes ont été occupés par des habitats et installations touristiques qui coexistent difficilement avec les unités de transformation des femmes.

A Saint Louis, zone de grandes activités de transformation et de commercialisation de produits halieutiques, il n'existe presque plus d'espace dédié à cette activités. Coincées entre le fleuve, les habitats et les milliers de camions frigorifiques stationnés le long de la route menant aux points de débarquement, les femmes transformatrices utilisent le système de cuisson à eau et vapeur pour transformer la sardinelle. Celles-ci, plus situées au nord où le bois de chauffe est rare et coûteux, sont confrontées à des difficultés d'accès aux ressources et surtout à des équipements améliorés et à un espace de travail décent.

A Bargny, l'activité de fumage de poisson par les femmes est encore rudement affectée par l'urbanisation et les réserves foncières constituant par le Pôle Urbain de Diamniadio. Dans cette zone, qui accueille, désormais, d'importants édifices commerciaux, des programmes d'habitat et espaces académiques, en lieu et place des zones agricoles qui offraient de la matière première pour le fumage du poisson, les femmes transformatrices sont exposées au risque d'abandon de leurs activités si aucune technologie de substitution accessible et rentable n'est mise à leur disposition. Conséquemment, une bonne partie de ces femmes a été obligée de se résigner à migrer vers la commercialisation directe du poisson perdant alors l'important gain qu'elles tiraient de la valeur ajoutée au poisson fumé dont notamment sardinelle consommée presque partout et toute l'année au Sénégal. A propos, il faut aussi relever que cette espèce que commercialisent les femmes quotidiennement sur l'ensemble des marchés de groupage et de détail est en voie de passer sous le contrôle de nouvelles unités installées récemment dans la presqu'île du Cap Vert pour l'exportation de ce produit. Ce qui explique sa rareté sur le marché et son prix qui croit de jour en jour alors que son fumage permettait à la partie continentale du pays d'accéder à cette source de protéine.

Dans les régions de Fatick, Kaolack et Ziguinchor où existent plus de sources d'énergie utilisable pour le fumage, les femmes sont aussi confrontées à la dégradation des côtes surtout à Djifère qui était la principale pêcherie qui recevait, une bonne partie de l'année, des pêcheurs migrants saisonniers de Petite et Grande Côte. Ces derniers voyageaient avec leurs épouses qui faisaient de la transformation de produits halieutiques d'où elles tiraient d'importants revenus qu'elles ne peuvent plus obtenir du fait des problèmes de débarquements et de rétrécissement des zones de transformation causé par l'érosion côtière.

Egalement, dans les estuaires du Sine-Saloum et de la Casamance, constitués de plans d'eau parsemés de mangroves où existe une importante biodiversité aquatique et florale, les femmes exploitantes d'huitres et de moules, subissent de plus en plus les normes de restriction de l'accès

et de l'exploitation des ressources naturelles fauniques, florales et halieutiques, adoptées pour la préservation des écosystèmes et de la biodiversité marine. Dans ce sens, la création des aires marines protégées a réduit le champ d'action des femmes sur les plans d'eau et la mangrove d'où vivent les huîtres dont l'élevage est de plus en plus promu hors des bois grâce à l'introduction de nouvelles technologies ostréicoles (élevage huîtres) qu'appuieraient certainement l'Agence Nationale de Promotion de l'aquaculture appelé à faire d'une de la région de Sédhiou le bassin de l'aquaculture du Sénégal. Aussi devrait-on mentionner, à l'image des régions du nord et du centre, les problèmes liés à l'absence d'espaces réservés aux femmes transformatrices des zones de Kafontaine, Diogué, Carabane et Ziguinchor.

Pour l'ensemble des pêcheries, les femmes bénéficient de peu d'action de résilience aux impacts causés par l'érosion côtière qui ont fini, dans la plupart des régions, par réduire très fortement leurs aires de travail. Cette situation a obligé bon nombre de femmes à se repositionner dans le segment de commercialisation de produits frais ou à exploiter d'autres opportunités économiques qui n'offrent pas des gains importants. Celles qui sont dans l'achat et la vente en l'état doivent faire face aux problèmes de conservation à la température ambiante avec tout ce que ça comporte comme risque ou aux exigences de maintien de la fraîcheur des produits qui nécessitent de la glace ; ce qui renchérit les prix de revient et réduit les marges qu'elles en tiraient. Il est à mentionner que les méthodes et conditions de transformation des produits de la pêche, encore archaïques et non hygiéniques, doivent être améliorées par des actions de normalisation des techniques de transformation et surtout d'équipements adaptés comme les fours solaires dont l'expérimentation avait débutée dans quelques pêcheries. De tels fours auraient l'avantage de contribuer à la préservation des ressources naturelles tout en permettant aux femmes de faire des gains importants en termes de prix de revient tout en favorisant de meilleures conditions d'hygiène.

Dans ce sous-secteur les hommes plus positionnés dans les activités de capture en haute mer et dans les estuaires des bras de mer et fleuve, utilisent des pirogues motorisées et engins de pêche qui évoluent d'année en année. Ils disposent plus que les femmes de moyens d'adaptation aux effets des érosions côtières. Ainsi, une fois arrivés de mer, ils peuvent laisser leur pirogue au large à charge de les mettre à terre pour embarquement pour la pêche ou débarquement du poisson de retour de mer. Tout de même, les hommes subissent en partie, comme les femmes, les contraintes liées à l'utilisation des ressources naturelles consécutives à l'érection de certains milieux aquatiques en aires marines protégées pour le repos biologiques des poissons. De telles restrictions ont aussi des effets sur le coût de fabrication des pirogues pour lesquelles il est difficile et coûteux de trouver des quilles qui constituent les premières ossatures des embarcations obtenues, jusqu'ici, par abattage des certaines espèces d'arbres protégés. Faut-il le souligner, les hommes, principaux propriétaires des pirogues bénéficient plus que les femmes des subventions au secteur. En témoigne, l'important programme de facilitation de l'accès aux moteurs hors-bords que l'Etat a appuyé en 2015 par des subventions de près de 2/3 des coûts de revient sur site.

L'aquaculture, en voie de promotion sur l'ensemble du territoire était quasi inexistant jusqu'à l'adoption du PSE. Méconnu peut-être parce que l'opportunité de son développement ne se justifiait pas du fait de la position géographique du pays sur une longue façade maritime, l'aquaculture, composante majeure des 6 secteurs prioritaires et 27 projets phares moteurs de croissance et de création d'emplois, cible, d'ici 2023, une production de 50 milles tonnes de produit aquacoles dont 30 milles en 2018 et la création de 20 000 emplois dont 10 000 en 2018 à travers le projet «Développement Accéléré de l'Aquaculture». Une telle perspective constitue, sans doute, pour les femmes, une réelle opportunité d'élargissement de leur champ d'actions dans le secteur de la production et de la transformation du poisson dans les zones continentales qui

constituent une bonne partie des marchés de produits halieutiques. L'exploitation par les femmes, des potentialités aquacoles du Sénégal des zones déjà identifiées par l'Agence Nationale de Promotion de l'Aquaculture (ANA), est à envisager dès le début des actions de promotion.

Dans toutes les zones visées le long des 718 km de cote de l'océan atlantique, des fleuves Sénégal qui s'étale sur 1700 km, Gambie (750 km), Casamance (300km), des estuaires du Sine-Saloum et du bassin du lac de Guier qui s'étend sur 280 km<sup>2</sup> et même des bassins de rétention, les femmes ont déjà des périmètres agricoles qui jouxtent les lieux devant abriter les bassins d'élevage. Dans ce sens, on devrait garder à l'esprit, pour le sud, que les hommes, moins présentes que les femmes dans les chaines de production agricoles en milieu rural ne devraient s'insérer plus que celles-ci dans la filière à développer au motif que c'est une filière qui génère des revenus monétaires. Les femmes, plus sédentaires que les hommes dans les milieux, doivent être considérées comme un atout majeur du programme de développement de l'aquaculture puisque, l'élevage de poisson nécessite un entretien et suivi au quotidien qu'elles n'auraient pas de difficultés à assumer. Aussi pourraient-elles jouer un rôle majeur dans la fabrication et la distribution d'aliments qui est l'un des principaux goulots d'étranglement de l'aquaculture.

Bien qu'une fabrique industrielle soit prévue, les femmes pourraient exploiter la niche de production d'aliments pour les poissons mais aussi, dans l'offre de produits de par leur implication dans la production de produits utilisables pour l'alimentation du poisson mise en place dans le cadre de ce projet. Pour ce qui de la pêche industrielle, les hommes sont plus présentes que les femmes dans les embarcations constituées de bateaux qui exploitent les eaux profondes et parfois les zones réservées à la pêche artisanale. Dans ce segment du sous-secteur, les femmes sont plus employées par les industries de transformation des produits halieutiques. A terre, les femmes, employées des usines d'exportation des produits halieutiques, sont soumises à de difficiles conditions de travail marquées par des postures debout prolongé accentuées par les cadences introduites par une organisation du travail basée sur la production à la chaine et le paiement à la tâche. Il s'y ajoute l'absence de contrat de travail et le recours quasi permanent aux modalités et conditions de travail journalier.

Au titre des contraintes auxquelles se trouvent soumises les femmes actives dans le sous-secteur il y a :

- Le rétrécissement continu voir la disparition, dans certaines pêcheries, des aires de transformation ;
- l'insuffisance d'infrastructures de conservation et de conditionnement des produits halieutiques débarqués ;
- la rareté de plus en plus perceptible des sources d'énergie naturelle utilisées pour le fumage du poisson et de certains mollusques ;
- les moyens et outils dérisoires et inadéquats utilisés par les femmes transformatrices des produits halieutiques qui travaillent encore de façon rudimentaire et non hygiénique ;
- le faible accès au système de crédit dû aux conditionnalités exigées portant sur l'obligation de mobilisation d'un apport personnel, de présentation de garantie, de la capacité de remboursement, des lourdeurs des procédures et de critères d'amortissement des prêts qui ne prennent pas en compte les délais de récupération des fonds investis et ne permettent pas aux femmes d'exploiter les fonds empruntés, etc. ;
- l'insuffisance du Fonds de Développement de la Pêche Artisanale logé à la Caisse Nationale de Crédit Agricole du Sénégal (CNCAS) ;
- la méfiance des banques qui classent le secteur de la pêche comme secteur à hauts risques;
- le renchérissement des produits halieutiques à l'achat qui réduisent les gains de valeur ajouté qu'en tiraient les femmes ;

- l'impossibilité, pour les femmes, de pouvoir acquérir comme les hommes du matériel de transformation et de conservation pour l'activité de mareyage ;
- la forte convoitise et concurrence des usines d'exportation de produits halieutiques qui renchérissent les coûts et favorisent la rareté des produits jadis transformés sur place.

En plus de ces contraintes que vivent directement les femmes actives dans le secteur il y a :

- l'insuffisance de quais de pêches aménagés aux normes requises dans les zones de pêche intensive qui réduisent les champs d'action des femmes;
- l'insuffisance de structures d'encadrement des pêcheurs artisanaux et des actions de valorisation des produits démarqués ;
- la vétusté et l'inadaptation des pirogues de la pêche artisanale qui doivent faire face, de plus en plus, à de longues distances pour rejoindre les eaux poissonneuses;
- les multiples conflits entre les pêcheurs sénégalais et ceux de la Mauritanie et de Guinée Bissau favorisés par l'absence de balises aux frontières et les difficultés d'accès à des licences de pêches ;
- l'absence de structures et d'équipement relais pour la conservation et la commercialisation des produits frais halieutiques à l'intérieur du pays ;
- la cherté des facteurs de production (matériel et carburant) ;

Pour faire face aux contraintes du secteur, les hommes et les femmes, actifs dans le secteur utilisent différentes stratégies d'adaptation. Parallèlement aux efforts des hommes obligés d'allonger leur temps de pêche des jours durant en mer et de recourir à des licences leur permettant d'exploiter les eaux mauritaniennes et guinéennes, les femmes s'emploient à faire évoluer, sans appui conséquent, leurs équipements et techniques de transformation. Toutefois, quelques groupements de femmes ont pu accéder aux camions frigorifiques offerts par les pouvoirs publics dans les années 2000 et de 2014 à 2015 pour ce qui est des zones bénéficiaires du programme de construction et d'équipement des pêcheries. Les femmes qui évoluent dans l'ostréiculture, plus chanceuses, profitent des soutiens mobilisés dans le cadre des programmes de conservation des ressources naturelles mis en œuvre dans les régions de Saint Louis, Thiès, Fatick, Kaolack et Ziguinchor où se trouvent installées des aires marines destinées à favoriser la régénération des ressources.

Pour ce qui est de l'aquaculture, domaines économiques en voie de promotion réelle pour la première fois, de réelles opportunités peuvent être offertes aux femmes pour faire d'elles de véritables exploitantes de la pêche continentale. Il s'agirait d'amener les femmes à pratiquer la pisciculture (élevage de poissons) et l'ostréiculture (élevage d'huîtres) de manière à ce qu'elles parviennent à contribuer au relèvement des défis de la raréfaction des ressources halieutiques que le gouvernement compte réaliser par la promotion de l'aquaculture. A propos, les actions à développer au profit des femmes devraient concerner aussi la pisciculture en plus de l'ostréiculture qui a longtemps été leur domaine d'activités particulièrement dans les zones de mangroves des régions de Fatick, Casamance et Thiès.

Globalement, les femmes, actives dans les sous-secteurs du primaire, souffrent, plus que les hommes, des difficultés de maîtrise de l'eau, d'accès à des intrants de qualité, aux facteurs de productions de l'absence d'ouvrages et d'infrastructures modernes de production, de transport, de stockage, de transformation et de conservation, et surtout, de l'inadéquation des modalités adoptées pour la distribution des terres aménagées plus particulièrement dans la vallée du Fleuve Sénégal dans les régions de Matam et Saint Louis, au Sud à l'Est dans les régions de Tambacounda, Kolda, Sédhiou et Ziguinchor et dans certains périmètres des régions du Centre et de l'Ouest.



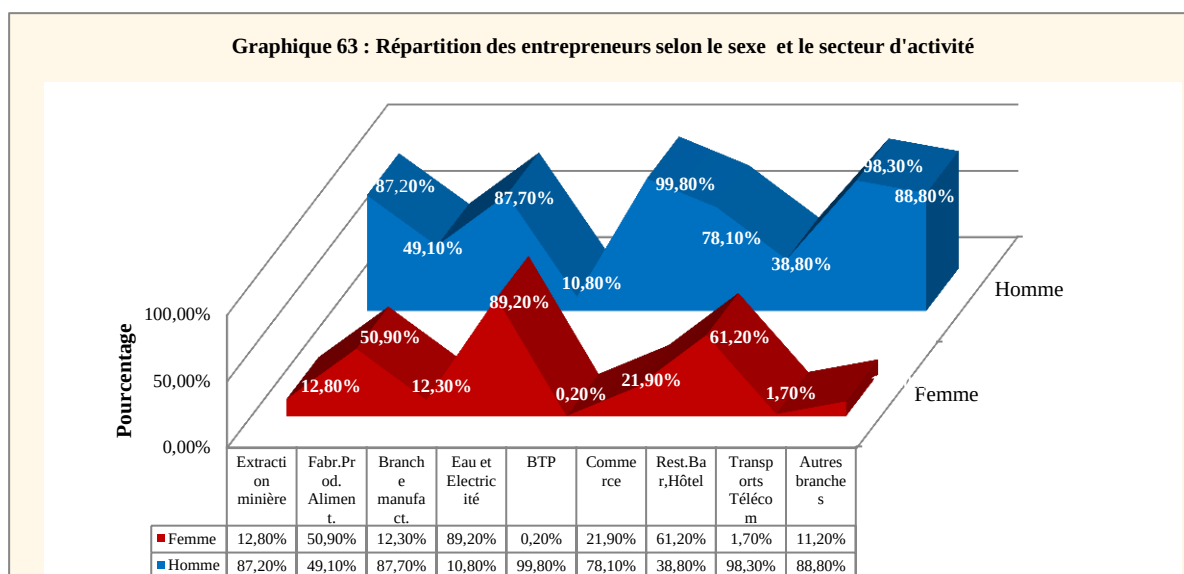
### 2.3.3. Disparités entre femme et homme dans le secteur informel.

Le secteur informel non agricole emploie 2 216 717 personnes, soit 48,8% de la population active occupée estimée à 4 538 360 personnes par l'Enquête Sénégalaise sur les Priorités II (ESPS II). Ce secteur, qui a produit 4 336 *milliards de F CFA* en 2010, soit 39,8% de la production a créé 2 655 milliards de FCFA de valeur ajoutée représentant 41,6% du PIB et 57,7% de la valeur ajoutée non agricole. Le revenu mixte qui rémunère aussi bien le travail de l'entrepreneur individuel et des petits patrons que le capital investi, est la composante la plus importante de la valeur ajoutée avec 73,2%. Grâce à son dynamisme favorisé par d'importants efforts de femmes et d'hommes actifs à différents secteurs, le secteur informel offre une masse salariale totale versée au personnel qui se chiffre à 600 milliards de FCFA.

Le secteur informel, constitué de micro-unités, dont la taille moyenne est de 2,9 travailleurs par unité, est essentiellement marqué par l'auto-emploi avec 91,8% d'entrepreneur individuel qui emploie des membres de la famille. Les hommes constituent l'essentiel de la population des entrepreneurs informels avec 79,9%. Le secteur informel offre d'énormes capacités de formation qui profitent plus aux jeunes hommes. Le pourcentage d'employés qui ont été formés par un patron est le plus important (57,5%), suivi de l'apprentissage « tout seul, par la pratique » (29,9%) et de la formation technique (4,2%). Globalement, 53,1% des employés du secteur informel ont été recrutés par l'intermédiaire de leurs relations personnelles et l'ancienneté moyenne s'établit à 6,9 années.

Le secteur informel est majoritairement dominé par les hommes qui représentent 79,9% de l'ensemble des entrepreneurs contre 20,1% pour les femmes dont l'effectif le plus important est enregistré dans la fabrication de glace pour une proportion de 89,2% et dans les hôtels, bars et restaurants avec 61,2%. Au niveau des secteurs d'extraction minière, les femmes représentent que 12,8% contre 87,20% pour les hommes ; pour le secteur de la fabrication de produits alimentaires elles sont à un niveau presque paritaire avec les hommes pour respectivement 50,9% et 49,10%, pour la branche manufacturière 12,30% pour les femmes et 87,70%, pour l'Eau et l'Electricité 89,20% pour les femmes et 10,80% pour les hommes, pour les BTP qui demeurent un secteur où les femmes sont presque absentes avec 0,20% et 99,80% pour les hommes, pour le commerce, où les hommes dominent encore fortement, on relève 21,90% pour les femmes et 78,10% pour les hommes, pour la restauration, les bars et hôtels où dominent les femmes avec 61,20% et 38,80% pour les hommes, le transport et les télécommunication avec une primauté des hommes qui représentent 98,30% alors que les femmes ne comptent que pour 1,70% et les autres secteurs non dénommés où les hommes dominent très largement encore pour 88,8% contre 11,20%.

La plupart des femmes entrepreneurs (41,3%) n'ont aucun niveau d'étude : 27% ont un niveau primaire, 18,4% ont fréquenté le secondaire et seulement 2,9% ont atteint le niveau supérieur. Elles sont 3,0% à être alphabétisées en langue nationale tandis que les hommes entrepreneurs ont en majorité le niveau primaire (28,5), suivis de ceux qui n'ont aucun niveau d'études (24,3%). Ils sont 17,9% à avoir atteint le cycle secondaire, 18,9% d'arabisants, 5,0% ayant le niveau supérieur et 1,4% d'alphabétisés en langue nationale.



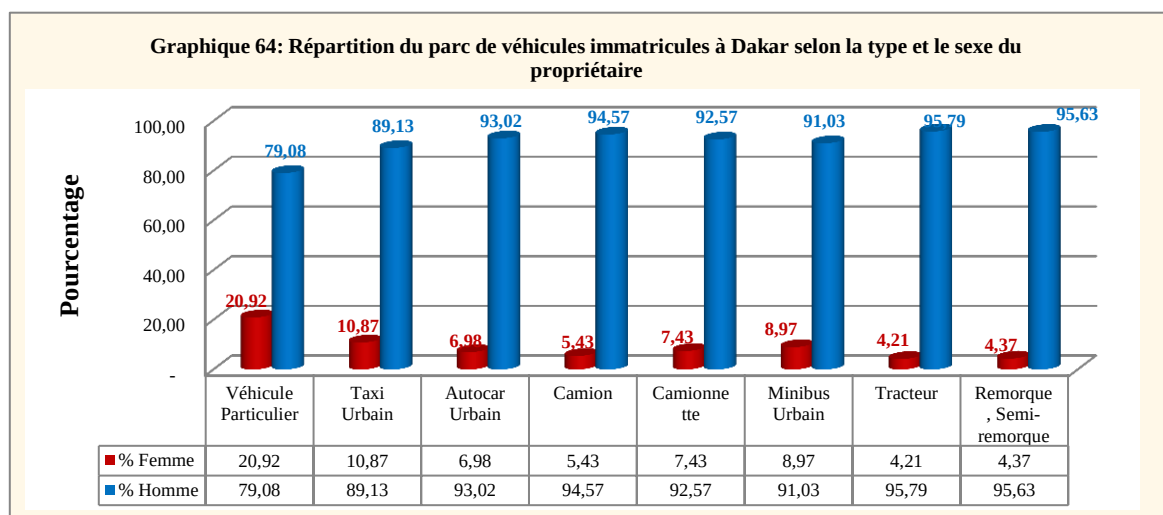
Les activités des unités de production de biens et de services du secteur informel sont menées dans des environnements, milieux et conditions de travail variables, d'un secteur à l'autre. Elles présentent, le plus souvent, des risques et sont menées dans des situations pénibles. Elles nécessitent aussi, des moyens que très peu de chefs d'entreprises arrivent à couvrir pour la production des biens ou la fourniture de services. Selon l'enquête sur le secteur, réalisée en 2010, très peu d'unités (2,5%) ne disposent pas de capital pour l'exploitation de leurs activités. Le capital mobilisé par les unités concernées, contrôlé pour l'essentiel par les hommes, provient majoritairement de l'épargne personnelle du propriétaire de l'unité ou de soutiens de parents ou d'amis et, dans une moindre mesure, de l'héritage et des dons. Chez les femmes, l'essentiel des épargnes mobilisées à partir de faibles marges dégagées par les activités permettent de constituer progressivement le capital. Pour l'essentiel du secteur, le taux d'investissement, qui représente la part du capital acquis sur une période rapportée à la valeur ajoutée dégagée au cours de la période qui est de 8,8%, démontre la faible intensité du capital de ce secteur. Le financement de l'investissement se fait essentiellement sur la base des épargnes personnelles des entrepreneurs. Ainsi, 11,2% seulement des responsables d'unités de production du secteur ont eu recours à des emprunts pour financer leurs activités. Pour l'essentiel, les fonds empruntés sont essentiellement consacrés, à hauteur de 59,4%, à l'achat des matières premières et de marchandises, 17,9% à l'extension de l'activité et 11,3% seulement à l'acquisition ou l'entretien d'équipement. Ce qui explique, la faiblesse des équipements des unités de production et l'obsolescence de la plupart des machines-outils utilisées.

Toutefois, il faut mentionner, malgré l'importance économique du secteur informel, la précarité des conditions de travail du fait notamment de locaux convenables et l'absence d'organisation professionnelle des lieux de travail.

Le secteur informel est majoritairement composé d'entrepreneurs, homme et femme, déscolarisés, dès le primaire à hauteur de 28,2% et ceux n'ayant aucun niveau d'études pour 27,7%. Les Unités de Production Informelles (UPI) disposant du NINEA représentent 8,7%, même si elles ont souvent le Registre du Commerce et du Crédit Mobilier (RCCM). La part des impôts et taxes payés à l'Etat reste relativement faible, avec 4,2% de la valeur ajoutée totale du secteur contre 10,4% pour le secteur moderne. Toutefois, elle a sensiblement augmenté par rapport à 2002 où elle était de 1,9%. Les femmes, qui exploitent leurs activités

sous le régime de GIE ou d'entreprise individuelle se limitent très souvent au registre de commerce et à l'obtention de carte d'import-export.

**Transport.** L'appréciation des disparités entre femme et homme dans le secteur du transport est basée sur les données des véhicules immatriculés dans la région de Dakar qui représentent plus de la moitié du parc automobile du Sénégal. Sur un total de 161 150 véhicules enregistrés à Dakar, les femmes n'en disposent que 29 050 soit 18,03% contre 132 100 pour les hommes soit 81,97%.



Au niveau des propriétaires de véhicules particuliers, les femmes ne disposent que 20,92% contre 79,08%, pour les taxis urbains qui offrent des revenus, les femmes ne représentent que 10,87% là où les hommes enregistrent 89,13%, pour les autocars urbains, les femmes ne comptent que pour 6,98% contre 93,02%, pour les camions, les femmes ne comptent que pour 5,43% contre 94,57%, pour les camionnettes et le reste, c'est encore quasiment de même avec 7,43% pour les femmes contre 92,57%, pour les minibus urbains, 8,97% pour les femmes et 91,03% pour les hommes. Concernant les véhicules immatriculés utilisés pour la production agricole, les femmes ne comptent que pour 4,21% contre 95,79% pour les tracteurs et 4,37% pour les femmes contre 95,63% pour les hommes pour ce qui est de la détention de remorques et semi-remorques.

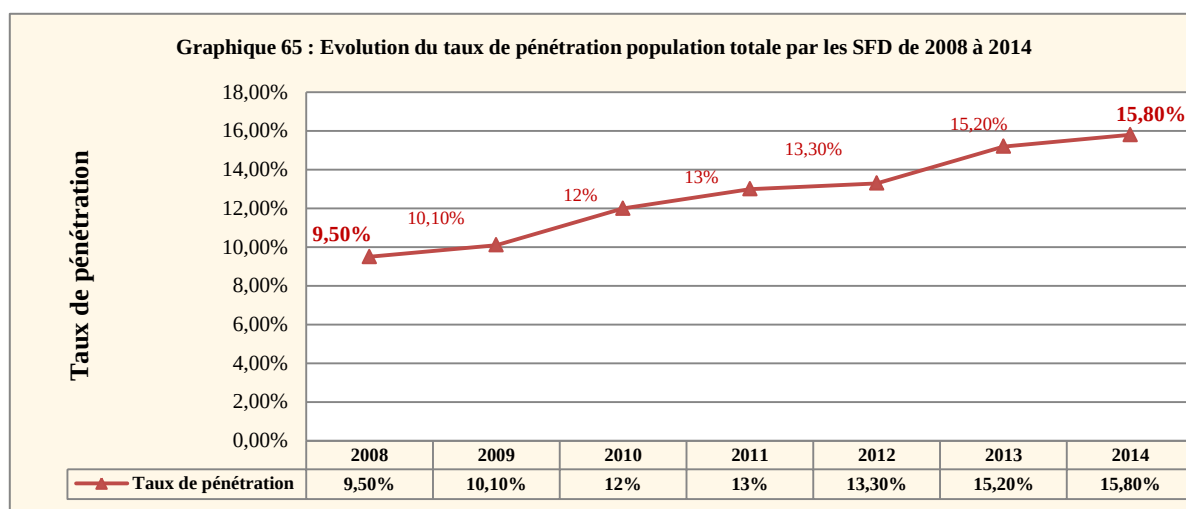
Pour ce qui est des employés dans le secteur, les femmes sont faiblement présentes dans les différents métiers. Quasi absentes au titre de conducteur commercial, les premières femmes sont apparues dans le secteur avec l'avènement des « Taxis Sisters » grâce à une initiative d'un concessionnaire automobile. Dans le cadre de la modernisation des transports urbains (Minibus) à Dakar, cinq (5) femmes contre quatorze (14) hommes sur dix-neuf (19) ont été recrutés pour coordonner le travail des contrôleurs et des régulateurs.

Pour l'essentiel, la faiblesse du niveau de représentation des femmes est justifiée par la perception quasi généralisée que les métiers du transport sont réservés aux hommes, du peu d'intérêt manifesté par les femmes pour l'apprentissage de la conduite des véhicules, en particulier, de transport, à l'absence de moyens d'investir dans l'acquisition de moyens de transports et certainement la crainte, pour les femmes, de travailler à des heures où elles doivent assumer de multiples responsabilités familiales.

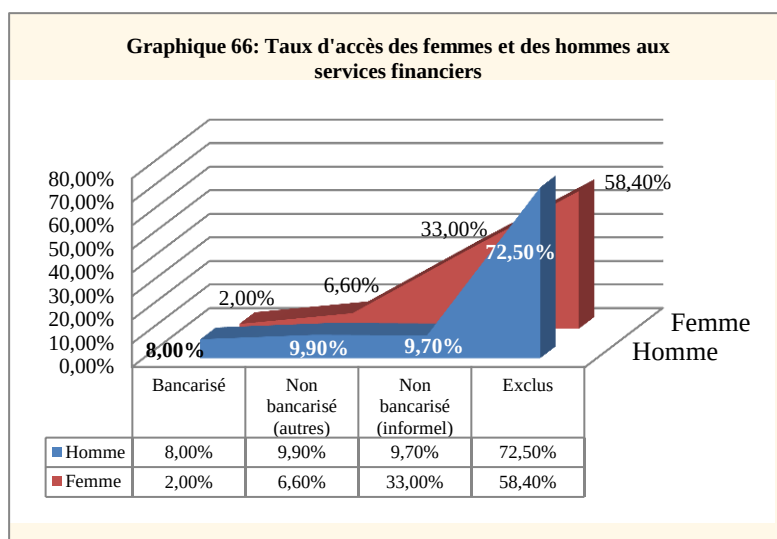
#### 2.3.4. Disparités entre femme et homme dans le sous-secteur de la microfinance

Le secteur financier au Sénégal a connu un développement significatif au cours de la décennie 2005-2015, avec notamment l'augmentation et la diversification des prestataires, l'amélioration et l'extension de l'offre, ainsi que la mise en œuvre de stratégies d'inclusion des populations à faibles revenus. Né au milieu des années 80 dans un contexte marqué par : i) un désengagement de l'Etat et la disparition de structures nationales d'appui et d'encadrement du monde rural, rendant plus précaire la situation socioéconomique des populations ; ii) la crise du système bancaire national avec la disparition de banques de développement qui a accentué l'exclusion financière de la majorité de la population, le secteur de la microfinance au Sénégal a été bâti autour des acquis des mouvements associatifs à caractère coopératif portés par les femmes à travers les groupements de promotion féminines.

Les groupes de femmes ont été utilisés par l'essentiel des grands réseaux de Services Financiers Décentralisés (SFD) pour mobiliser leurs usagers et clientèles composés d'hommes de femmes. Grâce à l'appui de projets initiés à l'époque par le Ministère de la Femme, des réseaux de mutuelles d'épargne et de crédit avaient été mis en place au niveau national sous l'égide de la Fédération Nationale des Groupements de Promotion Féminine (FNGPF) et la Fédération des Associations Féminines du Sénégal (FAFS). Pour l'essentiel, ces réseaux sont confrontés à de réels défis de maintien dans le secteur où les exigences de la professionnalisation du secteur et la capacité à se développer et offrir des services accessibles à l'échelle nationale contribuent à la sélection de structures viables.



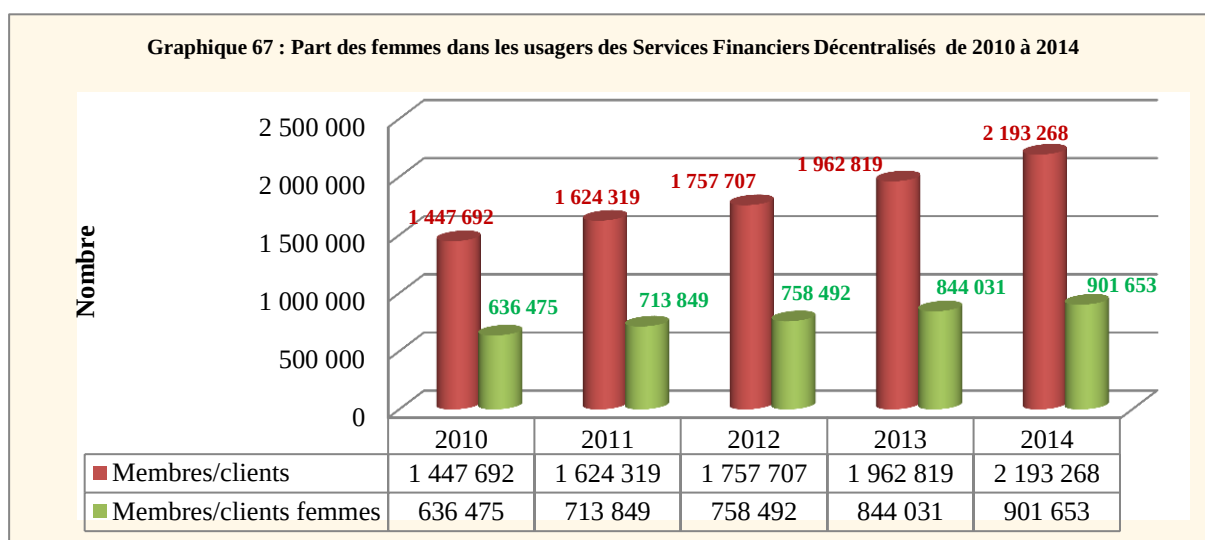
Ainsi, le secteur compte actuellement 383 SFD dont 10 réseaux, 6 Sociétés anonymes et 01 association (Source : DRS-SFD). Au Sénégal, le niveau d'accès des femmes et les hommes, variables d'un milieu à un autre, est encore marqué par la faiblesse du taux de bancarisation. En effet, le paysage de l'accès aux services financiers, concept permettant de mieux cerner la situation de l'inclusion financière et d'évaluation de sa progression à différents moments dans le temps laisse apparaître de réelles disparités sur le niveau de pénétration des populations.



Le suivi du secteur de la microfinance réalisé tous les semestres par la Direction de la Microfinance montre un niveau d'accès des femmes aux services financiers globalement. Le tableau suivant montre l'évolution des indicateurs liés aux femmes sur la période 2010 – 2014.

L'amélioration des indicateurs de portée des SFD entre juin et décembre 2014 n'a pas pleinement profité aux femmes. En effet, l'accès relatif des femmes aux services financiers des SFD a globalement régressé au cours du second semestre 2014 : i) leur poids dans le sociétariat a légèrement baissé, de même que la proportion de femmes emprunteurs actifs ; ii) leur part dans le portefeuille de crédit a également baissé, entraînant une légère diminution du crédit moyen qui passé de 280 225 à 279 360 FCFA.

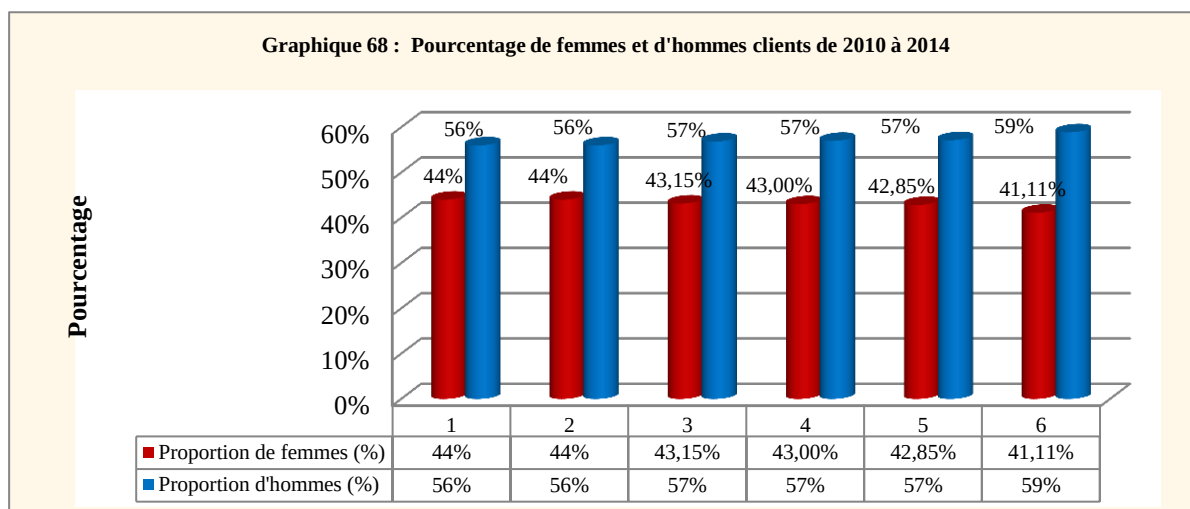
Le secteur de la microfinance sénégalaise, en constance progression, fut-elle faible, offre aux populations des opportunités d'accès à des services financiers et non financiers sur l'étendue du territoire. En 2014 et pour l'essentiel des SFD sous contrôle des services chargés de la réglementation et de la surveillance 2 193 268 clients ont été enregistrés. Les femmes dont l'effectif était de 636 475 usagères en 2008 ont progressées très faiblement d'année en année pour atteindre un total de 901 653 en 2014 comme le laisse apparaître la figure ci-contre.



Source : Direction de la Microfinance, (décembre 2014), Enquête auprès d'un échantillon de 20 SFD

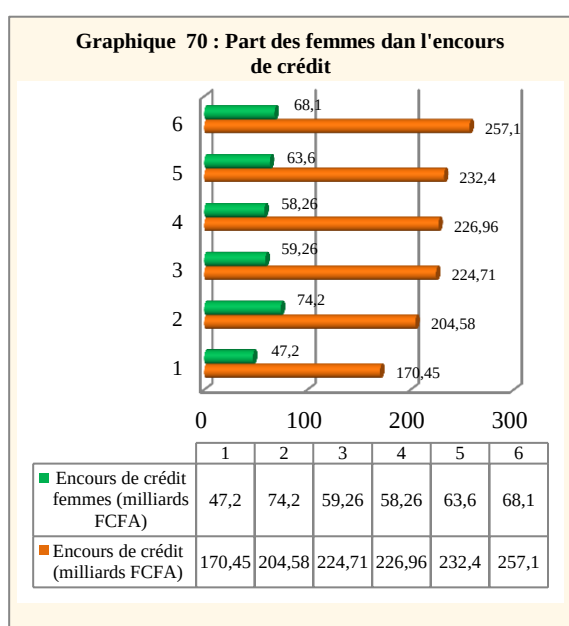
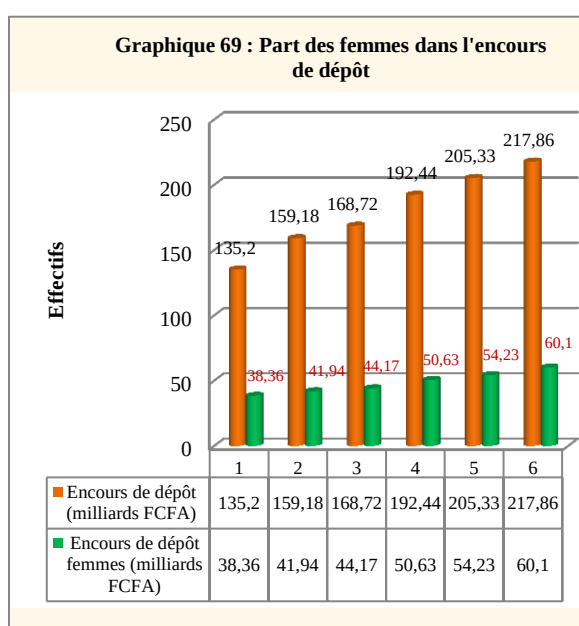
Le taux de pénétration de la population qui n'était que de 9,50% en 2008 a cru d'année en année pour passer, en 2014 à 15,80 soit près des 18% représentation du taux de bancarisation encore resté faible. La proportion d'hommes clients qui étaient de 56% en 2008 à 41,11% en 2014 alors que pour les femmes, elle a été 44% en 2008 et 41,11% en 2014. Ce qui laisse

apparaître, dans la période considérée, une faible variation à la hausse du nombre de clients, autant pour les hommes que pour les femmes.



Source : Direction de la Microfinance, (décembre 2014), *Enquête auprès d'un échantillon de 20 SFD*

Concernant les emprunteurs actifs, qui sont passés de 384 387 individus soit 44% du total en 2008 à 453 197 correspondant à 53,7% en 20014, les femmes représentent plus de la moitié avec un total de 236 121 emprunteurs. Pour ce qui est des dépôts auprès des SFD qui est passé à 135,2 milliards en 2008 à 217,86 milliards en 2014, l'encours de dépôt des femmes était de 38,36 milliards en 2008 soit 28,4% du total à 60,10 milliards en 2014 correspondant à 27,57%. Dans la période considérée, le niveau de progression des dépôts des femmes est resté quasiment stationnaire voire a baissé alors que le volume globale a connu une augmentation plus rapide. Ce qui peut être expliqué, en partie, par la faiblesse de la propension à épargner des femmes justifiée, dans bon nombre de cas par l'absence d'autonomie financière et de revenus.



Source : Direction de la Microfinance, (décembre 2014), *Enquête auprès d'un échantillon de 20 SFD*

Pour ce qui est l'encours de crédit, les femmes ne pèsent, en 2010, que pour 27,7% correspondant à 47,20 milliards du volume total qui était, dans la même année, de 170,45

milliards avant de croître de 2010 à 2014 pour atteindre 257,1 milliards. Après 2011, année où le volume de l'encours de crédit pour les femmes avait atteint son niveau le plus élevé avec 74,20 milliards soit 36,26% du volume total, la part des femmes a connu une baisse de 2011 à 2012 avant de croître de 2013 à 2014

Les performances enregistrées dans le secteur, fruit des multiples efforts déployés par le Gouvernement et les partenaires techniques et financiers qui ont fortement appuyé, par des lignes de crédits et des subventions pour le maintien des équilibres financiers, ont été obtenues, aux moyens d'initiatives visant spécifiquement les femmes ou leurs organisations. C'est le cas de FDEA, CAURIE-MICROFINANCE, MEC FEPRODES, Mutuelle des Femmes de Kolda, MEC DOLJI mais aussi des grands réseaux comme CMS, ACEP et PAMECAS.

Premier Service Financier Décentralisé (SFD) du Sénégal avec environ 46% de l'actif total et 41% de l'encours de crédit, le Crédit Mutuel du Sénégal (CMS) a mis en place un important programme d'appui à l'entrepreneuriat féminin, ceci, à travers une offre de produits financiers jugés plus adaptés aux femmes et un accompagnement technique dans la mise en œuvre de leurs activités génératrices de revenu. Au 31 décembre 2014, l'encours de l'épargne constituée par les femmes se chiffrait à 31,6 milliards de FCFA contre 24 milliards FCFA pour l'encours des crédits qui leur était alloué. Les femmes financées s'activent généralement dans le commerce (78% des bénéficiaires), l'artisanat (5%), les services (10%) et l'agriculture (6%). Le crédit « siggil jiggen » destiné exclusivement aux femmes et groupements féminins, a permis de financer en 2012 plus de 12 000 femmes et groupements féminins pour un montant global de 3,140 milliards de FCFA

D'autres réseaux de SFD s'activent également très fortement dans l'élargissement de l'accès à des services financiers de proximité pour les femmes. Il s'agit de :

- l'UM PAMECAS qui représentent 20% de l'actif du secteur et 18% de l'encours de crédit, a développé, dès sa mise en place, un produit AFSSEF (Accès des Femmes Sénégalaises aux Services Financiers) qui a connu de très grands succès auprès des femmes et a permis à l'institution de mieux pénétrer la clientèle féminine, notamment les commerçantes. En 2014, l'encours de crédit de l'UM-PAMECAS aux femmes se chiffrait à 11 milliards FCFA pour 47 000 femmes emprunteurs actifs et 35,4 milliards FCFA de dépôts collectés auprès des femmes ;
- l'Alliance de Crédit et d'Epargne pour la Production (ACE) qui représente 12,7% de l'actif du secteur et 15,7% de l'encours de crédit, avait enregistré, au 31 décembre 2014, environ 98 000 femmes membres, un encours de crédit aux femmes de 12 milliards FCFA et un encours de dépôt femmes de 3,15 milliards FCFA ;
- au niveau de l'Union des Institutions Mutualistes Communautaires d'Epargne et de Crédit (U-IMCEC), l'encours de crédit aux femmes se chiffrait à près de 2,5 milliards FCFA au 31 décembre 2014 contre 1,8 milliard FCFA pour l'encours d'épargne femmes et 41 200 sociétaires féminins.

Au titre des actions réalisées dans le cadre de la Lettre de Politique Sectorielle de la Microfinance, l'Etat, dans le cadre de l'axe stratégique n°2 de la LPS, a accordé une importance majeure à l'élargissement de l'accès aux services financiers aux couches vulnérables, notamment les femmes et les jeunes. Cela se traduit, par la mise en place de différents projets/programmes d'appui, mis en œuvre entre 2006 et 2013, pour contribuer à accroître le niveau de pénétration de la clientèle féminine. Dans ce sens, on peut faire référence à :

- Le projet AESOR mis en œuvre entre avril 2006 et décembre 2008 qui avait pour but « d'améliorer l'accès et la diversification des services financiers ruraux dans la région de Kolda et dans la zone des Niayes et permettre un meilleur encadrement du secteur de la microfinance ». En termes de réalisation, les actions appuyées par ledit projet qui ont permis d'étendre l'offre de services financiers dans les Niayes et la zone inondable du bassin du fleuve Sénégal ont favorisé, grâce à l'intervention de l'UM-PAMECAS, l'installation de sept (7) agences et 4 guichets (dont 1 mobile). Au terme du projet, il a été enregistré : 12 171 membres dont 64% de femmes, un encours de crédit de 1,138 milliard FCFA et un volume d'épargne de 680 millions FCFA dont ont bénéficié près de 7 890 femmes mobilisées grâce au produit AFSSEF<sup>10</sup> qui a été conçu par l'UM PAMECAS dès ses premières années comme instrument destiné à favoriser l'accès des femmes au financement et surtout de devenir sociétaire..
- Le Programme d'Appui à la Microfinance (PAMIF), exécuté entre 2008 et 2012, qui vise, comme objectif spécifique, l'amélioration de l'accès au microcrédit des populations rurales défavorisées de Diourbel, Fatick, Kaolack et Kaffrine, particulièrement des femmes et des jeunes. La stratégie privilégiée était le renforcement des SFD de la zone et le développement et l'offre de produits adaptés à ces populations.
- Le Programme d'Appui à la LPS, exécuté entre 2008 et 2013, qui favorise l'accès des populations défavorisées et des micros et petites entreprises à des services financiers viables et pérennes afin d'améliorer leurs revenus et d'entraîner leur croissance économique. Durant les deux premières années de mise en œuvre, le PALPS a appuyé plusieurs SFD à installer près de 40 agences sur tout le territoire national, en particulier en milieu rural (régions de Ziguinchor, Tambacounda, Kolda, Matam Diourbel, Kaffrine et Thiès). A la fin du Programme, les SFD partenaires affichaient 60% de femmes parmi leur sociétariat.
- La Plateforme d'Appui au Secteur Privé et à la valorisation de la diaspora sénégalaise en Italie (PLASEPRI) qui a mis en place une ligne de refinancement spéciale d'un milliard FCFA dédiée aux femmes.

En plus de ces fonds qui visent globalement l'accès des populations aux services financiers et non financiers, des mécanismes de financement spécifiques ont été développées dans le secteur agricole, de l'élevage, de la pêche et de l'artisanat et de l'économie sociale.

Il s'agit du :

- Fonds National de Crédit pour les Femmes (FNCF), créé par décret 204-426 du 14 avril 2004, qui est une structure qui vise à contribuer à l'autonomisation des femmes et des jeunes filles à travers le renforcement des capacités techniques et managériale et le financement de leurs activités génératrices de revenus. Entre 2012 et 2015, le fonds a accepté de financer 2 175 projets qui ont été sélectionnés sur un total de 5 304 demandes de financement reçues des 14 régions. Au total, 997 bénéficiaires ont été effectivement financés pour un montant de 755 032 200 FCFA correspondant à un taux de décaissement effectif de 18,8% des dossiers accordés. L'absence de mobilisation des ressources au profit des projets financés est justifiée par la faiblesse des ressources mis à la disposition du Fonds alors que les demandes soumises par les femmes ne cessent de croître.

---

<sup>10</sup> Accès des Femmes Sénégalaises aux Services Financiers



- La Plateforme d'Appui au Secteur Privé et la valorisation de la diaspora sénégalaise en Italie (PLASEPRI) qui devait finir en juillet 2015, fruit de la coopération entre le gouvernement d'Italie et celui du Sénégal vise en particulier la création et le renforcement des PME locales de manière à favoriser l'investissement dans le pays. Doté d'un financement sous forme de subvention de 3 700 000 euros) et finançant les PME à travers une (ligne de crédit de 20 millions d'euros via les banques à hauteur de 12 millions EUR et les SFD pour 8 millions EUR, et une contrepartie de l'Etat se chiffre à 350 000 euros, ce mécanisme a contribué à offrir des opportunités aux femmes migrantes d'Italie.
- Le Programme d'Alphabétisation et d'apprentissage de métiers pour la lutte contre la pauvreté (PALAM), financé par la Banque Islamique de Développement (BID), dans le cadre du Fonds de Solidarité Islamique de Développement (FSID) qui vise comme objectif général de contribuer à la réduction de la pauvreté au sein des populations rurales et féminines en priorité par une alphabétisation fonctionnelle centrée sur les compétences et par l'accès aux services de la microfinance, favorisant ainsi l'auto développement. D'une durée de cinq ans, le PALAM, exécuté dans 15 communes rurales des régions de Diourbel et Kaffrine dispose d'une ligne de crédit exécutée par des SFD et rétrocédée aux bénéficiaires dont principalement les femmes sous la forme de prêts islamiques. Ce mécanisme, la seule à avoir des critères et conditions d'accès différents, pourrait offrir des opportunités de comparaisons des produits offerts sur le marché au profit des femmes.
- Le Projet d'Appui au Développement de l'Entrepreneuriat Féminin et de l'Emploi des Jeunes (PADEF/EJ), mis en place en mai 2014 pour une durée de 4 ans sur financement de la Banque Islamique de Développement vise à contribuer à l'amélioration des conditions de vie économique et sociale des femmes et des jeunes filles par la facilitation de l'accès au crédit, le développement des infrastructures et services, des chaînes de valeurs et le renforcement des capacités. Les financements du PADEF/EJ sont basés sur les principes de la finance islamique. Pour de nombreuses contraintes, liées notamment aux lenteurs dans l'obtention des avis de non objections de la BID, le Projet peine à atteindre sa vitesse de croisière.
- L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) mise en place pour traduire la volonté de l'Etat d'assurer une meilleure rationalisation du dispositif d'appui aux jeunes filles et jeunes garçons. Résultant de la fusion du FNPI, de l'ANEJ, de l'ANAMA et de l'AJEB dont leurs performances en termes d'offre de services aux jeunes femmes étaient très limitées comparées aux jeunes garçons, l'ANPEJ vise, entre autres, à faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets, leur accompagnement et employabilité.
- Le Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes (PAPEJF), mis en place à la suite d'une demande formulée par le Gouvernement du Sénégal juste après les dernières élections présidentielles pour faire face à la problématique de l'emploi des jeunes et des femmes, vise à contribuer à la création d'emplois décents et de revenus durables à travers le renforcement des compétences et l'émergence de micro et petites et moyennes entreprises (MPME) de jeunes et de femmes. Ciblant prioritairement les régions de Kaolack, Fatick, Thiès, de Ziguinchor, Kolda et Sédhiou) et la banlieue de Dakar et la chaîne des valeurs agricoles et des services pour élargir les opportunités d'emploi et de création de revenus, sur une durée de cinq ans, le PAPEJF mobilisera un financement de 17 milliards FCFA de la Banque Africaine de Développement. A terme, le

projet devrait générer au moins 15 000 emplois durables et décents en milieu rural et périurbain dont 60% de jeunes garçons et jeunes filles et 40% de femmes.

Pour mieux atteindre les femmes, le Projet met en œuvre une ligne de refinancement, qui passe par les SFD par le biais de la BIMAO, destinée aux jeunes et femmes porteurs de projets en vue de la mise en place de MPME rurales.

- Le Programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC), qui constitue aussi, une des réponses du Gouvernement à la problématique de l'emploi des jeunes en particulier vise la création de pôles de compétitivités économiques et d'aménagements structurants qui devraient permettre de mettre en valeur de grands domaines agricoles allant de 1 000 à 5 000 ha. Ces domaines conçues pour être de véritables agropoles propices à l'insertion de jeunes ruraux, de diplômés d'écoles de formation, mais également de promoteurs privés désireux d'investir dans le secteur, offrent des opportunités saisissables par les jeunes femmes sur la durée de cinq ans pour laquelle 300 000 emplois sont à créer dans l'aquaculture, la filière avicole, agricole et la chaîne de transformation et de la commercialisation. Les zones ciblées, pour l'instant sont : Keur Samba Kane, Keur Momar Sarr, Sabouya, Tassette, Médina Yoro Foulà, SEFA (Sédhiou).
- Le Fonds Koweïtien pour la Promotion de la Sécurité Alimentaire, fruit d'un accord de subvention signé le 17 avril 2013 entre le Gouvernement de la République du Sénégal et le Fonds Koweïtien pour le Développement Economique Arabe (FKDEA), doté d'une enveloppe d'environ 2, 5 milliards de francs CFA, contribue au financement de la promotion de la sécurité alimentaire à travers les secteurs de l'agriculture, l'élevage, la pêche, la transformation, le stockage et la commercialisation des produits alimentaires
- Le Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires (FONGIP), créé par décret le 17 mai 2013 est mis en place pour servir de levier de compétitivité pour l'économie Sénégalaise en faisant des PME pour soutenir les activités économiques moteurs de croissance. Doté de trois principales missions, à savoir : i) garantir des crédits bancaires pour le financement des projets porteurs de croissance dans les secteurs prioritaires; ii) refinancer des institutions de micro finances pour leur permettre d'accorder des crédits aux Micros Petites et Moyennes Entreprises (MPME), aux groupements de femmes et de jeunes à des taux d'intérêts bonifiés; et mettre en place un dispositif permanent d'accompagnement et de suivi des porteurs de projets sur tout le territoire. Ses interventions qui devraient permettre aux promoteurs d'accéder à des financements grâce aux garanties offerts ciblent quatre pôles sectoriels prioritaires qu'exploitent une majorité de femmes
- L'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME), créée par le décret n°2001 1036 du 29 novembre 2001 qui est un véritable bras technique du Ministère du Commerce, du secteur informel, de la consommation des produits locaux et des PME l'ADEPME qui pourrait jouer un rôle majeur dans l'effort de structuration des activités des femmes pour leur passage vers des entreprises plus structurées. Grâce aux subventions variant, entre 50 et 75%, destinées à l'amélioration de la qualité de leur gestion, le développement de nouveaux produits/nouveaux marchés, faciliter le transfert de technologies et de savoir-faire dont les femmes ont fortement besoin et faciliter aussi l'accès au financement.

Globalement, les interventions des SFD et les différents mécanismes d'appui mobilisés sous forme de fonds ou d'agence d'appui à l'insertion des jeunes n'ont pas permis de répondre substantiellement aux besoins des femmes en matière de financement. En témoigne le taux de pénétration qui ne dépasse guère 15% des femmes. Pour l'essentiel, les disparités relevées entre les femmes et les hommes, qui sont aussi faiblement touchés, dans l'accès aux services financiers sont liées à de multiples contraintes que doivent surmonter tous les opérateurs économiques. Les femmes, qui subissent bon nombres d'obstacles liés à leur statut social doivent faire face, plus que les hommes, aux contraintes d'accès alignées de plus en plus sur les exigences de rentabilités des structures de financement alors que ces dernières devaient beaucoup s'orienter sur la viabilité et non sur des surplus qui vont plus vers le marché financier. Ainsi, doivent-elles faire face à des critères d'allocation de crédit de plus en plus basés sur des conditionnalités qu'elles arrivent difficilement à satisfaire. Certaines obligées de s'y soumettre doivent faire face à des termes des modalités de prêts qui réduisent la couverture des besoins justifiant le recours au crédit et s'exposent alors à la non rentabilité de l'activité exploitée et dans certains cas, à un appauvrissement. Autres contraintes non moins importantes demeurent le niveau des taux d'intérêt appliqués et les délais de grâce accordés qui dépassent rarement deux mois alors que le délai de remboursement des fonds empruntés et investis se situent bien au-delà des premières échéances. De telles conditions contraignent les femmes à recourir à des pratiques qui ne leurs permettent point de développer leurs activités et d'améliorer difficilement leurs revenus et autonomie financière.

Les raisons évoquées plus haut pour justifier les performances limitées en matière d'accès des femmes aux financements offerts pour l'essentiel par les SFD d'où sont domiciliés les fonds destinés aux femmes, sont aussi reconnues par la LPS<sup>11</sup>. Celles-ci, qui rappelle, qu'en pratique, moins de 10% des populations ont un accès aux services financiers classiques des banques, comme facteurs d'exclusion qui limitent la prise en charge satisfaisante de la demande : « la méconnaissance des systèmes financiers (faible notoriété des SFD) avec 15% de la population interrogée qui déclarent méconnaître les SFD ; l'éloignement des institutions et leur difficultés d'accès avec 83% de cette population estiment qu'il est plus facile d'accéder aux sources de services financiers informels que de se rendre dans les grandes institutions financières ; l'attractivité encore faible des SFD avec plus de 45% de cette population qui ont déclaré garder leur épargne chez eux contre 15% seulement qui affirment avoir confié leur épargne à un SFD ; la prédominance du financement à court terme avec, parmi les personnes qui ont demandé du crédit 80,3% en sont bénéficiaires et les 65% qui l'ont utilisé le plus souvent à court terme ; la faible perspective de rentabilisation de l'activité avec pour motif d'ouverture d'un compte pour 65,1% des bancarisés l'épargne et une infime partie de ce segment est encouragée par le gain d'intérêt (2,6%) ou par le financement d'un investissement (2,8%) ; le recours prioritaire à la finance informelle (tontine, groupement informel, etc. qui sont des champs d'actions prioritaires des femmes très utilisés par la population, en particulier du milieu rural ; la faiblesse des capacités techniques et financières et l'absence d'une réelle culture financière : l'analphabétisme (41% de cette population) et l'insuffisance d'actions d'éducation financière constituent des handicaps majeurs.

A ces différents facteurs limitant il faut ajouter les *déséquilibres notés sur la carte d'inclusion financière du pays* marqué par la prédominance de la région de Dakar qui est la région la plus inclusive à côté des régions de Thiès, Ziguinchor, Louga, Diourbel et Kaolack considérées comme des localités de niveau moyen d'inclusion financière et en revanche, les régions de Fatick, Tambacounda, Saint-Louis, Kolda, Matam, Kaffrine, Kédougou et Sédhiou qui sont

<sup>11</sup> Document de Politique Sectorielle Microfinance et Plan d'Actions 2015 - 2020

faiblement inclusives du fait de l'accès difficile aux institutions et du manque d'informations sur l'offre de services de ces dernières. En outre il existe un *écart entre zones rurales et zones urbaines* qui risquent de se creuser et d'affecter plus les femmes dans un contexte de promotion de leur autonomisation et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ainsi, le secteur de la microfinance et les fonds concourant au financement des femmes devraient, plus que par le passé, concevoir et mettre à la disposition des femmes des produits financiers et non financiers économiquement rentabilisables et financièrement supportables. Ceci paraît être un impératif pour l'égalité de chance d'accès des femmes et des hommes aux financements et surtout une exigence pour que les femmes tirent pleinement profit de l'impact attendu de la transformation structurelle de l'économie et la création de richesse. A cette fin, les orientations de la nouvelle Lettre de Politique Sectorielle Microfinance, qui a retenu, comme élément à considérer dans son deuxième axe d'intervention, la demande des usagers des SFD, plus que par le passé, sont à traduire en réalité. La prise en compte réelle de la demande imposerait un questionnement permettant de définir, concevoir et offrir des produits financiers et non financiers plus adaptés aux exigences des activités économiques des femmes.

#### **2.4.Situation des femmes et des hommes en matière de droits, gouvernance et sécurité**

Sur le plan international, les bonnes pratiques de gouvernance économique, politique et sociale sont de plus en plus considérées dans les modalités d'appréciation des politiques publiques des Etats. A cet effet l'utilisation d'indicateurs de performance élaborés par différents programmes permet de surveiller les activités publiques et privées développées. C'est ainsi que l'IDH 2014 du PNUD classe le Sénégal au 163<sup>e</sup> rang sur 187 pays à travers le monde, tandis que celui de Transparency International le crédite de 36 points et lui attribue la 94<sup>e</sup> place, à côté de Doing Business qui le positionne au 161<sup>e</sup> rang mondial.

Au niveau africain, le Sénégal est classé en 2014, 9<sup>e</sup> sur 52 pays du Continent et 7<sup>e</sup> en Afrique de l'Ouest par l'indice Mo Ibrahim. Ce dernier est passé sur la période 2013-2014 de 61% à 64,3%, soit une progression de 3,3 points, lesquels n'ont que faiblement influé sur la bonne tenue de l'indice du développement humain, puisque le pays n'a pu atteindre que le 17<sup>e</sup> rang par rapport à ce critère. Toutefois des progrès significatifs sont toutefois constatés dans la participation à la vie publique, aux droits humains, à la santé et à l'éducation. Cependant au niveau de l'emploi les indicateurs se maintiennent au rouge en particulier l'emploi rémunéré des femmes et des filles. Sur le plan économique, l'accès des femmes aux ressources et facteurs de production est encore bien en deçà des niveaux atteints par les hommes.

Sur les questions d'égalité de genre, les données de l'Indice de Développement du Genre (GDI) calculé à partir de la qualité de vie laissent apparaître qu'au Sénégal les hommes ont une qualité de vie meilleure que celle des femmes : 0,520 pour les hommes et 0,449 pour les femmes. Le GDI classe le Sénégal 124<sup>ème</sup> sur 149 pays sur le plan mondial et 3<sup>ème</sup> au sein de la CEDEAO<sup>12</sup>. Malgré ce bon classement au niveau des pays de la CEDEAO, le Sénégal reste encore un pays à faible qualité de vie surtout pour les femmes en raison de leur statut et de l'influence de divers facteurs d'ordre socioculturels, économiques, démographique et politique.

---

<sup>12</sup>Rapport IDH PNUD, 2014

Pour les classements établis par le premier rapport de la Banque Africaine de Développement (BAD) intitulés « autonomiser les femmes », publié en 2014, le Sénégal ne figure pas parmi les dix (10) pays les plus performants en Afrique. Ces derniers ont été évalués sur la base de l'indice synthétique d'égalité de genre calculé à partir de 3 dimensions et 8 variables intégrées, à savoir : i) les opportunités économiques (propriété foncière, crédit et infrastructures) ; ii) le développement humain (Education et santé) et iii) les lois et institutions (sécurité, égalité devant la loi, vote et représentation). Le pays obtient un score de 51,9 sur 100 dans le classement global. Concernant les opportunités économiques, le Sénégal a eu un score de 50,9 et a occupé le 39<sup>ème</sup> rang sur 52 pays. Pour la dimension Développement humain, il a engrangé 64,6 points sur 100 et a été classé 28<sup>ème</sup> sur 52 pays. Pour le volet Lois et institutions, le Sénégal est classé 28<sup>ème</sup> sur 100 avec seulement 40,3 points. Par ailleurs l'indice des inégalités liées au genre établi à 0,566 en 2011<sup>13</sup>, traduit la persistance de grandes disparités sociales entre hommes et femmes au Sénégal<sup>14</sup>.

Ces classements, pour ne citer que ceux-ci, peuvent être améliorés si : les acquis voire les tendances qui se dessinent sont maintenues, les efforts des pouvoirs publics pour réduire les gaps des différents secteurs de gouvernance se confirment et intègrent davantage la réduction des inégalités dont celles relatives au genre.

#### **2.4.1. Egalité de droit et état de l'harmonisation des conventions**

Le Sénégal a ratifié la plupart des conventions et traités internationaux soucieux de respecter les principes qui gouvernent un Etat de Droit. C'est ainsi que l'Eta du Sénégal a rappelé ce respect, dès le préambule de sa Constitution en réaffirmant, en son article 98, l'importance accordée aux conventions et traités internationaux qui régissent les relations internationales qui fonctionnent sur trois bases : le respect du principe réciprocité, le respect de la sécurité et le principe du respect des droits humains. Toutefois, force est de constater que l'importance des conventions réside à leur harmonisation avec le dispositif législatif existant pour une application effective, intérêt de leur ratification. En matière d'harmonisation, on note une réelle volonté de l'Etat qui se traduit par la ratification de la majeure partie des conventions et traités internationaux dont l'application tarde à être effective.

Dès le préambule de sa **Constitution**, le Sénégal réaffirme son attachement aux conventions internationales et surtout à l'égalité des femmes et des hommes à travers ses articles 7, 18, 19 et 22. Ces derniers font généralement référence à la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) et du protocole à la charte africaine relative aux droits humains appelé communément Protocole de MAPUTO. En effet, ils traitent successivement de l'égalité de sexes, de l'interdiction des mutilations génitales, de l'interdiction du mariage précoce et prévoient l'accès des femmes à la terre tout en demandant la promotion de la scolarisation des filles.

La volonté politique s'est traduite par l'harmonisation du dispositif législatif pour répondre aux conventions et traités internationaux ratifiés par le Sénégal. Ainsi, en 1999, la loi sur les violences a été adoptée comme réponse aux préoccupations internationales sur les violences faites aux femmes et sur la lutte contre les discriminations multiples dont les femmes sont victimes. En 2005, la loi sur la santé de la reproduction adoptée a permis aux femmes d'avoir un contrôle sur sa fécondité répondant alors aux directives du protocole Maputo. Il en est de même, en 2008 des dispositions législatives favorisant l'accès des femmes aux corps militaire,

---

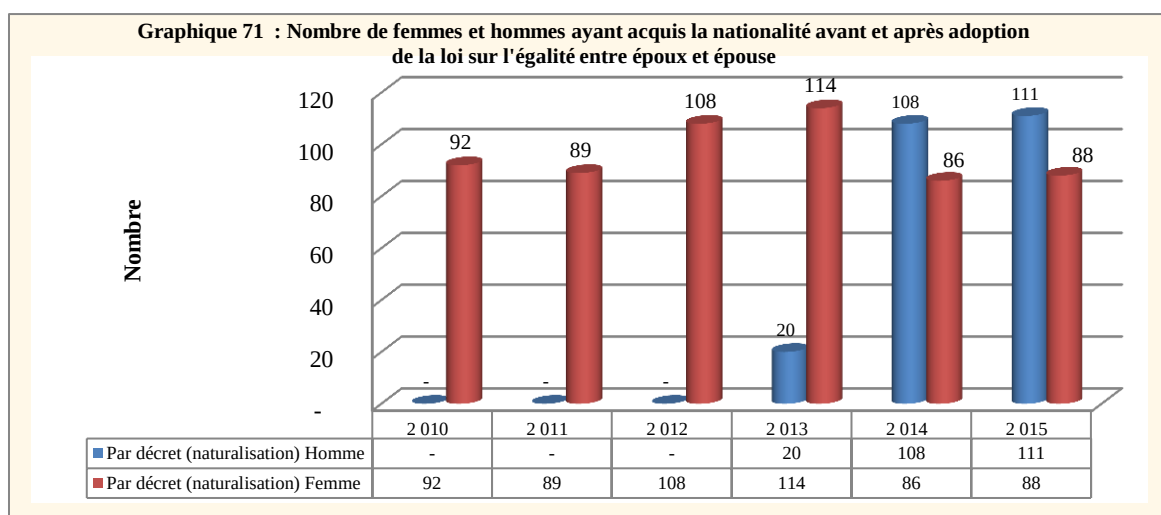
<sup>13</sup> Idem

<sup>14</sup> SNDES

de la gendarmerie et de la police, de la loi sur le VIH adoptée en 2010, de la loi sur la parité adoptée en 2010 dont les premiers effets positifs en faveur des femmes ont été un taux de représentation de 43% à l'Assemblée nationale jamais enregistré dans une législature et une forte tendance vers 50% de femmes du total des élus locaux dans toutes les régions. Enfin, il y a la loi sur la Nationalité, adoptée en 2013 qui a permis à bon nombre d'époux de découvrir l'impact positif de la bataille menée par les femmes et hommes militants pour l'élimination des discriminations fondées sur le sexe dans les textes juridiques.

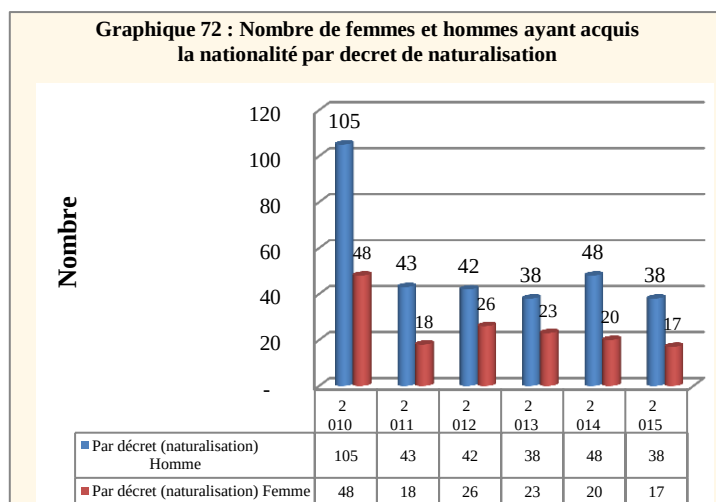
En effet, depuis l'entrée en vigueur de la réforme sur le code de la nationalité en juillet 2013, les hommes sont devenus plus en plus nombreux à acquérir la nationalité sénégalaise par le mariage. Avant adoption de la loi sur la nationalité de 2010 à 2012, les femmes d'une autre nationalité mariées à des hommes sénégalais bénéficiaient de la nationalité sénégalaise alors que les hommes étrangers mariés à des sénégalaises ne pouvaient en bénéficier.

Après adoption de la loi qui corrigeait cette discrimination, les statistiques enregistrées, de part et d'autres, ont réellement changé de profil. Ainsi, en 2013, l'effet de la loi a permis à 20 hommes d'en bénéficier contre 114 femmes correspondant à un peu plus de ce qui était enregistré un an avant la loi. En 2014, le nombre d'hommes bénéficiaires est passé à 108 individus contre 86 femmes et en 2015, il a été enregistré un peu plus pour les hommes avec 111 contre 88 individus femmes.



Pour l'acquisition de la nationalité sénégalaise par décret de naturalisation, les hommes ont été les plus nombreuses de 2010 à 2015. En 2010, les hommes étaient de 105 contre 48 femmes, en 2011 de 43 contre 18 femmes, en 2012 de 42 contre 26 femmes, en 2013 de 38 contre 23 femmes, en 2014 de 48 contre 20 femmes et

enfin, en 2015 de 38 contre 17 femmes.



Globalement, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 38-48 ans avec une assez forte prédominance des hommes. On constate également que les femmes acquièrent plus jeunes la nationalité sénégalaise par mariage ; elles sont les plus nombreuses entre 18 et 37 ans mais à partir de 38 ans les hommes deviennent plus nombreux.

Toutes ces lois votées répondent aux préoccupations des conventions internationales comme la CEDEF et le Protocole de MAPUTO mais, leurs applications déjà amorcées, n'est pas encore effectives. L'ineffectivité de l'application s'explique, généralement, par la méconnaissance des lois harmonisées d'où la nécessité de développer une réelle politique de vulgarisation, de sensibilisation à côté d'actions de formation pour assurer leur large diffusion autant auprès des acteurs judiciaires que des populations et organisation de défense des droits des femmes et celles œuvrant pour l'effectivité d'un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe.

A cet effet, il est nécessaire de développer une approche multisectorielle pour réunir les conditions de changement des perceptions pour l'égalité de droits entre les femmes et les hommes comme l'a consacré la Constitution. C'est dans ce sens qu'intervient la société civile avec des associations comme AJS qui sont d'une importance notoire dans l'échiquier juridique en matière de vulgarisation et de sensibilisation.

En effet, composée de femmes juristes très engagées et volontaires, l'AJS a, depuis quelques années, développé d'importants programmes qui ont permis à bon nombre de femmes et de citoyens hommes aussi d'accéder à l'information sur les droits en général et ceux des femmes en particulier. Pour cela, l'AJS a eu à : - entreprendre la traduction en langues nationales, wolof, puular et mandingue de certaines conventions internationales ; - mis en place le projet Cinémaréna financé par la coopération italienne qui a sillonné le Sénégal avec des thèmes de sensibilisation conformément aux conventions internationales comme le maintien des filles à l'école, les mutilations génitales, le mariage précoce et ce projet a permis par ailleurs la mise en place du numéro vert de l'AJS pour les victimes de violence ; - mis en place des boutiques de droit, une initiative fort appréciée pour une proximité de la justice en sensibilisant et en accompagnant les justiciables pour solutionner les problèmes avant la saisine du tribunal et - noué des partenariats avec des médias de la place pour sensibiliser sur les conventions internationales comme le protocole de Maputo qui est également l'objet de partenariat avec les hommes religieux.

En plus de cette sensibilisation nécessaire, la formation de certains acteurs, qui participe parfaitement à cette politique d'harmonisation et répond à la non- effectivité de ces lois, s'impose à cause de l'importance l'harmonisation. Grâce à l'appui de ses partenaires, l'AJS a eu à organiser : - des sessions de formation de mise à niveau avec les magistrats, juges, et avocats sur l'article 14 du protocole de Maputo relatif à l'avortement médicalisé ; - des sessions de formations sur les VBG qui ont été effectuées au profit des gendarmes et policiers pour mieux assurer la prise en charge des victimes de violence ; - une session de formation de mise à niveau avec le corps médical et les représentants syndicaux sur le protocole de Maputo et aussi des formations de para juristes dans les régions de Dakar, Matam, Ziguinchor, Vélingara, Saint-Louis, Thiés, Kaolack, Kolda, Bignona. Les formations réalisées entrent, généralement, dans le cadre d'actions visant l'effectivité des lois harmonisées qui, force est de le reconnaître en est une phase évolutive.

Bien que les efforts déployés, ces dernières années, par l'Etat aient permis d'enregistrer de réelles avancées dans l'harmonisation des lois et une évolution positive du statut de la femme

sénégalaise, il reste beaucoup à faire pour réaliser l'égalité des femmes et hommes au plan juridiques. Ce justifie de nouvelles perspectives juridiques pour une harmonisation effective et la prise de mesures adéquates pour mieux prendre en charge les droits des femmes dans la politiques de développement d'un Sénégal Emergent fondé sur une société solidaire et un Etat de Droit garantissant l'égalité entre les sexes.

#### **2.4.2. Les questions de genre dans la gouvernance économique au Sénégal**

Le Sénégal a évolué au ralenti entre 2008 et 2015 sur le plan économique. Selon le PSE la pauvreté, les inégalités sociales et les disparités territoriales restent préoccupantes. En effet, le Sénégal fait partie des 34 Pays africains les Moins Avancés (PMA) sur les 48 que compte le monde, avec un indice de développement humain très faible, un niveau de revenus faible, une croissance démographique considérable et des difficultés pour l'atteinte d'objectifs de développement du millénaire (OMD). A ces maux s'ajoutent : une économie encore fragile et très vulnérable aux chocs et aux crises tant internes et qu'externes, des multiples défis en matière de production, de développement d'infrastructures et de gouvernance.

Pour lutter contre la pauvreté et assurer une bonne gouvernance du développement, le Sénégal a connu, entre 2005 et 2012, trois générations de Documents de Politique de Développement basées sur des stratégies de réduction de la pauvreté. L'analyse de ces documents a montré, des efforts de prise en compte du genre qui n'ont en définitive pas permis d'atteindre la totalité des objectifs d'égalité de genre attendus. A titre illustratif, le DSRP I avait pris en compte la question des femmes comme une composante des « groupes vulnérables. Le DSRP II, lancé en 2007, n'était pas non plus parvenu à corriger les insuffisances d'approche. En somme, ces différents documents ont été limités en matière de prise en compte du genre dans les politiques sectorielles.

Ensuite, sur la période 2011-2015, le « Document de Politique Economique et Sociale (DPES) » dit DSRP de troisième génération avait pris le relais. Il s'était fixé pour objectif la relance de la croissance, la modernisation et la diversification de l'agriculture, celles des infrastructures et des services sociaux de base, ainsi que les aspects transversaux tels l'emploi et les questions de genre. Il s'agissait, pour le Sénégal, de poursuivre la dynamique de la réduction de la pauvreté pour parvenir à l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement à l'horizon 2015<sup>15</sup>. Le DPES a été remplacé, en 2012 par la Stratégie Nationale de Développement Economique et Sociale (SNDES), à la faveur des élections de Mars 2012 qui ont porté une nouvelle équipe gouvernementale à la tête du pays.

En 2014, un nouveau cadre de référence national appelé Plan Sénégal Emergent né de la fusion de la SNDES, de la Stratégie de Croissance Accélérée (SCA) et du programme YonuYokuté, a été élaboré pour servir de référentiel à la nouvelle gouvernance du développement du pays.

L'instabilité notée dans la mise à disposition d'un document de développement économique et social à moyen terme a rendu difficile et complexe la prise en charge de l'égalité et de l'équité de genre au Sénégal. De la première génération des DSRP à la SNDES, les efforts déployés pour une réelle considération du genre devenaient certes plus perceptibles, mais de faibles impacts persistaient en termes de réduction des inégalités de genre, au regard du statut et de la situation de la majorité des femmes dont la qualité de vie est faiblement améliorés.

---

<sup>15</sup> FAYE, Odile Ndoumbé. – contribution au rapport des OSC sénégalaises sur Beijing+20. - 2014



Les insuffisances notées en matière de sensibilité de genre des processus de planification des stratégies de réduction de la pauvreté, des systèmes de budgétisation et les progrès limités en matière d'institutionnalisation du genre, ont constitué des obstacles non négligeables à l'intégration du genre dans les stratégies nationales. Par ailleurs, les asymétries observées dans le contrôle des stratégies de réduction de la pauvreté et des systèmes de budgétisation ont montré que le Ministère de l'Economie et des Finances d'alors qui s'occupait aussi de planification influençait, par le fait des orientations et arbitrages budgétaires, les contenus des documents sectoriels pour lesquels les ministères qui devaient relever le défi de l'intégration du genre.

En outre, les objectifs de réduction de la pauvreté tels que définis dans les DSRP I et DSRP II, n'ont pas pu prendre en charge toutes les cibles et ont occulté les différentes disparités fondées sur le genre. L'analyse de la féminisation de la pauvreté sous l'angle économique n'a pas permis d'intégrer la rigidité des rôles sociaux des femmes et des hommes attribués par la société. Ainsi un niveau insuffisant du taux d'accès des femmes à l'emploi, aux revenus, aux infrastructures de base, aux services et soins de santé, à l'éducation, à la formation technique et professionnelle, aux ressources productives et aux pouvoirs a toujours été relevé dans les documents de planification et pilotage du développement

#### **2.4.3. Les questions de genre dans la gouvernance sociale.**

**Genre, espace familial et privé.** Les rôles et statut de la femme dans la société sénégalaise sont guidés par la culture et les croyances traditionnellement acquises. Dans l'espace privé ou familial, les relations hommes - femmes sont en permanence influencées par ces valeurs. Ces dernières gouvernent les questions liées à la pratique sociale, telle que la polygamie, le lévirat, le sororat ou l'organisation de l'héritage. Ceci explique la posture souvent négativement donnée aux femmes aux différents niveaux du corps social. La ratification par le Sénégal de la Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discriminations à l'égard des Femmes (CEDEF), du Protocole de Maputo relatif aux droits des femmes ou encore le fait qu'il ait adopté l'Acte additionnel relatif à l'égalité homme-femme et accueilli la réunion des Ministres en charge du genre n'influent, pour le moment, qu'assez timidement sur les attitudes et comportements encore fortement ancrés dans les us et coutumes.

**Genre et sphère publique.** Dans la sphère publique, le champ d'évolution des femmes est encore fortement réduit par le poids des traditions, de la culture et de la religion. En effet, elles influencent considérablement voire annihilent la possibilité des femmes à accéder à des emplois salariés, bien rémunérés et à s'y maintenir. Elles sont souvent confinées dans des segments inférieurs du marché du travail et y mènent des activités peu rémunératrices. Or celles-ci nécessitent beaucoup d'efforts et les exposent à des conditions de travail précaires.

Si les moyens ont été mobilisés pour le maintien des filles à l'école primaire et secondaire, il n'en demeure pas moins qu'une fois le passage assuré au premier niveau, le taux d'abandon scolaire augmente du fait des pressions familiales poussant ainsi les filles à revenir aux « rôles traditionnels à un âge socialement acceptable » comme l'aide aux travaux ménagers et le mariage précoce. Cet ultime fait, pratiqué dans la plupart des régions du pays, en particulier dans les zones du nord et du sud-est, amenuise, sous l'influence socioculturelle, l'accès et le maintien des filles à l'école, affecte leur santé reproductive et limite leur accès aux emplois productifs rémunérés etc.

Le travail non rémunéré des femmes peine aussi à être reconnue, intégré et comptabilisé dans le Produit Intérieur Brut (PIB) comme composante de la richesse nationale. Il comprend, entre autres, les tâches ménagères, les soins néonataux, les soins aux malades et aux personnes âgées et les activités d'intérêt collectif. Ces corvées, caractérisées par la gratuité limitent, également, l'accès des femmes aux opportunités d'activités économiques rémunérées et affectent leur bien-être familial.

En outre, la protection sociale dont la prise en charge n'avait pas été effective ces dernières années pour réduire les effets de la féminisation de la pauvreté est en voie de formalisation au moyen des nouvelles stratégies développées dans le cadre des bourses familiales de sécurité, des initiatives d'élargissement de la couverture maladie au Sénégal. La grande majorité des sénégalaises, au-delà des travaux des soins non rémunérés qui leur sont socialement affectés, évolue dans le secteur informel qui n'est pas encore réellement encadré par un dispositif de protection sociale formel. La plupart d'entre elles doivent se contenter des modalités de redistribution et d'appui des systèmes de solidarité traditionnelle pour survivre à la précarité et aux chocs économiques qui affectent plus les catégories sociales les plus vulnérables.

Dans le secteur formel, la difficile conciliation entre parentalité et vie professionnelle constitue un handicap majeur pour les femmes qui veulent s'investir dans des emplois rémunérés ou productifs, optimiser leur potentiel ou accumuler des actifs. Les nouveaux types de contrats, l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire, les activités indépendantes, la formation à distance, etc. s'offrent comme des options nouvelles à certaines femmes, lesquelles ne manquent pas de réclamer en même temps des conditions de travail à plein temps, de traitement salarial convenable, de couverture sociale et de droit à une pension de retraite.

Toutes ces questions s'inscrivent dans le sillage des préoccupations de bonne gouvernance, ainsi que des objectifs du PSE, lesquels réfèrent à la transparence, à la disponibilité de l'information, à la gestion et à l'accès aux ressources, en équité et égalité entre toutes les couches de la société ; ce, dans le souci de stabiliser le contrat social qui fonde la République<sup>16</sup>.

#### **2.4.4. Disparités entre femme et homme dans la gouvernance des institutions**

L'appréciation du profil des femmes et des hommes dans la gouvernance des institutions est centrée sur l'exécutif, le législatif et le conseil économique et social. Au niveau de la Présidence de la République, les nominations montrent que les femmes restent largement sous représentées parmi les agents nommés en Conseil des Ministres (Directeurs généraux, Directeurs nationaux, Ambassadeurs, Président de Conseil d'Administration etc.). En effet, la proportion de femmes est globalement faible par rapport à celle des hommes. Elle varie, sur la période 2011 et 2014, de 13,2% en 2011, à 8,6% en 2013 et 11,7% en 2014<sup>17</sup>, soit une moyenne de 11,16 %.

Au niveau du gouvernement du Sénégal, on comptait, en 2015, 07 femmes ministres pour un effectif global de 33 ministres, soit 21,3% contre 78,7% pour les hommes. Durant la dernière décennie, le taux de présence des femmes dans le gouvernement a varié entre 10 et 20% et cela malgré la nomination, à deux reprises, de femme comme Premier Ministre en 2001 et 2013. En 2014, il a été seulement enregistré 5 femmes ministre sur 32, soit 15,6% contre

---

<sup>16</sup> PSE, 2014

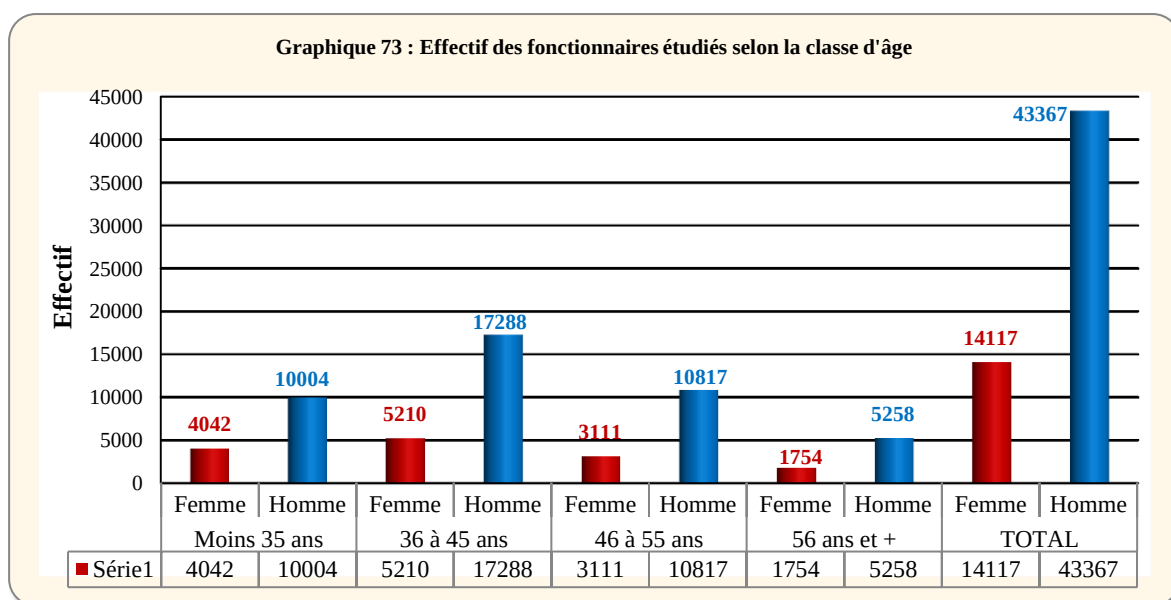
<sup>17</sup> Source : ONP à partir de données tirées du site du Gouvernement

84,4% pour les hommes. Le léger réaménagement gouvernemental, intervenu en juin 2015, a montré une petite amélioration. En somme et sur plus d'une dizaine d'année la participation des femmes au gouvernement est restée faible et erratique d'une année à une autre.

### Au niveau de l'administration publique

Le profil de représentation des femmes et des hommes dans la fonction publique, au niveau central et déconcentré, apprécié aux moyens des résultats de l'enquête réalisée en 2011, dans le cadre d'une étude du Programme de Bonne Gouvernance a fait ressortir des disparités importantes entre les femmes et les hommes, disparités qui n'auraient pas changées, compte tenu du rythme de renouvellement des agents.

Sur un effectif de 57 484 agents composés de femmes et d'hommes de différents âges, il a été relevé, pour la tranche d'âge de 35 ans au plus, 4 042 femmes contre 10 004 hommes, soit un taux de parité de 0,40. Pour la tranche d'âge de 36 à 45 ans, il était relevé 5 210 femmes contre 17 288 hommes correspondant à un taux de parité de 0,30. Quant à la tranche d'âge de 46 à 55 ans, on a 3 111 femmes contre 10 817 hommes, soit un taux de parité de 0,29 et enfin, pour la tranche de plus de 56 ans, on relève 1 754 femmes contre 5 258 hommes, soit un rapport de parité de 0,33. Ainsi, on peut noter que les effectifs de femmes les plus importants sont dans les deux premières tranches alors que les hommes sont deux fois plus importants qu'elles dans la tranche de moins de 35 ans et trois fois plus importants dans la tranche 36 à 45 ans et 46 à 55 ans. Ce qui peut laisser penser que les hommes sont beaucoup plus nombreux dans les effectifs des derniers recrutements. Le rapport de parité, plus important dans la tranche d'âge de moins de 35 ans tourne quasiment autour d'une moyenne de 0,30 dans les autres tranches d'âge. En définitive, les hommes restent beaucoup plus nombreux que les femmes dans toutes les classes d'âge.



Au sein de l'administration centrale chargée de l'orientation stratégique et du pilotage, la représentation des hommes et des femmes dans les Cabinets ministériels révèle, comme par le passé, un profil largement en faveur des hommes et cela pour toutes les fonctions de Ministre, Secrétaire général (SG), Directeur de cabinet (DC), Chef de cabinet (CC) et Conseiller technique (CT). En 2011, sur un ensemble de 37 ministères étudiés, on dénombrait neuf (9)

femmes ministres dont trois (3) ministre d'Etat pour 28 hommes. En début 2016, le nombre de femmes ministre était de 7 soit un taux de 20% contre 80% pour les hommes. Aucune femme ne figure parmi les cinq (5) Secrétaires d'Etat.

Au niveau des ministères occupés, les femmes, jadis confinées aux postes réservés au secteur social et à la santé, occupent ces deux dernières années, de plus en plus de nouveaux départements comme la fonction publique, l'énergie, le tourisme, le transport et l'élevage. Toutefois, le chemin à parcourir semble encore long, non seulement pour tendre vers la parité dans la représentation dans le gouvernement, mais aussi, pour accéder aux ministères stratégiques de souveraineté. Cependant, des progrès non négligeables ont été notés à certains postes stratégiques importants comme les directions nationales de la Police occupée pendant deux ans par une femme et celle du budget qui se trouve être un centre de décision important pour le financement des politiques publiques. Dans le même sens, il faut signaler que l'Office Nationale de Lutte contre la Corruption (ONAC), est dirigé par une femme qui était auparavant à la tête de l'Inspection Générale d'Etat (IGE).

Pour la fonction de Secrétaire général, sur 15 ministères qui sont dotés de ce poste, on dénombre, de 2011 à début 2016, une seule femme à cette station au Ministère de l'Environnement et du Développement Durable. Au titre des directions de cabinet on enregistrait 4 femmes, toujours en 2011 sur un effectif de ?...et 47 femmes Conseillères techniques contre 194 hommes. Il en est quasiment de même en 2016 avec une femme secrétaire générale en service toujours dans le même ministère.

Le poste de Chef de Cabinet est encore détenu largement par les hommes puisqu'il était décompté, dans la même période, trois (03) femmes contre 28 hommes à ce poste, en 2011. Ainsi, le taux de représentation féminine à ce niveau se situe autour de 10%. Au niveau de la fonction de Conseiller technique, la représentation des femmes est sensiblement plus significative avec une présence de 47 Conseillères pour 194 Conseillers, soit un taux de représentation des femmes de 20%.

Pour ce qui est de la représentation des femmes dans la fonction de gestion administrative et financière, sur un effectif de 37 Chefs de Direction de l'Administration Générale et de l'Équipement (DAGE) ou de Service de l'Administration Générale et de l'Équipement (SAGE), les femmes étaient, dans la même période considérée, au nombre de 03, soit un taux de représentation féminine de 16% contre 84% pour les hommes. Or, la fonction de gestion administrative et financière, de par son influence stratégique sur l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre, est un poste clé pour une prise en compte plus équitable des besoins spécifiques et stratégiques des hommes et des femmes dans les budgets de fonctionnement et d'investissement des ministères sectoriels de développement.

Concernant la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions d'administration et de gestion technique, directeur national, chef de division et chef de bureau, les disparités relevées sont largement en défaveur des femmes. Les chiffres recueillis en 2011 auprès de 28 ministères, qui n'auraient pratiquement changés, sont explicites à cet effet. Il était dénombré 43 directrices nationales sur un effectif de 139 directeurs, 77 femmes chefs de division contre 305 pour les hommes et 59 femmes, chefs de Bureau pour 305 au profit des hommes. Cette situation permet de noter un taux de représentation des femmes de seulement 24% à ce niveau de responsabilité. Les hommes y assurent l'essentiel des responsabilités à hauteur de 76%. Sur un effectif de 385 chefs de division, l'administration publique compte 77 femmes

contre 305 hommes. L'écart homme-femme y est important et se traduit par un taux de représentation de 20% pour les femmes contre 80% pour les hommes

La représentation des hommes et des femmes, au niveau du poste de Chef de bureau, est tout aussi inégale en défaveur des femmes. En 2011, sur un effectif de 359 postes relevés, les femmes ne représentaient que 59 contre 305 hommes soit respectivement 16% pour les femmes, ce qui est largement en deçà du taux de 84% représentant celui des hommes.

En ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions d'appui, l'effectif du personnel d'appui, enregistré en 2011, chiffré à 1142 tendait vers la parité. Les fonctions essentiellement menées à ce niveau d'intervention, secrétaire, chauffeur, gardien, vaguemestre et technicien de surface étaient occupées par les hommes à hauteur de 613 hommes et 529 femmes. Comme le laissent apparaître les chiffres, c'est au niveau de l'exécution que la présence des femmes est le plus significatif avec un taux de représentation des femmes de 46% et de 54% pour les hommes. L'indice de parité y est de 0,8 femme pour un homme. Ceci confirme l'idée selon laquelle les femmes sont davantage présentes dans les postes d'exécution et en particulier ceux destinés à fournir des services d'appui. En témoigne le poste de Secrétaire où sur un effectif de 473 agents il a été dénombré 378 femmes contre 95 hommes. C'est le seul poste où les femmes sont plus nombreuses que les hommes avec un profil de représentation des femmes de 80%, largement supérieur à celui des hommes. Ceci confirme le constat généralement fait que la fonction de secrétaire est considérée comme une activité féminine alors qu'avant les hommes y étaient fortement actifs. Concernant le poste de Chauffeur, la présence des femmes est restée très faible avec 03 femmes contre 254 hommes. Avec un taux de représentation des femmes de 1%, on peut confirmer le caractère masculin reconnu à l'activité de chauffeur. Ainsi, l'intégration des femmes dans ce domaine d'activité, certes timide, augure l'existence d'une opportunité d'emploi intéressante pour les femmes.

Concernant le poste de gardien, la présence d'une seule femme avait été relevée au Ministère de la décentralisation contre 54 hommes. Elle confirme, également, le caractère masculin de l'activité mais aussi, fut-il encore faible, l'apparition d'opportunités pour l'emploi des femmes qui viennent, avec la création de l'Agence Nationale de la Sécurité de Proximité en 2015, de démontrer leur aptitude à assumer cette fonction à côté des hommes. Pour ce qui est des postes de vaguemestre, une présence de 58 femmes contre 129 hommes a été relevée. Elle révèle une participation plus importante des femmes dans un domaine jusque là consacré exclusivement aux hommes. Le profil de représentation des femmes de 31%, bien qu'en deçà de celui des hommes, permet de dire que l'activité de vaguemestre pourrait être de plus en plus investie par les femmes. En ce qui concerne le poste de technicien de surface, 89 femmes contre 81 hommes ont été signalés par les différents ministères, ceci à côté des agents des sociétés de prestations de services qui emploient une majorité de femme. Bien que les femmes soient légèrement plus nombreuses pour cette activité, on note une présence accrue des hommes dans un domaine jusque là considéré comme féminin avec des profils de représentation de 52% pour les femmes contre 48% pour les hommes. Comme raisons liées à cette mutation, il a été avancé le sous-emploi et les conditions de vie de plus en plus difficiles.

Pour la représentation des femmes et des hommes au niveau central et selon la hiérarchie, l'analyse de la situation des femmes et des hommes selon la variable catégorie hiérarchique révélait un écart important en défaveur des femmes au niveau des hiérarchies A et B, qui correspondent aux niveaux d'intervention stratégique et technique. Il en est de même au niveau des hiérarchies C et D, qui sont les niveaux d'exécution et d'appui. En termes de rapport selon le sexe, il a été relevé 20 femmes pour 100 hommes dans la hiérarchie A, pour

la hiérarchie B, 29 femmes pour 100 hommes, pour la hiérarchie C 46 femmes pour 100 hommes et 32 femmes pour 100 hommes dans la hiérarchie D. Ainsi, les rapports homme-femme sont légèrement meilleurs pour les femmes au niveau des hiérarchies C et D. Ce qui confirme et renforce le constat selon lequel la représentation des femmes dans les postes stratégiques (hiérarchie A) et celles techniques (hiérarchie B) sont plus faibles. En termes de taux, les femmes ne représentent, au niveau central et pour les hiérarchies A et B, que respectivement 17% et 22%. Ces taux confirment le constat que les femmes, malgré les progrès notés ces dernières années, sont encore peu nombreuses dans les instances de décision et de gestion. Pour les hiérarchies C et D, les taux de représentation féminine sont de 31% pour la hiérarchie C et de 24% pour la hiérarchie D. Ces taux, même s'ils dénotent une représentation encore largement en deçà de celle des hommes, confirment une prédestination des femmes aux tâches d'exécution. De tels constats sont à mettre en rapport avec les niveaux d'éducation et de qualification souvent plus faibles des femmes que celui des hommes, ceci compte tenu des inégalités sexospécifiques évoquées dans la partie qui traite de l'éducation et de la formation.

Au niveau déconcentré et relativement au profil hiérarchique, la représentation des hommes et des femmes présente la même configuration que le national avec une inégale représentation des hommes et des femmes. La présence des femmes est moins importante dans les hiérarchies A et B avec respectivement des rapports femme-homme de 0,22 et 0,27 contrairement aux niveaux B et C où elles sont plus nombreuses avec des rapports de parité respectif de 0,44 et 0,31. Les taux de représentation des femmes sont respectivement de 18% et 21% pour les hiérarchies A et B et 24% et 31% pour les hiérarchies C et D. Les raisons évoquées sont les mêmes et réfèrent aux niveaux d'éducation et de qualification

A propos de la **représentation des femmes et des hommes dans les services régionaux**, il est noté, aussi, une faible représentation des femmes pour toutes les fonctions, chef de service, adjoint au chef de service et autres. En 2011, un indice de parité de 12 femmes pour 100 hommes a été relevé dans les fonctions de chef de service et d'adjoint au chef de service, qui sont les postes de décision et de 22 femmes pour 100 hommes pour les autres postes, qui sont dans leur ensemble les postes d'exécution et d'appui. Globalement la présence des femmes y est tout aussi faible avec des taux de 11% au niveau de la fonction de chef de service comme pour celle d'adjoint au Chef de service et de 18% pour les autres postes.

Au niveau des services départementaux, le profil de représentation des femmes et des hommes par fonction, est encore marqué par des inégalités de représentation des femmes et des hommes quelque soit le poste. Le rapport femme-homme au niveau des postes de décision est de 0,14 pour le poste de chef de service, de 0,11 pour le poste d'adjoint au chef de service et de 0,14 pour les autres postes d'exécution et d'appui. Les proportions des femmes dans les services départementaux sont respectivement de 12% pour la fonction de chef de service, de 10% pour la fonction d'adjoint au chef de service et de 12% pour les autres fonctions.

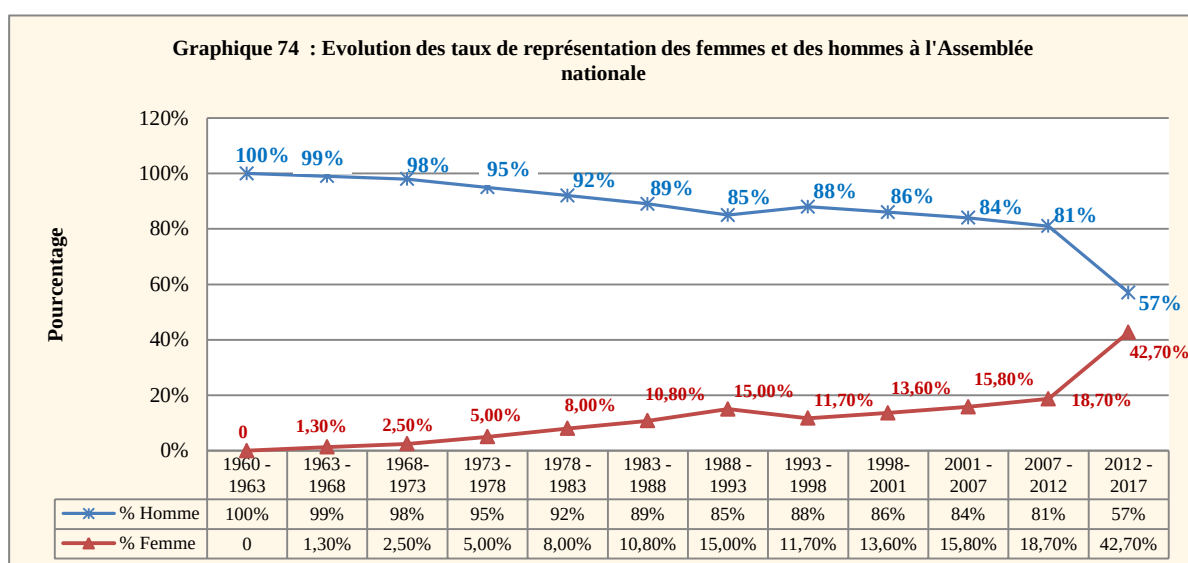
Pour l'ensemble des postes analysés, les profils établis en 2011 n'auraient pas changé fondamentalement. En témoigne, les informations obtenues du Ministère de la Fonction Publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service Public qui donnent, en 2015, un effectif du Personnel de la fonction publique estimé à 127 130 agents dont 97 379 hommes et 29 761 femmes, soit respectivement 76,59% et 23,41%.<sup>18</sup> Les femmes ne

---

<sup>18</sup> Sources : Rapport Général de l'Audit physique et biométrique des agents de l'Etat, 2014

représentaient que seulement 10% des effectifs de l'administration occupant des postes de responsabilité.<sup>19</sup>

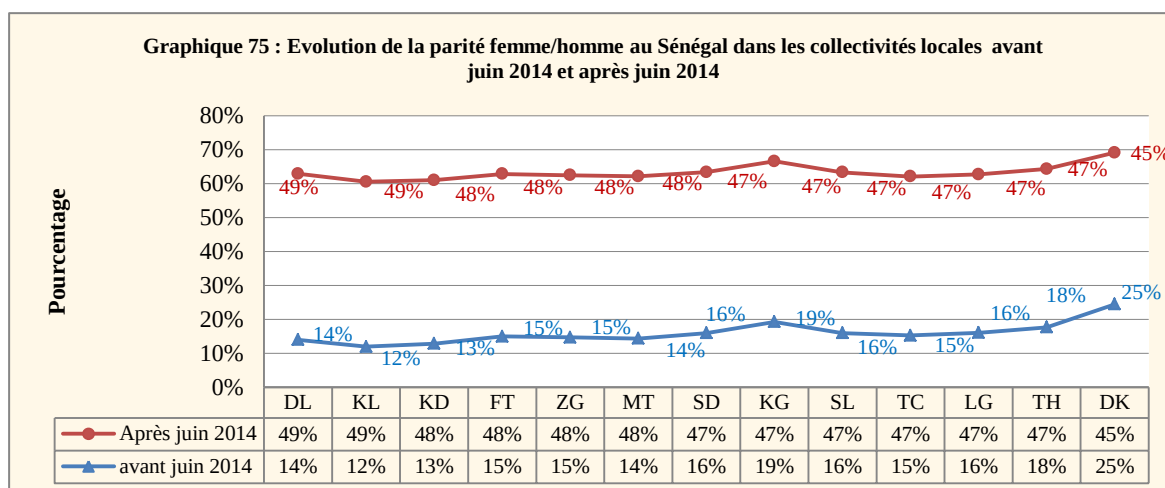
Sur la question de la participation politique des femmes et des hommes à la vie publique, une évolution positive, fut-elle faible et lente, a été notée de 1960 à 2012. En témoigne le graphique ci-après qui met en exergue l'évolution du taux de représentation des femmes et des hommes à l'Assemblée nationale. En effet, à la mise en place des premières institutions, les femmes étaient quasi absentes des instances de prise de décision puisqu'en 1960 aucune femme ne siégeait à l'Assemblée nationale. C'est bien après que des femmes ont été élues députés avec un taux de représentation qui variait entre 10 et 11%. Au-delà, la proportion de femmes était maintenue à moins de 30% de l'effectif total de députés. Il a fallu attendre, l'adoption de la loi sur la parité pour faire un grand bond en terme de nombre de femmes députés et tendre, en 2012, vers une représentation paritaire.



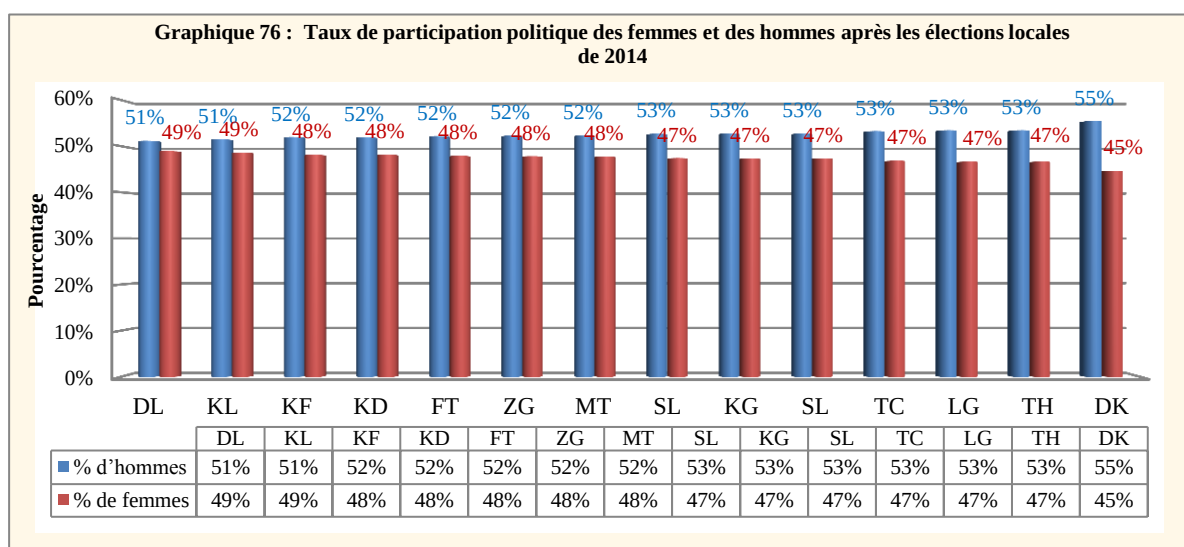
Au niveau **des collectivités locales**, la situation des femmes dans les instances par région et département du Sénégal<sup>20</sup> montre que la loi sur la parité a permis de booster significativement la participation politique des femmes avec une variation entre les régions : 48.9% (région de Diourbel) et 44.6% (région de Dakar). La parité parfaite n'a été obtenue par aucune région. Cependant, les régions de Diourbel, Kaolack, Kaffrine et Kolda ont enregistré des taux plus proche de 50% comme le laisse apparaitre le graphique ci-dessous qui démontre ainsi le caractère décisif de certaines dispositions juridiques qui peuvent accélérer l'évolution vers l'égalité entre femme et homme.

<sup>19</sup> Sources : Rapport National sur le Sénégal de la Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal, 2009

<sup>20</sup> Sources : Cellule d'Appui aux Elus Locaux (CAEL) février 2015



La loi sur la parité permet aujourd'hui de renforcer la participation homme - femme dans les instances de décisions. Les dernières élections locales de juin 2014 ont permis une entrée massive des femmes dans la gouvernance locale avec un taux global moyen de 47,2% soit un triplement des effectifs comparés à l'ancienne mandature dont le taux n'était que de 15,9% en 2009. Le Sénégal devance ainsi des pays comme la France, la Norvège et le Maroc ; pour ne citer que ceux-ci. Cependant c'est au niveau de l'accès aux instances de décision, bureaux et commissions des Conseils, que des efforts sont à faire pour le respect de la parité et de l'esprit de la loi. On compte seulement deux femmes Présidentes de Conseil Départemental et 2% de femmes Maires. La parité parfaite aussi n'a pas pu être atteinte du fait du mode d'investiture, de scrutin et de certains manquements de la loi sur la parité en elle-même. Aussi, a-t-il été noté que les progrès énormes, enregistrés en termes de représentation des femmes dans la gouvernance locale sont encore limités par les résistances socioculturelles, religieuses et les facteurs d'influence interne au sein des partis politiques.



Au niveau de l'Assemblée nationale, la participation des femmes est passée de 18,7% contre 81,3% pour les hommes en 2011-2015 à 42,7% pour les femmes contre 56,7% pour les hommes pour la législature 2012-2017. Ainsi, la proportion d'homme a très sensiblement baissé passant de 81,3% à 56,3%. Ce bond remarquable est le fruit de l'application, pour la première fois, de la loi sur la parité favorisée par une volonté politique affichée du Président

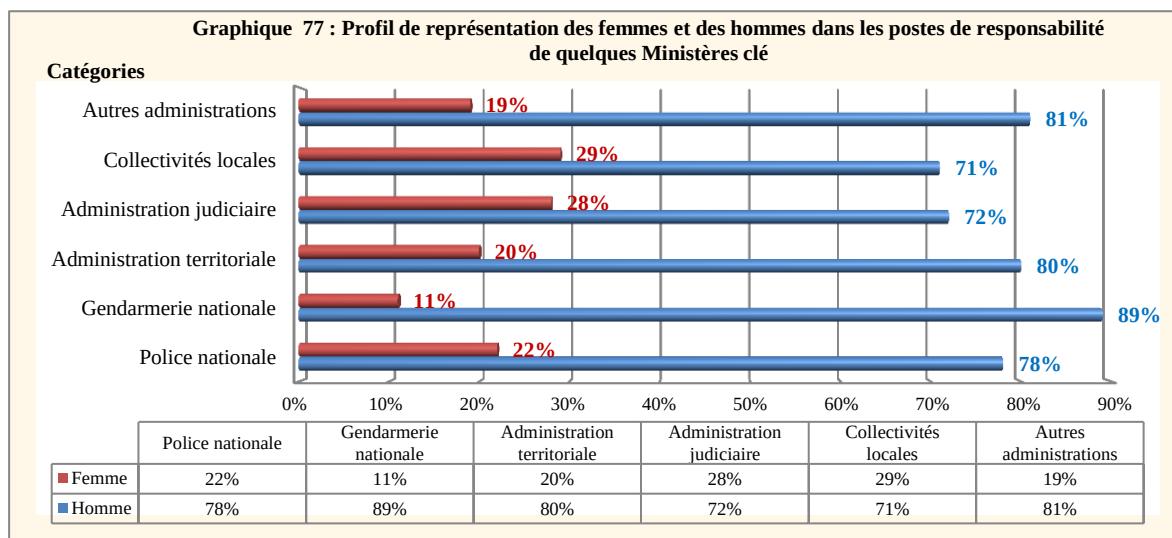


de la République de l'époque combinée à l'engagement et à la mobilisation des organisations de la société civile. Il est à noter que, contrairement à l'année 2014 où le bureau n'était pas paritaire (6 femmes/17 membres), le bureau<sup>21</sup> et les commissions mis en place en 2015 sont paritaires suite aux modifications apportées sur le règlement intérieur de l'Assemblée nationale.

Le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) mis en place en 2014 est composé de 120 Conseillers, dont 23 femmes et 97 hommes, soit 19,2 % de femmes et 81,8% d'homme. Les taux actuels sont presque identiques que ceux de l'ancien Conseil (CRAES) qui comptait 30% **de femme?**. Cependant des efforts sont notés au niveau du Bureau où la parité a été respectée avec 6 femmes et 6 hommes comme membre. A cela, il faut ajouter la Présidente, ce qui ramène les taux sur les effectifs à 54% de femmes et 46% d'hommes. Dans le même sens, il faut signaler l'existence, au sein du CESE, d'une commission dédiée à la prise en compte des questions de genre dans les activités dudit conseil.

### Disparités entre femme et homme dans les ministères sectoriels chargés de la promotion de la bonne gouvernance.

Majoritairement, les effectifs des ministères sectoriels chargés de la promotion de la bonne gouvernance sont marqués par une forte présence des hommes. C'est le cas pour la Police nationale où on enregistre 22% de femmes contre 78%, pour la Gendarmerie nationale 11% pour les femmes contre 89% d'hommes, pour l'administration territoriale 20% pour les femmes et 80% chez les hommes, pour l'administrations judiciaires 28% pour les femmes contre 72%, pour les collectivités locales 29% pour les femmes et 71% pour les hommes et pour les autres administrations 19% seulement pour les femmes contre 81% pour les hommes.



Concernant le ministère des forces armées<sup>22</sup>, on compte pour l'armée, 933 femmes réparties comme suit : 51 officiers dont 46 médecins, 61 élèves officiers, 33 sous-officiers, 16 élèves sous-officiers, 772 militaires du rang. Pour ce qui est de la gendarmerie nationale on compte 261 femmes réparties, en 2015, comme suit : 11 officiers, 10 élèves officiers, 210 sous-officiers et 30 élèves gendarmes. L'accès des femmes à l'armée sénégalaise a commencé en 1984 avec le recrutement d'élèves officiers médecins à l'Ecole Militaire de

<sup>21</sup> Année 2015

<sup>22</sup> Source : contribution Ministère des Forces Armées à la révision de la SNEEG, 2015

Santé. Progressivement les femmes ont intégré les autres corps tels que la gendarmerie en 2006. A cela il faut ajouter le recrutement de femmes militaires du rang pour le contingent en 2008. Depuis, d'importantes mesures ont été prises pour faire de l'intégration du genre dans les forces de défense et de sécurité une composante des programmes de formation et de gestion des conditions d'exercice professionnel. A cet effet, les dispositions relatives à l'accès dans l'Armée nationale ont été modifiées pour ouvrir le service militaire aux citoyennes. Egalement, dans le souci d'une meilleure prise en compte du genre dans les forces armées, plusieurs textes régissant les conditions socioprofessionnelles des militaires ont été révisés. Ils ont trait au statut particulier du personnel de la gendarmerie nationale, au règlement de discipline générale dans les Forces armées, aux conditions d'attribution de logement aux militaires ainsi que les modalités de paiement de l'indemnité représentative de logement et aux conditions dans lesquelles les militaires peuvent être autorisés à contracter mariage. Ces avancées ont motivé la prise en compte des besoins, des droits des femmes pour leur promotion et leur protection juridique dans les milieux de vie et d'exercice des fonctions de militaire.

Concernant les affectations, on note globalement qu'il n'y a pas de restriction formelle dans les affectations. Les femmes peuvent servir dans toutes les unités à l'exception des unités de mêlée, de maintien de l'ordre ou de combat. Néanmoins elles peuvent y exercer des emplois de soutien logistique et technique. Les raisons liées à ce choix demeurent surtout la disponibilité et l'aptitude physique. Selon le rapport du Ministère des forces armées relatif à la révision de la SNEEG, dans la Gendarmerie, les femmes ont parfois eu à commander des pelotons lors d'interventions au maintien de l'ordre et même dans des missions d'opération extérieure. Mais de façon générale, elles sont dans les états-majors ou les unités territoriales où elles assurent des tâches spécifiques qui tiennent compte des sexospécificités féminines. Dans l'Armée de Terre, l'infanterie étant constituée d'unités de mêlée, les femmes y occupent que des emplois dits sédentaires. S'agissant de la Marine, elles sont bien représentées, mais faiblement prises en compte dans les programmes d'embarquement compte tenu, selon ledit rapport, des limites objectives de l'environnement. Concernant l'Armée de l'Air, elle compte déjà un officier féminin mécanicien et plus d'une cinquantaine de techniciennes dans les rangs. Enfin, dans les opérations extérieures, les femmes constituent 10% des FPU de la Gendarmerie. Pour rappel, l'effectif d'un contingent FPU est de 140 personnes. Du côté des Armées, durant les cinq (5) dernières années, sept mille huit cent trente-deux (7832) militaires ont été engagés dans les opérations extérieures (OPEX) des Nations Unies dont trente-cinq (35) femmes.

Pour parachever la mise en place des conditions d'intégration effective des femmes dans les forces armées, d'importantes activités de renforcement des capacités en matière de formation sur le genre et de sessions de formation de formateurs ont été développées. A cet effet, une stratégie de renforcement des capacités a été élaborée. Ladite stratégie visait prioritairement, l'élaboration d'outils de formation, de modules de formation ou même de cours axés sur le genre afin de développer un curriculum complet de formation en la matière utilisable par les écoles de formation de l'Armée et de la Gendarmerie du Sénégal.

Cependant, des défis sont à relever pour consolider les acquis et assurer l'institutionnalisation du genre dans les politiques en question. A ce titre, l'institutionnalisation de la formation telle que prévue dans la stratégie sectorielle genre des Forces armées n'est pas encore effective, encore moins l'établissement des cellules et bureaux de genre à la structure organisationnelle du Ministère des Forces armées, de l'Armée et aux différents niveaux des structures de la Gendarmerie.

Par ailleurs, conformément aux Résolutions 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106 et 2122 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, il importe de relever les défis du renforcement du leadership des femmes et le développement d'une sensibilité genre plus forte chez les acteurs impliqués dans les forces de défense et de sécurité. Sur ce plan, le Sénégal a adopté des mesures nécessaires pour assurer aux femmes une représentation et une participation égale aux postes décisionnels pour la prévention, la gestion des conflits et le renforcement de la paix et de la sécurité à l'intérieur comme à l'extérieur du pays. Seulement l'implication des personnels féminins, en tant qu'acteurs militaires dans la gestion et le règlement des conflits ainsi que la reconstruction post-conflit est encore faible. Elle a connu une avancée, en adéquation avec l'évolution de leur recrutement dans l'Armée. Depuis l'année 2000, date de la première désignation d'un médecin militaire au sein de la Mission de l'Organisation des Nations-Unies au Congo (MONUC), le personnel féminin est régulièrement reconduit dans les opérations extérieures de maintien de la paix. Il importe de souligner que leur faible représentation est surtout liée à leurs fonctions et aux responsabilités détenues. En effet, ce personnel est, en grande majorité, employé dans les états-majors et les unités de soutien alors que les contingents sont surtout constitués d'unités de manœuvre.

La parité homme femmes dans les missions de prévention et de maintien de la paix n'est toujours pas de mise. Il n'existe pas non plus d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la résolution 1325. Toutefois, les Forces armées sont très conscientes de l'importance grandissante du personnel féminin dans les opérations de soutien à la paix.

Pour ce qui est de **l'administration pénitentiaire, qui relève du Ministère de la Justice**, on compte, en 2015, un effectif de 173 femmes surveillantes de prison sur 1328 agents soit 13% de femmes contre 87% d'homme, 4 Femmes contrôleurs contre 34 hommes, 6 commissaires contrôleur femmes contre 2 hommes, 14 agents administratifs femme contre 92 hommes, 5 commissaires agents administratifs femmes contre 5 hommes.

Les conditions de détention des femmes sont jugées inacceptables. Elles sont accueillies dans les 7 établissements dont 2 prisons sur les 37 prisons dont dispose le pays. Les établissements pénitentiaires du Sénégal datent pour la plupart de l'époque coloniale et peu ont été rénovés. Ceux-ci se caractérisent par une grande vétusté qui n'est pas sans conséquences sur le respect des droits basiques et la dignité des personnes détenues ; la capacité d'accueil des locaux est généralement réduite, alors que la population a proportionnellement crû. Les installations insuffisantes et inadaptées touchent toute la population carcérale mais ont un impact plus sévère sur les femmes.

Les situations et conditions de détention des femmes, particulièrement difficile, sont marquées par l'insuffisance d'espaces aménagés en fonction de leurs besoins spécifiques : visite de bébés allaitant et d'enfants de très bas âges, absence d'aires de jeu pour les enfants vivant avec leurs mères incarcérées. Parfois, les femmes détenues vivent avec leur progéniture rendant insupportable leur vie dans l'univers carcéral. Les femmes en détention sont aussi confrontées à de sérieux problèmes d'hygiène, exacerbés par la promiscuité des lieux et notamment des infrastructures sanitaires insalubres et très inadéquates, ceci nonobstant la règle 5 des règles de Bangkok qui fait référence à la nécessité d'adapter les conditions de détentions puisque la physiologie des femmes exige des mesures spécifiques en matière de soins de santé et de règles d'hygiène, particulièrement pendant les périodes de menstruation, durant une grossesse et après un accouchement.

Au titre des causes de détention des femmes, il a été relevé, comme infraction lors des visites de cinq établissements pénitentiaires<sup>23</sup>, le trafic de stupéfiants (29%) qui est la principale cause d'incarcération des femmes et l'infanticide (19%). L'infanticide est, souvent, la conséquence de situation de discrimination ou de violence préexistants, notamment des grossesses issues d'actes de violences sexuelles (viols, incestes ou pédophilies). L'ampleur de la condamnation des femmes pour crime d'infanticide s'explique également en partie par l'interdiction absolue de l'interruption volontaire de grossesse, dont la pénalisation peut aller jusqu'à cinq ans de prison ferme. L'infanticide qui est devenu un chef d'inculpation récurrent et d'ampleur de plus en plus important est en corrélation directe avec l'impossibilité d'accès à un avortement sécurisé que vivent les femmes et les filles pauvres issues de ménages pauvres. La pratique de l'avortement clandestin est pourtant une réalité au Sénégal. Elle se fait dans des cliniques par du personnel qui prétendent avoir les qualifications requises, mais également, en dehors d'un environnement médical, dans des conditions pouvant mettre en péril la santé des femmes y ayant recours ; ce qui pourrait expliquer le faible taux des femmes condamnées pour avortement. Au moment des visites, 3% des femmes étaient en détention pour cause de délit d'avortement.

Sur le plan juridique, il faut signaler, selon le même rapport, que la pénalisation de l'avortement est contraire aux engagements internationaux du Sénégal en matière d'interruption volontaire de grossesse<sup>24</sup>. Elle est d'autant plus discriminatoire que le code de la famille du Sénégal interdit à la femme d'intenter en justice une action en indication de paternité si le présumé père réfute la paternité<sup>25</sup>.

A cela s'ajoute une absence d'instruction et d'éducation, particulièrement en matière de santé sexuelle et reproductive. Par ailleurs, la censure sociale et les pressions socioculturelles font qu'une femme enceinte en dehors du mariage subit l'exclusion sociale et la stigmatisation.

A côté de l'infanticide, il a été révélé que le trafic de drogue est la première cause d'incarcération des femmes au Sénégal au moment de l'enquête avec un taux de 29% sur le nombre de femmes consultées. Le Code pénal sénégalais réprime la culture, l'usage, le transport et la distribution des produits stupéfiants. Jusqu'en février 2008, les auteurs de trafic intérieur et international de stupéfiants étaient érigés en délit passible entre autres, d'une peine correctionnelle de 5 à 10 ans<sup>26</sup>. Avec l'adoption de la loi n°2007-31 du 27 décembre 2007 portant modification du Code des drogues, cette sanction est désormais érigée en peine criminelle de travaux forcés à temps de 10 à 20 ans. Toutefois, les résultats ont révélé que la majorité des femmes détenues pour trafic de drogues est d'origine étrangère, et que celles-ci ont, en général, été interpellées durant le transport de produits stupéfiants. Certaines ont indiquées y avoir été impliquées par leur conjoint et d'autres affirment n'avoir pas été informées du contenu du colis transporté. Cette situation pourrait s'expliquer par le poids de la pauvreté, l'influence des hommes combinée au manque d'instruction et à l'ignorance des risques encourus.

Les discriminations qui mènent les femmes en prison ne sont pas seulement d'ordre culturel, elles sont également contenues dans des lois, y compris le code pénal. Pourtant l'Etat du Sénégal s'est engagé à mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes dans sa

<sup>23</sup> Sources /Rapport 2015 visites et observations de 5 lieux de détentions de femmes/133 interrogées consécutif à des visites antérieures organisées par le Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH) et par l'Association des juristes sénégalaises (AJS) dans les lieux de détention des femmes.

<sup>24</sup> Article 14, 2) du Protocole de Maputo, signé, ratifié et incorporé à la Constitution du Sénégal (cf. le préambule de la Constitution) ; Articles 305 et 305 bis du Code pénal du Sénégal, disponible sur : <http://www.droit-afrique.com/images/textes/Senegal/Senegal%20-%20Code%20penal.pdf> (consulté le 22 septembre 2014)

<sup>25</sup> Article 196 code de la famille - Interdiction de la recherche de paternité « L'établissement de la filiation paternelle est interdit à tout enfant qui n'est pas présumé issu du mariage de sa mère ou n'a pas été volontairement reconnu par son père, exception faite des cas prévus à l'article 211 (reconnaissance par baptême). L'action en réclamation de filiation maternelle, elle, est autorisée article 209 code de la famille

<sup>26</sup> articles 96 et 97 de la loi n°97- 18 du 01 décembre 1997 portant Code des drogues

Constitution ainsi que par la ratification des conventions internationales et régionales relatives aux droits de l'homme, dont la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et le Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (Protocole de Maputo)<sup>27</sup>.

Le Ministère de la justice, en plus de son rôle classique, est de plus en plus engagé dans la mise en œuvre des engagements internationaux en matière d'égalité de genre. C'est ainsi qu'à travers lui, le Sénégal, pour mettre en œuvre ses engagements internationaux à éradiquer la violence basée sur le genre, s'est doté de dispositions législatives et réglementaires qui sanctionnent sévèrement les violences conjugales, le harcèlement sexuel, les mutilations génitales féminines, tout en aggravant les peines en cas de délit de viol. Parmi ces dispositions on peut citer : la loi 99-05 du 29 janvier 1999 modifiant le code pénal ; la loi 2005-06 du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et personnes assimilées, et à la protection des victimes ; la loi 2005-18 du 05 août 2005 relative à la santé de la reproduction ; et la loi 2008-01 du 08 janvier 2008, qui reconnaît une autonomie fiscale complète à l'épouse et consacre l'égalité entre époux dans le calcul du quotient familial.

Le Ministère de la Justice dispose d'une cellule genre qui compte 8 femmes et 6 hommes pour accompagner l'institutionnalisation du genre. La cellule n'a pas d'autonomie d'action et ne dispose pas de budget propre.

Malgré les avancées significatives notées, d'importants défis subsistent encore dans la perception que les femmes ont de la justice. Les plus significatifs sont notamment relatifs à des facteurs favorisant l'inaccessibilité comme le coût du certificat médical, la faiblesse de l'accès aux informations sur les possibilités offertes par les femmes et l'insuffisance de la répression et l'impunité. Pourtant, dans le cadre de la mise en œuvre des engagements du Sénégal sur les violences basées sur le genre, un comité de réflexion a été mis en place par arrêté n° 10545 du 10 décembre 2008. Ce comité est chargé de proposer des mesures propres à prévenir et à répondre aux défis posés par les violences à l'encontre des femmes et des filles, notamment dans l'assistance et le suivi médical, psychologique, juridique et économique. Il est à noter cependant qu'aucune des recommandations formulées par ce comité n'a encore été mise en œuvre.

Il est important de souligner à ce propos qu'en plus de ce comité qui devait accompagner fortement la question des violences basées sur le genre, le Ministère de la justice a, durant ces trois dernières années, travaillé principalement autour du projet intitulé Programme d'Appui à la Promotion des Droits des Femmes et des Filles (PAPDFF). Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre des nouvelles orientations engagées par l'Etat du Sénégal pour accompagner les couches vulnérables que sont les femmes et les enfants, s'est intéressé particulièrement à la promotion des droits des femmes et l'éradication de toute forme de violences basées sur le genre. Les activités du projet ont porté essentiellement sur l'appui au plan d'action national de lutte contre la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants en appuyant les Ministères en charge de ces questions, les initiatives en faveur de la justice de proximité, les victimes des violences et en accompagnant la réinsertion et l'autonomisation des femmes et des filles détenues, en danger moral et ou en conflit avec la loi. Le projet comportait aussi un volet renforcement des capacités des ministères et des capacités techniques d'intervention des services de la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAP) et des Centres Polyvalents de Diourbel, Kaolack, Dakar et des Centres de Sauvegarde de Thiès, de Dakar et de Ziguinchor.

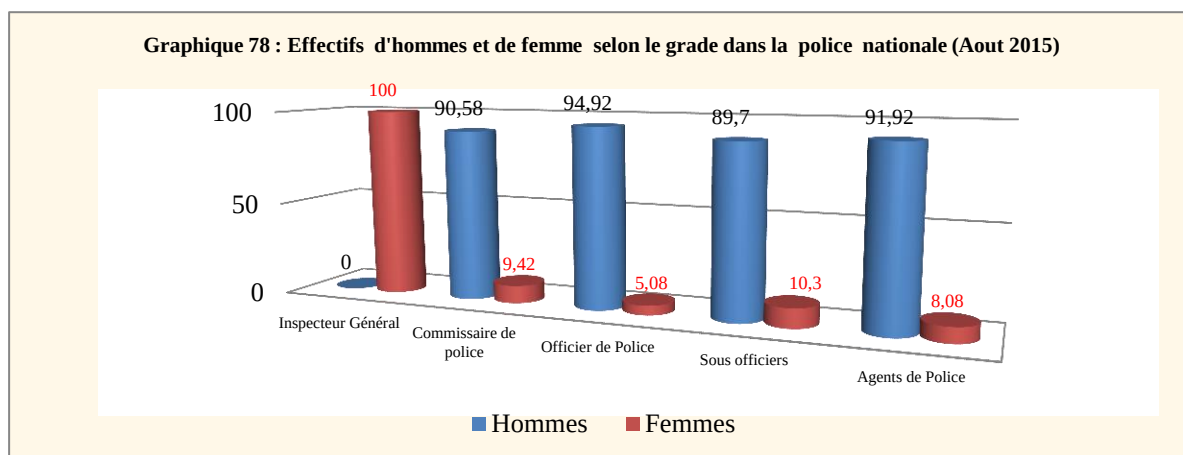
---

<sup>27</sup> Article 2 f et g CEDEF et article 2 1d Protocole Maputo

**Concernant le Ministère de l'intérieur<sup>28</sup>**, qui a accueilli des femmes dans les rangs de la police avant les Forces armées, les effectifs relevés en 2015 sont répartis comme indiqué ci-dessous. Pour ce qui est de la Police Nationale, on relève, sur un effectif de 4 630, les proportions présentées ci-après.

Sur un effectif de 4 630, majoritairement dominé par les hommes, on relève les proportions ci-après : 8,08% de femmes agents de police contre 91,92% pour les hommes, pour les sous-officiers, 10,3% de femmes contre 89,7%, pour les officiers de police, 5,08% de femmes contre 94,92% d'hommes, pour les commissaires de polices 9,42% de femmes contre 90,58% et pour l'inspection général 100% de femmes, ceci en 2015.

**Au niveau de l'Agence d'Assistance à la Sécurité de proximité (ASP), il y a deux types de personnel :** le personnel cadre d'encadrement et le personnel opérationnel. Le personnel cadre comprend 83,5% d'hommes contre 16,5% de femmes seulement. Outre le Directeur Général et le Secrétaire Général, la Direction Générale comprend 04 Directeurs dont 01 femme chargée des ressources humaines. Au niveau des chefs de cellule on compte 1 femme et 2 hommes. Dans les zones de supervision, on dénombre 1 seule femme. Au niveau opérationnel, le personnel est réparti comme suit : 45 ASP titulaires d'un master ou d'une licence dont 15 femmes choisies dans le cadre d'une promotion interne. Ces dernières ont été reclassées et nommées aux postes de coordonnateurs départementaux.

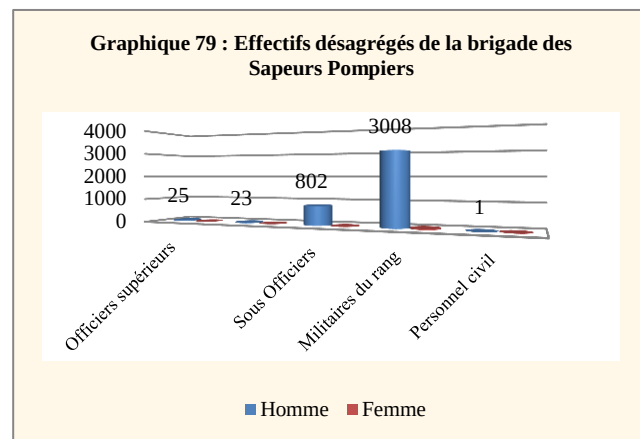


<sup>28</sup> Source : Ministère de l'Intérieur, 2015

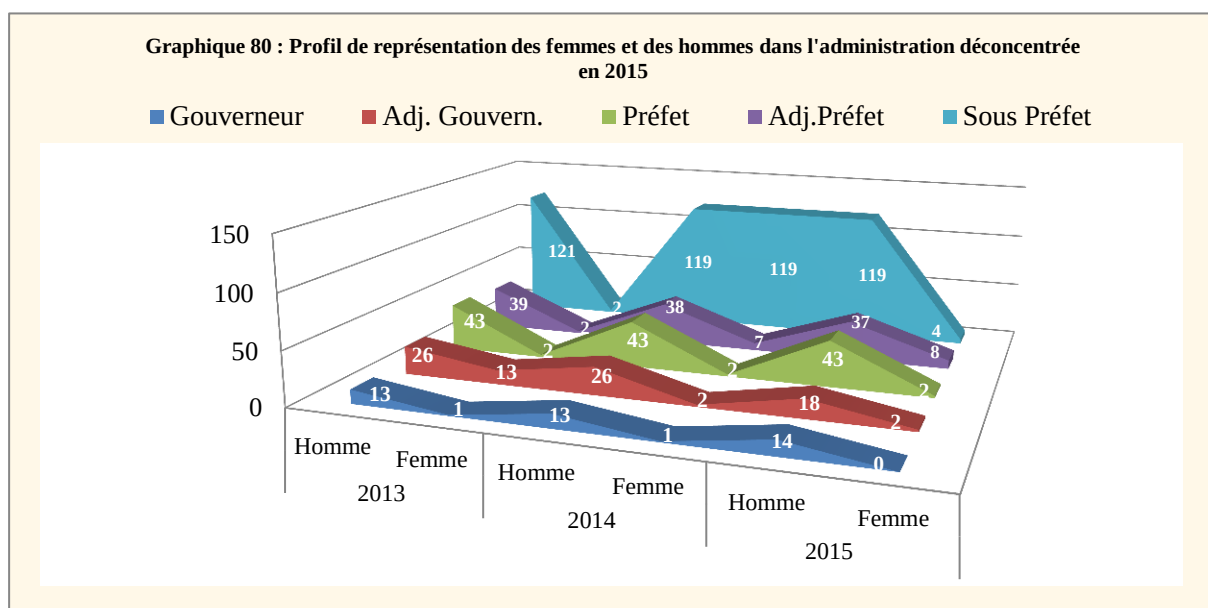
**Pour ce qui est de la Brigade Nationale des Sapeurs-Pompiers, on dénombre un effectif de 3903 agents** marqué par la faiblesse du taux de présence des femmes qui n'est que 1,19% malgré l'ouverture du corps aux femmes depuis 1982.

Globalement, on relève, en 2015, un effectif de 3008 hommes, pour les sous-officiers un total de 802, pour les officiers subalternes 23 individus et pour les officiers supérieurs 25. Les femmes ne représentaient qu'un effectif de 41 individus composés de 39 militaires du

rang et 2 personnels civil.



**Au niveau de l'administration territoriale, le taux de représentativité des femmes est globalement faible.** Pour l'essentiel, les femmes en services dans le commandement territorial sont issues du corps des administrateurs civils. On dénombre seulement 7,14 % de gouverneur adjointe, 4,44% de femmes Préfet, puis 17,77% de femmes adjointes au Préfet et 3,35% de femmes Sous-Préfet. Il est à noter qu'il n'y a plus de femme Gouverneur. La seule femme qui l'était a été nommée Ministre en 2014.



A côté des départements engagés dans les actions de maintien de la paix, de sécurisation des biens et services et de protection des citoyens et des citoyennes, il y a le Ministère en Charge de la décentralisation et de la bonne gouvernance qui œuvre pour l'instauration d'une gestion transparente et vertueuse des affaires publiques transparente et de la promotion de l'équité dans les politiques publiques.

A cet effet, le rapport du ministère en charge de la bonne gouvernance, présenté dans le cadre de la contribution à la révision de la SNEEG, a fait état des importants efforts faits en termes de renforcements des connaissances et d'élaboration d'outils de planification, de programmation et de budgétisation sensibles au genre au profit des acteurs locaux au Nord du Sénégal et plus particulièrement à Louga avec l'intervention du GELD finalisé par ONU FEMMES et la Coopération luxembourgeoise et au centre grâce à l'intervention du PRODDEL financé par la coopération allemande. Le Ministère a également mis en place des espaces de dialogue visant à encourager la parité dans les instances de décision au niveau décentralisée. Ces espaces ont permis aussi de préparer la société civile féminine à mener des actions de luttres contre les violences basées sur le genre. La question de l'emploi des jeunes filles n'a pas été en reste. Les jeunes filles sont formées dans les filières industrielles et sont accompagnées dans la création de l'auto-emploi.

Pour accompagner l'acte III de la décentralisation, l'application de la loi sur la parité a été un accélérateur de résultats tangibles au niveau de la gouvernance locale. Le Ministère s'est ainsi investi dans la mobilisation et la participation massive des femmes aux élections locales de juin 2015. Au niveau institutionnel, le Ministère a pu lancer les activités préparatoires de son audit genre et intégrer le genre dans sa lettre de politique sectorielle. La question de l'autonomisation des femmes a été aussi au cœur des actions du Ministère : réalisation de programme d'investissement dans le domaine de la santé, de l'éducation et de l'assainissement ; financement d'activités génératrices de revenus.

Malgré toutes ses réalisations, des faiblesses sont toujours notés dans l'intégration du genre par les acteurs du développement local. Ces limites notées sont imputables à l'analphabétisme des femmes, la faiblesse des budgets alloués au genre et les capacités techniques et institutionnelles nécessaires à l'intégration du genre dans la gouvernance locale. Alors que l'acte III de la décentralisation vise la territorialisation du développement et l'élargissement des blocs de compétence, renforcer les capacités des acteurs territoriaux à l'intégration du genre devient un impératif. La mobilisation des ressources financières conséquentes devra aussi permettre de sécuriser les initiatives et de les inscrire dans la durabilité. En perspective, le Ministère en charge de la bonne gouvernance, en relation avec le mécanisme national chargé du genre, devrait aussi pouvoir prendre le leadership pour l'intégration d'indicateurs sensibles au genre dans les analyses et la notation des performances nationales en matière de bonne gouvernance.

Globalement dans les Ministères, on constate que les nominations dans les Cabinets Ministériels sont assez disparates et favorables aux hommes, surtout pour les postes dits stratégiques.

#### **2.4.5. Paix, sécurité et questions de genre au Sénégal.**

Le Sénégal fait partie des rares pays en Afrique de l'Ouest à n'avoir jamais connu de coup d'État militaire. Il a aussi rarement connu des soulèvements populaires menaçant la sécurité de l'État. Il le doit certainement à ses services de sécurité reconnus pour leur professionnalisme et leur sens du respect des droits des personnes, mais aussi, à une forte intégration sociale dont les rapports de cousinage à plaisanterie et le rôle des leaders religieux et d'opinion ont servi de régulateurs sociaux. A cela, il faut ajouter un solide cadre juridique et un ensemble de structures disponibles pour veiller à la sécurité des personnes et à la protection de leurs biens. Cependant, la question de la paix et de la sécurité est mise à rude épreuve, depuis des décennies, dans la partie sud du Sénégal et continue donc de



faire l'objet d'une grande préoccupation de la part du gouvernement du Sénégal et de toutes les personnes éprises de paix et de justice. Ce conflit met en exergue aussi la complexité de la région et provoque une violence constante au sein de la société et plus particulièrement au niveau familial avec comme conséquences, de multiples déplacements et expositions aux mines que subissent principalement les femmes. Cette situation limite ainsi les opportunités économiques des femmes dans une zone parsemée de mines antipersonnel.

La violence y est multiforme. On note des violences périodiques qui ciblent les populations civiles et militaires qui ont des conséquences néfastes sur la vie économique, sociale, culturelle et politique des populations avec une recrudescence de la circulation des armes légères ; la traite des êtres humains qui touche notamment les enfants et les femmes mendians ; les viols, violences sexuelles et sexistes qui ont des répercussions difficilement évaluables mais considérablement néfastes sur l'état de santé physique, mentale et sociale des populations notamment des femmes. Ainsi, des vies ont été perdues, des générations ont été sacrifiées, des villages ont été dépeuplés voire décimés et de nombreuses personnes ont été mutilées par les mines anti personnelles entraînant donc d'intenses mouvements de migrations volontaires ou forcés dont les effets néfastes sont subis principalement par les femmes. A propos, il faut signaler, que les femmes de la zone sud, assument des rôles et responsabilités familiales qui les obligent à faire face aux risques de guerre et rébellion. Obligées de recourir aux travaux champêtres pour trouver de quoi nourrir les familles, elles parcourent, la forêt pour les activités de cueillette et exploitent les casiers de riz situés dans des zones minées.

Pour réunir les conditions de protection, de prévention et de promotion de la paix et de la sécurité et conformément à la résolution 1325 des Nations Unies et aux décisions de l'Union Africaine et de la CEDEAO, un plan national d'actions a été élaboré en 2010 avec l'appui de le Centre Genre de la CEDEAO et de l'AMLD. Ce plan offrait l'opportunité au Ministre d'Etat, Ministre du genre et des relations avec les associations féminines africaines et étrangères de fédérer autour d'elle, tous les acteurs concernés par le sujet et de lancer, désormais, l'initiative nationale demandant au Sénégal d'assurer l'égal accès des femmes et des hommes dans la prévention et la gestion des conflits. Tel que conçu, ce plan s'incruste dans l'arsenal juridique international auquel le Sénégal a souscrit notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDEF/CEDAW, le protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique et le Plan d'action Régional de la CEDEAO pour la mise en œuvre des résolutions 1325, 1820 et suivantes.

Pour rappel, la Résolution 1325 a été adoptée à l'unanimité en octobre 2000 et représente un cadre juridique et politique historique qui reconnaît l'importance de la participation des femmes et l'intégration de la dimension genre dans les négociations de paix ; la planification humanitaire ; les opérations de maintien de paix ; la consolidation de la paix et la gouvernance post conflits entre autres.

La résolution 1820, qui s'attaque aux violences sexuelles liées aux conflits adoptée en 2008, reconnaît, quant à elle, les violences comme une question de paix et de sécurité internationale. Elle vise à mettre fin à l'utilisation de la violence sexuelle contre les populations civiles pour atteindre des objectifs politiques et militaires. Elle demande également aux différentes parties en conflit ou en compétition de lutter contre l'impunité suite aux violences sexuelles et à assurer une protection efficace des populations civiles.

C'est ainsi que des formations en médiation au profit de femmes leaders, des sessions de formation et de sensibilisation sur les Résolutions 1325, 1820 et suivantes ont été organisées au profit des Gouverneurs, Préfets, Sous-préfets, Chefs de service départementaux et régionaux, Chefs des services administratifs, personnel pénitencier, personnel de justice, personnel de la gendarmerie, personnel de l'armée, personnel de police, personnel de douane, responsables d'ONG, d'Association et d'Organisations féminines, etc. A cela il faut ajouter la mise en place de la plateforme des femmes de la Casamance regroupant des organisations telles que : USOFORAL, KABANKETOR, KAGAMEN qui œuvrent résolument et de manière permanente pour la paix en Casamance. Malgré tout, les femmes subissent toujours les angoisses et les misères d'un conflit et sont peu impliquées dans la résolution et la reconstruction.

A propos des questions de paix et de sécurité, la loi d'orientation de l'éducation nationale 91-22 du 16 février 1991 en son article I, alinéa 2 exprime l'éducation à la paix comme valeur à promouvoir dès le bas âge au moyen du système éducatif. Elle établit : " L'éducation nationale tend à promouvoir les valeurs dans lesquelles la nation se reconnaît, elle est une éducation pour la liberté, la démocratie pluraliste, le respect des droits de l'homme, développant le sens moral et civique de ceux qu'elle forme, elle vise à en faire des hommes et des femmes dévoués au bien commun, respectueux des lois et règles de la vie sociale et œuvrant à les améliorer dans le sens de la justice, de l'équité et du respect mutuel. " Ainsi, un regard sur la pratique au Sénégal permet de constater que les disciplines et valeurs transversales telles que l'éducation à la paix, à la citoyenneté et au genre ne sont pas suffisamment prises en compte alors que leur importance dans le développement de l'intelligence, de l'esprit logique, de la découverte du monde et de la résolution des problèmes du milieu n'est plus à démontrer.

La bonne gestion des ressources naturelles gage de paix et de sécurité au Sénégal est à considérer aussi dans l'analyse des questions de paix et sécurité. En effet, les conflits liés aux ressources naturelles du fait des désaccords et des différends sur l'accès, le contrôle et l'utilisation des ressources naturelles naissent souvent du fait que les populations utilisent les ressources forestières, hydrauliques, herbacées et foncières à des fins différentes, ou entendent les gérer de diverses manières qui induisent des risques qui affectent les femmes. En effet, au Sénégal, les ressources naturelles (sols, végétation, eau) constituent les bases d'existence et les sources de revenus pour la majorité de la population. Or aujourd'hui, on constate que ces ressources sont dégradées ou menacées de dégradation très avancées dans certaines zones agro pastorales où l'on pratique l'agriculture et l'élevage extensifs. C'est le cas dans la zone agro écologique du Bassin arachidier et dans la zone de transition agro pastorale qui couvrent les régions de Kaolack et Fatick, et dans lesquelles plus de 70% de la population dépendent de l'agriculture et de l'élevage. Cette dégradation est souvent liée à une surexploitation de ces ressources par l'homme (coupe abusive, extension de terres cultivables, carbonisation...), à l'absence de gestion concertée, aux effets climatiques etc. Pour renverser cette tendance négative, l'Etat sénégalais a entrepris ces dernières années, une politique de gestion durable des ressources naturelles basée sur l'approche participative qui ne s'attaque que partiellement aux disparités de genre et aux effets induits par les restrictions aux modes d'accès qui réduisent les capacités de résiliences des femmes. Il en découle, un accroissement des charges domestiques et des conflits entre éleveurs et agriculteurs qui affectent les femmes. L'exploitation de l'or de Sabadola est également une activité qui peut, à la longue, menacer la quiétude de la zone orientale du pays. La nécessité de la participation des femmes à la gestion du site et surtout pour la prévention des conflits n'est plus à démontrer. Cependant, malgré

leurs demandes pressantes et les nombreuses actions des femmes et des organisations de la Société Civile pour un environnement apaisé dans la zone, les réponses tardent à venir.

Les violences dans les milieux sportifs : au Sénégal, la violence dans les stades est un phénomène récurrent. Elle affecte particulièrement les femmes qui, obligées de faire face à leurs obligations et responsabilités de genre, exploitent des opportunités commerciales pendant les manifestations. Ainsi, elles sont triplement victimes : victime physique, économique et psychologique. L'ampleur du phénomène nécessite une réflexion profonde sur les moyens permettant d'éradiquer ce fléau, combien nuisible pour les populations et surtout pour les femmes, qui s'étend désormais au-delà des stades.

Prévenir la violence dans ces milieux au lieu de la subir exige l'effort de tous. C'est en effet un devoir civique auquel nul citoyen conscient, nul parent, nul professeur, nul éducateur, nulle organisation ne peut se soustraire sans faillir. La violence menace aujourd'hui le sport, le milieu scolaire, la société et surtout les femmes qui sont souvent prises pour cibles.

**Les violences basées sur le genre. Au Sénégal, les violences basées sur le genre (VBG)** sont multiformes et de natures diverses. Ce sont : les violences physiques, les violences sexuelles, les violences psychologiques et morales et les violences économiques et violences structurelles.

Des progrès ont été notés en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, en légiférant de manière spécifique sur les violences faites aux femmes et aux personnes vulnérables en aménageant des circonstances aggravantes lorsque des infractions sont commises sur un(e) mineur(e), dans l'espace domestique ou conjugal, sur une femme enceinte ou une personne âgée ; en introduisant de nouvelles infractions au code pénal telles que l'inceste, la pédophilie, le harcèlement sexuel, les mutilations génitales féminines<sup>29</sup>. Il est à noter aussi la création d'un fonds d'assistance judiciaire dont 25% affectés aux femmes victimes de violences. Un Plan national pour l'accélération de l'abandon de l'excision (2010-2015) a été aussi mis en place.

Jadis<sup>30</sup> considérés comme étant presque exclusivement une atteinte volontaire à l'intégrité corporelle d'autrui, les actes de violences sont aujourd'hui matérialisés certes, par un contact entre l'auteur et sa victime, produisant un résultat donné (coups de poing, coups de pied, gifles, manipulations de la victime, blessures avec une arme, morsures...) ; mais également par une imprudence de la part de l'agent incriminé (qu'il ait agi consciemment ou inconsciemment), produisant un résultat déterminé.

Aux termes de la Déclaration des Nations Unies Sur l'Élimination des Violences à l'Égard des Femmes adoptée en Décembre 1993, les Violences Basées sur le Genre se définissent comme étant « tous actes de violences dirigés contre le sexe féminin causant ou pouvant causer aux femmes, un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » résolution 48/104

<sup>29</sup> AAWORD/AFARD. – Violences faites aux femmes et aux filles en Afrique de l'Ouest : Rapport d'étude réalisé dans 10 pays. - 2012

<sup>30</sup> Plan d'Action National Lutte contre les VBG/MFFE-oct2015

En droit pénal, la violence se distingue parfois difficilement, de la voie de fait (le fait de pousser quelqu'un ou de lui cracher dessus...) et même des coups et blessures volontaires de l'article 294 du Code pénal.

Pour faire face aux questions de violences multiformes, le Sénégal dispose, à travers le Ministère en charge des questions de femmes, de structures de veille et de renforcement des capacités des femmes telles que l'observatoire des droits de la femme, la direction de la famille (DF), la direction de l'équité et l'égalité de genre (DEEG), les Centres nationaux d'appui et de formation pour les femmes (CENAF) et départementaux d'appui et de formation pour les femmes (CEDAF). Un Comité Sénégalais des Droits de l'Homme (CSDH) existe également et traduit l'attachement du Sénégal aux idéaux des Nations Unies. Dans le même sens, il faut signaler le démarrage, en 2015, du Programme d'Appui à la mise en œuvre de la SNEEG (PASNEEG) financé par la Coopération Italienne qui a été conçu selon un schéma et une approche multi acteurs impliquant, les institutions publiques chargées de la protection des droits comme le Ministère de la Justice et des organisations de la société civile ouvrant pour la jouissance des femmes de leurs droits comme l'Association des Femmes Juristes et, par ailleurs, des institutions de recherche comme l'AFARD.

La plus grande limite à la politique de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles au Sénégal est en voie d'être levée grâce à l'adoption du plan d'action national spécifiquement axé sur les violences basées sur le genre adopté en 2015. Malgré tout il faut relever l'existence d'obstacles juridiques dont l'alerte tardive (car la justice devant traiter des affaires qui se déroulent souvent dans la sphère privée, loin de tout témoin en dehors de la famille) ; la difficulté de disposer du certificat médical comme pièce maîtresse ; des dispositions discriminatoires encore présentes dans le code de la famille ; l'insuffisance notée dans l'harmonisation des législations nationales aux conventions internationales ; l'absence de formation à l'échelle nationale sur les violences faites aux femmes et aux filles, la non introduction des questions de lutte contre les violences dans les curricula de formation des médecins, des paramédicaux et des journalistes ; la difficulté liée à l'accès à la justice à temps voulu pour les filles et les femmes victimes ; la méconnaissance par les populations des textes et lois sur les violences faites aux femmes ainsi que les dispositifs de prévention mis en place ; les difficultés à fournir la preuve notamment pour certaines formes de violences tels que le viol conjugal, le harcèlement sexuel, l'inceste, les violences morales et psychologiques, le refus d'intimité, la retraite conjugale<sup>31</sup>.

Aussi devrait-on faire référence au fait que la loi sur la santé de la reproduction de 2005 n'a toujours pas de décret d'application et interdit formellement l'avortement quel qu'en soit les motifs. Cela encourage ainsi l'infanticide, les avortements clandestins et leurs conséquences sur la santé de la femme et les risques encouru en cas de problèmes.

La construction d'un Sénégal répondant aux aspirations des populations passe par une prise de conscience véritable des valeurs de paix et de démocratie et des conditions de participation équitable à la gestion des affaires publiques. Il faut donc une conception de l'éducation à la citoyenneté plus tournée vers la prise de conscience de la construction d'un Sénégal émergent exempt de discrimination basée sur le sexe. Cela passe par la transcendance des frontières sociologique, religieuse et confrérique pour une cohabitation pacifique grâce au respect de la différence en particulier physico biologique entre femme et homme. Cela signifie aussi une autre approche de l'éducation à la citoyenneté, ouverte aux principes universels des droits de

---

<sup>31</sup>idem

l'Homme mais surtout enracinée dans les valeurs positives sénégalaises ancrées sur l'Etat de droit comme l'envisage le PSE.

Ainsi, la SNEEG se fonde sur une approche de mise en œuvre du PSE qui adresse toutes les formes de violence et notamment celles vécues de manière récurrentes en milieu familial et scolaire qui font penser à des pertes de valeurs civiques et morales, à la démission des parents, à la qualité de l'enseignement ainsi que le tabagisme et l'alcoolisme de plus en plus présent en milieu éducatif.

#### **2.4.6. Enjeux et défis de la prise en charge de l'égalité de genre dans la promotion de la gouvernance, paix et sécurité**

Le Sénégal a ratifié la quasi-totalité des instruments internationaux de droits humains visant spécifiquement ou indirectement les droits des femmes de manière générale dont notamment le Convention sur l'Elimination de toutes les formes de discriminations à l'Egard des Femmes (CEDEF). A cet effet, des efforts importants ont été faits sur le plan institutionnel. Ces derniers visent à garantir l'effectivité des droits des femmes et une prise en compte de leurs spécificités dans les politiques, plans et programmes depuis Beijing 95. La volonté politique mais aussi citoyenne et sociale pour la promotion des femmes s'est matérialisée par la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre (SNEEG) pour la période 2005-2015 qui avait accordé une attention particulière à la protection des femmes et à leur autonomisation. Dans ce sens des mécanismes de financement ont été mis en place pour soutenir par des fonds dédiés l'entrepreneuriat féminin, le renforcement des capacités des femmes, la gratuité et la prise en charge des césariennes et des autres actes obstétricaux et la possibilité reconnue depuis le 5 octobre 2006 à la femme salariée de prendre en charge sur le plan médical son époux et ses enfants<sup>32</sup>.

Avec le Plan Sénégal Emergent (PSE) un nouveau cadrage est proposé mais la vigilance doit être de mise quant à l'opérationnalisation des principes d'Etat de droit dans les politiques publiques puisque, assez souvent, l'équité et l'égalité de genre n'est pas suffisamment pris en compte. Toutefois, il faut souligner que le PSE mise sur une approche intégrée des questions de genre en assurant une meilleure coordination de la mise en œuvre des politiques de genre, en renforçant une participation plus équitable entre les hommes et les femmes dans les processus de développement et en intégrant le genre dans les processus de planification, d'allocation des ressources et de réédition des compte lors des exercices d'évaluation des performances sectorielles.

C'est pourquoi, la note circulaire de 2008 demandant l'intégration du genre dans les budgets ainsi que la directive primatoriale de 2013 sur l'intégration du genre dans les politiques sectorielles constituent certes un pas important à saluer mais leur effectivité est à suivre avec beaucoup d'attention pour s'assurer que la mise en œuvre des ambitions du PSE intègre, à suffisance, les questions de genre dans les programmes. La revue périodique de la stratégie nationale de l'égalité et de l'équité de genre ainsi que l'implication des acteurs de la société civile dans l'exercice sont à encourager mais ce travail n'aura de sens que si les recommandations sont mises en œuvre.

Au regard des statistiques, présentées ci-dessus, on constate que beaucoup d'efforts sont à faire en termes de renforcement des ressources humaines des services publics pour la

réalisation des objectifs de gouvernance, paix et sécurité du PSE. Aussi, serait-il nécessaire de renforcer le niveau de prise en compte des questions de genre dans les politiques, programmes et projets développés par les ministères et institutions de la république en charge de la gouvernance, de la sécurité, de la promotion de la paix et de la promotion de l'Etat de droit. A cet effet, les institutions concernées devraient, plus que par le passé, rendre effective la mise en œuvre des conventions internationales, régionales et sous régionales ainsi que des engagements nationaux sur l'égalité de genre. Le but serait de favoriser la réalisation d'un Etat de droit garantissant l'égalité des femmes et hommes.

#### **2.4.7. Contraintes et opportunités à considérer en matière d'égalité de genre dans le cadre de la révision en cours de la SNEEG et dans le contexte du PSE**

Au niveau de l'Axe 3 du PSE « Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité » les réformes urgentes sont prévues d'ici 2016. Cependant, selon les rapports fournis par les régions dans le cadre de la révision en cours de la SNEEG on peut noter les informations ci-après.

A Louga, on observe que les initiatives en termes de gouvernance sont portées par les acteurs de la société civile tels que le Forum Civil, la RADDHO et le GELD. Les principales activités portent sur la certification citoyenne, la vulgarisation des instruments juridiques et la formation.

Sur les questions de paix et de sécurité, le partenariat USOFORAL Comité consultatif des femmes a permis la réalisation d'un plan d'action et l'organisation de Caravane sur la paix en Casamance. Le Comité de lutte contre les Violences Faites aux Femmes organise aussi annuellement les 16 jours d'activisme. C'est à chaque occasion un moment de partage et de mobilisation des femmes de Louga sur la thématique.

A Fatick également USOFORAL et AMLD ont organisé des ateliers de formation sur paix et sécurité. USOFORAL en partenariat avec FEE a organisé aussi une marche pour la paix en Casamance A Sédhiou, des activités sur la participation de tous à la gouvernance locale sont organisées par les CIDEL. L'AECID développe aussi des formations en droits humains et en autonomisation des femmes (accès à la terre) ainsi que la construction d'équipements marchands dont 50% au profit des femmes. Avec les PPDC, le travail porte sur la réhabilitation des rizières, la création de centre de groupage post-récolte et la liaison avec les marchés. PRODDEL/PDLB et CASADES s'activent aussi dans la formation-sensibilisation des élues locales en matière de gouvernance locale. A Kaffrine, les activités tournent autour de programmes de formation sur la citoyenneté au profit des femmes, le plaidoyer pour l'implication des femmes dans les commissions des Conseils et leur implication au niveau des décisions qui affectent leur vie. Il est à noter que seuls PRODDEL, PNDL et World Vision interviennent sur l'axe 3. A Saint-Louis, les activités de l'axe 3 sont plutôt orientées vers l'autonomisation économique des femmes.

Cette situation renseigne aussi sur les défis de la prise en compte de l'égalité de genre dans le PSE. En effet, on note des initiatives mais essentiellement portées par les partenaires techniques et financiers alors que la volonté politique devait être d'abord affichée dans la gouvernance avant de se traduire en axes concrets et activités à réaliser par les sectoriels.

#### **2.4.8. Défis d'intégration du genre dans la gouvernance au Sénégal**

On note globalement que les activités liées à l'axe 3 sont essentiellement portées par les Partenaires Techniques et Financiers et les OSC.

Cette tendance à laisser le financement de genre à ces seuls acteurs pose en filigrane la question de l'appropriation de l'égalité de genre par l'administration publique sénégalaise. Le niveau de prise en compte du genre est aussi faible au niveau des Institutions et des Ministères sectoriels et des Collectivités locales.

Une récente étude sur le Mécanisme National Genre du Sénégal, commanditée par ONU Femmes<sup>33</sup>, a montré que l'institutionnalisation du genre est un processus inachevé. Les profils des personnes en charge du genre ne sont pas souvent attachés au mandat et à l'expérience et la plupart des responsables du genre dans les Ministères agissent sur le niveau opérationnel avec très peu de marge de manœuvre et une faible capacité d'influence des décisions. Les ressources humaines mises à la disposition des mécanismes sont aussi presque insignifiantes à l'exception de la DEEG, du Ministère de la santé, du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique, du Ministère en charge de l'Environnement et du Ministère en charge du Commerce qui comptent pour l'essentiel des cellules genre composées d'une équipe et parfois avec des démembrements dans les services déconcentrés.

La position de la Direction de l'Egalité et de l'Equité au niveau d'un Ministère sectoriel limite sa marge de manœuvre aussi bien dans ses positions politiques que dans la transversalité du genre. Il est à noter aussi que si des efforts sont faits au niveau de certains ministères sectoriels, il reste que les remaniements ministériels et leurs conséquences sur les dénominations et la répartition des services de l'Etat ont fortement favorisé la mobilité du personnel ministériel et des ressources financières et une déperdition des engagements politiques en matière de genre.

La réforme de l'administration publique sénégalaise pour accompagner le Plan Sénégal Emergent passera certainement par le renforcement des capacités des Ministères et des collectivités locales à intégrer le genre mais aussi à transformer positivement les relations hommes femmes dans la société. Ce travail incombe à l'Etat du Sénégal et ne peut ni être transféré aux OSC ni aux PTF, ni être occulté dans les stratégies de développement du Sénégal.

Si l'institutionnalisation du genre a été fortement encouragée par la directive primatoriale en date du 26 Mars 2013 demandant aux Ministères sectoriels d'intégrer l'équité et l'égalité de genre dans leurs actions quotidiennes, il demeure que les conditions devant satisfaire à son effectivité doivent être aussi être traduites en actions et résultats tel que indiqué par l'axe gouvernance du PSE pour que, désormais, l'intégration transversale du genre soit effective à tous les niveaux et plus particulièrement au niveau des secteurs qui mettent en œuvre les moyens de traduction du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce sens, les acteurs du service public devront accorder davantage pour que la gouvernance et l'administration publique garantissent l'équité de genre dans la fourniture de biens et services aux populations.

---

<sup>33</sup> ONU Femmes – WARO. – Evaluation du Mécanisme National Genre du Sénégal. - 2015.

## **2.5. Etat des capacités et besoins des acteurs pour la promotion de l'égalité de genre**

La promotion du statut social et économique de la femme et de l'égalité de genre est basée sur des efforts continus portés par quatre types d'acteurs: (i) les structures chargées de la promotion sectorielle des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, (ii) ~~ceux~~ celles mobilisant des financements destinés à la mise en œuvre des actions de développement, (iii) les structures et organes de coordination et de suivi-évaluation des actions de développement et, iv) les organismes d'appui à la mise en œuvre comme les organisations de la société civile. Pour l'essentiel, ces différents acteurs conçoivent et mettent en œuvre des actions et services d'appui et de conseils techniques pour l'intégration du genre, le financement des actions de promotion des initiatives de communication, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de production et de diffusion d'informations relatives à la promotion de la femme et de données sur l'état des questions de genre. Il s'agit du ministère en charge de la femme et de la promotion des questions de genre appelé mécanisme national genre (MNG), des ministères sectoriels, du secteur privé, des organisations de la société civile, des collectivités locales, de l'Assemblée nationale, du Conseil Economique, Social et Environnemental, des mécanismes d'appui et structures chargées de l'observation des questions d'égalité entre les sexes et des partenaires techniques et financiers qui soutiennent les efforts de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de l'autonomisation de la femme.

### **2.5.1. Capacités et besoins du Mécanisme National Genre**

Au Sénégal, le Mécanisme National Genre chargé de la promotion de la femme, mis en place progressivement depuis 1975, année Internationale de la Femme est chargé d'assurer le portage politique et opérationnel de l'engagement des pouvoirs publics en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la femme. Néanmoins, il faut souligner qu'à l'exception du Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine, créé en 1978, aucun des mécanismes qui ont suivi, de 1980 à 2004, n'ont fait l'objet d'une dénomination exclusive consacrée à la femme ou au genre. Au niveau du Ministère en charge de la femme seules deux directions ont eu à avoir, de manière explicite, la charge de la promotion de la femme. Il s'agit de la Direction de la Condition Féminine de 1981 à 1988 et, plus récemment, la Direction des politiques en faveur des femmes, créée en mai 2001 pour être supprimée six mois après. C'est le 15 septembre 2008 que la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre (DEEG) a été créée par décret n°2008-1045 à côté de la Direction de la Famille qui dispose d'une division chargée de la Femme.

Ainsi, la création d'une direction chargée spécifiquement de la promotion de l'équité et de l'égalité de genre a eu pour effet, entre autres : (i) de favoriser une plus grande visibilité des questions de genre dans les actions des pouvoirs publics ~~pour la promotion de la femme~~ et, ii) de favoriser la réduction des inégalités entre les sexes. Dans ce cadre, les questions de genre sont promues de manière transversale au niveau de l'ensemble des secteurs de développement sous l'impulsion et la coordination de la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre (DEEG). Selon son décret de création, la DEEG comprenait quatre divisions : celle chargée de la Promotion de l'Egalité entre les Sexes (DPES), celle ayant la charge des Etudes, Planification et Suivi et Evaluation (DEPS), celle de la Formation en Genre (DFG) et la Division Administrative et Financière (DAF). Depuis le remaniement ministériel de juin 2010, coïncidant avec la création du Ministère en charge du genre, la DEEG est dotée de trois instances dont la Division Appui à l'Intégration du Genre (DAIG), celle en charge du Renforcement des Capacités (DRC) et une unité de Planification, de Suivi et Evaluation et de



Recherche (UPSER). Pour la réalisation de sa mission, le personnel de la DEEG ~~son~~ est composé de fonctionnaires (07) et d'agents contractuels (10 dont 3 chauffeurs, un agent de service et un gardien<sup>16</sup> agents) et d'experts d'appui recrutés et mis à disposition de manière ponctuelle par les PTF. Au plan technique, la DEEG s'est dotée, dès sa création, d'un ~~document-cadre~~ stratégie d'intervention comprenant un cadre logique, une matrice d'actions et d'une stratégie de suivi et d'évaluation de ses activités. Pour la mise en œuvre des actions de promotion de l'équité et de l'égalité de genre, la DEEG a élaboré, à la suite de la SNEEG, un Plan de Mise en Œuvre de ladite stratégie répondant aux principes de l'approche Gestion Axée sur les Résultats (GAR). En plus des outils programmatiques de pilotage et de coordination des actions de promotion de l'équité et de l'égalité de genre, la DEEG s'est dotée de moyens de communication et d'information comme le site internet dans lequel sont diffusés périodiquement les publications de base et des guides techniques destinés à favoriser une meilleure compréhension des modalités d'application de l'approche genre. Toutefois, il faut relever que le plan de suivi et d'évaluation, élaboré après le plan de mise en œuvre pour la collecte et la documentation régulière des données de mise en œuvre de la SNEEG, n'a pas été suffisamment opérationnalisé pour réunir et rendre compte des progrès réalisés dans les différents secteurs.

Pour la réalisation de ses objectifs, en plus du budget alloué par le Gouvernement, la DEEG a bénéficié de l'appui des partenaires dont le l'UNFPA, le PNUD, le HCDH, le CECI, ONU FEMMES, la Coopération italienne, l'ONG PLAN SENEGAL et la Coopération luxembourgeoise qui a mis à sa disposition une Conseillère technique en soutien aux actions de portage institutionnel de ses Ministères partenaires. La DEEG a eu à initier d'importantes actions de renforcement des capacités pour le développement d'une sensibilité genre des acteurs, la lutte contre les violences basées sur le genre et l'habilitation technique des agents des ministères pour une planification et budgétisation sensibles au genre de leurs activités. Egalement, l'action de la DEEG a favorisé la mise en place de vingt (20) Cellules genre au niveau des ministères à l'effet de mettre en œuvre des recommandations de la SNEEG. Ces dernières ont eu à développer, à des degrés variables, des actions de promotion interne de l'intégration du genre aux différents niveaux de leur département dont, entre autres, des audits techniques genre qui ont débouché sur des plans d'institutionnalisation du genre en voie de mise en œuvre.

Au total, la DEEG qui est la première structure chargée de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes a créé les conditions de développement de la capacité nationale de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, il faut relever que la DEEG a besoin d'être renforcée en termes de moyens humains, techniques et financiers. Ceci s'avère justifié par l'accroissement de plus en plus perceptible des efforts déployés par les différents ministères pour l'institutionnalisation du genre au niveau central et surtout local avec la perspective de mise en œuvre de l'Acte 3 de la décentralisation et la territorialisation des politiques publiques.

## **2.5.2. Capacités et besoins des ministères sectoriels**

Engagés dans la mise en œuvre d'actions destinées à favoriser l'institutionnalisation du genre, les ministères sectoriels ont mis en place, progressivement, des mécanismes dont les dénominations et les moyens mobilisés varient d'une structure à une autre. Il s'agit de cellules genre, d'unités, de points focaux genre et de bureaux au niveau central et déconcentré destinés à prendre en charge les questions de genre et servir d'interface ~~de~~ à la DEEG pour la

mise en œuvre de la SNEEG. Certains ministères, en plus des cellules, ont nommé des conseillers techniques genre.

A cet effet, la Primature dispose, depuis quelques années, d'une Conseillère Technique genre. Pour ce qui est des ministères, celui du Commerce a mis en place, depuis avril 2013, un secrétariat exécutif genre alors que d'autres comme le Ministère de la Santé et de l'Action Sociale, de l'Education Nationale, de la Jeunesse, de l'Emploi et de l'Education Citoyenne, des Postes et Télécommunication, de l'Elevage et celui de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique disposent de Conseillers Technique en genre tout en ayant une Cellule genre. Le Ministère de l'Education Nationale, un des premiers à disposer de Cellule genre a installé au niveau des Inspections d'Académies situées au niveau régional et des Inspections Départementales des bureaux s'occupant entièrement des questions de genre. Il en est de même du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale qui a mis en place, tout au long de la pyramide sanitaire des points focaux membres des comités régionaux et national chargés d'œuvrer pour l'institutionnalisation du genre sous l'impulsion d'une coordonnatrice nationale. Il faut signaler les importants efforts déployés par le Ministère des Forces Armées pour créer les conditions d'intégration optimale des femmes dans les forces de défense et de sécurité. Au rang des actions initiées il y a l'élaboration d'une stratégie sectorielle genre, la révision des textes de base, la constitution d'un pool de formateurs en genre, la sensibilisation du Haut commandement sur les enjeux de la prise en compte des questions de genre dans les actions du ministère et l'élaboration de stratégie spécifique de promotion ~~de promotion~~ du genre dans les modalités de formation des forces de défense.

Ainsi, les initiatives d'institutionnalisation du genre prises aux niveaux national et déconcentré devraient servir d'exemple pour les autres départements dotés ou non de Cellule genre. Toutefois, il faut noter que les Cellules genre, encore marquées par les limites notées à l'époque sur les points focaux, ne disposent pas encore des capacités techniques requises pour assurer l'institutionnalisation du genre dans les départements concernés. Il s'agit de moyens institutionnels et budgétaires nécessaires pour doter lesdites cellules de capacités à jouer pleinement les rôles attendus. Aussi devrait-on évoquer, à cet effet, la faible synergie entre les Cellules genre et celles chargées des études et de la planification qui doivent être, dans bon nombre de cas, le réceptacle et le garant technique des actions d'intégration transversale du genre dans les processus de planification, programmation et budgétisation.

A propos, il faut noter d'importants défis à relever pour installer définitivement et de manière appropriée la fonction d'intégration du genre au cœur de la fonction de planification qui prend plus de place grâce aux priorités accordées par la gestion axée sur les résultats et l'obligation de mise à niveau technique induite par la perspective d'utilisation des Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses Publiques (DPPD) par les différents ministères. Il s'y ajoute, que le PSE a clairement établi la nécessité d'assurer, au niveau sectoriel, la planification et la budgétisation sensibles au genre en tant qu'outil de mise en perspective de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Contribuant à relever ce défi, des PTF ont poursuivi, plus que par le passé, leur appui pour le renforcement des capacités institutionnelles de quelques ministères. C'est le cas du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale pour lequel la Coopération Technique Belge (CTB) a mis à disposition un Expert en genre en appui à la Cellule genre comme d'ailleurs pour le Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement où une Conseillère Genre a été aussi mise à disposition en soutien à l'Unité de Coordination des Programmes Eaux et Assainissement. Dans le même sens, le Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement et celui de l'Environnement et du Développement Durable, a ont bénéficié de l'appui d'ONU FEMMES

qui a soutenu et impulsé l'institutionnalisation du genre.—La démarche utilisée a été progressivement fondée sur l'état des lieux de la sensibilité genre des programmes et projets au moyen d'audit genre des politiques, programmes et projets, le renforcement des capacités techniques des parties prenantes en technique de planification et budgétisation par des activités de formation, la révision technique des documents de base dont les lettres de politique sectorielle (LPS) et les DPPD et, enfin, la participation à plusieurs voyages d'étude et d'échange sur les expériences de budgétisation sensible au genre. S'inscrivant dans la continuité des actions développées par le projet «Augmenter la redevabilité à l'égard du financement de l'égalité des sexes (F4GE)» qui a soutenu l'essentiel des actions développées au profit des départements chargés de l'environnement et de l'hydraulique, la Coopération Technique Belge (CTB) et la Coopération luxembourgeoise appuient le processus d'institutionnalisation du genre pour permettre à ces deux départements de disposer des capacités requises pour l'effectivité de l'intégration du genre dans lesdits ministères.

En définitive, les efforts forts appréciables fournis par les PTF, qui ont permis de renforcer et d'élargir les actions développées par la DEEG pour l'existence de capacités d'intégration du genre au niveau des départements sectoriels, n'ont pas permis de couvrir l'ensemble des ministères. Ainsi, il reste beaucoup à faire pour réunir les conditions d'une installation effective et durable des compétences nécessaires pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une composante essentielle des politiques, programmes et projets initiés dans le cadre de la mise en œuvre du PSE. Faut-il le relever, les moyens mobilisés, jusqu'ici, en faveur de la promotion du genre, tardent à couvrir les ambitions tant affichées au Sénégal pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes. Pour relever les défis relatifs à l'habilitation techniques des personnels des ministères pour une planification et budgétisation effectives sensibles au genre et le développement d'une conscience de genre à tous les niveaux des ministères et agences nationales, des outils pédagogiques spécifiques à chaque secteur devraient être développés et vulgarisés pour accélérer le niveau d'accès à l'information technique sur les modalités techniques d'application de l'approche genre. A cet effet, on devra garder à l'esprit la nécessité de ne pas réduire le développement des capacités en matière de genre à des actions de sensibilisation qui ne permettent guère de doter les acteurs des processus de planification et de budgétisation en capacités techniques d'utilisation de l'approche genre dans leur cycle d'activité. Pour cela, les actions à déployer devraient être orientées sur la formation technique des responsables des processus de planification, programmation et budgétisation des politiques publiques.

### **2.5.3. Capacités et besoins de l'Assemblée nationale et du Conseil Economique, Social et Environnemental**

Au niveau de l'Assemblée nationale actuelle, la Commission Santé de la Population, des Affaires Sociales et de la Solidarité est le répondant du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance. Pour les besoins de prise en compte des questions de genre dans le travail parlementaire, un Collectif des Femmes Députés, regroupant des femmes parlementaires de toute tendance politique a été mis en place depuis quelques années sous forme de réseau de femmes député. L'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de la femme par la prise en compte de leurs droits dans la législation et les politiques publiques lors des sessions d'examen et d'adoption de la loi de finances. A cet effet, le Collectif des Femmes Députés a développé, grâce à l'appui des partenaires techniques et financiers dont principalement ONU FEMMES, OSIWA et l'Union Européenne, des actions de renforcement des capacités par des formations et des voyages d'étude dans des pays où des initiatives de budgétisation sensible

ont été menées comme le Maroc. Pour renforcer les capacités du Collectif et de ses membres, il est souhaitable, compte tenu de l'importance, de plus en plus perceptible, d'intégrer le genre dans le travail parlementaire, d'étudier les voies et moyens d'institutionnaliser ce dernier à l'Assemblée nationale tout en le rendant accessible aux hommes qui sont concernés autant que les femmes par les enjeux de genre dans le travail parlementaire. Ce qui permettrait de doter le collectif de statut et de moyens tout autant que les commissions techniques auxquelles il pourrait fournir des conseils en travaux techniques. Cependant, un focus devrait être mis sur les commissions techniques et l'administration de l'Assemblée pour pérenniser l'institutionnalisation du genre au niveau de l'hémicycle.

Pour ce qui est du Conseil Economique, Social et Environnementale (CESE) il faut signaler, dès sa création, la mise en place d'une commission genre chargée de la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des actions et d'interpellation des secteurs. Grâce à cette commission, les questions de genre sont examinées spécifiquement et intégrées à tous les niveaux des travaux du CESE.

Globalement, la volonté manifeste d'intégrer les questions de genre au niveau de ces deux institutions doit être soutenue par l'adoption de mesures de renforcement des initiatives en faveur de l'intégration du genre. A cet effet, des supports et outils techniques adaptés axés sur les modalités d'intégration du genre sont à concevoir et mettre à la disposition des députés et conseillers économiques, sociaux et environnementaux. Ceci s'avère d'autant plus nécessaire que les récentes mesures prises pour doter l'Assemblée nationale de pouvoir d'évaluation des politiques publiques exigent que les députés soient capables de réaliser cette mission de manière à apprécier les impacts des politiques, des programmes et projets de développement sur les femmes et les hommes et d'analyser les perspectives de réduction des inégalités entre les sexes.

#### **2.5.4. Capacités et besoins des Collectivités locales**

Les Collectivités locales et les Agences Régionales de Développement (ARD) qui les appuient pour le développement local, sont aussi des acteurs clés qui doivent assurer l'intégration des questions de genre dans la mise en œuvre des programmes de traduction de l'option de territorialisation des politiques publiques retenues par l'Acte 3 et le PSE. Toutefois, il faut noter que la disponibilité de capacités à concevoir et mettre en œuvre des programmes et projets sensibles au genre est encore très faible bien que quelques initiatives importantes soient prises à l'effet de jeter les bases de renforcement des capacités techniques en matière d'intégration du genre. On peut en citer, celle apparue plus significative, développée dans la région de Louga avec l'appui d'ONU FEMMES en partenariat avec l'Agence Régionale de Développement et la Coopération luxembourgeoise. Durant ses deux phases, les actions initiées dans le cadre du Projet Equité de Genre dans la Gouvernance Locale (GELD) ont permis de valider les hypothèses de base qui soutenaient l'existence de lien entre la prise en compte des questions de genre dans la gouvernance locale et l'amélioration de l'impact des interventions sur les conditions des femmes et la réalisation de l'égalité entre les sexes. Grâce au GELD, des élus locaux, des autorités administratives et des agents techniques ont vu leurs capacités à concevoir, exécuter et suivre des Plans de Développement Communaux et Départementaux (PDC) et (PDD) renforcées en matière d'intégration du genre. Dans le même sens, les actions d'équité développées sur le plan éducatif et sanitaire au niveaux des communes ciblées par exemple ont permis d'enregistrer des résultats que pourraient valoriser l'ensemble des Collectivités Locales du Sénégal comme d'ailleurs, les initiatives menées dans le cadre de la promotion du budget participatif qui

pourraient gagner en impact en renforçant davantage ses outils par ceux de l'approche genre. L'extension des actions du GELD qui a eu le mérite de s'attaquer aux questions de genre dans les projets et programmes initiés pour le développement local pourraient être saisie et soutenue par des initiatives comme le Programme d'Urgence de Développement Communautaire (PUDC) et l'important processus engagé par le Ministère de la Décentralisation et des Collectivités Locales pour l'effectivité de l'institutionnalisation du genre à l'échelle centrale et déconcentré et au niveau des Collectivités locales. Ces dernières devraient clairement inscrire leurs exercices de planification sous une perspective genre pour que les actions développées tiennent compte des inégalités et priorités entre les femmes et les hommes de différents âges.

#### **2.5.5. Capacités et besoins pour l'évaluation des progrès en matière d'égalité de genre**

Le Sénégal a renforcé ses mécanismes de promotion de la femme par la création d'un Observatoire National de la Parité (ONP). Créé par le Président de la République, par Décret n° 2011-309 du 7 mars 2011 portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National de la Parité<sup>34</sup>, l'ONP en tant qu'Autorité administrative indépendante, personne morale de droit public, disposant d'une autorité de gestion est placée sous l'autorité du Président de la République. Il dispose de ressources provenant essentiellement du budget de l'Etat. Il participe à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre à travers sa contribution à la mise en place d'un cadre de concertation multi acteurs et d'un partenariat dynamique, le partage de données, la formulation d'avis sur des manquements constatés en matière de respect de la loi sur la parité et la remontée des recommandations auprès des hautes autorités. Ainsi, l'ONP suit, évalue et formule des propositions tendant à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques. A ce titre, il est chargé, entre autres, de jouer le rôle de veille, d'alerte et d'anticipation ; de rassembler, en collaboration avec les ministères compétents, les institutions et les organisations de la société civile, toutes les données, recherches et analyses sur la situation des femmes à tous les niveaux de la vie économique, sociale et politique, au plan national et international en vue de rendre compte, annuellement, au Président de la République en présentant un rapport de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes. En conséquence, la création de l'ONP a contribué à élargir le schéma des acteurs de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à partir de trois atouts majeurs : i) sa composition qui inclut les représentants des institutions publiques, des organisations de la société civile et organisations sociales ; ii) son ancrage institutionnel matérialisé par son rattachement à la Présidence de la République et, iii) son statut d'autorité administrative indépendante.

Pour l'essentiel l'ONP, dont les capacités techniques et opérationnelles ont été testées et mises à profit à l'occasion des premières élections locales où la loi sur la parité a été appliquée, devrait voir ses capacités d'intervention accrues pour un maillage effectif des différents niveaux de saisie des données nécessaires pour l'observation des inégalités de genre à tous les niveaux. A cet effet, la collaboration déjà engagée avec les différents secteurs et les institutions de recherche et entités chargées de la production de statistique nationale et sectorielle devraient être améliorée. Dans le même sens, un partenariat efficace doit être développé entre la DEEG et l'ONP, deux entités qui agissent respectivement pour la promotion de l'utilisation de l'approche genre à des fins de planification, programmation et budgétisation des politiques publiques et pour l'évaluation des progrès réalisés en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

---

<sup>34</sup>Journal Officiel du gouvernement du Senegal : <http://www.jo.gouv.sn/spip.php?article9000>

Outre l'ONP, l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie contribue à la production de données destinées à alimenter les analyses de situation dans différents secteurs économiques et sociaux. Depuis sa création, l'ANSD s'efforce de produire des données différenciées selon les sexes pour l'établissement de plan d'analyse sensible au genre. Ainsi, le Recensement National de la Population, de l'Agriculture et de l'Elevage, réalisée en 2013 a été conçu de manière à réunir les conditions d'une analyse genre des données portant sur la population et l'agriculture. Egalement, l'ANSD s'efforce d'intégrer le genre de plus en plus dans les enquêtes de routine et recensement comme celui des entreprises réalisées en 2016. Toutefois, il est nécessaire de soutenir les efforts de l'ANSD, par des actions de renforcement des capacités d'analyse genre des données tout en veillant à ce que les planificateurs des niveaux sectoriels, central et déconcentrés, analysent et utilisent davantage les données produites dans une perspectives genre.

#### **2.5.6. Capacités et besoins des organisations de la société civile**

Au Sénégal, les actions développées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont soutenues, de tout temps, par les organisations de la société civile sous leurs différentes formes.

Au titre de ces différents acteurs, il y a le Comité Consultatif National de la Femme et les diverses organisations de la société civile. Le Comité Consultatif de la Femme a été créé pour servir de cadre de concertation et de pilotage de la Quinzaine Nationale de la Femme sénégalaise, instituée en 1980 par décret n° 80-269. Le Comité, qui regroupe les représentants des organisations de femmes, des ONG, des syndicats, des partis politiques et des points focaux genre et coordonnateurs de cellule genre des différents ministères, n'a pas réellement joué son rôle dans la mise en œuvre de la SNEEG de 2005 à 2015. Initialement chargé de donner des avis sur les questions majeures relatives à la promotion de la femme, le Comité a plus été mobilisé pour l'organisation d'événements spéciaux alors que son apport pour la mobilisation des défenseurs des droits de la femme et de l'égalité entre les femmes et les hommes peut être une instance et un vecteur de partage de l'information et de mobilisations d'avis et de conseils techniques de personnes avisées sur les questions de genre.

Les organisations de la société civile (OSC) intervenant pour la promotion des femmes et l'égalité de genre sont mobilisées, plus que par le passé, depuis la Conférence de Beijing de 1995 pour la défense des droits des femmes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.. Ces dernières s'intéressent autant à la satisfaction des intérêts stratégiques des femmes en luttant pour l'adoption de nouvelles lois et l'élimination des discriminations basées sur le sexe et la promotion de l'accès à la justice de manière à offrir aux femmes la possibilité de jouissance de leurs droits et de meilleures conditions de vie et de travail et du relèvement du statut de la femme. Intervenant dans les mêmes domaines que les ministères sectoriels parfois, les OSC, regroupées, assez souvent, en consortium, fédération ou réseaux, ont pris une part active à la mise en œuvre de la SNEEG par des interventions directes au profit des populations ou par l'intermédiaire de leurs groupements ou associations de base. En plus, elles interpellent les institutions étatiques sur les progrès réalisés et leurs responsabilités en faveur des femmes et de la réalisation de l'égalité de genre.

Toutefois, il faut relever que les actions que développent ees les OSC avec l'appui des PTF pour l'essentiel auraient pu être plus efficaces et efficientes si davantage d'harmonisation, de synergie dans leurs interventions étaient effectives et de moyens financiers mis à leur disposition.

### **2.5.7. Capacités et besoins des Partenaires Techniques et Financiers**

Les partenaires techniques et financiers qui placent, pour l'essentiel, l'intégration du genre au cœur de leurs interventions, appuient de plus en plus les initiatives développées au niveau sectoriel ou par le mécanisme national de promotion de la femme et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour l'essentiel, les actions et mesures initiées spécifiquement ont trait à des soutiens aux campagnes de sensibilisation destinées à lutter contre les violences sous toutes leurs formes, aux actions de promotion de l'accès à des services juridiques, de promotion des techniques d'intégration du genre dans les politiques publiques, de mise à disposition de personnes ressources, de promotion de l'accès aux ressources productives et de capacités à accéder quantitativement et qualitativement aux instances de décisions et par ailleurs à prendre part à la prévention et résolution des conflits pour l'instauration d'un environnement propice à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour mener leurs activités et articuler leurs appuis aux priorités nationales, les PTF ont mis en place un groupe thématique genre à côté d'autres chargés des domaines comme les finances publiques, l'hydraulique, l'environnement, la santé, entre autres. Une telle option, bien qu'ayant l'avantage d'offrir des opportunités de prise en charge spécifique des questions de genre au niveau des PTF, devrait être reconsidérée pour plus de transversalité du genre au niveau de tous les programmes appuyés. Il est perceptible de noter, dans bon nombre de documents de programmation des PTF et d'appui aux programmes, que la prise en compte du genre est spécifiquement réservée et localisée à un paragraphe spécifique alors que le traitement de cette question devait être envisagée de manière transversale. Pour l'essentiel des programmes des PTF, exceptées quelques interventions dans le secteur de l'éducation soutenues d'ailleurs via des appuis budgétaires, la transversalité de l'intégration du genre est loin d'être effective. Ainsi, le groupe thématique genre qui engage, périodiquement, des échanges, entre autres, avec -les ministères de l'Economie, des Finances et du Plan et de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, pour faire le point des actions réalisées et s'accorder sur les perspectives de promotion du genre, doit s'engager réellement, tout autant que les ministères, sur les modalités de renforcement de l'institutionnalisation du genre au niveau de tous les PTF. A cet effet, les évaluations du niveau de sensibilité genre engagées au niveau de bon nombre d'organismes des Nations Unies pourraient servir de base d'actions pour la prise en compte transversale du genre dans les pays matérialisés à partir des exercices UNDAF et des programmes qui s'y rattachent.

## CHAPITRE 3. CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION

### 3.1.Fondement de la Stratégie Nationales d'Equité et d'Egalité de Genre

Les orientations de la SNEEG trouvent leurs fondements dans l'option spécifique du PSE qui a clairement établi que l'intégration du genre dans les politiques publiques est une stratégie de lutte contre toute forme d'inégalité et un moyen d'assurer, à tous, une participation équitable au processus de développement. A cet effet, il retenu comme objectif stratégique de promouvoir l'autonomisation de la femme et la jeune fille, à travers le renforcement des capacités des institutions et des collectivités locales, à intégrer le genre dans les politiques publiques, l'amélioration du dispositif juridique de protection des femmes et de la petite fille ainsi que le renforcement du leadership des femmes et de leurs capacités entrepreneuriales pour une croissance inclusive. Ultimement, il est attendu de la mise en œuvre de la SNEEG une contribution à la création de conditions d'une traduction de la vision du PSE en actions et résultats tangibles fondés sur l'équité entre les femmes et les hommes dans tous les programmes et projets, ceci pour garantir un impact positif pour les femmes et les hommes.

En conséquence, il s'agira d'assurer l'intégration transversale du genre :

- i) dans les actions visant la transformation de la structure de l'économie, la création d'emplois et de richesse de manière à soutenir une dynamique de croissance forte, durable et égalitaire;
- ii) dans les initiatives visant l'élargissement de l'accès aux services sociaux et la couverture sociale, la modernisation de l'économie solidaire, le développement d'un écosystème de constructions, la préservation de conditions d'un développement durable et ;
- iii) dans la mise en œuvre des initiatives destinées à créer les conditions de réponse aux exigences de bonne gouvernance, à travers le renforcement du niveau de participation des femmes à la prise de décision, la promotion de la paix et de la sécurité notamment celles des filles.

Ainsi, le PSE prenant en compte les besoins, les droits et les contributions des femmes, suivant une approche intégrée, la prise en compte des questions de genre représente, de ce fait, un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes et projets de développement sectoriel d'envergure nationale et locale. Ce qui suppose l'existence de capacités à concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer selon l'approche gestion axée sur des résultats sensibles au genre de tous les programmes et projets retenus avec, comme but, l'élimination des disparités entre les femmes et les hommes et la réalisation jouissance effective des femmes de leurs droits. Faut-il le rappeler, le PSE accorde une attention particulière à la protection des droits humains et l'éradication de toutes les formes de violence faite aux femmes et aux enfants.

En conséquence, il importe d'assurer l'institutionnalisation du genre aux niveaux de toutes les institutions prenant part à la mise en œuvre des projets phares et ceux inscrits au Programmes d'Actions Prioritaires. Aux fins d'assurer une réelle transversalité des questions de genre dans la conception et la mise en œuvre des projets et programmes au niveau de tous les secteurs, une attention particulière sera accordée à la coordination de la mise en oeuvre des efforts qui seront développés pour la réalisation de l'objectif spécifique du PSE l'intégration du genre.

Sur cette base,, l'intégration transversale du genre à tous les niveaux d'intervention des secteurs aura comme champ d'application i) l'axe Capital humain avec, comme domaines de concentration, les secteurs sociaux, l'habitat, l'hydraulique et l'assainissement,



l'environnement et le développement durable ; ii) la transformation de la structure de l'économie et de la création de richesse qui interpellent les secteurs de production de biens et services dont, entre autres : l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'économie solidaire et plus globalement les sources de génération d'emplois et de revenus et, iii) la gouvernance institutionnelles, politique, économiques et sociales aux différents niveaux qui interpelle les aspects de participation à la prise de décision, de promotion de la sécurité et de la paix.

### **3.2. Orientation stratégique de la SNEEG**

La stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre, adoptée en 2005 et mise en œuvre jusqu'en 2015 a permis de réaliser des progrès en matière de réduction des disparités entre femme et homme, des discriminations à l'égard des femmes et de lutte contre les violences basées sur le genre et plus particulièrement celles faites aux femmes. Toutefois, force est de reconnaître que des efforts importants restent à faire pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal. A titre illustratif, les conclusions de la revue à mi-parcours de la SNEEG, réalisée en 2013, recommandaient comme condition d'amélioration de l'efficacité et l'efficience des interventions des politiques publiques, la traduction pertinente du principe d'égalité de genre et l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes que le Plan Sénégal Emergent (PSE) a explicitement mentionné comme dimension majeure de la traduction de l'Etat de droit.

Ainsi, la SNEEG est conçue de manière à créer les conditions nécessaires pour la réalisation d'un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe garantissant l'égalité de chance pour les femmes et les hommes dans tous les secteurs. A cette fin, la SNEEG sera mise en œuvre de manière à assurer une plus grande prise en compte et un suivi régulier des questions de genre dans les politiques, en assurant, en particulier, l'effectivité de la jouissance par les femmes et les hommes de leurs droits humains et l'éradication de toutes les formes de violences faite aux femmes et aux enfants. A cet effet, la SNEEG assurera, grâce à l'institutionnalisation du genre, la prise en compte des droits et besoins y afférant et la prise en compte des contributions des femmes selon une approche qui privilégie l'intégration transversale du genre dans tous les secteurs. Ce qui suppose d'œuvrer, aux niveaux de toutes les politiques publiques, à la réalisation de l'autonomisation des femmes et des jeunes filles aux moyens d'actions de renforcement des capacités des ministères et autres institutions chargées de mettre en œuvre les politiques publiques. Seront visés, à titre principal, les ministères, les agences nationales rattachées aux départements sectoriels ou ailleurs et les collectivités locales appelées à concevoir et exécuter des programmes de développement local comme indiqué par l'Acte 3 de la décentralisation. Le but est de doter les parties prenantes à la mise en œuvre des politiques, programmes et projets de capacité à planifier dans une perspective genre de manière à créer les conditions d'élimination des disparités entre les femmes et les hommes.

Ces orientations fondées sur la perspective de prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre du PSE est en cohérence avec les recommandations de la revue du 3<sup>ème</sup> cadre de référence nationale en matière de genre, réalisées en 2013. Spécifiquement, il est expressément souhaité de poursuivre l'exécution de la SNEEG en veillant à favoriser la mise en œuvre de la directive primatoriale relative à l'intégration du genre dans les interventions des ministères notamment dans les Lettres de Politiques Sectorielles (LPS) et les Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD). Pour cela, il est apparu nécessaire de consolider le partenariat avec l'ANSD et les institutions de recherche pour soutenir la production de données différenciées par sexe, l'établissement de situations de référence sur

les questions de genre dans tous les secteurs et la conception de systèmes d'informations sensibles au genre dans tous les secteurs. Aussi était-il recommandé, comme l'envisage le PSE d'ailleurs, d'accélérer le rythme de l'institutionnalisation du genre pour créer les conditions d'une appropriation et prise en charge des questions de genre à tous les niveaux des structures ministérielles et de leurs démembrements dont les agences nationales et les collectivités locales tout en favorisant, par la même occasion, la mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation fonctionnel au sein des ministères et au niveau national. Pour cela, il est recommandé de soutenir davantage les efforts à mener au niveau des différents ministères pour la mise en place d'organes fonctionnels de pilotage de la stratégie et la réorganisation et redynamisation du Comité Consultatif de la Femme qui doit, comme par le passé, jouer pleinement son rôle de plaidoyer et de force de propositions auprès du Gouvernement.

Relativement au suivi et évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Mécanisme national chargé du genre devra développer un partenariat efficace avec l'Observatoire National de la Parité (ONP). Dans ce sens, les ministères sectoriels sont appelés à contribuer à la collecte de données en tant que producteurs et utilisateurs de données puisque l'élaboration de rapports de performance sera, désormais généralisée, avec les DPPD comme outils de programmation et instruments de réédition des comptes sur les budgets alloués aux différentes politiques sectorielles.

L'amélioration de la coordination des actions pour l'effectivité du genre, annoncée comme résultats du PSE dans le Pilier 3, sera prise en charge aux différents niveaux de responsabilités de conception, programmatiques et mise en œuvre des politiques publiques par les différentes parties prenantes que sont : le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance en tant que mécanisme national genre, le Ministère de l'Economie et des Finances au titre de ses responsabilités en matière de coordination des politiques publiques et responsable de la programmation et de l'exécution budgétaire, les Partenaires Techniques et Financiers en tant qu'acteur d'appui technique et de mobilisation des ressources en faveur de l'égalité entre femme et homme et les organisations de la société civile qui assurent un plaidoyer fort auprès des autres acteurs et exécutent d'importants programmes économiques, sociaux et surtout de promotion de l'accès des femmes à la justice et la défense de leur intégrité morale et physique.

Concernant les ministères sectoriels, il est apparu nécessaire de poursuivre les efforts déployés pour l'effectivité de l'intégration du genre à tous les niveaux en veillant à rendre effective la généralisation de la mise en place des cellules genre dans tous les ministères. A cet effet, il est attendu de voir d'intégrer ces dernières dans l'organigramme des institutions concernées et d'assurer leur pleine collaboration avec les Cellules d'Etude et de Planification (CEP) qui devraient jouer un rôle majeur dans l'intégration des questions de genre dans la conception, le suivi et l'évaluation des politiques et surtout des différents programmes et projets inscrits dans le Programme d'Action Prioritaires (PAP) du PSE. Conséquemment, le renforcement des capacités des cellules genre dont dix-neuf (19) sont déjà mises en place et de celles chargées des études et de la planification est à réaliser dès le début de la mise en œuvre de la SNEEG. L'objectif de développement des capacités est de réunir les moyens d'impulsion et de fourniture de services techniques pour l'intégration du genre à tous les niveaux pour un Etat de droit exempt de discrimination à l'égard des femmes garantissant leur intégrité physique et morale et la pleine jouissance de leurs droits humains de manière à éliminer les disparités de genre.

Faisant référence à l'objectif d'effectivité de l'intégration du genre énoncé par la directive primatoriale, les différents ministères devront veiller à l'intégration explicite et claire de dispositions décrivant les modalités de traduction des principes directeurs devant servir de base pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes dans les politiques sectorielles. Dans ce sens, il est nécessaire de prendre en compte les interventions des différentes agences nationales qui, bien qu'étant sous la tutelle des ministères concernés, conçoivent et exécutent, à l'écart des schémas de programmation de ces derniers, des programmes et projets qui mobilisent d'importantes ressources aux fins d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes à l'échelle nationale et sectorielle.

En perspective, il s'agit, sur la base des leçons apprises de la revue à mi-parcours, des progrès réalisés en matière de genre et des perspectives annoncées par le PSE de mettre en place les bases, stratégiques et opérationnelles, qui orientent et garantissent, désormais, la réalisation de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal. Ceci s'avère nécessaire et justifié par la redevabilité sectorielle en matière de politiques publiques garantissant l'égalité entre femme et homme.

Spécifiquement, il s'agit :

- d'éliminer **les disparités entre les femmes et les hommes** en mettant en perspective, dans toutes les politiques publiques, les modalités et moyens de réalisation de l'équité et l'égalité de genre dans les domaines politiques, économiques et sociaux. Ce qui suppose d'habiliter les acteurs : ministères, les agences nationales, l'Assemblée nationale et les OSC afin qu'ils développent et mettent en oeuvre, chacun en ce qui le concerne, son programme d'institutionnalisation du genre. Le but est de traduire en réalité et selon l'approche droits humains, le principe d'égalité entre les sexes consacré par la Constitution dans toutes les politiques;
- de **garantir aux femmes et aux hommes une jouissance équitable des droits**. L'enjeu est de réunir les conditions de protection et de jouissance des droits politiques, économiques et sociaux des femmes et des hommes selon des normes et modalités exemptes de discrimination fondée sur le sexe ;
- d'**assurer la protection physique et morale des femmes**. L'enjeu est de protéger plus particulièrement les femmes par des mesures appropriées de lutte contre les multiples violences dont elles sont victimes.

La prise en charge de ces trois **(3)** enjeux devra être envisagée en tenant compte des germes de changement et opportunités identifiés à la revue de la SNEEG. En effet, les résultats en termes d'équité et d'égalité de genre tirés de la mise en oeuvre de la SNEEG ont montré que des efforts appréciables ont été faits par les tous les acteurs, parties prenantes à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre au Sénégal. Cependant, il reste beaucoup à faire pour la réalisation d'un Etat de droit garantissant l'égalité des sexes.

Les initiatives développées et bonnes pratiques ont permis d'obtenir des changements significatifs dans les domaines de priorité de la SNEEG arrivée à terme en 2015. Il s'agit notamment :

- **des changements favorables à la réalisation de l'équité et à l'égalité des hommes et femmes**. Les filles et les garçons sont de plus en plus notés dans les perceptions, les mentalités et les comportements des populations. En attestent, l'évolution favorable aux

filles des rapports de parité dans les premiers ordres d'enseignement depuis quelques années, l'accès des femmes à des métiers traditionnellement réservés aux hommes : mécanique, génie civil, corps militaires et paramilitaires, implication des hommes dans la gestion de la santé de la reproduction ;

- **les communautés dans leur grande majorité sont plus ouvertes aux problématiques de l'équité et de l'égalité des sexes.** Ils appréhendent mieux leurs interrelations avec les enjeux de développement et s'activent davantage pour l'effectivité de l'égalité de droits et l'intégration des sexospécificités dans tous les domaines et à tous les niveaux ;
- **une plus grande ouverture des leaders d'opinion aux questions de genre.** Ils s'engagent de plus en plus à accompagner les dynamiques de changements en particulier pour la participation politique ;
- **la volonté accrue des autorités à s'attaquer aux violences basées sur le genre.** Elle est devenue désormais une préoccupation majeure pour les plus hautes autorités du pays et les populations y compris les victimes qui s'inscrivent progressivement dans une dynamique de rupture de la loi du silence ;
- **l'engagement réel des parlementaires à renforcer la protection et la promotion des droits en faveur de l'équité et de l'égalité de genre.** Des initiatives ont été prises dans ce sens pour améliorer les capacités d'intégration des questions de genre dans le travail parlementaire ;
- **l'amélioration progressive de la représentation et de la participation des femmes dans les instances de décision.** On peut citer, d'une part, les nominations de femmes à la Primature, au Conseil Economique, Social et Environnemental, dans le commandement territorial, dans les instances parlementaires et dans quelques institutions publiques et d'autre part, les effets de l'application de la loi sur la parité qui a permis de réduire très sensiblement les écarts entre femmes et hommes à l'Assemblée nationale et dans les collectivités locales ;
- **une plus grande ouverture des acteurs notamment ministériels à la nécessité d'assurer l'intégration du genre dans les politiques publiques à l'échelle nationale.** Ils tiennent compte, de manière progressive, des sexospécificités dans leurs politiques, programmes et projets de développement.

Nonobstant ces avancées appréciables, les défis à relever demeurent importants et se déclinent comme suit :

- la poursuite de l'appropriation du genre par les populations sénégalaises afin de réduire fortement les résistances socioculturelles et institutionnelles encore persistantes.
- la consolidation de l'engagement des autorités pour une sécurisation pérenne des acquis de l'égalité homme-femme au Sénégal et l'accélération des progrès vers l'égalité de droit et l'équité de genre.
- l'effectivité de l'autonomisation économique des femmes à travers le développement réel de projets et programmes porteurs garantissant l'accès réel et profitable des femmes aux ressources et facteurs et ressources productifs ;

- l'effectivité de l'intégration du genre à toutes les étapes des processus de planification, programmation, de budgétisation, d'exécution, de suivi-évaluation au niveau national et local. A cette fin il sera nécessaire de poursuivre les efforts de production et d'utilisation de données différenciées selon les sexes, indispensables pour l'effectivité de l'intégration transversale du genre dans les programmes et projets.
- L'effectivité de l'utilisation de « l'approche droit » dans tous les cycles de planification en lieu en place de « l'approche besoin » qui limite les moyens d'appréciation réelle du niveau de mise en œuvre des engagements souscrits par le Sénégal ;
- Le renforcement de la mobilisation des OSC autour du cadre de concertation et de coordination de la SNEEG pour la défense des enjeux d'équité et d'égalité de genre au regard de l'évolution des paradigmes du développement.

Ainsi, les actions à développer seront basées sur l'approche droits humains définie comme un **cadre conceptuel et normatif d'un processus de planification et de programmation**, fondé sur la mise en œuvre des normes internationales et nationales de **protection et de promotion des droits humains**. Partant de ce principe, ***l'élaboration des politiques qui seront les bases de traduction du principe d'égalité entre les sexes sera fait*** sur la base du « **droit** » et non pas du « **besoin** ». La différence entre les deux concepts est notoire étant donné que le droit est ce que mérite l'individu du simple fait d'être un être humain et peut être imposé par la loi et autres dispositions juridiques afin de garantir le droit de la personne à une vie digne et que l'Etat s'engage à le mettre en œuvre, tandis que le « besoin » est une aspiration ou une ambition pouvant être légitime sans pour autant être l'objet d'un engagement de la part du gouvernement ou de toute autre partie.

Une telle option a l'avantage de mettre en perspective tous les acteurs en privilégiant : - la mise en œuvre des normes internationales ratifiées de manière à les intégrer dans les programmes et politiques publiques ; la responsabilisation des acteurs chargés de mettre en œuvre directement ces droits en faveur des différents composantes de la population et notamment des femmes et des hommes en partant du fait que ce sont des droits auxquels on devrait répondre et non pas des besoins possibles d'être satisfaite ; l'appui aux acteurs de mise en œuvre et notamment gouvernementaux pour la mise en œuvre des droits et la définition des mesures juridiques que les parties prenantes, partenaires techniques et financiers, communauté des organisations de la société civile internationales et nationales et les citoyens et citoyennes peuvent prendre en charge à côté des acteurs gouvernementaux et pourraient interpellier ces derniers en cas de manquement des engagements ; l'adoption d'indicateurs de droits Humains ainsi que des mesures régulières de suivi afin de garantir l'accomplissement des engagements juridiques. Cette option permettrait ainsi à l'Etat de mieux rendre compte des progrès réalisés en matière de mise en œuvre des instruments juridiques.

Ainsi, l'intégration du genre dans les politiques publiques adoptée par le PSE comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer aux femmes et aux hommes une participation équitable au processus de développement servira de base d'appréciation des contenus des projets et programmes qui seront mise en œuvre pour l'émergence du Sénégal. A cet effet, la prise en compte des questions de genre, à savoir, les disparités, les discriminations basées sur le sexe et les violences basées sur le genre est considéré comme un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes et projets qui seront mis en œuvre. Par conséquent, il importe d'assurer une plus grande impulsion et coordination des actions de mise en œuvre des politiques de promotion de l'équité et l'égalité entre les femmes et les

hommes, en particulier celles visant la protection des droits humains et l'éradication de la violence faite aux femmes pour laquelle un plan d'actions est déjà adopté. Conséquemment, il sera question de veiller à prendre en compte, de manière intégrée, dans tous les secteurs, les besoins, les droits et les contributions des femmes de manière à favoriser l'autonomisation des femmes et la promotion de la jeune fille. Ce qui suppose le renforcement des capacités des structures centrales et déconcentrées et des collectivités locales, à intégrer les questions de genre dans les politiques publiques, à améliorer le dispositif juridique de protection des femmes et de la petite fille ainsi que le renforcement du leadership et des capacités entrepreneuriales des femmes pour qu'elles tirent pleinement profit de la croissance attendue.

### **3.1. Vision, but et objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre**

#### **3.1.1. Vision de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre**

La SNEEG a comme vision de : « **Faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à sa développement et de jouir des bénéfices de sa croissance** »

#### **3.1.2. But et objectifs de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre**

**But de la SNEEG :** Créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques. La SNEEG vise à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes de manière à garantir aux femmes une protection et application de leurs droits, en assurant leur pleine participation aux instances de décision et l'accès équitable aux ressources et bénéfices du développement.

#### **Objectif de la SNEEG :**

1. Instauration d'un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;
2. Institutionnalisation du genre dans toutes institutions publiques des niveaux central et décentralisé

Naturellement, les moyens de réalisation de cette vision articulée à la perspective annoncée du PSE passeront par : i) la transformation structurelle de l'économie à travers la consolidation des moteurs actuels de la croissance et le développement de nouveaux secteurs créateurs de richesses, d'emplois, d'inclusion sociale et à forte capacité d'exportation et d'attraction d'investissements ; ii) l'amélioration significative des conditions de vie des populations au moyen d'une lutte plus soutenue contre les inégalités sociales tout en préservant la base de ressources et en favorisant l'émergence de territoires viables ; iii) le renforcement de la sécurité, de la stabilité et de la gouvernance, de la protection des droits et libertés et de la consolidation de l'État de droit afin de créer les meilleures conditions d'une paix sociale et de favoriser le plein épanouissement des potentialités.

Les actions à développer, aux différents niveaux et domaines, devront, en dépit des avancées notées en matière de participation politique, d'amélioration des conditions socioéconomiques et d'exercice des droits des femmes, relever les défis concernant : - les discriminations sociale et juridique à l'encontre des femmes et des filles; - la faible influence des femmes dans les décisions politique au niveau des institutions publiques nationale, locale et familiale bien que

des progrès soient enregistrés avec la loi sur la parité ; l'élimination des inégalités d'accès aux services sociaux et aux ressources économiques et environnementales; l'allègement substantiel des tâches non rémunérées assumées par les femmes du fait de la persistance des rôles qu'elles assument de manière disproportionnée et - la recrudescence des cas de violence basée sur le genre qui continuent d'entraver la réalisation de l'autonomisation des femmes et constituent une violation intolérable des droits humains.

Pour atteindre ce but les axes ci-après sont retenus:

- **Axe 1:** Développement équitable des capacités humaines des femmes et des hommes
- **Axe 2:** Renforcement de la représentation et du rôle des femmes dans la gouvernance publique et la promotion de la paix et de la sécurité
- **Axe 3:** Autonomisation économique des femmes fondée sur l'équité entre les sexes;
- **Axe 4:** Instauration d'un environnement juridique et socioculturel favorable à la protection de l'intégrité morale et physique des femmes et de l'égalité entre les femmes et

Ainsi, l'atteinte des résultats, à réaliser au niveau de chacun de ces quatre axes, nécessitera l'institutionnalisation du genre par tous les acteurs des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaires engagés, de près, dans la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques

### **3.2.1. Priorités d'actions pour la réalisation de l'équité et l'égalité de genre**

La Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (SNEEG), est élaborée, pour la première fois, après l'adoption d'un cadre de référence nationale des politiques publiques : le Plan Sénégal Emergent (PSE). Cette coïncidence est une réelle opportunité pour l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes consacré par la Loi Fondamentale. La mise en œuvre du PSE étant programmée autour de vingt-sept (27) projets phares et près de cent quatre-vingt-dix (190) projets prioritaires inscrits au PAP et la sectorialisation de l'intégration du genre retenue, l'exécution de la SNEEG en vue de la réalisation et de l'égalité entre les femmes et les hommes aura, comme base, les politiques sectorielles et leurs programmes et projets qui y sont développés.

Au demeurant, il s'agit de créer, à tous les niveaux, les conditions d'une application de l'approche de budgétisation sensible au genre qui met l'accent sur les modalités de conception et mise en œuvre des politiques dans une perspective permettant de garantir une évaluation ex ante et ex post des impacts différenciés selon les sexes. Le but est de s'assurer de la réalisation de l'équité entre les femmes et les hommes dans la mobilisation de ressources du PSE évaluées, au départ, à un montant de 9 685,7 milliards de FCFA répartis dans les trois axes. Ce qui suppose, pour l'ensemble des acteurs intervenant dans les différents secteurs, l'existence de capacités à analyser les situations respectives des différentes catégories de la population pour déterminer et apprécier l'état des disparités à considérer en particulier celles existant entre les femmes et les hommes. Le but est d'établir et tenir compte des disparités entre les sexes de manière à planifier les résultats des projets et programmes dans une perspective genre et, à termes, allouer, en conséquence, les ressources de manière équitable tenant compte ainsi et dès le départ, des écarts entre les hommes et les femmes.

Ainsi, la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans ce contexte, s'avère parfaitement possible à la condition que les initiatives à développer soient alignées sur le champ d'actions des projets et programmes des trois piliers du PSE, des réformes envisagées

Les différents projets et programmes des secteurs de l'axe « Transformation structurelle de l'économie et Croissance », devront être conçus et mise en œuvre selon une perspective permettant de réaliser l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources et aux équipements, le développement des capacités techniques dans les systèmes de production et filières, la participation à toutes les activités et la garantie d'impacts qui soient équitables entre les femmes et les hommes. Spécifiquement, il s'agira de veiller à ce que les projets et programmes soient planifiés selon l'approche droit fondée sur une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, le développement des capacités à intégrer transversale le genre sera une exigence pour que, par exemple, l'accroissement des parts de marchés de produits horticoles, des matériaux de construction qui doivent être utilisés dans des secteurs que doivent investir davantage les femmes comme le tourisme et les services financiers auxquelles les femmes accèdent à de difficiles conditions, les activités immobilières qui sont encore restées sous le contrôle des hommes, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) où sont de plus en plus présentes les jeunes femmes notamment diplômées qui ont des marges de progression à exploiter dans les nouveaux métiers de l'économie numérique etc.

Dans ce sens, le modèle économique du PSE, basé sur des projets moteurs d'exportation et facteurs de création d'emplois et d'inclusion sociale, doit placer les femmes au cœur des ressources humaines devant porter les changements attendus pour la transformation structurelle de l'économie et la création de richesse. En effet, pour tous les secteurs visés à cet effet, les femmes constituent la base du capital humain engagés dans la réalisation des activités de production agricole, horticole, d'élevage, pêche et aquacole. Ainsi, on devra garder à l'esprit que la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces secteurs ne peut être effective qu'à la condition d'une réelle prise en compte, dès le départ, des disparités entre les sexes et les facteurs limitant relevés dans les analyses de situation des secteurs visés.

La distribution de revenus additionnels à un nombre plus important de ménages, attendue comme impact des projets et programmes des secteurs moteurs de croissance et d'inclusion sociale, devra intégrer aussi, au premier plan, les femmes chefs de ménages, mais aussi, les autres femmes afin que le doublement, en dix (10) ans, du nombre de personnes vivant dans la classe moyenne envisagé pour créer une nouvelle demande solvable profitable à la production domestique soit équitablement répartie. Pour cela, les efforts d'amélioration de la productivité du capital humain et de l'offre de services publics orientés vers l'accroissement du niveau de productivité pour plus de compétitivité de l'économie doivent tenir compte, à la fois, des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau des différents secteurs productifs et de la de la formation initiale des jeunes femmes pour garantir leur employabilité et leur accès à l'emploi. A cette fin, l'amélioration des connaissances et aptitudes techniques centrées sur la maîtrise des technologies et le savoir-faire par les femmes est à considérer comme une composante importante de la structure du capital humain nécessaire pour la transformation structurelle de l'économie.

Ainsi, le développement des connaissances et d'apprentissage professionnelle au profit des femmes et notamment des jeunes filles doit être garanti afin que celles-ci ne soient pas laissées en marge des dynamiques d'amélioration soutenue du capital humain déclinée dans la PSE pour soutenir la croissance. Au demeurant, il sera nécessaire de tenir compte que les filles, déscolarisées le plus souvent plutôt que les garçons, ne trouvent pas autant d'opportunités d'apprentissage que ces derniers du fait du profil différent de présence des



deux sexes dans les activités économiques et du poids des perceptions sur les métiers plus favorables aux hommes.

En perspective, l'option d'orientation des contenus des programmes de formation professionnelle privilégiant de plus en plus l'aptitude technique et l'employabilité doit tenir compte de la nécessité de développer des programmes spécifiques favorisant l'apprentissage professionnelle au profit des filles au plan quantitatif mais aussi qualitatif par la promotion de l'accès des filles à des types de formation débouchant sur des métiers réservés le plus souvent aux hommes. Dans le même ordre d'idée, les mutations déjà engagées pour élargir l'offre de formation des centres d'enseignement jadis appelés « centre d'enseignement féminin » à de nouveaux métiers est à soutenir. Aussi devrait-on soutenir le développement d'actions visant l'habilitation technique et entrepreneuriale des femmes au niveau des CEDAF qui disposent de capacités d'accueil considérable et un potentiel d'élargissement de l'offre de renforcement de capacités dans bon nombre de départements du pays..

Quant à la modernisation de l'agriculture au sens large, qui est une composante essentielle de la transformation de la structure de l'économie, il sera nécessaire de tenir compte des réalités des milieux et de la place des femmes et des hommes dans les différents sous-secteurs. En effet, faut-il le rappeler, les femmes constituent la principale main d'œuvre agricole et participent pleinement aux activités non agricoles. Assurant l'essentiel des tâches, aux moyens de techniques et outils rudimentaires, sur l'ensemble des itinéraires agricoles tout en garantissant, au quotidien, les multiples travaux de soins, l'essentiel des femmes ne sont pas prises en compte parce que n'ayant pas le même statut que les hommes. Par conséquent, les critères souvent retenus, centrés sur les chefs de ménages, doivent être révisés pour permettre aux femmes de bénéficier, sur un pied d'égalité, des moyens qui seront mobilisés pour l'accès des agriculteurs aux facteurs de production, aux ressources et équipements. Pour ces derniers on devra intégrer, davantage d'ailleurs, poursuivre voire renforcer les moyens d'allègement des tâches réalisées par les femmes qui sont déterminants pour libérer les libérer des corvées domestiques mais aussi des responsabilités assumées de manière rudimentaire dans les différentes tâches de production des différentes filières. Aussi, devrait-on envisager, pour les femmes, des actions de création de conditions d'adaptation des femmes aux changements qui seront introduits par la dotation accrue des producteurs en nouveaux équipements et paquets technologiques et de conseils agricoles qui passent, très souvent, par les hommes. Egalement, il sera nécessaire de doter les femmes en outils adaptés et de tenir compte que la dotation accrue des producteurs en équipements de base comme les tracteurs, qui peuvent offrir plus d'avantage aux hommes dans certaines zones comme le sud. Bien que déterminant pour augmenter les capacités de production la dotation en tracteurs et autres équipement de base utilisés dans les étapes de labour assumé le plus souvent par les hommes pourraient accroître le poids des charges à assumer aux étapes qui suivent sur les femmes dans les travaux agricoles.

Concernant l'aquaculture, attendue comme moyen d'élargissement de la base nationale de disponibilité de protéine animale et de constitution de la sécurité alimentaire, la place des femmes est à garantir dès le départ pour trois raisons. La première est liée au fait que les femmes, plus présentes que les hommes dans les zones devant accueillir les étangs piscicoles, ont de solides expérience en matière d'élevage domestique et dans certains milieux du sud pratique la pêche d'espèces appelées à être développées par le programme de développement de l'aquaculture prévu par le PSE. La deuxième relève du fait que, de par leur implication dans l'agroalimentaire et la transformation des produits agricoles, les femmes peuvent exploiter les opportunités de production de l'alimentation des poissons qui reste une niche

importante dans l'aquaculture et ; enfin la troisième, une raison non moins importante, est que les femmes, surtout du sud du pays, sont déjà habituées à travailler dans les mares, marigots et casiers de riz où elles peuvent, comme dans certains pays, développer la pisciculture dans les casiers de riz. Ainsi, l'élevage de poisson dans les parcelles de riz immergé pourrait être une niche exploitable par les femmes des régions de Kolda, Sédhio et Ziguinchor puisque, dans ces zones, très peu d'engrais est utilisé par celle-ci pour la culture du riz et la pratique du drainage des eaux, avant récolte, n'est pas de mise partout comme dans la culture irriguée au nord.

Ainsi, le développement de filières intégrées compétitives, à haute valeur ajoutée, la préservation d'équilibres socio-économiques et la dynamisation de l'économie rurale doivent être envisagés de manière à réaliser l'égalité des femmes et des hommes selon une approche qui tiennent compte des effets des inégalités et discriminations dont les femmes sont victimes aux différents niveaux.

Concernant la perspective de développement de l'habitat social et d'un écosystème de la construction répondant à la nécessité de résorber progressivement le déficit en logements sociaux estimé à au moins 125 000 logements, la planification des actions des programmes à développer devra tenir compte de la faible présence des femmes dans ce secteur. De même, étant donné que les femmes ont, de tout le temps, eu moins d'accès à la propriété foncière que les hommes et sont quasi inexistantes dans la filière BTP comme évoqué dans les paragraphes précédents, les programmes à développer devront adopter et mettre en œuvre des mesures d'équité destinées à favoriser la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine. A cette fin, les rares femmes déjà actives dans le secteur doivent être soutenues. Aussi devrait-on encourager la présence des filles dans les programmes et filières de formation professionnelle touchant les BTP où les femmes sont réellement absentes comme en atteste la situation du secteur présentée précédemment.

La transition souple de l'économie sociale vers l'économie formelle, qui devrait se traduire par une augmentation réelle de la part des emplois formels mettant à profit des sous-secteurs comme l'artisanat, le transport et le commerce, doit tenir compte des fortes disparités entre les femmes et les hommes relevées précédemment. Dans ce cadre, l'inclusion sociale et le développement d'emplois attendus de la modernisation graduelle de l'économie sociale, la promotion de l'exercice des métiers offerts par ce segment de l'économie et de celle de l'accès aux facteurs de production et ressources doivent accorder, aux femmes, l'attention permettant d'élargir les champs d'actions dans l'économie sociale, ceci selon des conditions de travail décentes. A cet effet, il sera nécessaire de veiller, également, à rompre le cloisonnement des femmes dans des initiatives associatives puisque ces dernières ne constituent, pour elles, que des parchemins pour leur promotion individuelle. Ceci s'avère nécessaire comme mesure d'équité puisque les hommes, qui sont majoritairement en première ligne, dans les domaines considérés sont promus individuellement, le plus souvent, par l'entremise de leurs entreprises individuelles.

Au niveau des stratégies à développer en matière de politique commerciale, destinées à tirer profit des opportunités attendues des instruments tels que l'AGOA, des accords de partenariat avec l'Union Européenne (UE) et des opportunités liées à l'appartenance aux organisations économiques régionales et sous régionales, les négociations à mener doivent intégrer les conditions des femmes qui rencontrent d'énormes difficultés dans les activités transfrontalières. A cet égard, la participation des femmes aux discussions est à garantir pour une meilleure prise en compte de leurs intérêts dans les termes des négociations qui

débouchent souvent sur des normes et règles très peu soucieuses des capacités des femmes à s'adapter aux exigences des échanges internationaux..

En somme, la production de biens et services compétitifs à plus haute valeur ajoutée pour la réalisation des objectifs de croissance, de création d'emplois qualifiés et non qualifiés ainsi que la génération de revenus, attendue de la transformation structurelle de l'économie, doit placer la femme au cœur des systèmes et unités de production. L'objectif est d'améliorer très fortement l'utilisation de la principale composante du capital humain au cœur des activités productives rémunérées. Pour cela, de vastes programmes d'allègement des tâches devront être développés au profit des femmes de manière à favoriser des gains de temps à valoriser dans les activités économiques et sociales.

S'inscrivant dans les conclusions de l'enquête de suivi de la pauvreté, réalisée en 2011, qui mettaient en évidence que 42,8% des ménages estiment que le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté est de développer des activités génératrices de revenus, les initiatives à développer, dans le contexte de la mise en œuvre du PSE, doivent accorder une attention particulière à la promotion économique des femmes. Ce qui suppose d'œuvrer de manière résolue à leur accès aux facteurs et moyens de production en particulier en milieu rural. Il en doit être de même pour la création d'emplois perçue comme une priorité de premier ordre pour les interventions visant l'amélioration des conditions de vie des populations. Dans ce sens, la concentration des actions attendues sur l'emploi des jeunes pour lequel 36,9% des ménages de cette enquête ont estimé qu'il est la première priorité doit aussi accorder une importance particulière aux jeunes femmes diplômées et non diplômées. Pour cela, des projets de soutien à l'accès des femmes à la formation professionnelle et technique doivent être mise en œuvre comme de traduction d'une volonté de prise en charge des fortes disparités entre les sexes énoncées dans les différents paragraphes.

En conséquence, les actions de création d'emploi, un des objectifs clés du PSE qui prévoit une augmentation des opportunités pour la réalisation, chaque année, de 100 000 à 150 000 emplois décents, productifs et rémunérateurs doivent être planifiées de manière à réduire les disparités entre les femmes et les hommes dans l'éligibilité. A cet effet, la promotion des investissements publics à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO), le développement de projets productifs à fort potentiel d'emplois, le développement des services, la promotion de l'auto-emploi des jeunes par la valorisation des compétences, la mise en œuvre de mesures incitatives pour favoriser l'investissement et la création d'emplois dans le secteur privé, l'appui à l'insertion et la mise en place de dispositifs facilitant l'accès aux crédits des porteurs de projets viables doivent, désormais, être planifiées de manière à garantir l'équité entre les femmes et les hommes. Concernant les travaux HIMO, on devra veiller à éviter le piège de la perception que certains types de travaux sont plus réservés aux hommes. Pour cela, il serait nécessaire de prévoir, pour la promotion de l'accès des femmes aux emplois créés dans les programmes HIMO, des équipements appropriés et le développement des capacités d'appropriation de ces derniers.

Au-delà de la création d'emplois dans les différents secteurs dont le public, il y a à les opportunités existant dans les programmes annoncés dans le secteur des ressources minières et des fertilisants. Ces secteurs, qui devraient contribuer au développement social, en particulier via les mines mises en valeur de manière artisanale devraient contribuer, entre autres, à faire du Sénégal un hub logistique industriel régional. Ainsi, l'option de mise en œuvre d'une politique industrielle basée sur des paris ciblés visant la création massive d'emplois dans les métiers moteurs de croissance, doit tenir compte de la nécessité de

favoriser le renforcement des capacités des femmes en vue de leur accès aux opportunités offertes. Dans le même sens, la création d'un hub multi-services nécessitera une habilitation technique des filles pour qu'elles accèdent durablement et en masse aux emplois créés dans le cadre, par exemple, de la plateforme régionale tertiaire de Dakar destinée à offrir des services dont, entre autres, celles privilégiant les télé services où les jeunes femmes sont de plus en plus employées.

Ainsi, la transformation structurelle de l'économie et la croissance, pour laquelle il est prévu d'affecter 66,3% du financement du PAP, devra être basée sur des modalités garantissant l'intégration transversale du genre dans les programmes et projets d'infrastructures et services des transports et de l'énergie, de développement de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, de l'aquaculture et de l'industrie agroalimentaire, de développement de l'habitat social et d'un écosystème de la construction, de développement des ressources minières et des fertilisants et de positionnement de Dakar en hub logistique industriel régional et hub multi-services et touristique.

### **3.2.Rayonnement et bénéficiaires de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre**

Les orientations retenues pour la réalisation d'un Sénégal émergent exempt de discrimination entre les femmes et les hommes, garantissant par ailleurs l'égalité de chance de participation et jouissance des impacts des politiques publiques concernent tous les secteurs d'activités. Ainsi, les actions de renforcement des capacités concerneront toutes les institutions dans le but de garantir les conditions d'une institutionnalisation de l'intégration transversale du genre. Il s'agit des niveaux central et déconcentré des ministères, des agences nationales qui exécutent des programmes et projets sectoriels, du Parlement, des deux ordres de Collectivité locale et de leurs structures techniques et des autres institutions publiques. Ces différentes institutions disposeront, grâce à la mise en œuvre de la SNEEG des capacités requises pour réaliser des planifications des interventions de développement garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au total, l'ensemble des ministères bénéficieront, à partir de la mise en œuvre d'ici 2020, des actions de renforcement de capacités visant la maîtrise des techniques d'intégration des questions de genre dans leur processus de planification et d'exécution de leurs programmes et projets à réaliser pour l'émergence du Sénégal. Il en sera de même pour les institutions placées sous leur tutelle, les services déconcentrés, les structures des Collectivités locales et le Parlement.

Etant donné le rôle qui leur est dévolu, la Stratégie sera également profitable aux organisations de la société civile et aux partenaires de la coopération bilatérale et multilatérale qui vont pouvoir harmoniser leurs interventions au regard des priorités et orientations définies par la Stratégie.

Enfin, les bénéficiaires ultimes de la SNEEG seront les différentes composantes de la population qui vont ainsi voir leurs préoccupations traduites en priorités de développement pour leur meilleure prise en compte dans les différents instruments d'intervention pour le développement sectoriel et national de manière générale.

### **3.3.Stratégie d'analyse des risques**

La SNEEG ayant été conçue sur la base d'une analyse de situation et une appréciation des fondements et actions prioritaires du PSE qui laissent apparaître quatre enjeux majeurs, il est à considérer, dans chaque secteur, les options retenues pour s'assurer du niveau de prise en compte des problématiques de genre et les perspectives de garantie de l'égalité de chance en terme d'impacts attendus sur les femmes et les hommes. Ainsi, il est nécessaire d'assurer, à tous les niveaux des interventions sectorielles que la focalisation sur le développement sectoriel n'ignore l'objectif de réalisation de l'équité entre les femmes et les hommes.

Pour garantir les chances de réalisation des impacts attendus de la mise en œuvre des différents programmes et projets, chaque secteur devra réaliser des analyses des risques tout au long de l'exécution des activités et des séquences de revue de l'exécution et d'évaluation des progrès attendus. L'analyse des risques devra être essentiellement orientée sur l'appréciation des facteurs pouvant impacter négativement sur les chances de réalisation de l'équité entre les sexes dans les différentes chaînes de résultats sectoriels. Elle devra, cet effet, se focaliser principalement sur les facteurs d'ordre institutionnel pouvant affecter les actions visant l'intégration transversale du genre, l'instauration d'un environnement favorable à l'équité et l'égalité de genre, la création d'opportunités d'accès équitables des femmes et des hommes aux ressources et facteurs de production et les conditions de jouissance effective et équitable des femmes et des hommes de leur droit et leur potentiel de participation équitable à la gouvernance à tous les niveaux.

Etant donné l'option de sectorialisation de l'intégration du genre, l'analyse des risques pouvant limiter les chances de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes devra être réalisée par chaque secteur. Pour cela et pour chaque secteurs, des cadres de présentation des facteurs et mesures d'atténuation de l'impact des facteurs pouvant limiter l'atteinte des réalisation visant l'égalité de genre sont à établir et utiliser tout au long des processus de mise en œuvre des actions devant favoriser la réalisation d'un Sénégal émergent offrant l'égalité de chance entre les femmes et les hommes.

### **3.4. Durabilité des résultats attendus**

La réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal est inscrite dans un processus continu qui fait appel à la nécessité de mener des actions dont les effets positifs sont à entretenir et à renforcer dans le temps. Pour cela, l'option retenue pour assurer l'instauration d'un développement durable égalitaire, privilégie le développement de capacité techniques à planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer, à tous les niveaux, les interventions selon des modalités soucieuses, en permanence, de la prise en compte transversale des questions de genre et l'effectivité d'un impact positif garantissant l'élimination des disparités et discriminations entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs.

Ainsi, il est recherché, à travers l'institutionnalisation du genre, le développement d'une conscience de genre au niveau de l'ensemble des acteurs chargés de concevoir et mettre en œuvre des actions de développement à réaliser d'ici 2026. Aussi est-il envisagé d'inscrire, progressivement, dans les budgets des institutions concernées et des programmes et projets qu'ils mettent en œuvre, des rubriques de financement permettant d'assurer la continuité des activités bien au-delà de l'appui des partenaires qui soutiennent, jusqu'ici l'essentiel des efforts pour l'intégration du genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, une attention particulière sera accordée aux efforts à déployer pour la

création de conditions de perception positive de la nécessité d'œuvrer au niveau socioculturel pour tomber les barrières et facteurs pouvant affecter l'impact attendu en terme de changement de mentalité en faveur de la réalisation de l'équité et l'égalité de genre.

### **3.5. Cadre logique de la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre**

Le Cadre logique a été conçu selon la méthode de gestion axée sur les résultats. Par conséquent, il comprend : une chaîne de résultats déclinant l'impact attendu de l'exécution de la SNEEG, les cinq (5) effets devant concourir à l'atteinte de ce dernier et les différents extrants attachés spécifiquement à chacun des effets.

L'**effet 1**, portant sur l'amélioration de l'environnement socioculturel, politique et économique serait réalisé au moyen de trois (3) extrants orientés sur :

- i) le changement de perception des citoyens et citoyennes sur les rapports de genre ;
- ii) le développement d'attitudes favorables à l'instauration d'un environnement propice à l'équité et l'égalité de genre des autorités religieuses, administratives et coutumières ;
- iii) l'effectivité d'un réel combat contre les violences basées sur le genre.

L'**effet 2**, relatif à l'effectivité de dispositions législatives et réglementaires favorables à l'équité et l'égalité de genre et l'accès égalitaire des hommes et des femmes aux sphères de décision, devrait être réalisé à travers trois (3) extrants privilégiant :

- i) la révision et l'harmonisation des lois et règlements avec les Conventions internationales et l'adoption de mesures juridiques complémentaires pour faire disparaître les discriminations et assurer l'égalité entre hommes et femmes ;
- ii) l'adoption, par les justiciables et acteurs judiciaires, de pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits ;
- iii) l'accès et la participation équitable des hommes et des femmes à la gouvernance politique et économique à tous les niveaux.

L'**effet 3**, orienté sur le bénéfice équitable des hommes et des femmes de conditions et opportunités économiques favorables à la réalisation de leur autonomie, serait obtenu grâce à :

- i) l'amélioration sensible de l'accès des femmes aux facteurs de production et ressources financière ;
- ii) l'acquisition, par les femmes, de capacités techniques et managériales nécessaires à leur pleine participation à la vie économique ;
- iii) le gain de temps amélioré des femmes du fait de l'introduction de matériels d'allègement de leurs tâches domestiques.

L'**effet 4**, visant la création de conditions de prise en charge durable et efficiente des questions de genre devrait être effectif à partir des extrants ci-après :

- i) une disponibilité accrue de capacité d'intégration des questions de genre au niveau des institutions publiques et privés ;
- ii) l'aptitude des ministères sectoriels à instaurer durablement des pratiques de planification et d'exécution de programmes privilégiant le recours à la technique d'analyse genre ;
- iii) la disponibilité, au sein du Parlement de moyens de prise en compte permanente des questions de genre ;
- iv) l'appropriation effective du contenu de la SNEEG et l'adoption par les OSC et les PTF de ladite stratégie comme cadre de référence et instrument de promotion de l'équité et l'égalité de genre

L'**effet 5**, qui vise à réunir les conditions d'une mise en œuvre efficace et efficiente de la SNEEG en centrant les efforts sur :

- i) des modalités de planification périodique appropriée glissante et itérative ;
- ii) l'adoption de normes de gestion standards recommandées dans ce type d'exercice ;
- iii) l'effectivité d'un système et des pratiques de suivi et d'évaluation capables de permettre l'appréciation régulière du niveau de progression vers les résultats ;
- iv) la disponibilité d'informations relatives à la mise en œuvre du PMO.

Pour chaque catégorie et type de résultats, des indicateurs et cibles ont été définis de même que les sources à exploiter pour disposer d'informations servant de base d'appréciation des progrès réalisés.

L'analyse des hypothèses et risques a été menée en considérant les potentiels de réalisation des résultats d'un niveau à l'autre.

## Le Cadre logique de la SNEEG

- **Vision SNEEG :** Faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.
- **But :** Créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques
- **Objectifs :** i) Instauration d'un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;  
ii) Institutionnalisation du genre dans toutes institutions publiques des niveaux central et décentralisé

| Chaines de résultats                                                                                                                                                                                                                                                         | INDICATEURS                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Sources de vérification                                                                                           | Risques                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                              | IOV                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Objectifs cibles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                   |                                                                       |
| <b>Impact :</b><br>Au Sénégal, les femmes et les hommes bénéficient d'un environnement favorable à l'équité et les politiques publiques sont envisagées et réalisées de manière à garantir l'équité et l'égalité de genre à tous les niveaux                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de prise en compte du genre dans les politiques et programmes de développement</li> </ul>                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des institutions appuyées par le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG instituent le genre et mettent en œuvre des politiques et programmes garantissant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2026</li> </ul>                                                                    | Rapports d'évaluation et d'enquêtes                                                                               | Déficit d'engagement des décideurs sectoriels                         |
| <b>Effet 1.</b><br>Les comportements, attitudes et pratiques des citoyens et citoyennes sont favorables à l'égalité de genre et à l'intégrité physique et morale des femmes et des hommes est garantie                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de sensibilité des populations aux questions de genre</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 50% de la population sont favorables à l'instauration d'un environnement propice à l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>                                                                                                                                                                            | Rapports d'évaluation et d'enquêtes                                                                               |                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.1 :</b> Les citoyens et citoyennes ont une perception positive de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal</li> </ul>                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de perception des questions de genre</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 60% des populations touchées par les activités de sensibilisation ont une perception positive de l'égalité de genre d'ici 2026</li> </ul>                                                                                                                                                                | Rapports d'évaluation et d'enquêtes de perception<br>Témoignages                                                  |                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.2 :</b> Les autorités gouvernementales, religieuses, coutumières et le patronat soutiennent effectivement les initiatives en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de sensibilité aux questions de genre et actions de soutien développées</li> </ul>                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 50% des autorités touchées soutiennent les initiatives en faveur de l'Equité et l'Egalité de genre au Sénégal</li> </ul>                                                                                                                                                                                 | Rapports d'évaluation des actions soutenues<br>Témoignages                                                        |                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.3 :</b> Les violences basées sur le genre sont prévenues, combattues et les personnes qui en sont victimes bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de cas de violence déclarés pris en charge</li> <li>Nombre de personnes victimes de violences assistées</li> </ul>                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins, une baisse annuelle de 50% des cas de violence enregistrés l'année précédente est relevée et 100% des victimes déclarées bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique</li> </ul>                                                                                                  | Répertoire des déclarations de cas de violence<br>Résultats d'enquête                                             | Absence de déclaration des cas de violences                           |
| <b>Effet 2.</b><br>Les dispositions législatives et réglementaires sont favorables à l'équité et l'égalité de genre et les femmes et les hommes accèdent également aux sphères de décision                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité des dispositions réglementaires et législatives</li> <li>Nombre de femmes et d'hommes participant à la prise de décision dans les instances publiques;</li> <li>Qualité de la participation des hommes et femmes à la gouvernance des institutions publiques;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des dispositions législatives et réglementaires sont exempts de discriminations à l'égard des femmes en 2020 ;</li> <li>Au moins 80% des femmes appuyées pour l'accès au pouvoir politique accèdent et participent, au même titre que les hommes, à la gouvernance à tous les niveaux d'ici 2018.</li> </ul> | Contenu des lois et règlements<br>Rapports de révision des lois et règlements<br>Dispositions nouvelles sur l'EEG | Absence de conscience de genre chez les Parlementaires et Elus locaux |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 2.1 :</b> Les lois et règlements en vigueur sont harmonisés avec les Conventions internationales ratifiées et des dispositions juridiques complémentaires sont adoptées pour la jouissance équitable des femmes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de textes revus et corrigés pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes;</li> <li>Niveau de présence de discrimination de genre</li> </ul>                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des lois et règlements discriminatoires sont revus et corrigés et des dispositions complémentaires adoptées en faveur de l'équité et l'égalité de genre au plus tard en 2020</li> </ul>                                                                                                                      | Lois et règlements revus<br>Rapports de révision des lois et règlements                                           |                                                                       |



- **Vision SNEEG** : Faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.
- **But** : Créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques
- **Objectifs** : i) Instauration d'un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;  
ii) Institutionnalisation du genre dans toutes institutions publiques des niveaux central et décentralisé

| Chaines de résultats                                                                                                                                                                            | INDICATEURS                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Sources de vérification                                                 | Risques                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                 | IOV                                                                                                                                                                       | Objectifs cibles                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                         |                                                |
| et hommes de leurs droits                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                         |                                                |
| - <b>Extrant 2.2</b> : Les justiciables et les acteurs judiciaires adoptent des pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits                         | - Nombre de justiciables touchés ;<br>- Nombre d'acteurs judiciaires œuvrant pour la jouissance des femmes de leurs droits                                                | - Au moins 60% des justiciables et acteurs judiciaires touchés par les activités de sensibilisation et de formation adoptent des comportements et pratiques favorisant la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits à partir de 2017.                                      | Rapports d'activités<br>Recueil de témoignage                           |                                                |
| - <b>Extrant 2.3</b> : Les femmes et les hommes accèdent aux instances de décision et participent équitablement à la gouvernance politique et économique et institutionnelle à tous les niveaux | - Nombre de femmes et d'hommes participants à la prise de décision ;<br>- Qualité de la participation des hommes et femmes à la gouvernance ;                             | - Au moins 75% des femmes élues appuyées participent au même titre que les hommes à la gouvernance politique d'ici fin 2020                                                                                                                                                                    | Registre des élus<br>Procès-verbaux de délibération<br>Témoignages      |                                                |
| <b>Effet 3.</b><br>Les femmes et les hommes bénéficient équitablement des conditions et des opportunités économiques favorables à la réalisation de leur autonomie                              | - Nombre de femmes touchées d'ici 2018<br>- Qualité des opportunités exploitées d'ici 2018 ;<br>- Niveau d'autonomie par rapport aux hommes en 2018                       | - Au moins 50% des femmes actives touchées exploitent des activités économiques et accroissent leur autonomie financière à partir de 2018                                                                                                                                                      | Rapport d'évaluation<br>Comptes rendus<br>Témoignages                   | Absence de volontés et engagement des IMF      |
| - <b>Extrant 3.1</b> : Les femmes accèdent aux facteurs de production et aux ressources financières                                                                                             | - Taux d'accès annuel des femmes aux ressources financières et facteurs de production d'ici 2026.                                                                         | - A partir de 2017, au moins 80% des femmes touchées accèdent durablement aux facteurs de production et ressources productives pour la création de richesse.                                                                                                                                   | Rapport d'évaluation<br>Comptes rendus                                  |                                                |
| - <b>Extrant 3.2</b> : Les femmes disposent des capacités techniques et managériales nécessaires à leur participation à la vie économique                                                       | - Nombre de femmes touchées ;<br>- Niveau de capacité technique et managériale                                                                                            | - A partir de 2017, au moins 50% des femmes touchées par les activités de formation disposent de capacités technique et managériale et participent plus à la vie économique                                                                                                                    | Rapports d'activités<br>Rapport de suivi et d'évaluation<br>Témoignages |                                                |
| - <b>Extrant 3.3</b> : Les femmes disposent de plus de temps à consacrer à des activités productives, sociales et loisirs.                                                                      | - Degré de sensibilité et de conscience de genre des acteurs<br>- Niveau de gain de temps                                                                                 | - Au moins 75% des femmes ayant accès à des équipements d'allègements disposent d'énergies humaines supplémentaires à consacrer à des activités productives, sociales et loisir à partir de 2017.                                                                                              | Rapport d'évaluation des perceptions des partenaires                    |                                                |
| <b>Effet 4.</b><br>L'institutionnalisation du genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions de promotion du développement                              | - Existence et niveau de fonctionnement des Cellules genre ;<br>- Niveau de prise en compte du genre ;<br>- Niveau de planification et de budgétisation sensible au genre | - Au 80% des ministères ; 80% des Agences nationales ; 14 Agences Régionales de Développement ; au moins 50% des Communes instituent l'utilisation de l'approche genre et mettent en œuvre des interventions favorisant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2019. | Rapport d'évaluation de la SNEEG                                        | Résistance au changement des agents techniques |
| - <b>Extrant 4.1</b> Les institutions publiques et privées disposent des capacités d'intégration effective du genre                                                                             | - Existence des dispositions institutionnelles favorables à l'intégration du genre ;                                                                                      | - Au moins 80% des institutions publiques et privées visées sont capables, d'ici 2018, d'assurer au niveau interne, l'intégration                                                                                                                                                              | Rapports d'activités<br>Documents de travail<br>Programmes et projets   | Instabilité des personnes formées              |

- **Vision SNEEG** : Faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.
- **But** : Créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques
- **Objectifs** : i) Instauration d'un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;  
ii) Institutionnalisation du genre dans toutes institutions publiques des niveaux central et décentralisé

| Chaines de résultats                                                                                                                                                                                  | INDICATEURS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Sources de vérification                                                                             | Risques |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|                                                                                                                                                                                                       | IOV                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Objectifs cibles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                     |         |
| dans leurs interventions                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de capacités techniques d'intégration du genre dans les interventions ;</li> <li>- Degré de sensibilité au genre des interventions</li> </ul>                                                                                                                                                                                                        | des questions de genre dans leurs organisations et interventions de développement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Budget planifié et exécuté                                                                          |         |
| - <b>Extrant 4.2</b> Les ministères sectoriels intègrent, à tous les niveaux, le genre dans les interventions et veillent à l'effectivité de l'équité et l'égalité de genre dans leurs interventions. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de ministère ayant institué l'intégration transversale du genre</li> <li>- Existence de Lettre de Politique Sectorielles (LPS), de Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) et Rapport Annuel de Performance (RAP) sensibles au genre</li> </ul>                                                                                    | - Au moins 80% des ministères touchés intègrent, aux niveaux central et déconcentré, le genre et assurent l'effectivité de la prise en compte des questions de genre dans toutes leurs interventions d'ici 2020.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Rapports d'activités<br>Documents de travail<br>Programmes et projets<br>Budget planifié et exécuté |         |
| - <b>Extrant 4.3</b> Le Parlement et les Collectivités locales intègrent le genre dans leurs mécanismes d'intervention et veillent à l'équité et à l'égalité entre hommes et femmes                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de sensibilité au genre des textes du Parlement ;</li> <li>- Niveau de sensibilité au genre des processus et contenu de travail ;</li> <li>- Niveau de contrôle de la prise en compte du genre dans les propositions et projets de lois et règlements</li> <li>- Degré d'intégration du genre dans l'évaluation des Politiques Publiques par</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'ici 2018, le Parlement institutionnalisent le genre (au niveau de ses textes et structures, ses processus de travail et mécanismes et veillent à l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets et propositions de lois et règlements qui lui sont soumis</li> <li>- Les modalités et moyens d'évaluation des politiques publiques par l'Assemblée Nationale sont sensibles au genre</li> <li>- D'ici 2018, les Communes institutionnalisent le genre et assurent la prise en compte des questions de genre dans les Plans de Développement Communal (PDC) et Plans de Développement Départemental (PDD).</li> </ul> | Rapports d'activités<br>Rapports de suivi<br>Compte rendus des travaux                              |         |
| - <b>Extrant 4.4</b> Les OSC s'approprient la SNEEG et adoptent l'approche genre comme stratégie d'intervention en faveur des populations                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'OSC ayant adopté la SNEEG comme cadre de référence.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                        | - En 2017, cent pourcent (100%) des OSC engagées dans la promotion du développement durable équitable s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme stratégie d'intervention pour réduire les inégalités et discriminations de genre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Rapports d'activités<br>Documents de projets et programme                                           |         |
| <b>Effet 5. L'exécution du schéma institutionnel de la SNEEG est basée s sur des règles d'efficacité et d'efficience</b>                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de recours aux procédures de passation de marché</li> <li>- Niveau respect des règles et modalités de gestion financière en vigueur</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          | - 100% des activités mises en œuvre ont respecté les normes de passation des marchés et d'exécution financière admises.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché                    |         |
| - <b>Extrant 5.1.</b> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification régulière des activités retenues                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de planification</li> <li>- Niveau de revue et de révision des plans établis</li> <li>- Niveau d'adaptation des schémas retenus</li> </ul>                                                                                                                                                                                                              | - 100% des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont planifiées et revues périodiquement pour l'effectivité d'une option itérative glissante.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Différents plans utilisés<br>Supports de travail utilisés                                           |         |

- **Vision SNEEG :** Faire du Sénégal un pays émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit sans discrimination fondée sur le sexe, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.
- **But :** Créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques
- **Objectifs :** i) Instauration d'un environnement institutionnel socioculturel, juridique et économique favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Sénégal ;  
ii) Institutionnalisation du genre dans toutes institutions publiques des niveaux central et décentralisé

| Chaines de résultats                                                                                                                                                                                            | INDICATEURS                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                        | Sources de vérification                                                                                  | Risques                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                 | IOV                                                                                                                                                                                          | Objectifs cibles                                                                                                                                                                                       |                                                                                                          |                                                                                                |
| - <b>Extrant 5.2.</b> Les opérations liées à l'exécution de la SNEEG sont basées sur des modalités de gestion répondant aux normes en vigueur.                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de planification</li> <li>- Niveau de revue et de révision des plans établis ;</li> <li>- Niveau d'adaptation des schémas retenus</li> </ul> | - 100% des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont planifié et revue périodiquement pour l'effectivité d'une option itérative glissante.                                                   | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché | Indisponibilité des ressources humaines disponibles<br><br>Déficit d'engagement des sectoriels |
| - <b>Extrant 5.3.</b> L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau et régularité du suivi mensuel des activités</li> <li>- Qualité des données collectées et des rapports de suivi</li> </ul>                   | - 100% des informations disponibles nécessaires à l'appréciation des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont diffusées chaque mois d'ici 2020.                                             | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché |                                                                                                |
| - <b>Extrant 5.4.</b> Les parties prenantes à l'exécution de la SNEEG ont accès à l'information relative à sa mise en œuvre et interviennent de manière harmonisée en faveur de l'équité et l'égalité de genre. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de collecte et diffusion des données d'exécution ;</li> <li>- Qualité des données diffusées.</li> </ul>                                      | - 100% des parties prenantes à l'exécution ont accès, de manière régulière, aux données collectées et elles les utilisent pour harmonier les interventions en faveur de l'équité et l'égalité de genre | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché |                                                                                                |

**Activités**

- Etudes ; Formation ; Appui-conseil ; Sensibilisation ; Plaidoyer ; Coordination ; Concertation ; Gestion ; Suivi et évaluation

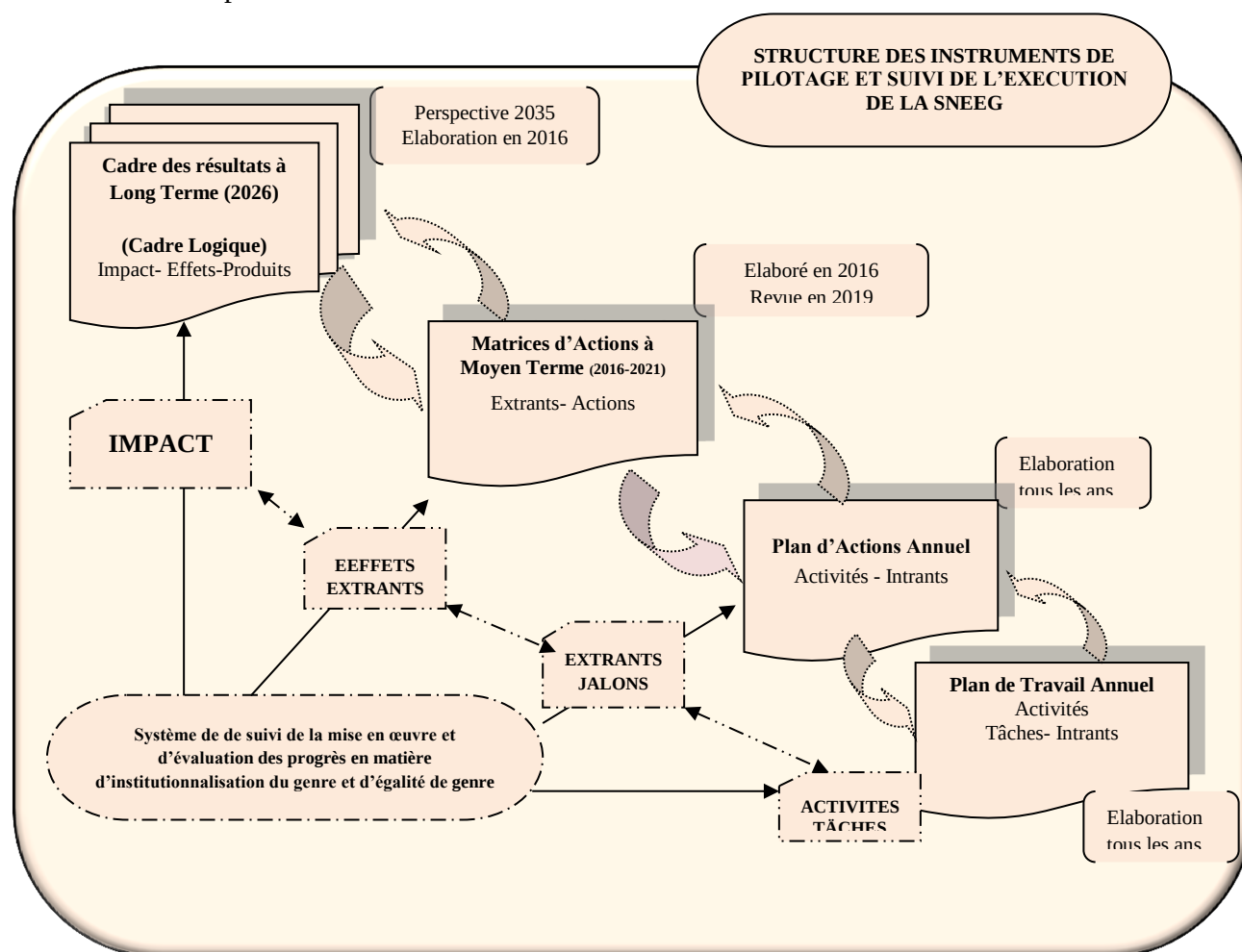
**Intrants :**

- Budget: .....;hors coût d'inflation.

## CHAPITRE 4. SCHEMA DE MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE

### 4.1. Schéma d'ensemble de la mise en œuvre

Le schéma de mise en œuvre de la SNEEG est bâti autour des quatre Cadres de programmation de l'exécution : le Cadre des Résultats à Long Terme établi sur dix (10) ans et matérialisé par le cadre Logique ; le Cadre d'Actions à Moyen Terme défini sur un horizon de trois (3) ans, le Plan d'Actions Annuel et les Plans de Travail Annuels que les parties prenantes doivent établir régulièrement pour planifier l'exécution des activités qui reviennent à chaque acteur. L'articulation et les résultats attendus de chaque niveau sont présentés dans le schéma ci-après.



### 4.2.Chronogramme d'ensemble de la SNEEG

La SNEEG est prévue pour être exécutée pour une période de dix (10) ans. Le terme retenu, qui est l'horizon 2026 devrait permettre de réunir les conditions requises pour réaliser, dans tous les secteurs, l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce terme est en adéquation avec les échéances retenues pour le PSE. Dans cette période, d'importants et réels progrès sont attendus en termes de changement de mentalité, comportements, attitudes et pratiques pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs des politiques publiques. Naturellement, les mesures prioritaires retenues par la SNEEG qui auront comme base d'application le PSE seront renforcées au cours des revues programmées pour faire de l'intégration du genre une dimension transversale des actions visant l'émergence

et, ultimement, l'égalité entre les femmes et les hommes un but à atteindre dans l'ensemble des interventions qui seront développées d'ici 2026.

Sur la base du terme fixé pour la mise en œuvre de la SNEEG, qui étale les activités sur dix (10) ans, un Cadre d'Actions à Moyens Terme est élaboré tenant compte de la structure des résultats attendus. Ce choix s'explique par la nécessité de rester en cohérence avec les options de planification retenues pour la programmation des interventions et l'allocation des ressources budgétaires sectorielles à travers le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) que chaque ministère élaborera de manière à assurer l'intégration transversale du genre dans sa base de programmation. Ce choix est justifié par le souci d'adopter l'institutionnalisation comme moyen permettant aux sectoriels de développer leur capacité d'intégration transversale du genre dans les programmes et projets retenus dans le PAP et les outils de programmation et la matrice de suivi des indicateurs dont le niveau de sensibilité genre est à assurer.

Partant du Cadre d'Actions à Moyen Terme de mise en œuvre de la SNEEG, des Plans de Travail Annuels sont élaborés en fin d'année par chaque secteur pour déterminer les activités à mener et les responsabilités respectives des différentes parties prenantes et les modalités d'exécution annuelle et de suivi des actions.

#### 4.3. Principes directeurs de mise en œuvre de la SNEEG

Ainsi, tenant compte des responsabilités respectives des acteurs, l'efficacité de la mise en œuvre sera recherchée à travers l'effectivité **des principes directeurs** ci-après :

- L'**appropriation** qui devrait permettre, à tous les acteurs, d'avoir une bonne connaissance du contenu de la stratégie, mais aussi, de faire d'elle un cadre de référence pour le développement d'actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- L'**harmonisation** des interventions qui vise à favoriser une cohérence et synergie d'ensemble des actions à développer pour la réalisation d'un développement durable égalitaire au Sénégal ;
- La **transversalité des questions de genre** qui permettrait de garantir l'effectivité de l'intégration du genre comme moyen de lutte contre les inégalités entre les sexes et but à atteindre pour la réalisation d'un Sénégal Emergent sans discriminations entre les femmes et les hommes.
- La **redevabilité en matière d'égalité entre les sexes** comme moyen de garantir, dans tous les secteurs, **des** impacts équitables pour les femmes et les hommes établis sur la base de critère et indicateurs de performance suffisamment sensible au genre.
- La **Gestion Axée sur les Résultats** qui offre des possibilités d'intégration des questions de genre dans le cycle de planification, mise en œuvre, suivi et évaluation des programmes et projets. L'effectivité de l'intégration du genre au niveau sectoriel et l'utilisation de modalités et indicateurs de suivi des impacts des actions envisagées dans le cadre du PSE permettrait d'instaurer, périodiquement, un dialogue continu autour des perspectives de réalisation de la vision du PSE garantissant l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **La *célérité*** qui devrait garantir une réelle diligence de la mobilisation et mise en œuvre des moyens de parachèvement de l'institutionnalisation de genre sans laquelle il sera difficile d'assurer, au niveau des différents secteurs et parties prenantes, l'intégration transversale du genre retenue comme principe de gouvernance devant permettre de favoriser l'élimination des disparités entre les sexes
- **L'*approche multi acteurs*** qui devrait permettre à la Direction de l'Équité et l'Égalité de Genre de réunir les conditions d'exécution efficace des actions par les différentes parties prenantes et les prestataires de services compétents.

#### **4.4. Fonctions à assumer pour la mise en œuvre de la SNEEG**

L'exécution de la SNEEG devrait être grâce à la réalisation des **fonctions suivantes** :

- La ***planification*** d'activités d'intégration du genre par les différents acteurs notamment sectoriels de manière à mettre en perspective les résultats attendus en matière d'équité entre les femmes et les hommes selon une approche garantissant la cohérence verticale et horizontale établie dès le départ ; de réunir les conditions d'un bon suivi et évaluation des activités programmées pour la réduction des inégalités entre les sexes ceci selon l'option de gestion axée sur les résultats ; de disposer de cadres et supports d'affection et de suivi de l'exécution des responsabilités et tâches, mais également, d'établissement de bases référentielles pour l'appréciation des performances en matière d'équité dans la mise en œuvre du PSE.
- La ***programmation*** qui devrait permettre d'assurer, selon les cycles et modalités spécifiques à chaque secteur, l'intégration transversale du genre dans les DPPD et documents connexes ;
- Le ***suivi et l'évaluation***, qui devront être naturellement basés sur l'approche de Gestion Axée sur les Résultats (GAR), seront envisagés et basés sur des modalités et outils intégrant des indicateurs de référence et de progrès sensibles au genre ;
- La ***coordination et la concertation*** qui seront essentielles pour favoriser une implication de tous les acteurs et la prise de mesures destinées à favoriser la synergie et la convergence des efforts en faveur de la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les actions initiées dans le cadre du PSE.

#### **4.5. Pilotage de la mise en œuvre de la SNEEG**

Pour renforcer l'efficacité des actions attendues des acteurs et optimiser l'apport des différents mécanismes d'exécution, deux types de comités sont mis en place. Le Comité Ministériel Genre et Développement et le Comité technique de suivi et d'évaluation. Ces comités, sont appelés à fonctionner régulièrement, plus que par le passé, pour assurer le rôle de structure d'orientation, de pilotage, de coordination, de concertation et de suivi des activités de mise en œuvre de la stratégie.

##### **4.5.1. Le Comité Ministériel Genre et Développement**

En raison de l'option de mise en œuvre d'une approche transversale du genre dans tous les secteurs comme indiqué, au niveau du pilier 3 du PSE, la mise en œuvre de la SNEEG

nécessitera une coordination efficace au plus haut niveau. Ainsi, au niveau décisionnel, il est proposé de mettre en place, sous la présidence du Premier Ministre, un Comité Ministériel Genre et Développement. Ce Comité qui sera l'instance d'orientation et de décision en matière de genre offre la possibilité de s'assurer de la mise en œuvre de la directive primatoriale de 2013 qui établit, de manière explicite la nécessité de mettre en œuvre des actions pour l'intégration du genre dans les politiques sectorielles. Il se réunira, une fois par an, sur la base du rapport de situation du genre au Sénégal qui sera présenté par le Ministère en charge des questions de genre, à l'effet : (i) d'examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre de la SNEEG et (ii) de donner les orientations et directives nécessaires à la prise en compte effective des questions de genre au niveau sectoriel. .

#### **4.5.2. Le Comité technique de suivi-évaluation de la mise en oeuvre**

Placé sous la présidence du Ministère de la Famille, le Comité technique de suivi-évaluation, dont le fonctionnement indispensable doit être assuré de manière effective et régulière assurera, en tant qu'organe technique, la concertation et la coordination des actions pour une mise en œuvre efficace de l'ensemble des actions à exécuter par les différents acteurs. Il sera composé des représentants des différents ministères, des organisations de la société civile, du Groupe Thématique Genre des partenaires techniques et financiers, du secteur privé et de quelques personnes ressources, partenaires dans le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG.

Le Comité technique a pour mission d'appuyer le mécanisme national dans son rôle de coordination et d'impulsion de la mise en œuvre de la SNEEG. Plus spécifiquement, le Comité technique aura à :

- assurer une bonne communication entre les différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la SNEEG par la tenue de réunions périodiques ;
- assister la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre dans l'élaboration des documents destinés au Conseil interministériel ;
- aider à la recherche et à la mobilisation de ressources financières internes et externes ;
- aidera à la constitution de banques de données sur les différents sur les questions de genre et l'exécution de la SNEEG ;
- contribuer aux missions de suivi et d'évaluation de la SNEEG ;
- veiller à l'application des directives du Conseil interministériel.

Pour cela et aux fins d'assurer un bon suivi et évaluation de la mise en œuvre, la DEEG travaillera, étroitement, avec les différentes entités susceptibles de contribuer à la collecte, diffusion et appréciation de la mise en œuvre et des résultats de la SNEEG.

Dans ce sens, la DEEG mettra en place un système d'information sensible au genre dans chacun des domaines prioritaires d'intervention de la stratégie, mais également, dans tous les domaines sectoriels pris en charge par les différentes parties à la mise en œuvre de la stratégie et du PSE de manière globale. Ce système sera alimenté par une production conséquente de données différenciées par sexe provenant des différents secteurs d'activités, du Bureau Opérationnel de Suivi (BOS), de l'Unité de Suivi et de Coordination des Politiques Economiques du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan et du Bureau Organisation et Méthodes (BOM) dans son rôle de contribution à l'évaluation des politiques publiques et par les résultats des études thématiques et enquêtes ponctuelles réalisées sur l'ANSD et d'autres institutions. Pour favoriser la disponibilité de données sexospécifiques nécessaires pour une bonne appréciation des performances en matière d'intégration du genre dans tous les

secteurs, des ressources financières sont à mobiliser pour appuyer la réalisation d'enquêtes et études thématiques et générales à réaliser dans le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG.

Naturellement, le système qui sera mis en place collaborera, étroitement et de manière constante, avec l'Observatoire de la Parité (ONP) qui, en tant qu'organe de veille et d'alerte, collecte des données nécessaires pour rendre compte de l'état de l'égalité dans tous les secteurs comme prévu par son décret de création.

Le respect du schéma institutionnel, ainsi défini, qui établit la charte des responsabilités et rôles attendus de chaque partie prenante à la mise en œuvre de la SNEEG favorisera la synergie entre intervenants nécessaire pour la convergence des actions vers les résultats attendus. Il contribuera, aussi, à conforter les capacités techniques du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, en particulier de la DEEG à promouvoir l'adoption de pratiques favorables à l'instauration d'un développement durable garantissant l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **4.6.Rôles et responsabilité des acteurs d'exécution**

La mise en œuvre de la SNEEG en cohérence avec l'option d'assurer la transversalité du genre au niveau sectorielle retenue par le PSE interpelle, à la fois, l'Etat en tant que principal responsable de la création de conditions de traitement équitable des femmes et des hommes dans tous les secteurs et domaines et les autres parties prenantes acteurs de la promotion d'un développement durable équitable. Par conséquent, l'Etat devra favoriser une réelle participation de tous les acteurs à la mise en œuvre de la SNEEG selon le schéma de responsabilisation défini ci-après.

##### **4.6.1. Le mécanisme national genre**

Le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance notamment, à travers la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre (DEEG) agira, en tant que principal mécanisme national chargé de la promotion de l'équité et l'égalité de genre. Elle assurera la planification, la programmation et l'exécution des actions à mener dans le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG. A cet effet, elle appuiera, directement, les institutions impliquées pour l'effectivité de l'institutionnalisation du genre. A ce titre, la DEEG contribuera au renforcement des capacités des ministères sectoriels par l'intermédiaire des cellules genre, des agences nationales spécialisées engagées dans la mise en œuvre de projets et programmes sectoriels, les agences régionales de développement, le Parlement et les organisations de la société civile. Pour favoriser une mise en œuvre efficace, elle assurera la coordination des activités et favorisera la concertation entre les différentes parties prenantes.

Pour le suivi des actions qui seront développées, elle assurera, conjointement avec les cellules genre des différents ministères la collecte, l'exploitation et l'analyse des données nécessaires pour évaluer les performances en matière de promotion de l'équité et l'égalité de genre dans tous les domaines. En relation avec les responsables des mécanismes de suivi de la mise en œuvre du PSE, elle veillera à la prise en compte du genre dans les différents projets et programmes et s'assurera de l'intégration transversale du genre dans lesdits projets et programmes inscrits au PAP ou relevant du cahier de charge du BOS.

En tant que responsable des résultats atteints dans le domaine de la promotion de l'égalité et de l'équité de genre, elle produira les rapports destinés à rendre compte de l'état de l'égalité



entre les femmes et les hommes dans tous les domaines selon les modalités et mécanismes de suivi et d'évaluation retenus. A cette fin, elle devra s'enquérir des actions réalisées par toutes les parties prenantes, collecter, exploiter, analyser et diffuser les informations nécessaires à l'appréciation des résultats enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG.

#### **4.6.2. Les ministères sectoriels**

Les ministères, en charge des politiques sectoriels relevant de leur domaine assureront l'intégration transversale du genre dans les programmes et projets inscrits au PAP du PSE. Ainsi, chaque ministère contribuera de manière directe à l'exécution de la SNEEG et assurera, à ce titre, la maîtrise d'œuvre de la création et du fonctionnement des Cellules genre selon des modalités qui seront appuyés par la Direction de l'Equité et l'Egalité de Genre. Pour la garantie d'une réelle durabilité et profitabilité des actions d'intégration transversale du genre, chaque ministère devra assurer, avec l'appui de la DEEG, l'institutionnalisation du genre dans les dispositifs de planification, programmation et budgétisation sectorielles. A cette fin, les cellules devront veiller à réunir les conditions de dépassement des limites notées dans l'option basée sur l'approche points focaux genre. Selon les modalités et cycles de programmation budgétaire interne, chaque Cellule genre devra en rapport avec l'autorité, assurer l'inscription d'activités de promotion du genre dans les programmes et budgets du ministère. Pour les besoins de reportage des actions initiées dans le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG et des progrès réalisées, chaque ministère devra participer aux actions de programmation sectorielles des contributions à l'intégration du genre dans la mise en œuvre des projets et programmes sectoriels du PSE. Par ailleurs, chaque secteur devra réunir les conditions d'une prise en compte des questions de genre et des progrès réalisés en matière d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes lors des revues sectorielles conjointes.

#### **4.6.3. L'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale, acteur incontournable pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, contribuera à la mise en œuvre de la SNEEG. A travers ses structures, organes et moyens institutionnels assureront l'intégration du genre dans le travail parlementaire à savoir, la législation, le contrôle et la représentation. Dans ce cadre, elle intégrera, dans ses programmes de renforcement des capacités, des activités de renforcement des capacités des députés destinées à les doter de moyens techniques pour l'intégration du genre dans ses mandats d'examen des différentes la loi de finances et plus particulièrement d'évaluation des politiques publique récemment introduit établi par la révision institutionnelle. Aussi, les actions de renforcement des capacités en matière d'intégration du genre devraient-elles concernées l'administration et les assistants parlementaires.

Pour réunir les conditions d'une institutionnalisation du genre, l'Assemblée nationale devrait étudier les modalités de mise en place d'une commission s'occupant spécifiquement des questions d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail parlementaire. En attendant, le collectif des femmes députés est à mettre à profit pour servir de vecteur d'appui à l'institutionnalisation du genre au sein de l'Assemblée nationale et de plaider pour la création d'une Commission technique spécialisée sur les questions de genre. Dans ce sens, le Collectif des femmes députés devrait s'ouvrir davantage aux hommes et créer des coalitions au niveau interne pour la soumission et l'adoption de proposition de lois favorables à l'effectivité de l'égalité entre hommes et femmes au Sénégal.

#### **4.6.4. Les Collectivités locales**

Les collectivités locales, appelées à traduire l'option de territorialisation des politiques, seront des acteurs clés de la mise en œuvre de la SNEEG. A cet effet, elles seront appelées, avec le soutien des Agences Régionales de Développement, à institutionnaliser le genre et assurer l'intégration transversale du genre dans les Plans de Développement Communaux (PDC) et Plans de Développement Départementaux qu'elles sont appelées à élaborer et mettre en œuvre pour le développement des communes et départements. A ce titre, les collectivités locales devront prendre part, via leurs associations, aux différentes instances de concertation et de suivi de la mise en œuvre de la SNEEG qui seront mises en place.

#### **4.6.5. Les organisations de la société civile**

Les organisations de la société civile (OSC) qui jouent un rôle important pour la promotion des droits humains et l'amélioration des conditions de vie des femmes, de l'intégrité physique et morales des femmes et la participation à la prise de décision contribueront à la mise en œuvre de la SNEEG. Etant donné leurs apports, multiformes et déterminants au niveau de l'exécution des programmes et projets mis en œuvre par les ministères sectoriels, les OSC devront contribuer, sur la base d'actions spécifiques, à la réalisation des résultats de la SNEEG. A cette fin, des mécanismes et moyens d'appui particulier à leurs projets devront être mis en place sous forme de fonds réactifs destinés à soutenir les initiatives en faveur des femmes.

Les OSC, qui contribueront aussi à la création de conditions d'instauration durable d'un climat propice à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, prendront part aux instances de concertation entre acteurs de la mise en œuvre de la SNEEG. Leur représentation pourrait être envisagée par l'entremise des réseaux mis en place.

#### **4.6.6. Les Partenaires techniques et financiers**

Les partenaires techniques contribueront, techniquement et financièrement, à la mise en œuvre des actions tout en assurant, chacun en ce qui le concerne et si nécessaire conjointement, l'intégration du genre dans les programmes bilatéraux et multilatéraux initiés pour contribuer à la mise en œuvre du PSE.

Les institutions de coopération bilatérale et multilatérale prendront aussi part à la mise en œuvre de la SNEEG. Sur le plan technique elles seront, chacune en ce qui la concerne et dépendant des actions qu'elles soutiennent au niveau des ministères et autres, invitées à soutenir financièrement les efforts d'institutionnalisation du genre. Dans ce sens, les organisations bilatérales et multilatérales devront appuyer techniquement les actions qui seront menées et concourir au financement de la mise en œuvre de la SNEEG et des actions sectorielles. A cette fin, le Groupe Thématique Genre des partenaires techniques et financiers servira de cadre de concertation et de plaidoyer pour la mobilisation des ressources

#### **4.6.7. Les groupes cibles bénéficiaires**

Les groupes cibles ne seront pas des bénéficiaires passifs, mais plutôt des acteurs de l'exécution. Ils s'investiront, pleinement, dans la définition de leurs besoins et priorités, dans la formulation des projets et programmes devant répondre à leurs préoccupations, ainsi que dans le financement et la mise en œuvre des actions à mener. Ils seront parties prenantes dans

les activités de planification, de suivi et d'évaluation. Leurs interventions seront recherchées à travers leurs différentes organisations faîtières.

#### **4.6.8. Les professionnels de la communication**

Les médias, les communicateurs traditionnels, les relais communautaires et les artistes sont appelés à jouer, en tant que partenaires privilégiés, un rôle important dans toutes les activités de mise en œuvre du programme global de communication qui devra soutenir l'exécution de la SNEEG et celles devant être développées dans le cadre des activités spécifiques qui seront initiées au niveau des quatre enjeux de la SNEEG. L'apport de ces différentes catégories d'acteurs sera aussi recherché pour la diffusion des informations relatives à la mise en œuvre de la stratégie, la réalisation d'activités de plaidoyer auprès des autorités politiques et des leaders d'opinion dans le cadre de la promotion du changement de comportement, attitudes et pratiques défavorables à l'équité et l'égalité de genre pour l'instauration d'un environnement favorable à la promotion du genre.

L'atteinte des résultats attendus est fortement corrélée à l'efficacité du schéma institutionnel de mise en œuvre qui dépend, fortement, de la matérialisation de l'engagement de toutes les parties prenantes et du respect des modalités de mise en œuvre qui peuvent être revues lors des revues périodiques qui devront être programmées de manière à favoriser l'intégration des recommandations qui y seront retenues dans le processus global de suivi et évaluation du PSE.

Sur cette base, la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre devient ainsi le cadre de référence pour tous les partenaires au développement et acteurs étatiques et non étatiques publics et privé. Ainsi, la définition du schéma de mise en œuvre sera soutenue par quatre blocs de responsabilités autour desquels sera recherchée l'effectivité des performances attendues en matière d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit :

- du respect des rôles et responsabilités des parties prenantes à la mise en œuvre de la stratégie ;
- de la coordination effective des actions et de la concertation entre acteurs d'une part et du suivi-évaluation sans laquelle il serait difficile de conduire l'exécution selon les modalités de gestion axée sur les résultats sensible au genre ;
- de la mobilisation de ressources financières nécessaires au financement des activités identifiées selon une approche de planification itérative et glissante adaptée annuellement sur la base des enseignements tirés des revues périodiques sectorielle et du PSE des niveaux de progression vers l'impacts attendus du PSE en termes de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes ;
- de la création d'un environnement favorable à l'exécution de la SNEEG au moyen d'une stratégie de plaidoyer et de communication multi-cibles destinée à favoriser l'atténuation des effets des résistances au changement et le développement d'une perception positive pour la réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **4.7.Mécanismes et modalités de suivi et d'évaluation de la SNEEG**

### **4.7.1. Justification du Système de Suivi et d'Evaluation**

La pluralité et la diversité des enjeux considérés dans la Stratégie pour l'Equité et l'Egalité de Genre ainsi que l'intervention de diverses parties prenantes nécessitent une mise en œuvre concertée et synergique des actions. L'intervention de ces différents acteurs, à des moments et espaces différents recommandent un suivi permanent des activités en vue de pouvoir rendre compte des performances réalisées.

La concertation étant considérée comme un moyen d'instauration d'un dialogue politique autour de la promotion de l'égalité de genre et de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre tous les acteurs devraient accéder, régulièrement, aux données nécessaires pour la programmation et la mise en œuvre de leurs activités. Pour cela, la mise en œuvre devra être soutenue par un système de suivi et d'évaluation opérationnel permettant la collecte et la diffusion permanente des données destinées à renseigner les différents acteurs sur l'état d'exécution des activités et à alimenter la réflexion sur les questions d'équité et d'égalité de genre au Sénégal.

Aussi, le système de suivi et d'évaluation devrait permettre d'alimenter les différents processus et activités de planification qui seront menés tout au long de l'exécution du Plan de Mise en Œuvre. Par conséquent, le système de suivi et d'évaluation permettra de fournir des données pour :

- les activités de planification et de revue périodique, annuelle et à mi-parcours, de l'exécution des activités et la mise à jours du cadre d'actions à moyen et long terme et plans d'actions et de travail annuels ;
- la révision du Cadre logique de mise en œuvre de la SNEEG conçu et défini sur la base des quatre enjeux majeurs qu'il va falloir réviser pour une mise à jour des analyses de situation ;
- les activités de programmation de l'exécution de la SNEEG pour l'effectivité de l'option de planification glissante et itérative et la réalisation, sur la base de rapports bien élaborés, des revues annuelles prévues pour apprécier les conditions d'exécution, la cohérence d'ensemble des actions menées, le niveau et les chances de progression et d'atteinte des résultats, la validité des hypothèses de base et risques relevés à considérer ;
- les activités d'évaluation périodique de la SNEEG sur la période allant de 2016 à 2026 et une période de trois (3) ans retenue pour l'exécution du Cadre d'Actions à Moyen Terme.

### **4.7.2. Objectifs du système de suivi et d'évaluation**

Le système de suivi et d'évaluation a pour objectifs de :

- réunir les données nécessaires pour rendre visible les actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre pour chacun des domaines et secteurs concernés ;
- favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions du secteur ;
- soutenir la communication sur les enjeux de genre et soutenir les plaidoyers et ;

- mettre à la disposition de toutes les parties prenantes les informations collectées pour rendre compte de l'exécution des activités et l'état et l'évolution de l'équité et l'égalité de genre à tous les niveaux et secteurs.

#### **4.7.3. Le Cadre et modalités de Suivi et d'Evaluation de la SNEEG**

Le système de suivi et d'évaluation aura une envergure nationale et devra toucher tous les secteurs et niveaux, centraux, déconcentrés et décentralisés, ceci à l'échelle régionale, départemental et local. La couverture nationale est justifiée par l'orientation prise pour la mise en œuvre de la SNEEG qui privilégie l'exécution des activités liées aux différents enjeux retenus par des acteurs gouvernementaux, des collectivités locales, du Parlement, de la société civile, du secteur privé et des populations.

Le suivi qui sera continu relativement à l'exécution des activités exécutées par les différentes parties prenantes sur la base des planifications de départ et des révisions qui seront faites annuellement. Il tiendra compte de l'évolution des situations induites par les progrès qui seront obtenus en terme résultats en particulier pour les extrants.

L'évaluation, quant à elle, sera ponctuelle pour les activités liées à l'exécution et périodiques pour ce qui est de l'appréciation des effets et impact atteints au titre de la mise en œuvre des activités de la SNEEG mais aussi en matière de promotion de genre du fait de la SNEEG et de tout autre programme y contribuant.

Le suivi et l'évaluation seront assurés selon les critères et modalités de gestion axée sur les résultats. Les supports et cadres de référence pour le suivi et l'évaluation sont :

- le Cadre logique de la SNEEG ;
- le Cadre de mesure de rendement de la SNEEG ;
- le Cadre d'Actions à Moyen Terme ;
- le Plan d'Actions Annuel.

Le système de suivi et d'évaluation est prévu pour être articulé aux principaux systèmes d'informations utilisés par les différents secteurs pour alimenter les contenus des Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) et les Rapports Annuels de Performances (RAP) ainsi que ceux mis en place au titre du dispositif de suivi de la mise en œuvre du PSE.

Par conséquent, le système de suivi et d'évaluation de la SNEEG sera en interface avec les instruments de gestion des finances publiques (SYGFIP) utilisés par la Direction des Investissements (DI), par la Direction de Coopération Economique et Financière (DCEF), la Direction du Budget, la Direction Générale de la Planification et des Politiques Economiques (DGPPE) et le Bureau Opérationnel de Suivi (BOS) du PSE.

En outre, le système de suivi et d'évaluation mettra à profit et s'appuiera sur l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie qui dispose d'un avantage comparatif dans le domaine de la collecte et la diffusion des données. Dans le même sens, l'Observatoire Nationale de la Parité (ONP, en raison de ses missions en matière d'appréciation de l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes, sera partie prenante du dispositif de collecte et de traitement des données.

#### **4.7.4. Les cadres de référence de base**

Tel que décrit plus haut, le système de suivi et d'évaluation aura donc comme cadre de référence :

- Le Cadre logique de la SNEEG ;
- Le Cadre de Mesure du Rendement de la SNEEG

Les bases de référence sont les chaînes de résultats comprenant les extrants, les effets et les impacts. Pour le suivi les bases de référence seront étendues aux intrants et activités qui seront mis en œuvre pour réaliser les chaînes de résultats dans tous les secteurs.

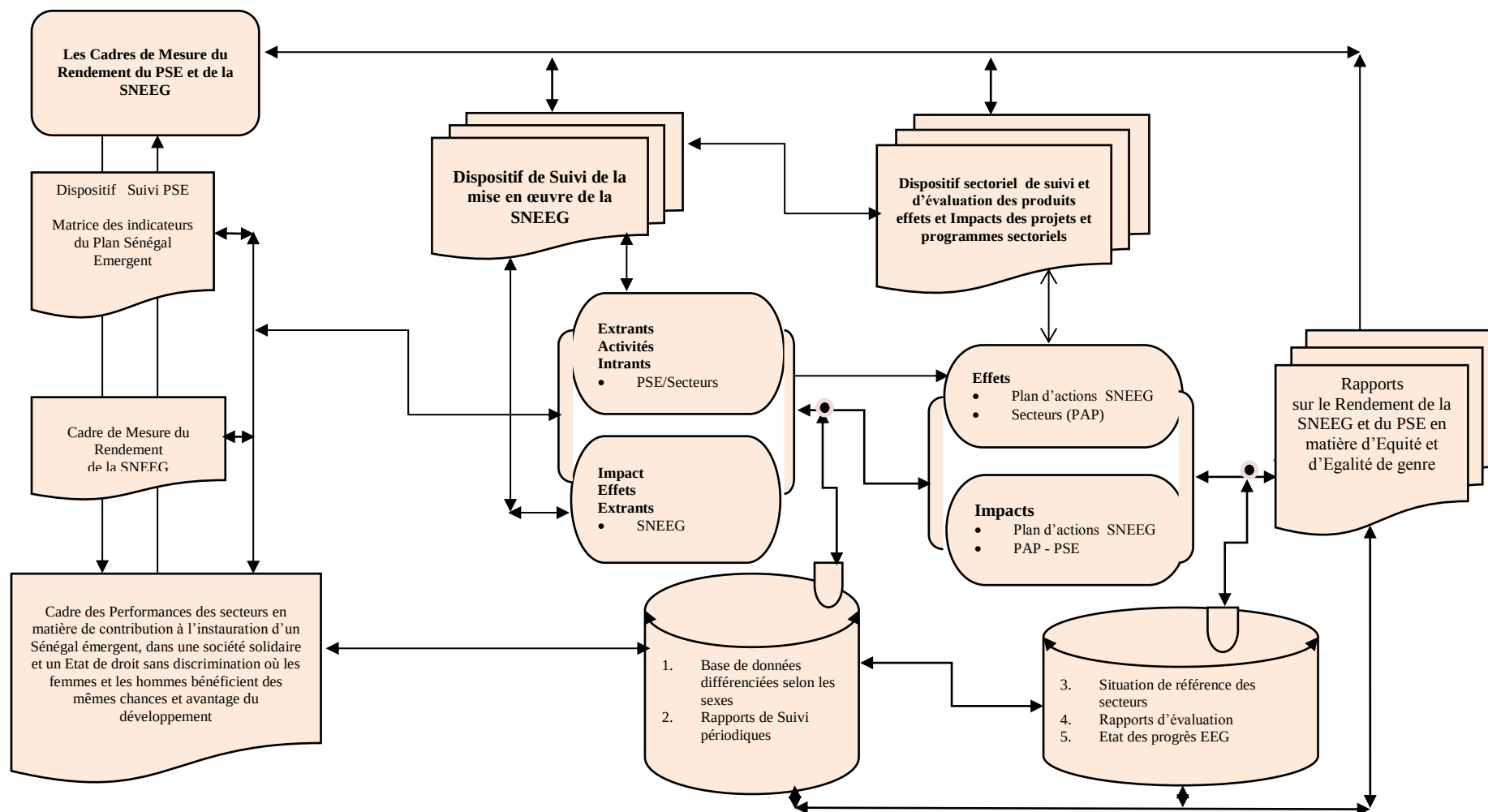
Les objectifs cibles qui traduisent qualitativement et quantitativement les résultats à atteindre au terme de l'exécution des activités de la SNEEG serviront aussi de base pour évaluer le niveau de progression vers les résultats.

Dès le début de l'exécution des deux cadres de mise en œuvre, les objectifs cibles devraient être programmés dans le temps pour tenir compte du schéma opérationnel défini en fonction des moyens disponibles.

#### **4.8.Cadre de mesure des performances en matière d'équité et d'égalité de genre**

## 6.1.Cadre de mesure du rendement de la SNEEG

### 6. Cadre et flux de données du système de Suivi et d'Evaluation de la SNEEG



## Le Cadre de mesure du rendement de la SNEEG

| Chaîne des résultats                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Données de référence | Rayonnement                                                                    | Objectifs cibles                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Indicateurs objectivement vérifiables                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Sources données et méthodes de collecte                                                                                  | Fréquence | Responsable                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------|
| <b>Impact :</b><br>Au Sénégal, les femmes et les hommes bénéficient d'un environnement favorable à l'équité et les politiques publiques sont envisagées et réalisées de manière à garantir l'équité et l'égalité de genre à tous les niveaux                                                            | (à déterminer)       | Ensemble du Pays                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des institutions appuyées par le cadre de la mise en œuvre de la SNEEG instituent le genre et mettent en œuvre des politiques et programmes garantissant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2026</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de prise en compte du genre dans les politiques et programmes de développement</li> </ul>                                                                                                                                                                                  | Rapports d'évaluation et d'enquêtes                                                                                      | An        | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>Autres acteurs   |
| <b>Effet 1.</b><br>Les comportements, attitudes et pratiques des citoyens et citoyennes sont favorables à l'égalité de genre et à l'intégrité physique et morale des femmes et des hommes est garantie                                                                                                  | (à déterminer)       | Ensemble de la Population                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 50% de la population sont favorables à l'instauration d'un environnement propice à l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de sensibilité des populations aux questions de genre</li> </ul>                                                                                                                                                                                                           | Rapports d'évaluation et d'enquêtes                                                                                      | An        | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>OSC              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.1 :</b> Les citoyens et citoyennes ont une perception positive de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal</li> </ul>                                                                                                                              | (à déterminer)       | Ensemble de la Population                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 60% des populations touchées par les activités de sensibilisation ont une perception positive de l'égalité de genre d'ici 2026</li> </ul>                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de perception des questions de genre</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                            | Rapports d'évaluation et d'enquêtes de perception<br>Témoignages                                                         | An        | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>Parlement<br>OSC |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.2 :</b> Les autorités gouvernementales, religieuses, coutumières et le patronat soutiennent effectivement les initiatives en faveur de l'équité et l'égalité de genre.</li> </ul>                                                                   | (à déterminer)       | Ensemble des autorités gouvernementale, religieuses, coutumières et patronales | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 50% des autorités touchées soutiennent les initiatives en faveur de l'Equité et l'Egalité de genre au Sénégal</li> </ul>                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de sensibilité aux questions de genre et actions de soutien développées</li> </ul>                                                                                                                                                                                         | Rapports d'évaluation des actions soutenues<br>Témoignages                                                               | An        | MFFE                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 1.3 :</b> Les violences basées sur le genre sont prévenues, combattues et les personnes qui en sont victimes bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique</li> </ul>                                                            | (à déterminer)       | Ensemble de la Population                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins, une baisse annuelle de 50% des cas de violence enregistrés l'année précédente est relevée et 100% des victimes déclarées bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique</li> </ul>                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de cas de violence déclarés pris en charge</li> <li>Nombre de personnes victimes de violences assistées</li> </ul>                                                                                                                                                         | Répertoire des déclarations de cas de violence<br>Résultats d'enquête                                                    | An        | MFFE<br>Ministère de la Justice<br>OSC            |
| <b>Effet 2.</b><br>Les dispositions législatives et réglementaires sont favorables à l'équité et l'égalité de genre et les femmes et les hommes accèdent également aux sphères de décision                                                                                                              | (à déterminer)       | Parlement<br>Conseils locaux                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des dispositions législatives et réglementaires sont exempts de discriminations à l'égard des femmes en 2020 ;</li> <li>Au moins 80% des femmes appuyées pour l'accès au pouvoir politique accèdent et participent, au même titre que les hommes, à la gouvernance à tous les niveaux d'ici 2018.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité des dispositions réglementaires et législatives</li> <li>Nombre de femmes et d'hommes participants à la prise de décision dans les instances publiques;</li> <li>Qualité de la participation des hommes et femmes à la gouvernance des institutions publiques;</li> </ul> | Contenu des lois et règlements<br>Rapports de révision des lois et règlements<br>Dispositions nouvelles sur l'EEG        | An        | MFFE<br>Ministère de la Justice<br>OSC            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 2.1 :</b> Les lois et règlements en vigueur sont harmonisées avec les Conventions internationales ratifiées et des dispositions juridiques complémentaires sont adoptées pour la jouissance équitable des femmes et hommes de leurs droits</li> </ul> | (à déterminer)       | Ensemble du pays                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% des lois et règlements discriminatoires sont revus et corrigés et des dispositions complémentaires adoptées en faveur de l'équité et l'égalité de genre au plus tard en 2020</li> </ul>                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de textes revus et corrigés pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes;</li> <li>Niveau de présence de discrimination de genre</li> </ul>                                                                                                                      | Lois et règlements revus<br>Rapports de révision des lois et règlements<br>Rapport d'évaluation des Politiques publiques | An        | MFFE<br>Ministère de la Justice<br>Parlement      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 2.2 :</b> Les justiciables et les acteurs judiciaires adoptent des pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits</li> </ul>                                                                                 | (à déterminer)       | Ensemble du pays                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 60% des justiciables et acteurs judiciaires touchés par les activités de sensibilisation et de formation adoptent des comportements et pratiques favorisant la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits à partir de 2020.</li> </ul>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de justiciables touchés ;</li> <li>Nombre d'acteurs judiciaires œuvrant pour la jouissance des femmes de leurs droits</li> </ul>                                                                                                                                           | Rapports d'activités<br>Recueil de témoignage                                                                            | An        | MFFE<br>Ministère de la Justice<br>OSC            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Extrant 2.3 :</b> Les femmes et les hommes accèdent aux instances de décision et participent équitablement à la gouvernance politique et économique et institutionnelle à tous les niveaux</li> </ul>                                                         | (à déterminer)       | Au moins dans 50% des régions                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 75% des femmes élues appuyées participent au même titre que les hommes à la gouvernance politique d'ici fin 2020</li> </ul>                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de femmes et d'hommes participants à la prise de décision ;</li> <li>Qualité de la participation des hommes et femmes à la gouvernance ;</li> </ul>                                                                                                                        | Registre des élus<br>Procès-verbaux de délibération<br>Témoignages                                                       | An        | MFFE<br>Min. Col Locale<br>OSC                    |
| <b>Effet 3.</b><br>Les femmes et les hommes bénéficient équitablement des conditions et des opportunités économiques favorables à la réalisation de leur autonomie                                                                                                                                      | (à déterminer)       | Au moins dans 50% des régions                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Au moins 50% des femmes actives touchées exploitent des activités économiques et accroissent leur autonomie financière à partir de 2018</li> </ul>                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de femmes touchées d'ici 2018</li> <li>Qualité des opportunités exploitées d'ici 2018 ;</li> <li>Niveau d'autonomie par rapport aux hommes</li> </ul>                                                                                                                      | Rapport d'évaluation<br>Comptes rendus<br>Témoignages                                                                    |           | MFFE<br>OSC<br>Min. Sectoriels                    |



|                                                                                                                                                                                                       |                                                |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                     |           |                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                       |                                                |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | en 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                     |           |                                      |
| - <b>Extrant 3.1 :</b> Les femmes accèdent aux facteurs de production et aux ressources financières                                                                                                   | (à déterminer)                                 | Au moins dans 50% des régions touchées d'ici 2017                                                                                | - A partir de 2017, au moins 80% des femmes touchées accèdent durablement aux facteurs de production et ressources productives pour la création de richesse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | - Taux d'accès annuel des femmes aux ressources financières et facteurs de production d'ici 2026.                                                                                                                                                                                                                                   | Rapport d'évaluation Comptes rendus                                                                 | An        | MFFE<br>OSC<br>Ministères Sectoriels |
| - <b>Extrant 3.2 :</b> Les femmes disposent des capacités techniques et managériales nécessaires à leur participation à la vie économique                                                             | (à déterminer)                                 | Ensemble du pays                                                                                                                 | - A partir de 2017, au moins 50% des femmes touchées par les activités de formation disposent de capacités technique et managériale et participent plus à la vie économique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | - Nombre de femmes touchées ;<br>- Niveau de capacité technique et managériale                                                                                                                                                                                                                                                      | Rapports d'activités<br>Rapport de suivi et d'évaluation<br>Témoignages                             | Permanent | MFFE<br>Instituts de formation       |
| - <b>Extrant 3.3 :</b> Les femmes disposent de plus de temps à consacrer à des activités productives, sociales et loisirs.                                                                            | (à déterminer)                                 | Ensemble du pays                                                                                                                 | - Au moins 75% des femmes ayant accès à des équipements d'allègements disposent d'énergies humaines supplémentaires à consacrer à des activités productives, sociales et loisir à partir de 2017.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | - Degré de sensibilité et de conscience de genre des acteurs<br>- Niveau de gain de temps                                                                                                                                                                                                                                           | Rapport d'évaluation des perceptions des partenaires                                                | An        | MFFE<br>OSC<br>Autres ministères     |
| <b>Effet 4.</b><br>L'institutionnalisation du genre est partie intégrante du schéma organisationnel et opérationnel des institutions de promotion du développement                                    | (à déterminer)                                 | 100 % des ministères d'ici fin 2017 ;<br>100% des ARD d'ici fin en 2017<br>50% des Communes et 100 des Départements d'ici 2019 ; | - Au 80% des ministères ; 80% des Agences nationales ; 14 Agences Régionales de Développement ; au moins 50% des Communes instituent l'utilisation de l'approche genre et mettent en œuvre des interventions favorisant la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici 2020.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | - Existence et niveau de fonctionnement des Cellules genre ;<br>- Niveau de prise en compte du genre ;<br>- Niveau de planification et de budgétisation sensible au genre                                                                                                                                                           | Rapport d'évaluation de la SNEEG                                                                    | An        | DEPS                                 |
| - <b>Extrant 4.1.</b> Les institutions publiques et privées disposent des capacités d'intégration effective du genre dans leurs interventions                                                         |                                                | 100 % des ministères d'ici fin 2017 ;<br>100% des ARD d'ici fin en 2017<br>50% des Communes et 100 des Départements d'ici 2019 ; | - Au moins 80% des institutions publiques et privées visées sont capables, d'ici 2018, d'assurer au niveau interne, l'intégration des questions de genre dans leurs organisations et interventions de développement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | - Existence des dispositions institutionnelles favorables à l'intégration du genre ;<br>- Existence de capacités techniques d'intégration du genre dans les interventions ;<br>- Degré de sensibilité au genre des interventions                                                                                                    | Rapports d'activités<br>Documents de travail<br>Programmes et projets<br>Budget planifié et exécuté | An        | MFFE<br>Min. Col Locale<br>OSC       |
| - <b>Extrant 4.2</b> Les ministères sectoriels intègrent, à tous les niveaux, le genre dans les interventions et veillent à l'effectivité de l'équité et l'égalité de genre dans leurs interventions. |                                                | Ensemble des ministères d'ici 2017                                                                                               | - Au moins 80% des ministères touchés intègrent, aux niveaux central et déconcentré, le genre et assurent l'effectivité de la prise en compte des questions de genre dans toutes leurs interventions d'ici 2020.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | - Nombre de ministère ayant institué l'intégration transversale du genre<br>- Existence de Lettre de Politique Sectorielles (LPS), de Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) et Rapport Annuel de Performance (RAP) sensibles au genre                                                                        |                                                                                                     |           | MFFE<br>M. Sect                      |
| - <b>Extrant 4.3</b> Le Parlement et les Collectivités locales intègrent le genre dans leurs mécanismes d'intervention et veillent à l'équité et à l'égalité entre hommes et femmes                   |                                                | Assemblée Nationale<br>Communes<br>Départements                                                                                  | - D'ici 2018, le Parlement institutionnalisent le genre (au niveau de ses textes et structures, ses processus de travail et mécanismes et veillent à l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets et propositions de lois et règlements qui lui sont soumis<br><br>- Les modalités et moyens d'évaluation des politiques publiques par l'Assemblée Nationale sont sensibles au genre<br><br>- D'ici 2018, les Communes institutionnalisent le genre et assurent la prise en compte des questions de genre dans les Plans de Développement Communal (PDC) et Plans de Développement Départemental (PDD). | - Niveau de sensibilité au genre des textes du Parlement ;<br>- Niveau de sensibilité au genre des processus et contenu de travail ;<br>- Niveau de contrôle de la prise en compte du genre dans les propositions et projets de lois et règlements<br>- Degré d'intégration du genre dans l'évaluation des Politiques Publiques par | Rapports d'activités<br>Rapports de suivi<br>Compte rendus des travaux                              |           | MFFE<br>Parlement<br>Min. Col Locale |
| - <b>Extrant 4.4</b> Les OSC s'approprient la SNEEG et adoptent l'approche genre comme stratégie d'intervention en faveur des populations                                                             | A déterminer                                   | Ensemble du Pays                                                                                                                 | - En 2017, cent pourcent (100%)des OSC engagées dans la promotion du développement durable équitable s'approprient la SNEEG et l'adoptent comme stratégie d'intervention pour réduire les inégalités et discriminations de genre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | - Existence et niveau de fonctionnement des Cellules genre ;<br>- Niveau de prise en compte du genre ;<br>- Niveau de planification et de budgétisation sensible au genre                                                                                                                                                           | Rapports d'activités<br>Documents de projets et programme                                           | An        | MFFE<br>OSC                          |
| <b>Effet 5.</b> L'exécution du schéma institutionnel de la SNEEG est basée s sur des règles d'efficacité et d'efficience                                                                              | Manuel de gestion administrative et financière | Tous les niveaux d'exécution technique et financière                                                                             | - 100% des activités mises en œuvre ont respecté les normes de passation des marchés et d'exécution financière admises.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | - Niveau de recours aux procédures de passation de marché<br>- Niveau respect des règles et modalités de                                                                                                                                                                                                                            | Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de                                        | An        | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>OSC |

|                                                                                                                                                                                                                 |                                                   |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                |                                                                                                          |    |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                 |                                                   |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                         | gestion financière en vigueur                                                                                                  | passation de marché                                                                                      |    |                                      |
| - <b>Extrant 5.1.</b> L'exécution de la SNEEG est basée sur une planification régulière des activités retenues                                                                                                  | PAA<br>PTA                                        | Tous les niveaux d'exécution et ensemble des supports de planification utilisés | - 100% des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont planifiées et revues périodiquement pour l'effectivité d'une option itérative glissante.                                                 | - Niveau de planification<br>- Niveau de revue et de révision des plans établis<br>- Niveau d'adaptation des schémas retenus   | Différents plans utilisés<br>Supports de travail utilisés                                                | An | MFFE<br>M. Sect<br>OSC               |
| - <b>Extrant 5.2.</b> Les opérations liées à l'exécution de la SNEEG sont basées sur des modalités de gestion répondant aux normes en vigueur.                                                                  | Modalités de gestion administrative et financière | Tous les niveaux d'exécution et ensemble des supports de planification utilisés | - 100% des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont planifiées et revues périodiquement pour l'effectivité d'une option itérative glissante.                                                 | - Niveau de planification<br>- Niveau de revue et de révision des plans établis ;<br>- Niveau d'adaptation des schémas retenus | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché | An | MFFE<br>M. Sect<br>OSC               |
| - <b>Extrant 5.3.</b> L'état d'exécution de la SNEEG et le niveau d'atteinte des résultats sont régulièrement établis                                                                                           |                                                   | Tous les niveaux d'exécution et ensemble des supports de planification utilisés | - 100% des informations disponibles nécessaires à l'appréciation des activités liées à la mise en œuvre de la SNEEG sont diffusées chaque mois d'ici 2020.                                              | - Niveau et régularité du suivi mensuel des activités<br>- Qualité des données collectées et des rapports de suivi             | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché | An | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>OSC |
| - <b>Extrant 5.4.</b> Les parties prenantes à l'exécution de la SNEEG ont accès à l'information relative à sa mise en œuvre et interviennent de manière harmonisée en faveur de l'équité et l'égalité de genre. |                                                   | Tous les niveaux d'exécution et ensemble des supports de planification utilisés | - 100% des parties prenantes à l'exécution ont accès, de manière régulière, aux données collectées et elles les utilisent pour harmoniser les interventions en faveur de l'équité et l'égalité de genre | - Niveau de collecte et diffusion des données d'exécution ;<br>- Qualité des données diffusées.                                | Rapports d'activités<br>Rapports d'audit<br>Rapports financiers<br>Procès-verbaux de passation de marché | An | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>OSC |

### 3.1 Matrice d'actions

| Extrants et Activités                                                                                                                                                                                                | Indicateurs d'activités                                                                         | Responsable                                 | Echéancier de réalisation des activités 2016 - 2026 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
|                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                 |                                             | 2016                                                | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |  |
| <b>Extrant 1.1</b> : Les citoyens et citoyennes ont une perception positive de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal                                                                                             |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.1.1. Elaborer des argumentaires sur les avantages de l'équité et l'égalité de genre pour le développement économique et social                                                                                  | Existence d'argumentaires sur les avantages de l'équité et l'égalité de genre                   | MFFE<br>OSC                                 |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.1.3. Concevoir et mettre en oeuvre un programme de sensibilisation des hommes et des femmes pour l'adoption de comportements, attitudes et pratiques favorables à l'équité et l'égalité de genre                | Existence de programme de sensibilisation pour le changement de CAP                             | MFFE<br>OSC                                 |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.1.2. Mener des enquêtes CAP légères au niveau des familles des zones à cibler pour évaluer les changements dans les rapports entre les femmes et les hommes et facteurs d'influences des relations de genre     | Existence de rapport d'enquête CAP zones ciblées                                                | MFFE<br>OSC                                 |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| <b>Extrant 1.2</b> : Les autorités gouvernementales, religieuses, coutumières et le patronat soutiennent effectivement les initiatives en faveur de l'équité et l'égalité de genre.                                  |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.2.1. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion pour l'adoption de mesures favorables à l'équité et l'égalité de genre.                                          | Existence d'un programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion                        | MFFE<br>OSC                                 |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.2.2. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction des Parlementaires pour l'adoption de lois favorables à l'équité et l'égalité de genre.                                                | Existence d'un rapport d'exécution du programme de plaidoyer en direction des leaders d'opinion | MFFE                                        |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.2.3. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction du Patronat pour l'adoption de mesures favorables à la promotion du travail décent                                                     | Nombre de séances de vulgarisation                                                              | MFFE<br>Ministères sectoriels<br>Syndicat   |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.2.4. Concevoir et mettre en œuvre un programme de plaidoyer en direction du Gouvernement, des PTF et des Collectivités locales pour le financement de la SNEEG                                                  | Existence d'un cadre de partenariat Gouv-OSC                                                    | MFFE                                        |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| <b>Extrant 1.3</b> : Les violences basées sur le genre sont prévenues, combattues et les personnes qui en sont victimes bénéficient d'une assistance psycho-sociale, médicale et juridique                           |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                 |                                             |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.3.1. Mettre en place un système permanent multi acteurs de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des Violences basées sur le genre (VBG) études sur les déterminants des violences basées sur le genre (VBG). | Existence de rapport d'études sur les violences basées sur le genre                             | MFFE/DF<br>Ministères sectoriels<br>OSC/PTF |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.3.2. Elaborer et mettre en œuvre un programme de prévention et de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG)..                                                                                        | Existence d'un programme de prévention et de lutte contre les violences                         | MFFF<br>OSC/PTF<br>Ministères sectoriels    |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
| - A1.3.3. Concevoir et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités communautaires de lutte contre les mutilations génitales féminines.                                                                | Existence d'un programme de renforcement de capacité                                            | MFFE<br>OSC                                 |                                                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A1.3.4. Vulgariser les dispositions juridiques relatives aux violences basées sur le genre.</li> <li>- A1.3.5. Elaborer et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités de tous les acteurs à l'approche de programmation basée sur les droits humains</li> <li>- A1.3.6. Etablir un partenariat Gouvernement-société civile -PTF pour la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG). et la prise en charge psychosocial, juridique et médical des victimes</li> </ul>                                                                                                       | Nombre de sessions de vulgarisation des dispositions relatives aux violences       | MFFE<br>Justice<br>OSC                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de personnes touchées et contenu des sessions de formation                  | MFFE<br>OSC<br>Min. Sectoriels           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Existence de protocole Gouv-OSC-PTF                                                | MFFE                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 2.1 :</b> Les lois et règlements en vigueur sont harmonisées avec les Conventions internationales ratifiées et des dispositions juridiques complémentaires sont adoptées pour la jouissance équitable des femmes et hommes de leurs droits                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A2.1.1. Mener une étude pour actualiser l'identification des discriminations contenues dans la législation nationale et en diffuser les résultats</li> <li>- A2.1.2. Elaborer des projets et propositions de lois destinées à corriger les discriminations de genre dans les lois et règlements en vigueur dans tous les secteurs</li> <li>- A2.1.3. Adopter des lois favorables à l'équité et l'égalité de genre dans les lois et règlements en vigueur dans tous les secteurs</li> </ul>                                                                                                           | Existence d'un rapport d'étude                                                     | MFFE<br>Justice<br>AJS<br>MSAS           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de proposition de lois en faveur de l'EEG soumises au Parlement             | Min Justice<br>MFFE<br>Parlement<br>MSAS |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de projets et propositions de lois adoptés                                  | Parlement                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 2.2 :</b> Les justiciables et les acteurs judiciaires adoptent des pratiques favorables à la jouissance équitable des femmes et des hommes de leurs droits                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A2.2.1. Mettre en œuvre un programme d'information et de sensibilisation des justiciables et des acteurs judiciaires sur les droits des femmes</li> <li>- A2.2.2. Mettre en œuvre un programme de plaidoyer pour l'adoption et l'application de lois et dispositions réglementaires favorables à l'équité et l'égalité de genre</li> <li>- A2.2.3. Produire et diffuser des supports de vulgarisation adaptés sur les droits de la femme.</li> <li>- A2.2.4. Mettre en place et rendre fonctionnels des mécanismes et structures d'écoute, d'appui et d'assistance juridiques aux femmes.</li> </ul> | Nombre d'atelier d'information et de sensibilisation des justiciables              | MFFE<br>Min Justice<br>OSC               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Existence d'un programme de plaidoyer en faveur de l'équité et l'égalité de droits | MFFE<br>Min. Justice                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de supports produits et diffusés                                            | MFFE<br>OSC                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de structures mises créées et fonctionnelles                                | MFFE<br>Min Justice<br>OSC               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 2.3 :</b> Les femmes et les hommes accèdent aux instances de décision et participent équitablement à la gouvernance politique et économique et institutionnelle à tous les niveaux                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                    |                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A2.3.1. Elaborer des plaidoyers en faveur de la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision.</li> <li>- A2.3.2 Appuyer la participation quantitative et qualitative des femmes parlementaires au niveau de l'Assemblée Nationale et du Sénat.</li> <li>- A2.3.3. Appuyer la participation quantitative et qualitative des femmes à la gouvernance locale</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          | Nombre de sessions de plaidoyer réalisées                                          | MFFE<br>ONP<br>OSC                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de femmes parlementaires et élus local appuyées                             | MFFE<br>ONP<br>OSC<br>PTF                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nombre de femmes élues locales appuyées                                            | MFFE<br>ONP<br>PTF                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                              | OSC                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 3.1. : Les femmes accèdent aux facteurs de production et aux ressources financières</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- A3.1.1 Evaluer l'état d'accès des femmes aux facteurs et ressources productifs</li><li>- A3.1.2 Concevoir et mettre en œuvre un programme de promotion de l'accès des femmes aux facteurs et ressources productifs</li><li>- A3.1.3 Mener des plaidoyers auprès des institutions de financement pour l'adoption de dispositions favorisant l'accès effectif des femmes à des services et produits offerts économiquement profitables pour les activités initiées par ces dernières</li><li>- A3.1.4 Mettre à la disposition des femmes l'information pouvant favoriser leur accès rapide aux structures de financement</li><li>- A3.1.5 Etudier avec les Services Financiers Décentralisés les modalités d'accroissement, à tous les niveaux, de l'offre de produits et services financiers et non financiers accessibles aux femmes</li></ul> | Existence d'un rapport d'évaluation                                                          | MFFE : DMF<br>DOFEF/FIMF<br>FNCF/FNPEF<br>CSO<br>Min Sectoriels concernés<br>CENAF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Existence d'un programme de promotion de l'accès                                             | MFFE : DMF<br>DOFEF/FIMF/<br>FNCF/FNPEF<br>CSO/Min Sectoriels concernés/CENAF      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Nombre de sessions de plaidoyer organisées                                                   | MFFE : DMF<br>DOFEF/FIMF/<br>FNCF/FNPEF<br>CSO/Min Sectoriels concernés/CENAF      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Volume et qualité des informations mises à la disposition des femmes                         | MFFE : DMF<br>DOFEF/FIMF/<br>FNCF/FNPEF<br>CSO/Min Sectoriels concernés/CENAF      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Volume des financements additionnel alloués aux femmes                                       | MFFE : DMF<br>DOFEF/FIMF/<br>FNCF/FNPEF<br>CSO/Min Sectoriels concernés/CENAF      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 3.2. : Les femmes disposent des capacités techniques et managériales nécessaires à leur participation à la vie économique</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- A3.2.1 Evaluer les besoins de renforcement des capacités des femmes actives dans des secteurs économiques en milieu rural et urbain</li><li>- A3.2.2 Définir les modalités de renforcement des capacités des femmes exploitant des opportunités économiques en milieu rural et urbain</li><li>- A3.2.3 Appuyer l'acquisition et la valorisation des capacités techniques et managériales des femmes exploitant des activités économiques en milieu rural et urbain</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Existence d'un rapport d'évaluation des besoins                                              | MFFE/DOFEF<br>Min Sectoriels concernés<br>PUDC                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Existence d'un plan de renforcement des capacités                                            | MFFE/DOFEF<br>Min Sectoriels concernés<br>PUDC                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Nombre de sessions formations et actions de renforcement des capacités techniques des femmes | MFFE/DOFEF<br>Min Sectoriels concernés<br>PUDC                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 3.3. : Les femmes disposent de plus de temps à consacrer à des activités productives, sociales et loisirs.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                              |                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- A3.3.1 Etablir le bilan des réalisations en matière d'équipements d'allègement des travaux des femmes en milieu rural et urbain</li><li>- A3.3.2 Elaborer un programme de renforcement des équipements d'allègement des travaux des femmes</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Existence d'un bilan des réalisations                                                        | MFFE                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Existence d'un programme de renforcement des équipements d'allègements                       | MFFE /DOFEF<br>Min Sectoriels concernés<br>CENAF                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                 |                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A3.3.3 Mettre en œuvre le programme de renforcement des équipements d'allègement des travaux des femmes</li> <li>- A3.3.4 Accroître les capacités des femmes à exploiter et à entretenir les équipements mis à leur disposition</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Existence d'un rapport                                                          | DAGE/DDSC<br>MFFE : DOFEF<br>CENAF/DAGE/DDSC<br>Min Sectoriels concernés |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de femmes bénéficiaires des actions de renforcement de capacité          | OSC<br>MFFE /DOFEF<br>Min Sectoriels concernés<br>CENAF<br>DAGE/DDSC     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 4.1.</b> Les institutions publiques et privées disposent des capacités d'intégration effective du genre dans leurs interventions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                 |                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A4.1.1 Réaliser des audits techniques des niveaux d'institutionnalisation du genre au niveau central et déconcentré</li> <li>- A4.1.2 Elaborer les plans d'institutionnalisation du genre dans les institutions</li> <li>- A4.1.3 Soutenir la mise en place et le fonctionnement des Cellules genre et la collaboration entre ces dernières et les Cellules d'Etudes et de Planification des ministères sectoriels</li> <li>- A4.1.4 Concevoir et mettre à la disposition des personnels des guides d'aide à l'intégration du genre dans les systèmes de planification, de suivi et d'évaluation des politiques publiques</li> <li>- A4.1.5 Former le personnel technique central des institutions à la maîtrise de l'approche genre</li> <li>- A4.1.6 Appuyer techniquement l'application de l'approche genre dans les ministères et institutions sous tutelle.</li> </ul> | Nombre d'audits techniques genre réalisés                                       | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de plans d'institutionnalisation élaborés                                | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de Cellule genre soutenues                                               | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre et qualité des guides produits et diffusés                               | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de personnes formées                                                     | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre d'institutions appuyés                                                   | Min. Sectoriels<br>MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 4.2</b> Les ministères sectoriels intègrent, à tous les niveaux, le genre dans les interventions et veillent à l'effectivité de l'équité et l'égalité de genre dans leurs interventions.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                 |                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A4.2.1 Appuyer le développement d'une sensibilité genre des Lettres de Politiques Sectorielles (LPS), des Documents de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) et Rapport Annuel de Performance (RAP)</li> <li>- A4.2.2 Mettre en œuvre les Plans d'Institutionnalisation du Genre élaborés</li> <li>- A4.2.3 Appuyer l'institutionnalisation du genre dans les ministères et autres institutions</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Existence de LPS – DPPD et RAP sensibles au genre                               | Min. Sectoriels                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Rapport d'exécution des PIG                                                     | Min. Sectoriels                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Rapport d'exécution des actions d'appui à l'exécution des PIG                   | MFFE<br>Min. Sectoriels                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 4.3</b> Le Parlement et les Collectivités locales intègrent le genre dans leurs mécanismes d'intervention et veillent à l'équité et à l'égalité entre hommes et femmes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A4.3.1 Evaluer les niveaux et potentiels de prise en compte du genre et élaborer des Plans d'Institutionnalisation du genre au niveau du Parlement et des Collectivités locales</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Existence d'un rapport d'évaluation et de Plan d'Institutionnalisation du genre | Parlement<br>Collectivités locales                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A4.3.2 Mettre en œuvre les Plans d’institutionnalisation du genre au niveau du Parlement et des collectivités locales</li> <li>- A4.3.3 Appuyer la formation des élus et personnels des collectivités locales en vue d’assurer l’intégration technique du genre au Parlement et dans les Collectivités locales</li> <li>- A4.3.4 Appuyer techniquement l’application de l’approche genre au niveau du Parlement et des collectivités Locales</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               | Existence d’un plan d’intégration du genre                                                  | Parlement<br>Collectivités Locales                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Nombre de personnes formées                                                                 | MFFE<br>Collectivités Locales                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Niveau et qualité de l’assistance technique au Parlement et Collectivités locales           | MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 4.4</b> Les OSC s’approprient la SNEEG et adoptent l’approche genre comme stratégie d’intervention en faveur des populations                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A4.4.1 Organiser des sessions de promotion de la SNEEG auprès des Organisations de la Société Civile et PTF</li> <li>- A4.4.2 Evaluer le niveau d’intégration des questions de genre dans les programmes de coopération des partenaires</li> <li>- A4.4.3 Former le personnel des OSC et des Partenaires Techniques et Financiers aux techniques d’intégration du genre dans les programmes d’intervention en faveur des populations.</li> <li>- A4.4.4 Appuyer l’intégration du genre dans les programmes de coopération et de développement initiés par les OSC et les PTF partenaires.</li> <li>- A4.4.5 Organiser annuellement une table ronde des PTF pour le financement de la SNEEG</li> </ul> | Nombre de sessions de promotion organisées                                                  | MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Existence d’un rapport d’évaluation du niveau d’intégration du genre                        | PTF/GTG                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Nombre de personnes formées<br>Origine des personnes formées                                | MFFE<br>OSC<br>PTF                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Nombre de PTF et OSC appuyés                                                                | PTF<br>MFFE                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Nombre de table ronde tenue                                                                 | MFFE<br>MEFP<br>PTF                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 5.1.</b> L’exécution de la SNEEG est basée sur une planification régulière des activités retenues                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A5.1.1. Elaborer un plan de travail annuel (PTA) des activités de la SNEEG</li> <li>- A5.1.2. Organiser, chaque année, la revue de la mise en œuvre de la SNEEG</li> <li>- A5.1.3. Etablir, sur la base du plan de travail annuel (PTA), les plans de travail périodiques des différentes parties prenantes à l’exécution de la SNEEG</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Existence d’un plan de mise en œuvre                                                        | MFFE/Ministères<br>sectoriels<br>OSC/PTF<br>Parlement |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Existence d’un rapport de revue annuelle                                                    | MFFE/Ministères<br>sectoriels<br>OSC/PTF<br>Parlement |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Existence d’un plan de travail annuel                                                       | MFFE/Ministères<br>sectoriels<br>OSC/PTF<br>Parlement |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 5.2.</b> Les opérations liées à l’exécution de la SNEEG sont basées sur des modalités de gestion répondant aux normes en vigueur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A5.2.1. Etablir et mettre en œuvre un plan de gestion des ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre de la SNEEG</li> <li>- A5.2.2. Réaliser périodiquement les audits techniques et financiers des activités développées et ressources utilisées</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Existence d’un plan de passation de marché<br>Existence d’un manuel de procédure de gestion | MFFE                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Existence de rapport d’audit technique et financier                                         | MFFE/Ministères<br>sectoriels<br>OSC/PTF              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 5.3.</b> L’état d’exécution de la SNEEG et le niveau d’atteinte des résultats sont régulièrement établis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                             |                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                |                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Activités</b><br>- A5.3.1. Elaborer, sur la base du cadre de mesure du rendement, un plan de suivi détaillé de l'ensemble des activités et résultats de la SNEEG<br>- A5.3.2. Exécuter le plan de suivi de la mise en œuvre de la SNEEG sur la base du cadre de mesure du rendement global<br>- A5.3.3. Réaliser les évaluations périodiques de la mise en œuvre de la SNEEG<br>- A5.3.4. Exécuter le plan de suivi – évaluation de la SNEEG                                       | Existence d'un plan de suivi opérationnel                                      | MFFE/Ministères sectoriels<br>OSC/PTF |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Existence de rapport de suivi et d'évaluation                                  | MFFE<br>OSC/ONP                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Existence de rapport d'évaluation périodique                                   | MFFE<br>OSC/ONP                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Niveau d'exécution du plan de suivi du PMO                                     |                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - A5.3.5. Elaborer et diffuser annuellement un rapport sur l'état de l'égalité au Sénégal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Existence d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal | ONP<br>MFFE                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Extrant 5.4.</b> Les parties prenantes à l'exécution de la SNEEG ont accès à l'information relative à sa mise en œuvre et interviennent de manière harmonisée en faveur de l'équité et l'égalité de genre.                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                |                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Activités</b><br>- A5.4.1. Elaborer et mettre en œuvre un programme de communication pour l'adhésion et l'implication des populations et des parties prenantes à la mise en œuvre de la SNEEG<br>- A5.4.2. Organiser des réunions périodiques de coordination des activités développées en faveur de l'équité et l'égalité de genre<br>- A5.4.3. Organiser des réunions périodiques de concertation avec les partenaires techniques et financiers sur la mise en œuvre de la SNEEG | Existence d'un plan de communication                                           | MFFE                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de séances de coordination tenues                                       | MFFE                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Nombre de réunions de concertations avec les PTF tenues                        | MFFE                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



## CHAPITRE 5. INFORMATIONS SUR L'EXECUTION DE LA SNEEG

### 5.1. Justification du cadre de mesure du rendement

La pluralité et diversité des enjeux considérés et la transversalité de l'approche genre appellent une mise en œuvre et gestion concertée et synergique impliquant l'ensemble des acteurs, parties prenantes à la promotion de l'égalité de genre. La stratégie de concertation est dès lors un moyen d'instaurer un dialogue politique autour de la promotion de l'égalité de genre et de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale pour l'Egalité et l'Equité de Genre.

Le suivi-évaluation des activités liées à l'exécution de la SNEEG sera réalisé, à l'échelle nationale, de manière soutenue et permanente.

Le suivi sera continu relativement à l'exécution des activités exécutées par les différentes parties prenantes et l'évolution des situations par rapport aux progrès attendus en terme d'extrants. L'évaluation, quant à elle, sera ponctuelle pour les activités liées à l'exécution et périodiques relativement à l'appréciation des effets et impact atteints en matière de promotion de genre.

Le suivi et l'évaluation seront assurés selon les critères et modalités de gestion axée sur les résultats sur la base des supports constitués par, le Cadre logique de la SNEEG, le cadre de mesure de rendement, le Cadre d'Actions à Moyen Terme et le Plan d'Actions Annuel. Le système de suivi et d'évaluation sera conçu de manière à l'articuler aux principaux systèmes d'information utilisés par les secteurs comme le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses Publiques (DPPD).

Le système de suivi et d'évaluation de la SNEEG, ainsi défini, sera en interface avec les instruments de gestion des finances publiques (SYGFIP) utilisés par différentes structures du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan : la Direction des Investissements (DI), la Direction de Coopération Economique et Financière (DCEF), la Direction du Budget, la Direction Générale du Plan et des Politiques Publiques (DGPPE) et de plus en plus par les sectoriels.

Le système de suivi-évaluation sera également en adéquation avec les instruments et supports de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), de l'Unité de Suivi et de Coordination des Politiques Publiques (USCPE), le Bureau Opérationnel de Suivi (BOS), et tout autre mécanisme chargés d'assurer des rôles majeurs dans le suivi des politiques publiques.

Tenant compte de ces orientations, le système de suivi et d'évaluation en question est à concevoir et mettre en place dès le début de l'exécution de la SNEEG. Ainsi, le système de suivi et d'évaluation aura pour objectifs de :

- i) rendre visible les actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre pour chacun des domaines et secteurs visés par le PSE ;
- ii) favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions du PSE ;
- iii) soutenir la communication sur les enjeux de genre et le développement d'actions de plaidoyers ;
- iv) mettre à disposition les informations collectées sur l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs en vue de l'évaluation du niveau d'intégration transversale du genre dans tous les secteurs comme indiqué par le PSE.

## 5.2.Cadre des rapports sur le rendement de la SNEEG

| Rapports                                                               | Contenus                                                                                                                                                                                                               | Responsables        | Destinataires                                                   | Calendrier                        |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Document Principal de la SNEEG                                      | Description des options, modalités et actions de mise en œuvre, de la structure des travaux, rôles et responsabilités des acteurs et modalités de coordination, concertation, de suivi et d'évaluation de l'exécution. | DEEG                | Ministères<br>Partenaires<br>Techniques et<br>Financiers        | Chaque année                      |
| 2. Plan de travail annuel de la DEEG et des secteurs                   | Description des actions à réaliser, des rôles et responsables des parties prenantes, calendrier d'exécution et modalités de suivi des activités et budget par activités                                                | DEEG et<br>SECTEURS | DEEG et sectoriels                                              | Annuel                            |
| 3. Rapports techniques de la DEEG et des secteurs                      | Description des activités réalisées, des modalités d'exécution utilisées, des réalisations physiques (jalon) et des extrants obtenus et ressources utilisées                                                           | DEEG et<br>SECTEURS | Parties prenantes                                               | Selon<br>périodicité<br>exécution |
| 4. Rapports financiers trimestriels de la DEEG et des secteurs         | Compte rendu sur les modalités et procédures d'utilisation des ressources financières, des allocations effectives et des acquies et contraintes d'ordre financier.                                                     | DEEG et<br>SECTEURS | DEEG                                                            | 4 fois par an                     |
| 5. Rapports annuels sur l'exécution de la SNEEG                        | Rendre compte de l'exécution, des performances obtenues et des perspectives d'exécution                                                                                                                                | DEEG et<br>SECTEURS | Partenaires<br>Techniques et<br>Financiers<br>Ministères        | Un (1) fois<br>l'an               |
| 6. Procès-verbal du Comité d'orientation                               | Consigner les principaux de délibération du Comités d'orientation                                                                                                                                                      | DEEG et<br>SECTEURS | Membres du Comité                                               | Une (1) fois<br>par an            |
| 7. Procès verbal du Comité de Pilotage                                 | Consigner les principaux de délibération du Comités de Pilotage                                                                                                                                                        | DEEG                | Membres du Comité<br>Partenaires<br>Techniques et<br>financiers | Deux (2) fois<br>par an           |
| 8. Procès verbal des réunions de concertation                          | Consigner les principaux comptes rendus des réunions de concertation                                                                                                                                                   | DEEG                | Partenaires<br>Techniques et<br>financiers<br>Ministères        | Selon<br>périodicité              |
| 9. Rapports d'évaluation mi-parcours et de fin d'exécution de la SNEEG | Rendre compte de l'exécution à mi-parcours et de l'évolution vers les résultats et dégager les perspectives pour 2026                                                                                                  | DEEG                | Tous les acteurs                                                | 2019<br>2026                      |

### **5.3. Modalités et mécanismes de planification des activités d'exécution de la SNEEG**

La mise en œuvre de la SNEEG nécessite des activités de planification et de revue périodique, annuelle et à mi-parcours, de l'exécution des activités et d'élaboration du cadre d'actions à moyen et long terme et plans d'actions et de travail annuels.

#### **5.3.1. L'Actualisation du Cadre Logique**

Le Cadre logique de mise en œuvre de la SNEEG étant conçue et définie sur la base des quatre enjeux majeurs relevés à partir d'une analyse de situation établie en 2003, il est attendu, de l'exécution du PMO, une amélioration conséquente du niveau de prise en compte des questions de genre au Sénégal, l'évolution positive des rapports et relations entre les femmes et les hommes. Le contexte évoluant, d'année en année, il est prévu de réviser le Cadre logique pour tenir compte des résultats enregistrés, des orientations politiques et priorités nationales.

Par conséquent, le Cadre logique du SNEEG devra être revu et actualisé en fin 2019. L'actualisation serait faite selon un exercice participatif impliquant toutes les parties prenantes à la mise en œuvre. Naturellement, le niveau de révision de la chaîne de résultats de la SNEEG pourrait engendrer une modification de la structure des résultats et des travaux à mener de 2019 à 2026.

#### **5.3.2. Les Revues annuelles de l'exécution de la SNEEG**

Les activités de programmation de l'exécution du Plan de Mise en Œuvre privilégiant l'option de planification glissante et itérative, des revues annuelles sont prévues pour apprécier les conditions d'exécution, la cohérence d'ensemble des actions menées, le niveau et les chances de progression et d'atteinte des résultats, la validité des hypothèses de base et risques relevés à considérer.

Les revues annuelles seront réalisées, chaque année, au mois de décembre. Toutes les parties prenantes à l'exécution devraient y prendre part. Elles seront basées sur des rapports techniques rendant compte de l'exécution et des résultats obtenus. Les informations collectées à travers le système de suivi qui sera mis en place seront annuellement exploitées pour appuyer l'exercice de revue annuelle qui devrait tenir compte des rôles et responsabilités assumés par les différents acteurs.

#### **5.3.3. L'Evaluation à mi-parcours de la SNEEG**

La mise en œuvre de la SNEEG étant étalée sur une période allant de 2016 à 2026 et une période de trois (3) ans retenue pour l'exécution du Cadre d'Actions à Moyen Terme, il est nécessaire d'évaluer la SNEEG, à mi-parcours, en janvier 2019. L'objectif serait d'apprécier le niveau des résultats obtenus et les chances de progression et de réalisation ultérieure des effets et impact attendus. Le rapport d'évaluation à mi-parcours devraient être élaboré selon un exercice interne participatif auquel prendraient part les acteurs ayant pris part à l'exécution. Les résultats devraient être partagés selon des modalités qui permettraient à toutes les parties prenantes d'apprécier les conditions d'exécution et taux de réalisation des résultats attendus.

#### **5.3.4. Les Plans d'Actions et de travail annuels**

L'option de mise en œuvre de la SNEEG étant bâtie sur des modalités d'exécution de plan d'actions annuel privilégiant la réalisation des activités, d'année en année, il sera établi, dès le mois de décembre de l'année en cours, le plan d'actions annuel et en janvier de l'année suivante, le travail de travail annuel. Le plan de travail sera établi sur la base des conclusions et recommandations de la revue annuelle tenue avant ou en même temps que l'établissement du plan d'actions annuel. Ces plans de seront conçus de manière à permettre à chaque acteur de relever les activités relevant de ses responsabilités. Le plan de travail devra rester en cohérence avec le schéma d'ensemble et garder aussi la logique qui sous-tend la mise en œuvre. Etant donné le rôle dévolu à l'exécution sectorielle, le plan de travail devra tenir naturellement compte des programmes, projets et activités à réaliser dans les

ministères concernés. Dans ce sens, il est recommandé que les ministères sectoriels s'efforcent d'inscrire et trouver, au niveau de leur département, tout ou partie des ressources devant financer l'intégration transversale du genre au-delà de 2019.

#### 5.4. Plan de communication avec les parties prenantes

| Supports ou mécanismes                                                                               | Objectifs de communication                                                                                                                                           | Publics cibles                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Messages et information                                                                                                                                                  | Respons. | Calendrier                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------|
| Site Web de la DEEG                                                                                  | Favoriser le partage permanent de l'information relative à la mise en œuvre de la SNEEG                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acteurs de la mise en œuvre</li> <li>- Chercheurs</li> <li>- Publics sénégalais et extérieurs</li> </ul>                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Données exécution</li> <li>- Situation de référence</li> <li>- Niveau de progrès vers l'équité et l'égalité de genre</li> </ul> | DEEG     | Permanent                                             |
| Réunion de pilotage, d'orientation, de coordination et de concertation                               | Favoriser la synergie des intervenants<br><br>Favoriser l'harmonisation et la cohérence des interventions                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministères sectoriels</li> <li>- Organisations de la Société Civile</li> <li>- Collectivités locales</li> <li>- Représentants/tes du Parlement</li> <li>- Membres des Comités d'orientation et de pilotage</li> <li>- Partenaires techniques et financiers</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'exécutions techniques et financières</li> </ul>                                                                      | DEEG     | Périodique (mensuel, trimestriel, semestriel, annuel) |
| Bulletin d'information sur les progrès, étapes franchies et questions d'équité et égalité au Sénégal | Favoriser l'accès à l'information sur les progrès réalisés en matière de promotion de l'équité et l'égalité de genre au Sénégal                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acteurs de la mise en œuvre</li> <li>- Les populations</li> <li>- Les partenaires techniques et financiers</li> </ul>                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etat de réalisations des activités de mise en œuvre de la SNEEG et progrès enregistrés</li> </ul>                               | DEEG     | Bimensuel                                             |
| Publications des résultats de la SNEEG                                                               | Favoriser l'appréciation commune des résultats enregistrés et des progrès obtenus en termes de réalisation de l'équité et l'égalité de genre dans le contexte du PSE | Parties prenantes à l'exécution<br>Autres acteurs intéressés                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport à mi-parcours</li> <li>- Rapport de fin d'exécution</li> </ul>                                                          | DEEG     | 2019 : Mi-parcours<br>2026 : Fin d'exécution          |

#### 5.5. Budget de la SNEEG

**BUDGET STRATEGIE NATIONALE POUR L'EQUITE ET L'EGALITE DE GENRE 2016 - 2026**

| Code       | Catégorie de dépenses                                                                                                | 2017               | 2018               | 2019               | 2020        | 2021        | TOTAL                |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------|-------------|----------------------|
| <b>100</b> | <b>Institutionnalisation de l'intégration transversale du genre</b>                                                  |                    |                    |                    |             |             |                      |
| 101        | Appui aux audit genre des ministères et autres institutions                                                          | 35 000 000         | 75 000 000         | 75 000 000         | 86 250 000  | 99 187 500  | 370 437 500          |
| 102        | Appui à l'élaboration des plans d'institutionnalisation de l'intégration transversale du genre (PIG)                 | 10 000 000         | 15 000 000         | 15 000 000         | 17 250 000  | 19 837 500  | 77 087 500           |
| 103        | Appui à la mise en place et au fonctionnement des cellules genre                                                     | 10 000 000         | 20 000 000         | 20 000 000         | 23 000 000  | 26 450 000  | 447 525 000          |
| 104        | Production des modules et guides didactiques et de promotion de l'Equité et l'Egalité de Genre                       | 15 000 000         | 15 000 000         | 15 000 000         | 17 250 000  | 19 837 500  | 82 087 500           |
| 105        | Formation de base à l'analyse genre (Niveau 1; 2 et 3) des agents des cellules genre                                 | 75 000 000         | 35 000 000         | 35 000 000         | 40 250 000  | 46 287 500  | 231 537 500          |
| 106        | Appui à la formation spécialisée des agents des cellules genre sur l'analyse genre appliquée à des thèmes techniques | 50 000 000         | 50 000 000         | 75 000 000         | 86 250 000  | 99 187 500  | 313 625 000          |
| 107        | Appui à la formation de base et thématiques des équipe des Cellules d'Etudes et Planification (CEP) des ministères   | 85 000 000         | 85 000 000         | 75 000 000         | 86 250 000  | 99 187 500  | 430 437 500          |
| 108        | Appui aux activités de formation des agents des ministères                                                           | 37 500 000         | 37 500 000         | 37 500 000         | 43 125 000  | 49 593 750  | 205 218 750          |
| 109        | Formation de formateurs/trices spécialisés/es (niveau central et local)                                              | 45 000 000         | 20 000 000         | -                  | 0           | 0           | 65 000 000           |
| 110        | Appui à l'organisation des Journées ministérielles de l'équité et l'égalité de genre                                 | 45 000 000         | 45 000 000         | 45 000 000         | 51 750 000  | 59 512 500  | 700 656 250          |
| 111        | Voyage d'études d'expériences et conférences internationales                                                         | 25 000 000         | 25 000 000         | 25 000 000         | 28 750 000  | 33 062 500  | 136 812 500          |
|            | <b>Sous total/100</b>                                                                                                | <b>432 500 000</b> | <b>422 500 000</b> | <b>417 500 000</b> |             |             | <b>1 272 500 000</b> |
| <b>200</b> | <b>Valorisation du statut de la femme par rapport à celui de l'homme</b>                                             |                    |                    |                    |             |             | -                    |
| 201        | Sensibilisation des populations pour le changement de CAP en faveur de l'EEG                                         | 225 000 000        | 400 000 000        | 400 000 000        | 0           | 0           | 1 025 000 000        |
| 202        | Sensibilisation et plaidoyer auprès des décideurs et chefs religieux et coutumiers pour l'effectivité de l'EEG       | 45 000 000         | 35 000 000         | 35 000 000         | 0           | 0           | 115 000 000          |
| 203        | Campagne de lutte contre les violences faites aux femmes                                                             | 250 000 000        | 250 000 000        | 250 000 000        | 0           | 0           | 750 000 000          |
|            | <b>Sous total/200</b>                                                                                                | <b>520 000 000</b> | <b>685 000 000</b> | <b>685 000 000</b> |             |             | <b>1 890 000 000</b> |
| <b>300</b> | <b>Renforcement du pouvoir économique et autonomisation des femmes</b>                                               |                    |                    |                    |             |             | -                    |
| 301        | Promotion de l'accès équitable des femmes et des hommes aux services offerts par les IMF                             | 150 000 000        | 100 000 000        | 100 000 000        | 100 000 000 | 100 000 000 | 550 000 000          |
| 302        | Amélioration du niveau de connaissance des circuits d'accès au financement par les femmes et les hommes              | 100 000 000        | 90 000 000         | 90 000 000         | 90 000 000  | 90 000 000  | 460 000 000          |
| 303        | Renforcement des compétences techniques des femmes entrepreneurs                                                     | 300 000 000        | 300 000 000        | 300 000 000        | 300 000 000 | 300 000 000 | 1 500 000 000        |

**BUDGET STRATEGIE NATIONALE POUR L'EQUITE ET L'EGALITE DE GENRE 2016 - 2026**

| Code       | Catégorie de dépenses                                                                                             | 2017                 | 2018               | 2019               | 2020        | 2021        | TOTAL                |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|-------------|----------------------|
| <b>100</b> | <b>Institutionnalisation de l'intégration transversale du genre</b>                                               |                      |                    |                    |             |             |                      |
| 304        | Amélioration de l'accès des femmes entrepreneurs au marché                                                        | 200 000 000          | 200 000 000        | 200 000 000        | 200 000 000 | 200 000 000 | 1 000 000 000        |
| 305        | Amélioration des capacités organisationnelles des femmes                                                          | 250 000 000          | 250 000 000        | 250 000 000        | 250 000 000 | 250 000 000 | 1 250 000 000        |
|            | <b>Sous total/300</b>                                                                                             | <b>1 000 000 000</b> | <b>940 000 000</b> | <b>940 000 000</b> |             |             | <b>2 880 000 000</b> |
| <b>400</b> | <b>Promotion des droits de la femme et accès équitable aux instances de prise de décision</b>                     |                      |                    |                    |             |             | -                    |
| 401        | Evaluation des disparités et discriminations de genre dans les lois et règlements                                 | 45 000 000           | 45 000 000         | 45 000 000         | 45 000 000  | 45 000 000  | 225 000 000          |
| 402        | Atelier de révision et d'harmonisation des lois et règlements avec les conventions internationales                | 35 000 000           | 15 000 000         | 15 000 000         | 45 000 000  | 45 000 000  | 155 000 000          |
| 403        | Vulgarisation des textes révisés, promotion des droits humains pour l'EEG et formation des acteurs judiciaires    | 500 000 000          | 400 000 000        | 30 000 000         | 45 000 000  | 45 000 000  | 1 020 000 000        |
| 404        | Forum national et bilan annuel sur la promotion des droits de la femme, l'équité et l'égalité de genre au Sénégal | 45 000 000           | 45 000 000         | 45 000 000         | 45 000 000  | 45 000 000  | 225 000 000          |
| 406        | Campagne de promotion de l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux instances de décisions locales            | 300 000 000          | 400 000 000        | 500 000 000        | 45 000 000  | 45 000 000  | 1 290 000 000        |
|            | <b>Sous total/400</b>                                                                                             | <b>925 000 000</b>   | <b>905 000 000</b> | <b>635 000 000</b> |             |             | <b>2 465 000 000</b> |
| <b>500</b> | <b>Etudes, suivi, évaluation et planification</b>                                                                 |                      |                    |                    |             |             | -                    |
| 501        | Revue annuelle du rendement du plan de mise en œuvre de la SNEEG et évaluation d'étapes                           | 15 000 000           | 15 000 000         | 30 000 000         | 30 000 000  | 30 000 000  | 120 000 000          |
| 502        | Etudes et recherches                                                                                              | 30 000 000           | 45 000 000         | 45 000 000         | 45 000 000  | 45 000 000  | 210 000 000          |
| 503        | Soutien aux universités et instituts de recherche sur les questions de genre                                      | 25 000 000           | 50 000 000         | 75 000 000         | 75 000 000  | 75 000 000  | 300 000 000          |
| 504        | Production de données différenciées selon les sexes                                                               | 100 000 000          | 500 000 000        | 250 000 000        | 250 000 000 | 250 000 000 | 1 350 000 000        |
| 505        | Production et diffusion d'émissions radio, télévision et films vidéos sur les questions d'EEG                     | 25 000 000           | 50 000 000         | 50 000 000         | 50 000 000  | 50 000 000  | 225 000 000          |
|            | <b>Sous total/500</b>                                                                                             | <b>195 000 000</b>   | <b>660 000 000</b> | <b>450 000 000</b> |             |             | <b>1 305 000 000</b> |
| <b>600</b> | <b>Equipements Direction Equité et Egalité et Cellules genre</b>                                                  |                      |                    |                    |             |             |                      |
| 601        | Ordinateurs équipés de logiciels (DEEG et Cellules genre)                                                         | 33 750 000           | -                  | -                  |             |             | 33 750 000           |
| 602        | Imprimantes (DEEG et Cellules genre)                                                                              | 22 500 000           | -                  | -                  |             |             | 22 500 000           |
| 603        | Onduleurs (DEEG et Cellules genre)                                                                                | 2 250 000            | -                  | -                  |             |             | 2 250 000            |

**BUDGET STRATEGIE NATIONALE POUR L'EQUITE ET L'EGALITE DE GENRE 2016 - 2026**

| Code       | Catégorie de dépenses                                                                       | 2017               | 2018              | 2019              | 2020 | 2021 | TOTAL              |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|------|------|--------------------|
| <b>100</b> | <b>Institutionnalisation de l'intégration transversale du genre</b>                         |                    |                   |                   |      |      |                    |
| 604        | Photocopieurs                                                                               | 3 500 000          | -                 | -                 |      |      | 3 500 000          |
| 605        | Bureaux                                                                                     | 7 500 000          | -                 | -                 |      |      | 7 500 000          |
| 607        | Fauteuils                                                                                   | 1 500 000          | -                 | -                 |      |      | 1 500 000          |
| 608        | Chaises                                                                                     | 1 500 000          | -                 | -                 |      |      | 1 500 000          |
| 609        | Table conférence 16 places                                                                  | 900 000            | -                 | -                 |      |      | 900 000            |
| 610        | Vidéo projecteur                                                                            | 5 000 000          | -                 | -                 |      |      | 5 000 000          |
| 611        | Ecran de projection vidéo                                                                   | 750 000            | -                 | -                 |      |      | 750 000            |
| 612        | Véhicules 4x4                                                                               | 125 000 000        | -                 | -                 |      |      | 125 000 000        |
|            | <b>Sous total/600</b>                                                                       | <b>204 150 000</b> | <b>-</b>          | <b>-</b>          |      |      | <b>204 150 000</b> |
| <b>700</b> | <b>Autres services consommés et fournitures diverses</b>                                    |                    |                   |                   |      |      |                    |
| 701        | Assurance véhicule                                                                          | 750 000            | 800 000           | 850 000           | -    | -    | 2 400 000          |
| 702        | Carburants/maintenance véhicules                                                            | 10 000 000         | 12 000 000        | 20 000 000        | -    | -    | 42 000 000         |
| 703        | Frais Tél., fax                                                                             | 2 500 000          | 2 500 000         | 2 500 000         | -    | -    | 7 500 000          |
| 704        | Fournitures de bureau et consommables informatiques                                         | 10 000 000         | 15 000 000        | 20 000 000        | -    | -    | 45 000 000         |
| 705        | Reproduction manuels et rapports                                                            | 10 000 000         | 7 500 000         | 15 000 000        | -    | -    | 32 500 000         |
|            | <b>Sous total/700</b>                                                                       | <b>33 250 000</b>  | <b>37 800 000</b> | <b>58 350 000</b> |      |      | <b>129 400 000</b> |
| <b>800</b> | <b>Personnel unité de gestion SNEEG et Experts conseil</b>                                  |                    |                   |                   |      |      |                    |
| 801        | Indemnités et per diem voyages intérieurs et extérieurs                                     | 10 000 000         | 10 000 000        | 15 000 000        | -    | -    | 35 000 000         |
| 802        | Expertes/ts nationales/aux spécialistes (juriste-économiste-communication-renfor. capacité) | 14 400 000         | 14 400 000        | 14 400 000        | -    | -    | 43 200 000         |
| 803        | Expertes/ts spécialistes genre /assistance technique                                        | 84 000 000         | 84 000 000        | 84 000 000        | -    | -    | 252 000 000        |
| 804        | Spécialistes thématiques                                                                    | 75 000 000         | 50 000 000        | 25 000 000        | -    | -    | 150 000 000        |
| 805        | Secrétaire                                                                                  | 5 000 000          | 5 000 000         | 5 000 000         | -    | -    | 15 000 000         |

**BUDGET STRATEGIE NATIONALE POUR L'EQUITE ET L'EGALITE DE GENRE2016 - 2026**

| Code | Catégorie de dépenses                                        | 2017                 | 2018                 | 2019                 | 2020 | 2021 | TOTAL                 |
|------|--------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------|------|-----------------------|
| 100  | Institutionnalisation de l'intégration transversale du genre |                      |                      |                      |      |      |                       |
| 806  | Chauffeur                                                    | 7 500 000            | 7 500 000            | 8 000 000            | -    | -    | 23 000 000            |
|      | <b>Sous total/800</b>                                        | <b>195 900 000</b>   | <b>170 900 000</b>   | <b>151 400 000</b>   |      |      | <b>518 200 000</b>    |
| 900  | Divers imprévus et inflation                                 | 15 000 000           | 15 000 000           | 15 000 000           | -    | -    | 45 000 000            |
|      | <b>Sous Total/900</b>                                        | <b>15 000 000</b>    | <b>15 000 000</b>    | <b>15 000 000</b>    |      |      | <b>45 000 000</b>     |
| 1000 | <b>Budget total hors inflation</b>                           | <b>3 520 800 000</b> | <b>3 836 200 000</b> | <b>3 352 250 000</b> | -    | -    | <b>10 709 250 000</b> |
| 1001 | <b>Inflation 3%</b>                                          | <b>105 624 000</b>   | <b>115 086 000</b>   | <b>100 567 500</b>   | -    | -    | <b>321 277 500</b>    |
| 1002 | <b>GRAND TOTAL EN FCFA</b>                                   | <b>3 626 424 000</b> | <b>3 951 286 000</b> | <b>3 452 817 500</b> |      |      | <b>11 030 527 500</b> |
| 1003 | <b>GRAND TOTAL EN \$US</b>                                   | <b>7 634 577</b>     | <b>8 318 497</b>     | <b>7 269 089</b>     |      |      | <b>23 222 163</b>     |





## ANNEXES

### Annexe 1 : Femmes et Hommes en quelques chiffres clés

| Secteurs                | Domaines                | Taux ou nombres |        |       | Considérations techniques |
|-------------------------|-------------------------|-----------------|--------|-------|---------------------------|
|                         |                         | Femme           | Homme  | Total |                           |
| Démographie             | Population              |                 |        |       |                           |
|                         | Population active       |                 |        |       |                           |
|                         | Migration               |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Santé                   |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Agriculture             |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Elevage                 |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Pêche                   |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Participation politique |                         |                 |        |       |                           |
|                         | ▪ Assemblée nationale   |                 |        |       |                           |
|                         | ▪ Collectivités locales | Taux F          | Taux H |       |                           |
|                         | - Diourbel              | 49%             | 51%    |       |                           |
|                         | - Kaolack               | 49%             | 51%    |       |                           |
|                         | - Kaffrine              | 48%             | 52%    |       |                           |
|                         | - Kolda                 | 48%             | 52%    |       |                           |
|                         | - Fatick                | 48%             | 52%    |       |                           |
|                         | - Ziguinchor            | 48%             | 52%    |       |                           |
|                         | - Matam                 | 48%             | 52%    |       |                           |
|                         | - Saint Louis           | 47%             | 53%    |       |                           |
|                         | - Kédougou              | 47%             | 53%    |       |                           |
|                         | - Sédhiou               | 47%             | 53%    |       |                           |
|                         | - Tambacounda           | 47%             | 53%    |       |                           |
|                         | - Louga                 | 47%             | 53%    |       |                           |
|                         | - Thiès                 | 53%             | 47%    |       |                           |
|                         | - Dakar                 | 45%             | 45%    |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
| Administration Publique |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |
|                         |                         |                 |        |       |                           |

[illegible]

## Annexe 3 : Bibliographie

[illegible]



| <b>Institutions ayant pris part aux travaux</b>                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Observatoire des Relations de Genre                                                                               |
| Union Démocratique des Enseignants du Sénégal                                                                     |
| AFARD                                                                                                             |
| Agence Régional de Développement de Diourbel                                                                      |
| Agence Régionale de Développement de Dakar                                                                        |
| Agence Régionale de Développement de Kaffrine                                                                     |
| Agence Régionale de Développement de Kaolack                                                                      |
| Agence Régionale de Développement de Kédougou                                                                     |
| Agence Régionale de Développement de Kolda                                                                        |
| Agence Régionale de Développement de Louga                                                                        |
| Agence Régionale de Développement de Matam                                                                        |
| Agence Régionale de Développement de Saint-Louis                                                                  |
| Agence Régionale de Développement de St Louis                                                                     |
| Agence Régionale de Développement de Tambacounda                                                                  |
| Agence Régionale de Développement de Thiès                                                                        |
| Agence Régionale de Développement de Ziguinchor                                                                   |
| Agence Régionale de Développement/Fatick                                                                          |
| Amnesty Internat                                                                                                  |
| ASFUD                                                                                                             |
| Assemblée Nationale                                                                                               |
| Association des Femmes de l'Afrique de l'Ouest (AFAO)                                                             |
| Association Nationale d'Alphabétisation et de Formation des Adultes (ANAFa)                                       |
| Banque Mondiale                                                                                                   |
| BAT/PICTM/LUXDEV                                                                                                  |
| CAB/MDMFES                                                                                                        |
| Cellule d'Appui aux Elus Locaux (CAEL) / Union des Associations d'Elus Locaux (UAEL)                              |
| Centre Africain pour l'Education aux Droits Humains (CAEDHU)                                                      |
| CEPOD Ministère des Finances                                                                                      |
| CIRCADE                                                                                                           |
| Collectif Sénégalais des Africaines pour la Promotion de l'Education Relative à Environnement (COSAPERRE)         |
| COMFEM/CNTS                                                                                                       |
| Comité de Lutte contres les Violences faites aux Fmmes                                                            |
| Comité National des FEMMES Handicapées de la Fédération Sénégalaise des Associations des Handicapées (CNFH/FSAPH) |
| Comité Technique Régional de Dakar                                                                                |
| Comité Technique Régional de Thiès                                                                                |
| Consortium des Organisations Non Gouvernementales d'Appui au Développement                                        |
| Coopération Italienne                                                                                             |
| Coopération Technique Belge                                                                                       |
| CSDH                                                                                                              |

|                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Directoire Nationale des Femmes en Elevage (DINFEL)                                                                                   |
| Echos-Senegal-Com                                                                                                                     |
| FAO                                                                                                                                   |
| Fédération des Associations Féminines du Sénégal (FAFS)                                                                               |
| Femmes Education, Culture, Santé et Développement en Afrique (FECSDA)                                                                 |
| FEMNET/SENEGAL                                                                                                                        |
| Gendarmerie Nationale                                                                                                                 |
| Genre-Equité/UNSAS                                                                                                                    |
| Gouvernance de Diourbel                                                                                                               |
| Gouvernance de Kaffrine                                                                                                               |
| Gouvernance de Kaolack                                                                                                                |
| Gouvernance de Louga                                                                                                                  |
| Gouvernance de Tambacounda                                                                                                            |
| L'AS                                                                                                                                  |
| Le Soleil                                                                                                                             |
| M.PIPDTE                                                                                                                              |
| MIANPBG                                                                                                                               |
| Ministère de l'Agriculture et de l'Equipeement Rural                                                                                  |
| Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan/ UCSPE                                                                               |
| Ministère de l'Education Nationale                                                                                                    |
| Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche                                                                              |
| Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement                                                                                     |
| Ministère de l'Industrie et des Mines                                                                                                 |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance / Cellule de Communication                                                       |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Cellule de Suivi Opérationnel de Lutte contre la Pauvreté                       |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Centre d'Accueil, d'Information et d'Orientation pour les enfants en difficulté |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Centre national d'Assistance et de Formation pour la Femme                      |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Direction de la Famille                                                         |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Direction des Droits de la Protection de l'Enfance et des Groupes Vulnérables   |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Direction des Stratégies de Développement Communautaire et Social DD            |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /DOFEF                                                                           |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /Fonds d'Impulsion à la Microfinance                                             |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance /PALAM                                                                           |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance CEP/MEFP                                                                         |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance/ Cellule d'Etudes et de Planification                                            |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance/Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre                                   |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance/Direction de la Microfinance                                                     |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance/Direction des Organisations Féminines et de l'Entreprenariat Féminin             |
| Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance/Direction Entreprenariat Féminin                                                 |

|                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ministère de la Justice                                                                       |
| Ministère de la Santé et de l'Action Sociale/Cellule Genre                                    |
| Ministère Délégué auprès du Ministère du Renouveau chargé de la Ré et qualification de Basins |
| Ministère des Forces Armées/DIRCEL                                                            |
| Ministère du Commerce                                                                         |
| Ministère du Travail (MTDSOPRI)                                                               |
| Ministères des Postes et des Télécommunications                                               |
| Ministre de l'Energie                                                                         |
| MRUHCV                                                                                        |
| Observatoire Nationale de la Parité( ONP)                                                     |
| ONUFEMMES                                                                                     |
| Plan d'Action/Sida                                                                            |
| PLAN SENEGAL                                                                                  |
| PNUD                                                                                          |
| Primature                                                                                     |
| RENAJELFS                                                                                     |
| Réseau National des Femmes Rurales (RNFR)                                                     |
| SENTV                                                                                         |
| Service régional de Développement Communautaire /Kaolack                                      |
| Service régional de Développement Communautaire /Sédhiou                                      |
| Service régional de Développement Communautaire de Louga                                      |
| Service régional de Développement Communautaire SRDC/Kédougou                                 |
| Service Régional de Développement Communautaire SRDC/Thiès                                    |
| Service Régional de Développement Communautaire/Fatick                                        |
| Siweul FM 980                                                                                 |
| SOS EQUILIBRE                                                                                 |
| Sud Quotidien                                                                                 |
| SUDFM                                                                                         |
| UFCE                                                                                          |
| UNFPA                                                                                         |
| UNOWA                                                                                         |





## Liste des Documents consultés