

UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE  
OUEST AFRICAINE

-----  
La Commission



# STRATEGIE GENRE DE L'UEMOA

2018-2027

# Table des matières

Liste des sigles et abréviations.....	iv
<b>1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....</b>	<b>1</b>
1.1 Justification de la Stratégie Genre au sein de l'UEMOA.....	1
1.2 Cadre conceptuel.....	4
1.3 L'égalité de genre dans l'Espace UEMOA : état des lieux.....	6
1.3.1 Le classement mondial de l'UEMOA selon l'Indice d'Inégalité de Genre.....	6
1.3.2 La situation du Genre au plan de la reconnaissance et de l'exercice des droits.....	7
1.3.3 La représentation des femmes dans la gouvernance et les administrations publiques.....	11
1.3.4 Les disparités de Genre au niveau de l'éducation et l'alphabétisation.....	13
1.3.5 La situation du Genre aux plans de la démographie et de la santé .....	14
1.3.6 L'autonomisation économique des femmes.....	17
1.4 La prise en compte du Genre dans les politiques publiques en Afrique et dans l'UEMOA.....	21
1.4.1 Le cadre des politiques Genre en Afrique et des États membres.....	21
1.4.2 L'environnement institutionnel relatif à la prise en compte du Genre dans les politiques publiques et les budgets nationaux.....	23
1.5 Les enjeux régionaux en matière de genre et développement dans l'espace UEMOA .....	25
<b>2 VISION DE LA STRATEGIE GENRE DE L'UEMOA.....</b>	<b>27</b>
<b>3 OBJECTIF DE LA STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA.....</b>	<b>27</b>
<b>4 PRINCIPES DIRECTEURS.....</b>	<b>28</b>
<b>5 ORIENTATION STRATEGIQUE ET AXES D'INTERVENTION.....</b>	<b>29</b>

5.1	Amélioration du cadre d'intégration systémique de la dimension Genre dans les organes de l'union et dans les Etats membres.....	30
5.1.1.	Institutionnalisation de la dimension genre dans les États membres.....	30
5.1.2.	Accélération du processus d'intégration de la dimension genre dans les Organes de l'Union.....	31
5.2	Soutien à des initiatives spécifiques axées sur les droits, la représentation et l'autonomisation Economique des femmes.....	32
5.2.1	Consolidation des cadres juridiques et appui à la participation politique des femmes.....	32
5.2.2	Promotion des initiatives d'autonomisation économiques des femmes..	32
5.2.3	Identification de problématiques spécifiques de réduction de la pauvreté et de promotion de l'équité de genre.....	33
<b>6</b>	<b>PARTIES PRENANTES.....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>CADRE DE MISE EN OEUVRE.....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION.....</b>	<b>35</b>
8.1.	Les acteurs du suivi-évaluation de la Stratégie genre.....	35
8.2.	Les indicateurs du suivi-évaluation.....	35
8.3.	Les outils du suivi-évaluation.....	36
<b>9</b>	<b>LIEN AVEC LES THÉMATIQUES TRANSVERSALES.....</b>	<b>36</b>
<b>10</b>	<b>SYNERGIE AVEC LES AUTRES POLITIQUES ET PROGRAMMES...36</b>	
<b>11</b>	<b>CONDITIONS DE SUCCÈS.....</b>	<b>37</b>

## Liste des sigles et abréviations

BSG :	Budgétisation Sensible au Genre
CADHP :	Charte africaine des droits de l'homme et des peuples
CEDEF :	Convention sur l'Élimination de toutes les Discriminations à l'Égard des Femmes
CEDEAO :	Communauté Économique des États De l'Afrique de l'Ouest
CIP :	Comité Inter Parlementaire
DAJ :	Direction des Affaires Juridiques
DATC :	Département de l'Aménagement du Territoire Communautaire, des Transports
DCOOP :	Direction de la Coopération
DDET :	Département du Développement de l'Entreprise, de l'Énergie et du Tourisme
DDG :	Direction du Genre
DDH :	Département du Développement Humain
DMRC :	Département du Marché Régional, du Commerce, de la Concurrence et de la Coopération
DPE :	Département des Politiques Économiques et de la Fiscalité Intérieure
DRH :	Direction des Ressources Humaines
DSAF :	Département des Services Administratifs et Financiers
DSAME :	Département de la Sécurité Alimentaire, de l'Agriculture, des Mines et de l'Environnement
DSC :	Direction du Secrétariat de la Commission
ECOSOC :	Conseil Économique et Social des Nations Unies
ÉFH :	Égalité entre les femmes et les hommes
GERME :	Gérer Mieux votre Entreprise
GRH :	Gestion des ressources humaines
IDH :	Indice de Développement Humain
IDISA :	Indicateur de Développement et des Inégalités entre les Sexes en Afrique
IIG :	Indice des Inégalités de Genre
MGF :	Mutilations Génitales Féminines
MO :	Membres d'organes
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONU :	Organisation des Nations Unies
OSC :	Organisation de la Société Civile
PIRC :	Programme intégré de renforcement des capacités
RESOPE :	Réseau des Opératrices Économiques de l'UEMOA
SG :	Stratégie Genre
UA :	Union Africaine
UEMOA :	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
VBG :	Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA :	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome Immuno Déficience Acquis

## Résumé exécutif

Des économies intégrées et prospères ne peuvent être bâties sans offrir aux citoyens un accès équitable aux opportunités de création de richesses, tout en bénéficiant des retombées offertes par une croissance inclusive.

Dans cette optique, le Traité modifié de l'Union, notamment le Protocole additionnel N° II, relatif aux politiques sectorielles de l'UEMOA, dispose en son article 2 que « l'Union met en œuvre des actions communes en vue de créer un cadre favorable au renforcement du rôle de la femme dans l'intégration régionale et le développement économique et social des pays membres ».

Depuis une décennie, et vingt (20) ans après la Conférence de Beijing (1995), les États membres de l'UEMOA ont effectivement réalisé des progrès dans la création d'un environnement juridique plus favorable à la reconnaissance des droits humains des femmes mais qui demeure variable selon les pays.

Cependant, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent sur le plan juridique, politique, économique et social et de nombreux défis restent à relever dans tous les secteurs socio-économiques.

La persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'espace UEMOA montre que des insuffisances institutionnelles demeurent malgré l'adoption d'une politique nationale genre par chaque État. C'est pourquoi la Commission se propose de combler ces insuffisances communes par l'adoption d'une Stratégie Genre dont l'objectif est de contribuer à la promotion d'un environnement institutionnel communautaire favorable à l'égalité et à l'équité entre les femmes et les hommes dans les domaines économique, politique, social et culturel, au moyen d'une approche transversale du Genre dans les politiques, les programmes, les projets, les budgets et dans les pratiques managériales des États membres et des Organes de l'UEMOA.

La Stratégie Genre se justifie par la nécessité de créer un cadre de référence pour accélérer les avancées en matière d'intégration systémique du Genre au sein de la Commission et dans les États membres afin de donner un nouvel élan et d'enregistrer des progrès plus significatifs au niveau régional, dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, en proposant une vision ainsi qu'une orientation générale porteuse de changement et en phase avec la Vision 2020 de l'UEMOA.

La Stratégie Genre s'adosse non seulement au Traité modifié de l'Union, mais aussi aux engagements internationaux et/ou africains pris par les États membres en matière d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes. Ainsi, la vision présente l'UEMOA comme un espace communautaire dans lequel les femmes et les hommes prennent part à l'émergence d'une dynamique régionale de transformation sociale, favorisant leur participation à la gouvernance régionale, nationale et locale et leur accès équitable aux opportunités de création de richesses, tout en bénéficiant des retombées offertes par une croissance inclusive dans un environnement pacifié.

Les principes directeurs qui sous-tendent cette vision sont la subsidiarité, l'approche régionale, la prévention et la correction des inégalités et iniquités basées sur le Genre, l'égalité de droit et l'équité de Genre ainsi que le partenariat.

Pour objectiver cette vision, la Stratégie s'articule autour de deux axes d'intervention, à savoir :

Axe 1: Amélioration du cadre d'intégration systémique de la dimension Genre dans les Organes de l'Union et dans les États membres.

Axe 2 : Soutien à des initiatives spécifiques axées sur les droits, la représentation et l'autonomisation économique des femmes.

Afin de parvenir à une opérationnalisation optimale de cette Stratégie Genre, la Commission de l'UEMOA s'associera aux parties prenantes suivantes: les États membres, les Universités et institutions de formation, les organisations de la société civile, le secteur privé ainsi que les partenaires techniques et financiers.

La Stratégie Genre de l'UEMOA sera mise en œuvre à travers un plan d'actions qui sera actualisé tous les cinq (5) ans, tandis que la relecture et l'actualisation du document de Stratégie interviendra tous les 10 ans.

A terme, il est attendu de la mise en œuvre de la Stratégie Genre de l'UEMOA :

- une institutionnalisation du genre comme un principe de gouvernance et de gestion des politiques publiques dans l'espace UEMOA ;
- une participation de tout le potentiel humain de l'Union au développement de la région ;
- une réduction factuelle des inégalités de genre dans la société et dans tous les secteurs du développement de l'Union.

## 1.1 JUSTIFICATION DE LA STRATÉGIE GENRE AU SEIN DE L'UEMOA

L'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) a pour mission d'impulser et de coordonner l'intégration des économies des États membres en vue de créer un environnement favorable à la création de richesses pour un mieux-être des populations de l'espace communautaire. Cette mission est traduite par les objectifs définis dans le Traité de l'UEMOA, à savoir : (i) renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des États membres ; (ii) assurer la convergence des performances et des politiques macroéconomiques des États membres à travers une procédure de surveillance multilatérale ; (iii) créer un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des capitaux et le droit d'établissement des personnes, sur un tarif extérieur commun et une politique commerciale commune ; (iv) coordonner les politiques sectorielles communes et (v) harmoniser les législations des États membres en matière économique.

Le Protocole additionnel N° II du Traité, relatif aux politiques sectorielles de l'UEMOA, stipule en son article 2 que « l'Union met en œuvre des actions communes en vue de créer un cadre favorable au renforcement du rôle de la femme dans l'intégration régionale et le développement économique et social des pays membres ».

Sur la base du Traité de l'Union, des engagements pris par les États membres auprès des Nations Unies et dans le cadre de la 4ème Conférence Mondiale de la Femme tenue à Beijing (1995), le Conseil des Ministres de l'Union a adopté en 1999 la recommandation N°03/99/CM/UEMOA du 21 décembre 1999 relative à la mise en œuvre d'actions communes en matière de promotion et de renforcement du rôle de la femme dans l'UEMOA.

Cette recommandation invite les États membres, dans un souci d'égalité des chances, à mettre en œuvre à court et à moyen termes le plan d'actions communautaires pour la promotion et le renforcement du rôle de la femme, articulé autour des axes suivants : (i) la mise en place d'un mécanisme national de suivi et d'évaluation du plan d'actions communautaires en matière de renforcement du rôle de la femme ; (ii) la mise en œuvre de mesures incitatives pour soutenir l'accès et le maintien des filles dans tous les ordres d'enseignement ;

(iii) le recours à la Commission de l'UEMOA pour la coordination de la mobilisation des fonds et de l'expertise nécessaires pour la mise en œuvre du plan d'actions communautaires ; (iv) l'accroissement de la visibilité de la contribution économique et sociale des femmes ; (v) la mise en réseau des associations professionnelles des femmes et des opératrices économiques de l'Union ; (vi) la prise en compte des questions Genre et développement dans les politiques et programmes au sein de l'Union ; (vii) la ratification par les États non encore signataires de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) et, par tous les États membres, du protocole facultatif relatif à la CEDEF ; (viii) l'appui auprès des institutions financières pour le renforcement d'activités rémunératrices ou créatrices d'emploi entreprises par les femmes et orientées vers elles.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette recommandation, la Commission a réalisé plusieurs actions majeures visant la promotion de la femme et de la jeune fille, telles que : (i) la création d'un réseau des opératrices économiques de l'UEMOA (RESOPE) ; (ii) la formation des membres du RESOPE en artisanat et en gestion selon l'approche « Germe » (Gérez Mieux Votre Entreprise) du BIT ; (iii) la formation de formateurs en réparation des séquelles de l'excision ; et (iv) la réalisation d'une étude sur la problématique de scolarisation de la jeune fille

en zones transfrontalières. De plus, des formations en matière de genre et développement ont été offertes aux décideurs et aux cadres de la Commission.

L'analyse participative de la performance institutionnelle de la Commission en matière d'intégration du Genre, conduite en juin 2012, a démontré que ces actions étaient utiles pour les bénéficiaires. Elle a toutefois révélé que leur portée était limitée au regard, notamment, de l'étendue ou de l'échelle communautaire des préoccupations adressées et de l'ampleur des besoins à combler. De plus, la mise en application de ces formations par l'intégration du Genre dans les politiques sectorielles n'a pas été systématisée.

Cette faible portée globale de l'intervention de la Commission en matière d'intégration du Genre, associée à l'attention de plus en plus marquée pour les principes de base du Traité de l'Union (tels la subsidiarité et la complémentarité), encourage la Commission à inscrire sa Stratégie d'intégration du Genre dans une approche régionale et structurante, génératrice de valeur ajoutée significative pour les États membres de l'Union. Cette approche régionale de la Stratégie Genre assure, en effet, les bases d'une poursuite de la responsabilité individuelle et collective des États et les possibilités d'une meilleure rationalisation des interventions de la Commission en matière d'intégration du Genre, conformément à la vision 2020 de l'UEMOA approuvée par les Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union.

Cette option correspond à l'esprit du rapport du 4 décembre 2010 du Panel de Haut Niveau sur la vision 2020 de l'UEMOA, qui a donné un souffle nouveau en formulant la recommandation suivante : « prendre en compte la dimension «Genre» et la dimension «Jeunes», de manière plus systématique dans l'élaboration des politiques<sup>1</sup> ».

L'opérationnalisation du Plan Stratégique de la Commission 2011-2020 et l'élaboration du Programme Intégré de Renforcement des Capacités (PIRC) ont ainsi permis de favoriser l'ancrage de l'approche d'institutionnalisation du Genre conformément à la volonté de la Commission d'enregistrer des progrès en la matière, de moderniser sa gestion par l'amélioration de ses performances institutionnelles et techniques ainsi que par une meilleure prise en compte de la dimension Genre dans ses politiques et programmes et l'élaboration d'une Stratégie Genre à l'endroit des États membres.

La Stratégie Genre constitue un cadre de référence pour accélérer les avancées en matière d'intégration systémique du Genre au sein de la Commission afin de donner un nouvel élan et d'enregistrer des progrès plus significatifs au niveau régional en proposant une vision et des orientations stratégiques porteuses de changement, et en phase avec la Vision 2020 de l'UEMOA, l'évolution des sociétés et les défis exprimés par les États.

<sup>1</sup> L'UEMOA en 2020, Rapport du Panel de Haut Niveau, 4 décembre 2010, page 23.

<sup>2</sup> Tous les États membres se sont dotés d'une Politique Nationale Genre, adoptée, pour chacun d'eux, par son Conseil des Ministres.

La Stratégie Genre se veut être un levier régional qui vient en complémentarité aux Politiques Nationales Genre des États membres<sup>2</sup>. Ainsi, elle permettra d'apporter des réponses adaptées aux problématiques communes tout en prenant en compte les enjeux régionaux qui touchent différemment les femmes et les hommes, la jeunesse (filles et garçons).

## 1.2 CADRE CONCEPTUEL

L'approche genre fait référence à des concepts clés dont la définition permet de fixer les valeurs qui y sont rattachées et de lever les équivoques éventuelles dans un contexte où ces notions sont souvent mal comprises. Les définitions du « genre », de « l'égalité de genre », de « l'équité de genre » et de « l'institutionnalisation du genre », retenues ici, se réfèrent aux définitions du Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC) en tenant compte des préoccupations des États membres et de la Commission.

Dans le cadre de la Stratégie Genre de l'Union, les concepts de « Genre », de « l'égalité de Genre », de « l'équité de Genre » et de « l'institutionnalisation du Genre » se définissent comme suit :

### **Le Genre**

Le concept genre fait référence à l'ensemble des caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans une société et dans un contexte historique et culturel donné, qui façonnent l'identité sociale d'un individu. C'est un concept qui met l'accent sur les rôles sociaux qui sont appris à travers le processus de socialisation, qui changent selon le milieu et l'époque, ainsi que sur les relations de pouvoir qui en découlent. La répartition des rôles entre les femmes et les hommes n'est pas en soi négative. Cependant, elle a bien souvent comme conséquence de favoriser ou de restreindre la capacité d'accéder aux responsabilités et de bénéficier des retombées du développement. Les rôles ne sont pas immuables : puisqu'ils ont été construits par la société, ils peuvent être modifiés. Pour que les hommes et les femmes aient les mêmes chances d'accéder aux ressources, de développer leurs capacités, de faire des choix et de décider de leur avenir, cela nécessite la transformation des rapports sociaux inégalitaires - en particulier des rapports de genre - et l'amélioration du statut des femmes.

## L'égalité de Genre

Ce concept signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les femmes et les hommes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement, politique, économique, social et culturel d'un pays, d'une région, et qu'ils peuvent en tirer profit à part égale.

## L'équité de Genre

L'équité fait référence au fait d'être juste envers les femmes et les hommes et d'en faire un moyen de correction des écarts. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales.

## L'institutionnalisation de l'égalité de Genre

«La démarche d'institutionnalisation du Genre ou Gender Mainstreaming (en anglais) consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes».

En outre, l'institutionnalisation du Genre implique la nécessité de conjuguer l'approche transversale qui fait du genre une préoccupation permanente dans la formulation des politiques, des orientations stratégiques, réformes, programmes et budgets des organisations avec les actions ou mesures spécifiques temporaires pour réduire les écarts ou corriger les inégalités observées. Ces mesures temporaires visent à lutter contre les conséquences directes et indirectes des discriminations ou inégalités héritées du passé, ou créées par les lois ou les projets. On constate que ces inégalités sont généralement au détriment des femmes dans toutes les sociétés (Cf. encadré 1).

## Encadré 1 : Distinction entre Sexe et Genre

SEXE	GENRE
Caractéristiques biologiques, physiologiques qui définissent les hommes et les femmes : <ul style="list-style-type: none"><li>- Innées</li><li>- « Permanentes, Immuables »</li><li>- Communes à toute société</li></ul>	Caractéristiques sociologiques : <ul style="list-style-type: none"><li>- Apprises, inculquées</li><li>- Modifiables,</li><li>- Différentes selon sociétés et temps</li></ul>

### 1.3 L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS L'ESPACE UEMOA : ÉTAT DES LIEUX

#### 1.3.1 Le classement mondial de l'UEMOA selon l'Indice d'Inégalité de Genre

L'égalité de genre (masculin et féminin) se mesure généralement par des indicateurs reliés aux droits de la personne, à la santé, à l'éducation et à l'autonomisation laquelle implique une participation à la prise de décision et la possibilité de gagner un revenu par l'accès aux ressources productives.

Selon les Nations-Unies<sup>3</sup>, l'indice d'inégalité de genre (IIG) sert de référence en la matière. Cet indice composite permet de mesurer le déficit de progrès sur la base d'indicateurs reliés à la mortalité maternelle, le taux de fertilité des filles de 15 à 19 ans<sup>4</sup>, le taux de représentation des femmes au parlement national, le pourcentage des femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un enseignement secondaire et supérieur et le taux d'activité de la population active (féminine et masculine).

Sur un total de 188 pays, le classement des États membres de l'Union, suivant l'indice d'inégalité de genre 2015, varie de la 120<sup>e</sup> à la 157<sup>e</sup> position<sup>5</sup>. Le Sénégal arrive en tête avec l'indice d'inégalité de genre le plus bas et se situe à la 120<sup>e</sup> position, suivi du Togo (134<sup>e</sup>), du Bénin (144<sup>e</sup>), du Burkina Faso (146<sup>e</sup>), de la Côte d'Ivoire (155<sup>e</sup>), du Mali (156<sup>e</sup>) et du Niger (157<sup>e</sup>)<sup>6</sup>. Le Mali et le Niger enregistrent les taux les plus élevés de mortalité maternelle et de fertilité chez les filles âgées de 15 à 19 ans. La Côte d'Ivoire, en situation de post-conflit, a connu une régression de ses indicateurs sociaux, notamment la mortalité maternelle, le taux de fertilité des adolescentes et le taux d'activité des femmes. Le tableau 1 présenté en annexe fait état du positionnement par pays selon les indicateurs.

<sup>3</sup> Source : Rapport mondial sur le développement humain 2016, PNUD.

<sup>4</sup> Le taux de fertilité des filles âgées de 15 à 19 ans est le nombre de naissances pour 1000 filles âgées de 15 à 19 ans.

<sup>5</sup> Source : Rapport mondial sur le Développement Humain 2016, PNUD.

<sup>6</sup> Information non disponible pour la Guinée-Bissau.

### 1.3.2 La situation du Genre au plan de la reconnaissance et de l'exercice des droits

Au cours de la dernière décennie, les avancées en matière de promotion et de protection des droits des femmes dans l'espace UEMOA se sont traduites par le renforcement des cadres juridiques au niveau des engagements internationaux et africains ainsi que des lois nationales.

Au niveau international, 187 pays ont adhéré à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui est l'instrument de référence en matière de droits des femmes. Elle a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'ONU et est entrée en vigueur depuis le 3 septembre 1981. Le Protocole facultatif, qui y est rattaché, vise à favoriser un plus grand respect des dispositions de la Convention.

À ce jour, les États membres de l'UEMOA ont ratifié la CEDEF et son Protocole facultatif sans réserve<sup>7</sup>, à l'exception du Niger. Ce pays a émis des réserves sur les droits des femmes en matière de succession, du choix de la résidence de la femme mariée, du choix du nom de famille, de l'espacement des naissances et de la dissolution du mariage.

Au niveau continental, l'Union Africaine a adopté en 2003 le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique (CADHP), lequel a été ratifié par six États membres de l'UEMOA, à l'exception de la Guinée Bissau et du Niger qui l'ont signé respectivement en 2004 et en 2008, sans l'avoir encore ratifié.

Le Protocole à la CADHP est un instrument novateur dont l'objectif est de garantir l'indivisibilité des droits des femmes. Tout en s'appuyant sur les fondements de la CEDEF, il vient combler ses lacunes en rendant les droits de la personne plus applicables aux femmes en Afrique. Le Protocole offre un cadre juridique de référence pour assurer le respect des droits humains des femmes, l'élimination des discriminations et des pratiques néfastes, le droit à la vie et à l'intégrité physique, l'égalité des droits en matière civile et familiale, l'accès à la justice, le droit de participation au processus politique, la protection dans les conflits armés, le droit à la santé, à la protection sociale et à la sécurité alimentaire.

<sup>7</sup> Les 12 pays ayant émis des réserves sont les suivants : Égypte, France, Liban, Maurice, Mauritanie, Monaco, Niger, République arabe syrienne, Royaume Uni, Suisse, Tunisie et Vietnam. Le Maroc a retiré ses réserves par une notification du 8 avril 2011.

La force de ce Protocole est de permettre aux femmes le recours juridique auprès de la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples en cas de non-respect par les États signataires.

Au niveau national, tous les États membres consacrent l'égalité de tous leurs citoyens (hommes et femmes) sans discrimination fondée sur le sexe. De plus, certains États ont adopté ou modifié la législation touchant les droits des femmes et de la famille.

La révision des codes de la famille a connu des avancées dans certains pays. En Côte d'Ivoire, la loi sur le mariage a été révisée en 2013 instituant le principe de l'égalité des époux, la cogestion de la famille et la responsabilisation des époux dans l'intérêt supérieur de la famille et des enfants. Au Togo, un nouveau Code des personnes et de la famille a été promulgué en 2012 et modifié en 2014 par la loi N°2014 - 019 du 17 novembre 2014 afin de l'harmoniser avec les engagements internationaux.

En revanche, au Mali, le nouveau code de la famille adopté le 2 décembre 2011 n'a pas conduit à une réforme majeure en raison des résistances exprimées par le Haut Conseil Islamique. Ce Code contient des dispositions qui vont à l'encontre des conventions internationales signées par ce pays. L'âge au mariage est de 16 ans pour les filles et 18 ans pour les garçons, le mariage de la fille peut être autorisé à partir de l'âge de 15 ans, la femme doit obéissance à son mari qui est reconnu comme le chef de famille, le mariage religieux est juridiquement reconnu. Quant au Niger, il ne dispose pas encore d'un code de la famille.

En outre, même dans les pays de la région où les réformes sont les plus novatrices (ex : Côte d'Ivoire, Sénégal, Burkina Faso et Bénin), plusieurs sources de lois (moderne, religieuse et traditionnelle) continuent à régir la vie des femmes et à entraver la jouissance de leurs droits. Les codes de la famille confèrent, dans presque tous les pays de la région, le monopole du pouvoir de décision au mari considéré comme le chef de famille, sauf au Burkina Faso, au Bénin, en Côte d'Ivoire et au Togo. De plus, dans certains pays comme le Mali, les mariages précoces sont légitimés par les lois en vigueur, fixant l'âge légal au mariage pour les filles à moins de 18 ans.

Le droit égal des femmes à la succession et à l'héritage a connu également des avancées dans certains pays. En Côte d'Ivoire, la loi sur le foncier rural a été revue pour accorder des droits égaux aux femmes et aux hommes. Au Bénin, la loi sur le régime foncier rural garantit aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales. En dehors de ces percées juridiques importantes, le droit à la succession du patrimoine familial et l'accès des femmes à la terre et à la propriété demeurent limités en pratique en raison de la persistance des discriminations légales, des règles du droit musulman et du droit coutumier qui, au niveau des couches populaires, priment sur le droit moderne.

Les femmes et les filles de l'Union continuent de subir de nombreuses violations de leurs droits humains fondamentaux dans les relations conjugales, familiales, dans le cadre du travail et dans la société en général, telles que : les mutilations génitales féminines, les violences physiques et psychologiques, le viol conjugal, le harcèlement sexuel, le mariage forcé, le lévirat. Enfin, la traite des personnes, l'exploitation et le travail forcé des filles et des garçons de même que les violences envers les femmes ont pris de l'ampleur dans la région en raison de la pauvreté et des situations de crise politique, de conflit ou post-conflit qu'ont connues certains pays (Burkina Faso, Mali, Sénégal, Guinée Bissau, Côte d'Ivoire).

Dans le but de contrer le phénomène et l'ampleur des violences, de plus en plus de pays se dotent de lois incriminant les violences basées sur le Genre (VBG). Le Bénin a adopté en 2012 une loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes, la Guinée Bissau en 2013, la Mali et le Burkina Faso en 2015.

La Côte d'Ivoire dispose depuis 2016 d'une circulaire et d'un avant-projet de loi sur la protection des victimes et des témoins de VBG. Au Togo, le code pénal de 2015 prévoit des dispositions spécifiques relatives aux VBG. Les autres pays ne disposent pas de lois spécifiques sur les violences basées sur le Genre (Mali, Niger, Sénégal). Par ailleurs, à l'exception du Mali, les sept autres États membres ont adopté des mesures législatives interdisant les mutilations génitales féminines (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Niger, Sénégal et Togo). Pour la CEDEAO, on compte neuf pays ayant fait de même, soit les sept de l'UEMOA sus mentionnés en plus de la Guinée et du Ghana.

Le signe encourageant vient des pays qui ont pris des mesures dans les années 1980 ou ont adopté une législation. Ces États enregistrent une diminution de la prévalence des MGF (Burkina Faso et Sénégal). En outre, les données récentes font état d'un niveau plus faible de cette pratique chez la tranche d'âge des 15-19 ans en comparaison aux 35-39 ans, et ce pour tous les pays concernés dans la région, à l'exception du Mali. Selon la dernière Enquête Démographique et de Santé (l'EDS du Mali 2012-2013), la pratique de MGF est presque universelle avec 91% de femmes de 15 à 49 ans ayant subi la pratique. Sept filles sur dix âgées de 0 à 14 ans ont déjà été soumises à la pratique (69%) et la proportion s'élève à 83% entre 10 et 14 ans.

Le Burkina Faso enregistre un taux de 67% pour les 15 à 49 ans et de 11,3% pour la tranche d'âge de 0 à 14 ans<sup>8</sup>. Pour le Togo, le taux de prévalence des MGF est de 28% pour les 45 à 49 ans et de 3% pour les filles de 15 à 19 ans<sup>9</sup>. La Guinée Bissau enregistre un taux de 50%. C'est au Niger que la pratique des MGF est la moins répandue avec un taux de 2%. Ces évolutions révèlent une tendance à la renonciation graduelle à cette pratique néfaste.

Le Rapport de Beijing + 20 du Togo relate que l'excision est devenue un phénomène transfrontalier. Pour éviter d'être frappées par la loi portant interdiction des MGF, des familles quittent le Togo pour aller faire exciser leurs filles dans les pays frontaliers et parfois cette pratique se fait également sur les bébés. Ainsi, entre le signalement et la poursuite, ces familles disparaissent sans adresse et les dossiers restent sans suite<sup>10</sup>. Cette pratique est également observée dans d'autres pays de l'Union comme le Bénin<sup>11</sup>.

Les pas accomplis 20 ans après la Conférence de Beijing par les États membres de l'UEMOA ont permis de créer un environnement juridique plus favorable à la reconnaissance des droits humains des femmes, mais la situation est variable selon les pays. De nombreux défis restent à relever pour harmoniser les lois nationales avec les engagements internationaux et africains, pour combler les vides juridiques et pour réformer les systèmes judiciaires afin de les rendre accessibles aux femmes et aux pauvres. L'harmonisation des lois au niveau de l'espace UEMOA pourrait constituer un levier régional pour soutenir notamment la lutte contre les violences basées sur le Genre, les mutilations génitales féminines, ainsi que pour améliorer les codes des personnes et de la famille, les lois foncières et successorales.

### **1.3.3 La représentation des femmes dans la gouvernance et les administrations publiques**

La participation politique des femmes a connu une percée au niveau de leur représentation parlementaire. Au niveau mondial, la moyenne qui se situe aujourd'hui à 23,6%, avait augmenté de 8 points entre 1998 et 2008 alors que l'augmentation n'avait été que d'un point entre 1975 et 1995. La moyenne de la représentation des femmes dans les parlements en Afrique subsaharienne est de 28,1%. Le plus faible taux est de 5,6% pour le Nigéria et le plus élevé de 61,3% au Rwanda qui arrive le premier au classement mondial. Ces progrès sont attribuables en grande partie à l'adoption de quotas et d'autres mesures spéciales temporaires par 95 pays dont 22 pays africains (voir le tableau 2a en annexe).

Dans l'espace UEMOA, la situation se présente comme suit : le Sénégal a voté une loi sur la parité (2010) ; le Togo a institué la parité dans son code électoral (2013) ; le Burkina Faso dispose d'une loi sur les quotas (2009) ; la Côte d'Ivoire a soumis à son Assemblée Nationale un projet de loi dans ce sens ; le Niger a adopté une loi sur les quotas à hauteur de 15% pour les fonctions électives et de 25% pour les fonctions nominatives ; dans le même sens, le Mali a institué un quota de 30% en 2015. Le Bénin et la Guinée Bissau ne disposent pas de loi dans ce sens.

Le niveau de représentation global des femmes dans l'espace UEMOA, qui est de 16,06%, est nettement plus élevé que celui des autres États membres de la CEDEAO, qui se situent au taux de 11,33% donnant une moyenne régionale de 13,94%, loin de l'objectif de 30% de représentation recherchée selon les normes internationales (voir les tableaux 2a et 2b en annexe).

Le Sénégal, grâce à l'application de la loi sur la parité homme-femme, se hisse au 7<sup>ème</sup> rang du classement mondial avec un taux de représentation qui est passé de 22,7% en 2011 à 42% en 2017. Ce pays se classe tout juste après la Suède et avant l'Afrique du Sud. La Guinée Bissau, le Niger et le Togo ont des taux de représentation compris entre 13,3% et 17,6% alors que le Bénin, le Burkina Faso la Côte d'Ivoire et le Mali ont des taux qui sont de 7,2%, 9,4%, 9,2% et 8,8%. Le cas du Sénégal démontre que lorsque des mesures sont prises, les écarts peuvent être considérablement réduits.

Pour ce qui a trait à la représentation des femmes dans les gouvernements, la proportion de femmes occupant la fonction de ministre varie de 11% (Burkina Faso) à 20,50% (Sénégal)(voir le tableau 2c en annexe).

La représentation des femmes et des hommes dans les administrations publiques des États membres révèle également des disparités. Selon les données les plus récentes disponibles de 2013, le taux de représentation des femmes dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique pour le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Mali se situe entre 30 et 33% alors qu'il n'est que de 18,9% pour le Togo. De façon générale, les fonctions publiques des États membres de l'Union sont caractérisées par un taux de représentation des femmes dans les effectifs généraux relativement faible. Les femmes sont souvent cantonnées dans les échelons inférieurs et sont concentrées dans les secteurs à vocation sociale (santé, éducation, action sociale). Aussi, les réformes entreprises par les États membres doivent-elles relever le défi d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de conception et de responsabilité, tout en veillant à assurer la relève par le recrutement des jeunes filles et garçons. Il y va de l'amélioration de la performance organisationnelle des administrations publiques de l'Union, qui doivent gagner en efficience et en efficacité tout en représentant équitablement les populations qu'elles servent.

<sup>8</sup> Source : Enquête multisectorielle 2015.

<sup>9</sup> Dernier rapport de l'UNICEF sur les Mutilations génitales féminines : UNICEF : Mutilations génitales féminines/excision : aspects statistiques et étude de la dynamique des changements, New York, 2013.

<sup>10</sup> Rapport de Beijing + 20 du Togo, page 30.

<sup>11</sup> Etude sur la persistance des MGF, Ministère des Affaires Sociales, 2017, Bénin.

### 1.3.4 Les disparités de Genre au niveau de l'éducation et l'alphabétisation

Selon le rapport mondial de suivi des OMD, l'Afrique a fait un bond spectaculaire en matière de scolarisation dans la poursuite de l'objectif de scolarisation au primaire à hauteur de 95%. Dans l'espace UEMOA, c'est le Sénégal qui a atteint le niveau le plus élevé de réalisation de l'OMD n°2 (Assurer l'éducation primaire pour tous) se situant à plus de 80% (selon le Rapport OMD 2015). Le Bénin et le Togo se signalent avec un taux net de scolarisation au primaire respectivement de : 87,5%, et de 82,2% pour les filles et de 92,8% et de 83,9% pour les garçons. Le Burkina Faso, le Mali et le Niger se situent à un niveau de moins 80% de la cible fixée par les OMD. En revanche, les efforts déployés ont été appréciables. Le Burkina Faso a augmenté son taux de 40% entre 1991 et 2012 avec une progression de 25,3% à 64,5%. Pour la même période, le Niger a enregistré une augmentation de 24,3% l'amenant à 65,7% au niveau du taux de scolarisation au primaire.

Selon les données de l'UEMOA, les femmes représentaient 29% des effectifs étudiants pour l'année 2009-2010. Par ailleurs, il apparaît que la répartition des effectifs selon le genre et selon les domaines est très marquée. Alors que le taux de représentation des femmes dans les filières scientifiques oscille autour de 20%, il se situe autour de 80% dans les filières de gestion, de services aux personnes et de journalisme. Cette répartition détermine la représentativité ultérieure selon les secteurs dans le marché de l'emploi.

Globalement, pour ce qui a trait à l'alphabétisation des adultes (adultes de plus de 15 ans), les 15 pays de l'Afrique de l'Ouest se situent parmi les moins bien classés au niveau mondial, avec des taux en-deçà de 50% pour l'Afrique subsaharienne. Alors que les taux d'alphabétisation des adultes pour le Bénin, le Burkina Faso et le Niger sont inférieurs à 30%, le taux d'alphabétisation des femmes est encore plus faible, respectivement à 18%, 22% et 15%. Quatre pays de l'Union ont des taux se situant entre 50 et 60% (Sénégal, Guinée Bissau, Côte d'Ivoire et Togo).

En revanche, le taux d'alphabétisation des femmes pour la tranche des 15 à 24 ans se situe à plus de 50% dans quatre pays de l'UEMOA, à savoir le Togo (72,7%), la Guinée Bissau (67,2%), la Côte d'Ivoire (62,7%) et le Sénégal (56,2%). Le Burkina Faso a un taux de 33,1% et le Bénin se situe à 30,8%. Le Niger et le Mali accusent un réel retard avec un taux respectif de 23,2% et 25% (voir le tableau 3 en annexe).

L'éducation et l'alphabétisation représentent de grands défis pour le développement du capital humain au sein de l'Union. L'égalité d'accès des filles et des garçons à l'éducation se heurte à des contraintes majeures. Les filles et les garçons issus de milieux défavorisés, ou vivant en zones rurales ont plus de probabilités d'être exclus de l'éducation, surtout au cycle du secondaire. Ce phénomène est plus accentué chez les filles, en raison des pesanteurs socioculturelles, des représentations sexistes des rôles des filles et des garçons dans la société. Cela se traduit souvent par des mariages précoces, des taux de fécondité élevés chez les adolescentes et le travail des enfants au profit de leurs familles en situation de pauvreté. L'accès des garçons à l'éducation se trouve également limité, particulièrement dans les zones de conflits ou post-conflits où ils sont appelés à devenir des enfants associés aux forces et aux groupes armés (Mali).

En dépit des progrès réalisés en matière d'éducation dans l'espace UEMOA, beaucoup d'efforts restent à déployer pour assurer la qualité de l'éducation, augmenter le taux d'achèvement du cycle primaire des élèves, notamment des filles, et assurer leur passage au cycle de secondaire pour atteindre un niveau qualifiant de formation qui soit en adéquation avec les besoins pour l'accélération de la croissance économique et le développement humain.

### 1.3.5 La situation du Genre aux plans de la démographie et de la santé

L'espace UEMOA compte 100 millions d'habitants. Le taux annuel moyen de croissance démographique de la population totale pour la période de 2010-2015 s'est établi à 2,6%, avec un pourcentage variant de 2,0% pour le Togo à 3,5% pour le Niger. La population de l'espace UEMOA est la plus jeune du monde avec un âge médian qui varie de 15,1 pour le Niger et 20,3 pour la Côte d'Ivoire pour se situer à une moyenne de 17,9 ans pour l'Union<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> L'âge médian par pays : Bénin (17,7), Burkina Faso (17), Côte d'Ivoire (20,3), Guinée Bissau (19,8), Mali (16), Niger (15,1), Sénégal (18,4) et Togo (19,6). Source UNFPA.

<sup>13</sup> Statistiques sanitaires mondiales 2014, Organisation Mondiale de la Santé.

En 2012, l'espérance de vie à la naissance dans l'espace UEMOA varie selon les pays de 53 à 64 ans avec une moyenne de 57,8 ans et une progression annuelle de 0,7% entre 1990 et 2012. L'espérance de vie moyenne chez les femmes est de 60,4 ans contre 57,6 ans pour les hommes<sup>13</sup>.

L'indice de fécondité élevé variant de 4,8 au Togo à 7,6 au Niger constitue le défi démographique majeur en Afrique. À cela s'ajoute un taux de mortalité maternelle élevé variant de 320 à 720 pour 100 000 naissances vivantes en 2012<sup>14</sup> avec une moyenne de 496,3 pour 100 000 naissances vivantes pour l'espace UEMOA. L'ampleur des efforts à déployer explique pourquoi la cible fixée pour 2015 dans le cadre des OMD, soit un taux de 197,8/100 000 pour l'espace UEMOA et de 172/100 000 pour l'Afrique de l'Ouest, n'a pu être atteinte.

Rappelons qu'en 2009, la situation relative à la mortalité maternelle en Afrique était à ce point critique que le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies a adopté, le 17 juin de la même année, une résolution reconnaissant que la mortalité maternelle évitable est une violation des droits de la femme à la vie, à la santé, à la dignité, à l'éducation et à l'information.

La couverture contraceptive qui varie de 8 à 18% en 2012, avec une moyenne de 13,9% dans l'espace UEMOA, reste faible par rapport aux autres régions du continent : Afrique du Nord (60%), Afrique Australe (58%), Afrique de l'est (26%), Afrique centrale (19%).

Les pratiques socioculturelles telles que les mariages précoces, les grossesses précoces, les mutilations génitales féminines, le faible pouvoir de décision des femmes dans la famille et sur leurs choix de vie, la pression sociale pour avoir beaucoup d'enfants et l'accès limité à l'éducation et aux services de santé de la reproduction sont au nombre des facteurs qui conduisent à des taux élevés de mortalité maternelle. Celle-ci peut être évitée et réglée si on l'aborde comme une question de droits humains, selon la Rapporteuse spéciale de l'ONU sur les droits des femmes en Afrique<sup>15</sup>.

En ce qui concerne le VIH SIDA, bien que la couverture des soins et l'accès aux traitements anti-rétroviraux de la maladie se soient accrus, le taux de prévalence pour l'espace UEMOA, varie de 1 527 à 1 167 pour 100 000 habitants pour la période de 2001 à 2012. Ce taux de prévalence a baissé en moyenne de 3,7% par année sur la période de 2001 à 2012 mais il reste le double du niveau mondial (511)<sup>16</sup>. La couverture en anti-rétroviraux dans l'espace UEMOA n'est que de 50% des besoins. Par ailleurs, d'autres maladies demeurent très préoccupantes. La malaria constitue la cause principale de la mortalité infantile (66,5/1 000) et d'anémie chez les femmes enceintes dans l'espace UEMOA.

Selon le rapport des OMD 2015, des progrès importants ont été enregistrés dans l'accès des populations à une source d'eau potable, ce qui contribue à l'allègement de facto de la pénibilité du travail pour les femmes et entraîne une diminution des maladies hydriques. Dans l'espace UEMOA, tous les pays ont amélioré la couverture des besoins en eau potable entre 1990 et 2012, avec des taux de couverture qui sont passés de 28,1% à 67,2% au Mali, de 43,6% à 81,7% au Burkina Faso et de 34,3% à 52,3% au Niger. Toutefois, ces améliorations sont insuffisantes dans le milieu rural et l'accès généralisé à une source d'eau potable exigerait de doubler la couverture actuelle en raison de la forte croissance démographique. Selon des estimations faites par ONU Femmes<sup>17</sup>, «rien qu'en Afrique subsaharienne, les femmes passent 40 milliards d'heures par an à l'approvisionnement en eau des ménages, soit l'équivalent d'une année entière de travail de toute la population active de la France, en raison des difficultés d'accès à l'eau».

En outre, les effets du changement climatique, notamment la dégradation du couvert végétal, la déforestation, les émissions de gaz à effet de serre, conjugués à la croissance démographique rapide, à la crise économique et alimentaire et à l'exode rural sont autant de facteurs qui contribuent à la précarité des revenus, à l'insalubrité de l'habitat et à la rareté de l'eau potable.

### 1.3.6 L'autonomisation économique des femmes

Bien que le taux d'activité féminine dans l'espace UEMOA soit l'un des plus élevés au monde, variant de 39,9% pour le Niger à 80,7% pour le Togo et une moyenne régionale de 62,7 % en 2014<sup>18</sup>, il est associé à des taux élevés de pauvreté et à la faible rétention des jeunes filles dans le système éducatif. La situation de précarité financière oblige les femmes à occuper des activités économiques de survie. Les jeunes filles sous-scolarisées viennent joindre les effectifs d'emplois précaires afin de contribuer aux revenus du ménage. Les taux élevés de participation économique des femmes traduisent paradoxalement une faible contribution productive en raison de la faible valorisation des activités exercées, de la non-prise en compte des emplois de temps multiples des femmes et de leur forte implication dans des activités économiques non marchandes moins valorisées, moins productives en apparence et souvent non comptabilisées dans les statistiques nationales.

L'agriculture, secteur dominant dans la plupart des économies ouest africaines et employant la plus grande force de travail ; tout comme le secteur industriel de la région, sont dominés par l'existence d'un nombre important de micros, petites et moyennes entreprises opérant dans le secteur informel<sup>19</sup>. En outre, près des deux tiers des femmes actives sont concentrées dans l'agriculture, le plus souvent dans les exploitations familiales à titre de main-d'œuvre non rémunérée.

Le secteur informel occupe une place importante dans l'emploi des femmes, et le secteur formel de l'emploi salarié connaît une faible progression<sup>20</sup>. Toutefois, bien que la proportion des femmes et des jeunes filles économiquement actives soit importante, on les retrouve majoritairement dans les emplois les moins bien rétribués, les moins qualifiés et les plus précaires.

<sup>14</sup> Statistiques sanitaires mondiales 2014, Organisation Mondiale de la Santé.

<sup>15</sup> Afrique : La mortalité maternelle, une catastrophe des droits humains. Analyse de Rosemary Okello et Terna Gyuse. Inter Press Service News Agency, 2 juillet 2009.

<sup>16</sup> Statistiques sanitaires mondiales 2014, Organisation Mondiale de la Santé.

<sup>17</sup> Le progrès des femmes à travers le monde 2008-2009. Qui est responsable envers les femmes? Genre et redevabilité. Résumé analytique, UNIFEM, 2009, page 2.

Dans le secteur agricole, la productivité du travail des femmes est aussi entravée par leur accès limité aux facteurs de production (terre, intrants, outils, crédit) et aux services de vulgarisation agricole. La faible reconnaissance du travail des femmes dans l'agriculture, la transformation alimentaire et le commerce, le peu d'opportunités qui leur sont offertes pour améliorer la rentabilité de leur travail et leur faible pouvoir d'influence sur les décisions des ménages sont autant de contraintes qui les maintiennent dans la pauvreté.

Les emplois dans l'économie informelle, représentant 76% des actifs, permettent cependant aux femmes de concilier un emploi et les responsabilités familiales non rémunérées qui leur sont assignées. Mais ces emplois génèrent de faibles revenus, les conditions de travail y sont mauvaises et la protection sociale est quasi inexistante. C'est le secteur le plus féminisé puisque 53% des actifs informels sont des femmes. Les villes de Lomé et de Cotonou arrivent en tête avec un taux de féminisation égal à 60% contre 55% à Abidjan et entre 46 et 51% à Dakar, Ouagadougou et Bamako. De par sa vitalité, le secteur informel constitue cependant un vivier pour l'émergence de petites entreprises qui génèrent de plus en plus des emplois réels et durables, particulièrement pour les femmes et les jeunes. Toutefois, ce secteur ne dispose pas encore de statistiques précises pour permettre une analyse approfondie du phénomène.

Par ailleurs, la situation des jeunes en Afrique de l'Ouest, pour lesquels le taux de chômage figure parmi les plus élevés du monde, est une préoccupation grandissante. Au Sénégal, une enquête de la Banque mondiale a relevé un taux de chômage de 15% pour les jeunes en 2011. Selon la Banque mondiale (2017), les jeunes représentent 60 % de l'ensemble des chômeurs africains. Le chômage des jeunes est deux fois plus élevé que celui des adultes et les filles sont plus largement touchées<sup>21</sup>. La persistance du chômage chez les jeunes est coûteuse sur le plan du développement économique et social, perpétue la transmission de la pauvreté d'une génération à l'autre, et favorise les migrations clandestines, la délinquance, la violence, la toxicomanie et différentes formes d'extrémisme politique ou religieux.

<sup>18</sup> Rapport de développement humain 2014.

<sup>19</sup> Communauté Européenne – Afrique de l'Ouest. Document de stratégie régionale et Programme indicatif régional 2008-2013.

<sup>20</sup> La part de l'emploi salarié en dehors du secteur agricole est passée de 24 à 29% de 1999 à 2007 pour l'Afrique Subsaharienne. Il n'y a pas de données disponibles pour l'Afrique de l'Ouest ni pour l'UEMOA.

Les récentes crises monétaire et alimentaire ont frappé durement les pays de la région et ont mis en exergue l'importance d'augmenter la productivité et la compétitivité du secteur agricole en misant sur une vision globale du développement rural qui abrite la plus forte concentration de pauvres. Selon la Banque Mondiale, la crise économique mondiale aura des incidences plus marquées sur les possibilités d'emploi des femmes africaines, ce qui aura pour effet de couper court à l'accumulation de capital par les femmes et de réduire leurs revenus individuels et ceux des ménages. Cette situation sera défavorable notamment pour l'éducation et la santé des filles puisqu'en cas de chocs, les parents ont tendance à mieux protéger les garçons que les filles en raison du statut social privilégié qui leur est assigné.

L'une des cibles de l'ODD 3 était l'accroissement du pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole en tant qu'indicateur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Cette cible n'a pu être atteinte pour l'espace UEMOA ni pour l'Afrique en général du fait que les stratégies de croissance tirées par l'emploi doivent se focaliser à la fois sur l'agriculture et les activités non agricoles dans les zones rurales (réf. au rapport de progression des ODD). Il a été démontré que lorsque l'on permet à des femmes d'acquérir les mêmes niveaux d'instruction, d'expérience et de moyens de production agricole que les hommes, elles peuvent augmenter le rendement de certaines cultures de 22%<sup>22</sup>. Il faut aussi promouvoir une stratégie visant à accroître la demande de main-d'œuvre féminine en préconisant des politiques d'égalité des chances dans l'emploi public et veiller à ce qu'autant de femmes que d'hommes soient recrutés dans le cadre de programmes de création directe d'emplois salariés.

La contribution réelle des femmes à l'économie reste sous-estimée, peu visible et non comptabilisée, ce qui limite le rendement et l'efficacité des politiques publiques mises en place pour assurer les besoins fondamentaux, accélérer la croissance et réduire la pauvreté.

La forte activité économique des femmes de l'espace UEMOA ne pourra être une force susceptible de contribuer positivement à la hausse des taux de croissance économique que si la productivité et les conditions de travail sont améliorées. Il est donc important que les stratégies régionales d'augmentation de la production agricole et de recherche agricole (entre autres, l'amélioration de l'accès au crédit, aux intrants et aux outils agricoles, aux services de vulgarisation et de l'aide commerciale) prennent en compte leurs besoins.

De plus, un ensemble complexe de facteurs indissociables influent sur l'accès des femmes et des filles à l'éducation, aux services de santé, aux possibilités de formation et d'acquisition de qualifications à l'emploi (division du travail selon l'âge et le sexe, tâches domestiques et de reproduction sociale assignées aux femmes, indisponibilité d'eau courante au domicile, ressources du ménage tirées de leur travail, etc.). En outre, la prévalence de maladies (VIH, maladies infantiles, malaria, tuberculose) fait peser un lourd fardeau sur les femmes. Tous ces facteurs empêchent les femmes de tirer profit des débouchés économiques non seulement en raison de leur pauvreté monétaire mais aussi de leur «pauvreté en temps».

Plusieurs contraintes limitant l'accès des femmes à l'emploi et la productivité de leur travail dans l'agriculture et le secteur informel peuvent être levées grâce à des approches intégrées au niveau régional. Les politiques agricoles et commerciales, l'ouverture des marchés, les législations, les systèmes de taxation, la libre circulation des personnes et des biens, les infrastructures, l'amélioration du climat de l'investissement, sont autant de leviers qui peuvent agir en faveur de l'autonomisation économique des femmes, de l'entreprenariat pour les femmes et les jeunes, de l'accès égal des femmes et des hommes aux ressources productives et de la baisse du taux de chômage chez les jeunes filles et garçons.

---

<sup>21</sup> La rareté des données sur l'emploi et l'entreprenariat informels en Afrique constitue un obstacle majeur vu l'importance de ce secteur pour l'emploi des jeunes, selon Perspectives économiques africaines 2012.

<sup>22</sup> International Food Policy Research Institute (2005) Women: still the key to food and nutrition security (Issue brief 33), Washington, DC.

## 1.4 LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES EN AFRIQUE ET DANS L'UEMOA

### 1.4.1 Le cadre des politiques Genre en Afrique et des États membres

Depuis la Conférence de Beijing (1995), les États africains ont marqué des avancées significatives dans la mise en place des cadres juridiques et politiques régissant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La parité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental inscrit dans l'Acte constitutif et les statuts de l'Union Africaine qui doit se traduire par la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses programmes et activités. Conformément à ce principe, l'UA a adopté une Politique Genre en 2009, qui précise les engagements des États en faveur de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes notamment, (i) l'adoption et la mise en place de réformes et mesures légales contre la discrimination pour assurer l'égalité entre les sexes; (ii) le renforcement des capacités pour l'intégration systémique du genre et son implantation dans tous les secteurs et; (iii) l'intégration régionale par l'harmonisation, l'alignement et l'optimisation des politiques d'égalité entre les sexes des États et des communautés économiques régionales. Par ailleurs, l'égalité entre les hommes et les femmes est réitéré dans l'agenda 2063 comme l'un des piliers du programme de transformations structurelles et de développement sur 50 ans du continent africain. L'agenda, aspire à « une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui s'appuie sur le potentiel de ses populations, notamment celles des femmes et des jeunes... » (Aspiration 6).

La CEDEAO a également adopté en mars 2004 une Politique en matière de genre. La Politique s'appuie sur les conventions internationales et africaines, les 12 domaines critiques du Plan d'action de Beijing et les OMD. À travers cette Politique, les États membres de la CEDEAO se sont engagés notamment à « créer un environnement propice à l'égalité et à l'équité en matière de genre en vue de parvenir à un développement durable, à adopter une approche sous régionale dans la mise en œuvre des actions internationales, régionales et nationales en matière d'égalité de genre et de droits humains, de représentation des femmes dans la gouvernance, d'éducation de qualité et de participation, de lutte contre le VIH/SIDA. »

Les champs d'application de cette Politique concernent les États membres, les institutions et agences de la CEDEAO de même que les politiques régionales et sectorielles soutenues par la CEDEAO et ses institutions spécialisées.

Au niveau de l'UEMOA, la Recommandation N°03/99/CM/UEMOA invite les États membres dans un souci d'égalité des chances, à mettre en œuvre à court et à moyen termes le plan d'actions communautaires pour la promotion et le renforcement du rôle de la femme articulé entre autre autour de la mise en place de mesures incitatives pour soutenir l'accès et le maintien des filles dans tous les ordres d'enseignement; l'accroissement de la visibilité de la contribution économique et sociale des femmes; la mise en réseau des associations professionnelles des femmes et des opératrices économiques de l'Union; la prise en compte des questions « Genre et Développement » dans les politiques et programmes au sein de l'UEMOA etc...

Tous les États membres de l'UEMOA se sont dotés d'une Politique Nationale Genre, lesquelles ont été adoptées en Conseil des Ministres à l'exception de celle de la Guinée qui est en attente d'adoption. Ces politiques Genre s'inscrivent dans les orientations préconisées par l'Union Africaine et la CEDEAO et sont en conformité avec le Plan d'action de Beijing en matière d'intégration transversale du Genre dans la gouvernance et les politiques publiques.

Dans la plupart des pays, la mise en œuvre des politiques Genre se heurte à une insuffisance de financement, à des faiblesses institutionnelles des mécanismes nationaux chargés du genre et à des capacités techniques limitées.

Les documents stratégiques de croissance et de réduction de la pauvreté de la plupart des pays intègrent la dimension genre dans le diagnostic et les actions prioritaires mais la cohérence à assurer entre ces cadres nationaux, les politiques sectorielles, les politiques en matière de genre et l'allocation des ressources budgétaires requises représentent un défi.

L'insuffisance de données désagrégées par sexe et domaine d'études sur des problématiques macro-économiques, régionales et des budgets temps, ajoute à la complexité et limite le ciblage des politiques en faveur de la réduction de la pauvreté, l'élimination des disparités entre les sexes et entre les régions urbaines et rurales.

La territorialisation des politiques publiques dont celles relatives au Genre, en vue d'offrir des services de proximité aux citoyens (femmes et hommes), de les associer aux décisions du développement, à la mobilisation et à la gestion des ressources, constitue un vaste chantier pour l'ensemble des pays de l'espace UEMOA.

Par conséquent, la Stratégie Genre de l'UEMOA veillera à la complémentarité de ses interventions avec celles de l'Union Africaine, de la CEDEAO, dans le souci de consolider les acquis et les succès de chacune d'elle et d'une meilleure utilisation des ressources mobilisées ainsi que la recherche d'une plus - valeur aux actions menées par les États membres à travers leurs Politiques Nationales Genre, en vertu des principes de complémentarité et de subsidiarité.

#### **1.4.2 L'environnement institutionnel relatif à la prise en compte du Genre dans les politiques publiques et les budgets nationaux**

Dans tous les États membres de l'UEMOA, les Politiques Nationales Genre sont coordonnées par des ministères chargés de la promotion de la femme et du genre, qui cumulent généralement d'autres missions comme celles de la famille, de l'enfance, de l'alphabétisation, des affaires sociales ou du travail. Ces ministères disposent d'une faible part du budget national (de 0,1 à 0,4%).

Dans la plupart des États membres, le cadre organisationnel de mise en œuvre des Politiques Nationales Genre n'est pas pleinement opérationnel. Faute de moyens, les mécanismes sont créés au niveau national (ex. conseil national, secrétariat permanent, cellules Genre) sans que leur implantation au niveau local puisse se matérialiser.

Les mécanismes pour assurer la transversalité du Genre dans les ministères sectoriels varient de la formule de points focaux et de Cellules Genre et à celle de comités d'institutionnalisation du Genre dans le cas du Mali. Généralement, ces mécanismes ne figurent pas dans les organigrammes des ministères. Les personnels qui y sont affectés sont des fonctionnaires cumulant ce travail d'intégration du Genre avec leurs responsabilités habituelles. Ils sont le plus souvent perçus comme des relais du ministère de la promotion de la femme. . Au Sénégal, le décret N° 2017-313 du 15 février 2017 institutionnalise des cellules genre au sein des secrétariats généraux de tous les ministères.

Les apprentissages du personnel en charge de la question de la transversalité du Genre dans les ministères se font sur le tas et au moyen de formation ponctuelle si bien que la fonction d'analyste en genre dans les politiques publiques n'est pas professionnalisée ni reconnue. Les appuis financiers et techniques offerts à ces mécanismes sont limités. Ces insuffisances qui freinent la mise en œuvre efficace et efficiente de politiques nationales Genre, ont été soulevées dans tous les Etats membres.

Par ailleurs, d'autres difficultés sont observées, telles que la nature des missions confiées aux ministères de la promotion de la femme qui englobent une mission stratégique de coordination et d'influence et l'exécution de programmes et projets qui se sont exécutés dans bien des cas par les ministères sectoriels (ex : appui aux transformatrices agricoles, microcrédit, plates- formes multifonctionnelles, etc.).

Un autre acteur clé du processus, la société civile en matière de défense des droits des femmes et de leur autonomisation, est très dynamique dans l'Espace UEMOA. Les cadres de partenariat entre les ministères de promotion de la femme et du genre et les réseaux d'associations gagneraient toutefois, à être formalisés en vue d'établir, de préciser les rôles et champs d'interventions, de créer des passerelles plus solides tout en préservant leur autonomie. Par ailleurs, les partenariats entre les ministères de promotion de la femme et du genre et les universités demeurent peu développés alors que ces institutions pourraient jouer un rôle plus actif dans la formation d'une expertise en appui aux États et dans la réalisation de recherches pouvant améliorer les politiques et les pratiques au niveau des interventions.

Au regard de ces faiblesses, l'intégration effective du genre dans les politiques, programmes et services publics a pu faire des avancées à des degrés variables dans certains départements ministériels selon les pays. Plusieurs initiatives ont été entreprises pour élaborer des outils comme des manuels d'intégration du genre dans les politiques et programmes. Les documents de politiques dans les secteurs sociaux ou dans les domaines touchant les OMD tiennent compte du genre sans une méthodologie systématisée. Les indicateurs pour la planification, la mesure des résultats et de l'impact ne sont pas standardisés d'un ministère à l'autre ni d'un pays à l'autre.

Il en est de même pour le domaine de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dont le processus a été amorcé dans certains pays (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal, Togo,). Les efforts ont surtout porté sur la formation mais les stratégies, méthodes et outils adaptés font défaut de même que l'expertise. Les ministères de l'économie et des finances ont un rôle clé à jouer dans ce sens. Un soutien de l'UEMOA à travers une approche régionale est tout indiqué et souhaité par les États membres.

A ce titre, les Ministères chargés des Finances Publiques sont un maillon important de l'intégration du Genre dans les budgets par une adaptation et une harmonisation du Document de Programmation Pluriannuelle de Dépenses (DPPD).

Les États membres de l'UEMOA sont confrontés à des problèmes communs qui freinent la mise en œuvre effective de leur politique nationale genre et de la budgétisation sensible au genre. Une approche régionale aurait l'avantage de faire le bilan de ces expériences, de proposer des modèles organisationnels plus adaptés et de développer des méthodologies, des outils et des indicateurs de planification et de suivi des résultats de la mise en œuvre des politiques nationales Genre. Une telle approche permettrait également d'optimiser les ressources disponibles et de combler les lacunes en matière d'expertise et de développement de connaissances sur des thématiques et enjeux de portée régionale.

## **1.5 LES ENJEUX RÉGIONAUX EN MATIÈRE DE GENRE ET DÉVELOPPEMENT DANS L'ESPACE UEMOA**

Les données dans les États membres ont permis d'identifier les préoccupations communes relatives à l'harmonisation des lois pour rehausser la représentation des femmes dans la gouvernance, et pour lutter contre les violences basées sur le Genre et les mutilations génitales féminines.

Il ressort aussi un besoin de mutualiser les efforts pour résoudre les problèmes communs relatifs à la mise en œuvre des politiques nationales Genre et à leur ancrage institutionnel, à travers notamment la systématisation de la budgétisation sensible au genre en lien avec la nomenclature budgétaire préconisée par l'UEMOA.

L'harmonisation des systèmes d'information et la standardisation des indicateurs par la mise en place d'une matrice d'indicateurs Genre pour l'espace UEMOA – à partir de l'Indice de Développement et des Inégalités entre les Sexes en Afrique (IDISA) – de même que le soutien à la mise en place d'observatoires nationaux sur l'égalité de Genre avec une mise en réseau régional, font également partie des priorités exprimées par les États membres.

En outre, les États membres, qui sont aux prises avec des zones de conflit, sont interpellés par les violences perpétrées sur les femmes et les enfants, et la vulnérabilité des populations déplacées. Ces problématiques mériteraient d'être approfondies de même que le rôle des femmes et des jeunes dans les réponses à y apporter au niveau régional.

L'analyse documentaire et les consultations avec les États membres ont fait ressortir le peu d'études et de recherches existantes sur des enjeux régionaux ayant un impact sur les rapports sociaux de genre entre les femmes et les hommes ou sur la jeunesse (filles et garçons). La traite des personnes, l'enrôlement des enfants dans les bandes armées, des fillettes comme domestiques dans leur pays et hors de leur pays, les migrations clandestines, les commerces illicites, ont été cités comme des enjeux à approfondir pour identifier des réponses appropriées au niveau régional.

Afin de mieux cerner la problématique et y apporter des réponses adaptées, l'UEMOA gagnerait à investiguer des thématiques telles que le poids démographique de la jeunesse (filles et garçons) et ses potentialités et menaces pour la croissance économique et la stabilité dans une perspective régionale; le développement des entreprises d'économie sociale avec et pour les jeunes; la relève (filles et garçons) dans la société civile, dans les administrations publiques et dans la gouvernance nationale et locale, etc..

Dans le contexte de l'UEMOA, le développement des connaissances des problématiques émergentes susceptibles d'avoir un impact sur la dimension Genre et développement, permettrait de donner de meilleures assises à ses politiques et programmes par une meilleure compréhension de l'évolution des dynamiques sociales et pour une mobilisation du plus grand nombre vers un processus de transformation sociale conjuguant le progrès et l'évolution positive des valeurs africaines.

En outre, la question relative à la compréhension et à l'appropriation du concept Genre a été posée. Les États membres ont ainsi proposé une harmonisation des concepts et une définition du Genre adaptée à l'espace communautaire de l'UEMOA.

## 2 VISION DE LA STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA

La vision de la Stratégie Genre de l'UEMOA se décline comme suit :

« L'UEMOA est un espace communautaire dans lequel les femmes et les hommes prennent part à l'émergence d'une dynamique régionale de transformation sociale, favorisant leur participation à la gouvernance régionale, nationale et locale et leur accès équitable aux opportunités de création de richesses, et bénéficient des retombées d'une croissance inclusive dans un environnement pacifié. »

## 3 OBJECTIF DE LA STRATÉGIE GENRE DE L'UEMOA

L'objectif de la Stratégie Genre de l'UEMOA est de contribuer à la promotion d'un environnement institutionnel communautaire favorable à l'égalité et à l'équité entre les femmes et les hommes dans les domaines économique, politique, social et culturel.

*La Stratégie Genre de l'UEMOA s'adosse au Traité modifié de l'Union, notamment son protocole additionnel N°II et sur les engagements internationaux et africains pris par les Etats membres en matière d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes. Elle repose sur les principes directeurs suivants :*

**La subsidiarité :** La Stratégie Genre de l'UEMOA se veut un cadre de référence qui permettra d'identifier des réponses communes adaptées aux problèmes que rencontrent les Etats membres dans la mise en œuvre de leur politique nationale Genre et dans la prise en compte de la dimension Genre comme principe de gouvernance dans les politiques, programmes et budgets. Dans cette optique, le développement et la systématisation des méthodologies et outils, le partage de bonnes pratiques, les échanges d'expériences représentent une valeur ajoutée qui permettra d'optimiser les ressources disponibles et d'accélérer les progrès en la matière. En effet, ils permettent de partager des savoirs faire, mais aussi de s'enrichir des enseignements des échecs essayés par ailleurs, ce qui permet de prévenir d'éventuelles initiatives peu porteuses ;

**L'approche régionale :** La Stratégie Genre de l'UEMOA constitue une opportunité pour dépasser les approches multi-pays par une approche régionale fondée sur une meilleure compréhension et appréhension des thématiques communes et des enjeux émergents en matière de Genre ou liées au Genre et qui peuvent être favorables ou défavorables au développement de la sous-région.

**La prévention et la correction des inégalités et iniquités basées sur le Genre :** Les institutions et les systèmes perpétuent de façon involontaire les inégalités et iniquités de Genre présentes dans la société. La gestion publique doit veiller à corriger les inégalités et les discriminations fondées sur le Genre par des mesures spécifiques et à prévenir l'introduction ou la perpétuation de nouvelles inégalités basées sur le Genre dans la formulation des lois, des politiques, des programmes et projets ;

**L'égalité de droit et l'équité de Genre** pour la croissance économique, la réduction de la pauvreté, l'épanouissement des individus, le bien-être des familles et de la société. La Stratégie Genre contribuera à garantir les droits humains et à protéger les couches vulnérables ou discriminées tout en offrant aux hommes et aux femmes et plus spécifiquement les jeunes (filles et garçons) les mêmes opportunités d'accès aux moyens de production, de participation à la prise de décisions afin de contribuer à la création des richesses et de tirer profit également des fruits de la croissance.;

**Le partenariat** qui vise à établir une démarche inclusive et partenariale avec toutes les composantes de la société et une synergie d'actions avec les universités, les instituts de recherche, la société civile et le secteur privé, les organismes régionaux ou internationaux intervenant dans le domaine du Genre.

## 5

## ORIENTATION STRATEGIQUE ET AXES D'INTERVENTION

*L'orientation générale de la Stratégie Genre de l'UEMOA, est de parvenir à l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation de celles-ci, par l'institutionnalisation du Genre dans les politiques, les programmes, les budgets et les pratiques managériales des États membres et des Organes de l'UEMOA. Cette orientation s'articulera autour de deux axes d'intervention à savoir :*

Axe 1 : Amélioration du cadre d'intégration systémique de la dimension Genre dans les Organes de l'Union et dans les États membres.

Axe 2 : Soutien à des initiatives spécifiques axées sur les droits, la représentation et l'autonomisation économique des femmes.

## 5.1 AMÉLIORATION DU CADRE D'INTÉGRATION SYSTÉMIQUE DE LA DIMENSION GENRE DANS LES ORGANES DE L'UNION ET DANS LES ETATS MEMBRES

L'axe relatif à l'amélioration du cadre d'intégration systémique de la dimension genre dans les organes sera déployé à travers :

### 5.1.1. Institutionnalisation de la dimension genre dans les États membres

L'état des lieux a démontré que tous les États membres de l'UEMOA ont entrepris un processus d'intégration de la dimension Genre comme principe de gouvernance dans la gestion publique. Ce vaste chantier a été ouvert par l'adoption de Politiques Nationales Genre qui conjuguent une approche transversale d'intégration du genre dans tous les secteurs et politiques et une approche ciblée avec des mesures spécifiques visant à corriger les inégalités de droit ou d'accès aux ressources de développement pour les femmes et pour les hommes. Certains pays ont initié des actions en vue d'intégrer la budgétisation sensible au genre (BSG) dans les finances publiques et de se doter de méthodologies pour l'intégration du genre dans les politiques et programmes sectoriels.

L'ensemble de ces initiatives entreprises sur la base de Politiques Nationales Genre généralement bien conçues, représentent des atouts sur lesquels la Stratégie Genre de l'UEMOA peut agir en complémentarité pour aider les États membres à marquer des progrès plus significatifs en la matière.

Les contraintes freinant la mise en œuvre et l'impact des politiques nationales genre et de la budgétisation sensible au Genre sont communes à tous les États membres, d'où la valeur ajoutée d'une approche régionale pour partager les expériences et les bonnes pratiques, développer des mécanismes et des méthodologies communs et des systèmes d'information efficaces.

C'est pourquoi, la présente stratégie vise à la fois, à (i) accompagner les États membres à s'approprier l'approche BSG, (ii) harmoniser les pratiques par l'adoption, si nécessaire, de textes harmonisés et (iii) fournir un cadre d'échange régional pour partager les leçons apprises de la pratique des États membres.

### 5.1.2. Accélération du processus d'intégration de la dimension genre dans les Organes de l'Union

Depuis 2010, la Commission a entrepris des réformes afin d'améliorer sa performance organisationnelle, de moderniser ses systèmes de gestion programmatique et opérationnelle, d'optimiser ses ressources, en vue d'améliorer l'impact des politiques sectorielles de l'Union.

C'est dans ce contexte qu'une analyse de la performance institutionnelle de la Commission sous l'angle de la prise en compte du Genre a été réalisée. Elle a permis de relever les insuffisances se traduisant par une prise en compte non systématisée de la dimension Genre dans les politiques et programmes en raison de l'absence de systèmes, de méthodes d'outils et de mesures requises, de même qu'une représentation limitée des femmes dans les emplois professionnels, les postes de responsabilités et les instances de décision. Sur cette base, la Commission a intégré des résultats spécifiques pour l'intégration systémique du genre dans le cadre du Programme Intégré de Renforcement des Capacités (PIRC).

Une étude sur le niveau de représentation des femmes et des hommes dans les emplois et les postes de responsabilité a été menée et a jeté les bases d'un projet d'équité avec des mesures pour rehausser la représentation des femmes. Des besoins de renforcement aux plans des méthodes et outils d'intégration du Genre dans les politiques et programmes ont été soulignés de même que la formation en Genre du personnel et le développement des données désagrégées et d'études en amont des politiques et programmes.

Afin de s'assurer que la Commission se dote des instruments et des connaissances requises pour assurer la mise en œuvre efficace de la Stratégie Genre et pour accélérer l'ancrage de la dimension Genre dans sa programmation, ses opérations et dans la culture organisationnelle, le processus d'institutionnalisation doit connaître une accélération.

## **5.2 SOUTIEN A DES INITIATIVES SPECIFIQUES AXEES SUR LES DROITS, LA REPRÉSENTATION ET L'AUTONOMISATION ECONOMIQUE DES FEMMES**

### **5.2.1 Consolidation des cadres juridiques et appui à la participation politique des femmes**

Comme indiqué dans l'état des lieux, des progrès des Etats membres en matière de représentation des femmes dans les fonctions électives et de prévalence des mutilations génitales féminines ont été enregistrés. Toutefois, l'harmonisation des lois et/ou des mesures au sein de l'espace UEMOA semble s'imposer comme un levier régional d'une part pour rehausser la représentation des femmes dans la gouvernance nationale et locale et d'autre part, réduire de façon significative les violences basées sur le genre et les MGF qui sont des pratiques néfastes à l'intégrité et à la santé des femmes.

Les questions de représentation doivent trouver des réponses au niveau du Comité Inter parlementaire de l'Union qui pourra encourager les parlements nationaux à impulser la prise en compte du genre dans les systèmes électoraux. De même pourrait-il contribuer à la révision des lois existantes.

La Commission quant à elle a un rôle à jouer pour collecter les données requises, suivre et analyser la situation y relative et émettre des avis sur ces problématiques. Les Etats membres ont réclamé l'adoption d'un Acte juridique communautaire sur la représentation des femmes dans les fonctions électives et une loi harmonisée incriminant les mutilations génitales féminines.

### **5.2.2 Promotion des initiatives d'autonomisation économiques des femmes**

Pour ce qui a trait à l'autonomisation économique des femmes, la Commission envisage des appuis spécifiques en encourageant le secteur privé à conduire des initiatives régionales en faveur du développement et de la rentabilisation du travail des femmes dans l'entreprenariat et le commerce transfrontalier. Ce champ d'intervention doit permettre le soutien à des initiatives de grande portée dont les expériences et les bonnes pratiques peuvent être mises à profit au niveau de la région.

Pour une réelle promotion de l'entrepreneuriat féminin, un effort de professionnalisation du secteur est préconisé en mettant l'accent sur le renforcement de capacité des actrices y intervenant.

Il est essentiel pour ces actrices d'être initiées et de se familiariser aux TIC afin d'en exploiter les nombreux avantages, au-delà des foires régionales. Il existe des technologies peu complexes adaptées à leurs besoins qu'il faut vulgariser.

### **5.2.3 Identification de problématiques spécifiques de réduction de la pauvreté et de promotion de l'équité de genre.**

Pour ce qui est des inégalités de genre, les Etats de l'UEMOA ont, au-delà des similitudes, certaines spécificités inhérentes au contexte socio-économique national. Dans une perspective macroéconomique, il est indispensable d'élaborer un Profil Genre Pays (PGP). L'objectif principal du Profil Genre Pays est d'identifier à court, à moyen et à long terme les problématiques liées aux inégalités de genre qui sont pertinentes pour la réduction de la pauvreté. Il s'agit d'une analyse systématique des cadres institutionnel, politique, stratégique, et juridique pour le genre du pays concerné ainsi que d'une analyse de genre par secteur afin de formuler des recommandations intégrant le Genre pour la réduction de la pauvreté. Un tel rapport constitue une mine d'informations inestimable et un référentiel diagnostique pour mener des interventions multisectorielles dont les résultats probants concourront sans aucun doute à des transformations socio-économiques structurantes.

## 6 PARTIES PRENANTES

Les retombées de la Stratégie Genre de l'UEMOA doivent profiter à l'ensemble de la population de l'Union.

Les parties prenantes dans la mise en œuvre de cette stratégie sont :

- les États membres,
- la Commission et les autres Organes de l'Union,
- les Universités et Instituts de formation,
- les Organisations de la Société Civile, le secteur privé;
- les Partenaires techniques et financiers.

## 7 CADRE DE MISE EN OEUVRE

La Stratégie Genre de l'UEMOA sera mise en œuvre sous la coordination du Département du Développement Humain (DDH) de la Commission avec le concours des États membres et des autres Organes de l'Union en veillant à s'investir dans l'harmonisation des pratiques d'intégration du Genre, la fédération des initiatives et la transformation du cadre institutionnel aussi bien national que régional. La priorité sera donnée à l'axe 1 afin d'offrir aux États et aux Organes le cadre d'intervention et les moyens d'action susceptibles d'opérer les changements structurels souhaités. Cette option est faite aux regards des ressources propres disponibles. Ceci dit, l'opérationnalisation de l'axe 2 dédié aux initiatives spécifiques sera d'une contribution significative pour l'autonomisation des femmes et pour la prise en charge des spécificités par pays. Cet apport complémentaire pourra être réalisé par le biais de partenariats et d'initiatives conjointes avec des agences de développement et / ou les OSC.

La Direction du Genre (DDG) relevant du Département du Développement Humain (DDH) constitue la structure technique et d'exécution opérationnelle de la Stratégie qui sera mise en œuvre sous forme de programmes et de projets.

### 8.1. LES ACTEURS DU SUIVI-EVALUATION DE LA STRATEGIE GENRE

Le suivi et l'évaluation de la Stratégie Genre de l'UEMOA sera assuré par la Commission de l'UEMOA avec le concours des Etats membres. La Commission, précisément la Direction du Genre, en partenariat avec la Cellule d'évaluation sera chargée de la définition du cadre, des procédures et des indicateurs du suivi de la mise en œuvre de la Stratégie et coordonnera l'ensemble du processus du suivi afin de pouvoir évaluer ses impacts.

Les Etats membres seront chargés du suivi à un niveau national en procédant à la collecte régulière de données relatives aux indicateurs définis, constituant ainsi des bases de données nationales qui seront transmises annuellement via un canevas harmonisé à la Commission pour compilation et analyse.

Des revues périodiques seront réalisées pour mesurer la progression des résultats, dégager les leçons apprises et apporter les ajustements qui seront requis pour améliorer le rendement et l'impact de la Stratégie. Le rapport annuel de performance de la Commission inclura une composante spécifique sur l'état de mise en œuvre de la Stratégie Genre.

La Stratégie Genre de l'UEMOA fera l'objet d'une évaluation globale au terme de la cinquième année de mise en œuvre afin d'apprécier les impacts factuels concernant les changements structurants intervenus en faveur d'une meilleure équité entre les hommes et les femmes de l'espace communautaire.

L'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie sera présenté annuellement aux ministres chargés du Genre.

### 8.2. LES INDICATEURS DU SUIVI-EVALUATION

La mise en œuvre de la Stratégie Genre de l'UEMOA s'appréciera à travers une batterie d'indicateurs sexo-spécifiques marquant les progrès accomplis dans les domaines d'intervention spécifiques aux deux axes de la Stratégie.

### 8.3. LES OUTILS DU SUIVI-EVALUATION

Les outils du suivi et de l'évaluation de la Stratégie sont principalement les statistiques sectorielles qui seront compilées tout au long du processus de mise en œuvre. Sur la base d'un système de collecte défini par la Commission, les bases de données seront constituées et alimentées au niveau national dans chaque secteur.

## 9 LIEN AVEC LES THÉMATIQUES TRANSVERSALES

La Stratégie Genre, couvre un domaine qui est de nature transversale et s'inscrit dans une perspective de développement durable. Sa mise en œuvre aura une portée sur tous les secteurs et un impact sur la réduction des obstacles qui empêchent les hommes et les femmes de se doter des ressources requises pour contribuer à la création de richesses et l'amélioration de leurs conditions de vie.

La Stratégie Genre compte accorder une attention particulière à la jeunesse (filles et garçons) comme une thématique transversale, en améliorant la connaissance de leurs besoins et leurs aspirations, et ce au moyen d'études (enquêtes, études de perception, etc.), tout en ayant le souci d'assurer une relève pour la prise en compte du genre dans l'environnement institutionnel et dans la pérennisation des progrès et des acquis en terme de changement de mentalité et de comportement.

## 10 SYNERGIE AVEC LES AUTRES POLITIQUES ET PROGRAMMES

La Stratégie Genre propose une vision holistique et des principes directeurs qui devront s'enraciner progressivement dans tous les secteurs, toutes les politiques et tous les programmes de la Commission.

Au regard de l'ampleur des actions à mener, la Commission ciblera dans un premier temps, les secteurs qui sont les plus porteurs de changement pour améliorer le statut des hommes et des femmes, réduire les disparités entre les sexes et pour accélérer leur autonomisation et la croissance économique.

Ces secteurs sont prioritairement : l'agriculture, l'environnement, l'énergie, le tourisme, le commerce transfrontalier, la microfinance, la santé, l'éducation (enseignement supérieur), l'alphabétisation, etc.

## 11 CONDITIONS DE SUCCÈS

La mise en œuvre réussie de la Stratégie Genre de l'UEMOA nécessite l'engagement des Etats membres et des autorités de l'Union qui sont les premiers vecteurs de changement. Cet engagement doit se traduire par la mobilisation des parties prenantes, des ressources internes et externes requises, et par un enracinement des valeurs d'égalité et d'équité de Genre dans la culture organisationnelle et dans la gouvernance de l'Union.

L'adhésion de toutes les parties prenantes à une approche régionale en matière de Genre, leur pleine participation et la démonstration de la valeur ajoutée de cette approche, constituent des conditions de succès à réunir.

Le maintien de la paix et de la sécurité dans l'espace UEMOA est une condition essentielle à la réalisation des programmes et projets qui découleront de la présente Stratégie.

## CONCLUSION

Un développement durable et équitable ne peut s'opérer sans une attention particulière à la question de l'équité et de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Dans cette optique, la Stratégie genre de l'UEMOA contribuera à impulser une transformation structurelle des États membres afin de créer un espace Communautaire favorable non seulement au développement du potentiel des hommes et des femmes dans tous les secteurs, mais aussi à une répartition équitable des fruits de la croissance engendrée.

**Tableau 1 - Classement selon l'Indice de Développement Humain (IDH) et Indice d'Inégalité de Genre (IIG) des Etats membres de l'UEMOA**

Etats membres	Classement selon l'IDH sur 187 pays (2015)	Classement l'IIG composite des indicateurs à 5 sur 188 pays (2015)	(1) Taux de mortalité maternelle (décès pour 100 000 naissances vivantes (2015)	(2) Taux de natalité des adolescentes (naissances pour 1 000 femmes de 15-19 ans) (2010/2015)	(3) % femmes au Parlement national (2015)	(4) Population ayant au moins commencé des études secondaires (% des 25 ans et plus) (2005/2015)		(5) Taux activité population active féminine et masculine % 15 ans et plus (2015)	
						Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Bénin	165	144	405	83,2	87,2	30,8	15,8	73,4	70,0
Burkina Faso	181	146	371	108,5	9,4	11,5	6,0	90,7	76,6
Côte d'Ivoire	171	155	645	135,5	9,2	32,7	16,6	80,9	52,4
Guinée Bissau	177	N/D	549	89,5	13,7	N/D	N/D	78,3	67,2
Mali	176	156	587	174,6	8,8	16,2	7,3	82,3	50,1
Niger	187	157	553	202,4	13,3	8,4	3,6	89,4	40,2
Sénégal	163	120	315	78,6	42,7	19,2	10,2	70,2	45,0
Togo	166	134	368	92,0	17,6	36,1	23,1	80,6	81,1

Source : Rapport Mondial de Développement Humain 2016, le développement humain pour tous, 2016.

**Tableau 2a - Niveau de représentation des femmes dans les parlements de l'UEMOA et de la CEDEAO pour la période 2011-2016**

Pays	2011 (31/12/2011)		2012 (31/12/2012)		2013 (31/12/2013)		2014 (31/12/2014)		2015 (31/04/2015)		2016 (31/12/2016)				
	Nb de sièges F %		Nb de sièges F %		Nb de sièges F %		Nb de sièges F %		Nb de sièges (26/04/2015) F %		Nb de sièges F %				
États membres de l'UEMOA															
Bénin	83	7	8,4	83	7	8,4	83	7	8,4	83	7	8,4	83	6	7,2
Burkina Faso	111	17	15,3	127	20	15,7	127	20	15,7	127	20	15,7	90	12	13,3
Côte d'Ivoire	254	28	11	251	23	9,2	251	23	9,2	251	23	9,2	251	23	9,2
Guinée-Bissau	100	10	10	100	14	14	100	14	14	102	14	13,7	102	14	13,7
Mali	147	15	10,2	147	15	10,2	147	15	10,2	146	14	9,5	147	14	9,5
Niger	113	15	13,3	113	15	13,3	113	15	13,3	113	15	13,3	113	15	13,3
Sénégal	150	34	22,7	150	64	42,7	150	64	42,7	150	64	42,7	150	64	42,7
Togo	81	09	11,1	81	09	11,1	91	16	17,6	91	16	17,6	91	16	17,6
TOTAL UEMOA	1039	135	12,99	1052	170	16,16	1062	177	16,67	1063	176	16,56	1027	165	16,06
Autres États membres de la CEDEAO															
Cap Vert	72	15	20,8	72	15	20,8	72	15	20,8	72	15	20,8	72	17	26,6
Gambie	53	4	7,5	53	4	7,5	53	4	7,5	53	4	7,5	53	5	9,4
Ghana	230	19	8,3	275	30	10,9	275	30	10,9	275	30	10,9	275	30	10,9
Guinée	ND	ND		ND	ND		114	25	21,9	114	25	21,9	114	25	21,9
Libéria	73	8	11	73	8	11	73	8	11	73	8	11	73	8	11,0
Nigéria	352	24	6,8	360	24	6,7	360	24	6,7	360	24	6,7	360	24	6,7
Sierra Leone	124	16	12,9	121	15	12,4	121	15	12,4	121	15	12,4	121	15	12,4
Total autre États CEDEAO	904	86	9,51	954	96	10,06	1068	121	11,33	1068	121	11,33	1068	121	11,33
TOTAL CEDEAO	1943	221	11,37	2006	266	13,26	2130	298	13,99	2131	297	13,94	2131	297	13,94

Source : Union Inter-Parlementaire 2017

Note : Ce tableau fait apparaître des particularités pour certains pays comme :

Le Bénin qui est dans une constante représentation des femmes par 7 députés.

Le Burkina Faso a enregistré une baisse importante du nombre de parlementaires dans un contexte de transition.

Pour la Côte d'Ivoire, le nombre de parlementaires prévu est de 255 contre une présence effective de 251 députés, sans que des élections partielles ne soient annoncées.

Au Mali la baisse du nombre de parlementaires est liée à un décès, ce qui devrait ramener le nombre de députés à 146 avec 14 femmes.

Le bon spectaculaire du Sénégal se justifie par l'adoption et l'application de la loi sur la parité qui a fait passer le niveau de représentation des femmes du simple au double.

**Tableau 2b - Classement des parlements de l'UEMOA et de CEDEAO au 1er avril 2017**

Pays	2017 (1er/07/2017)	Rang				
	Nb de sièges	F %	%	UEMOA	CEDEAO	Mondial/190 Pays
<b>États membres de l'UEMOA</b>						
Bénin	83	6	7,2	8 <sup>e</sup>	14 <sup>e</sup>	173 <sup>e</sup>
Burkina Faso	127	14	11	6 <sup>e</sup>	10 <sup>e</sup>	152 <sup>e</sup>
Côte d'Ivoire	255	27	10,6	5 <sup>e</sup>	11 <sup>e</sup>	155 <sup>e</sup>
Guinée-Bissau	102	14	13,7	4 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>	135 <sup>e</sup>
Mali	147	13	8,8	7 <sup>e</sup>	13 <sup>e</sup>	168 <sup>e</sup>
Niger	171	29	17,0	3 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	117 <sup>e</sup>
Sénégal	150	64	42,7	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	7 <sup>e</sup>
Togo	91	16	17,6	2 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	113 <sup>e</sup>
<b>TOTAL UEMOA</b>	<b>1126</b>	<b>183</b>	<b>16,07</b>			
<b>Autres États membres de la CEDEAO</b>						
Cap Vert	72	17	23,6	1 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	77 <sup>e</sup>
Gambie	58	6	10,3	6 <sup>e</sup>	12 <sup>e</sup>	158 <sup>e</sup>
Ghana	275	35	12,7	3 <sup>e</sup>	7 <sup>e</sup>	141 <sup>e</sup>
Guinée	114	25	21,9	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	84 <sup>e</sup>
Libéria	73	9	12,3	5 <sup>e</sup>	9 <sup>e</sup>	145 <sup>e</sup>
Nigéria	360	20	5,6	7 <sup>e</sup>	15 <sup>e</sup>	181 <sup>e</sup>
Sierra Leone	121	15	12,4	4 <sup>e</sup>	8 <sup>e</sup>	144 <sup>e</sup>
<b>Total autres États CEDEAO</b>	<b>1073</b>	<b>127</b>	<b>14,11</b>			
<b>Total CEDEAO</b>	<b>2199</b>	<b>310</b>	<b>15,09</b>			
<b>Moyenne Mondiale</b>			<b>23,4</b>			

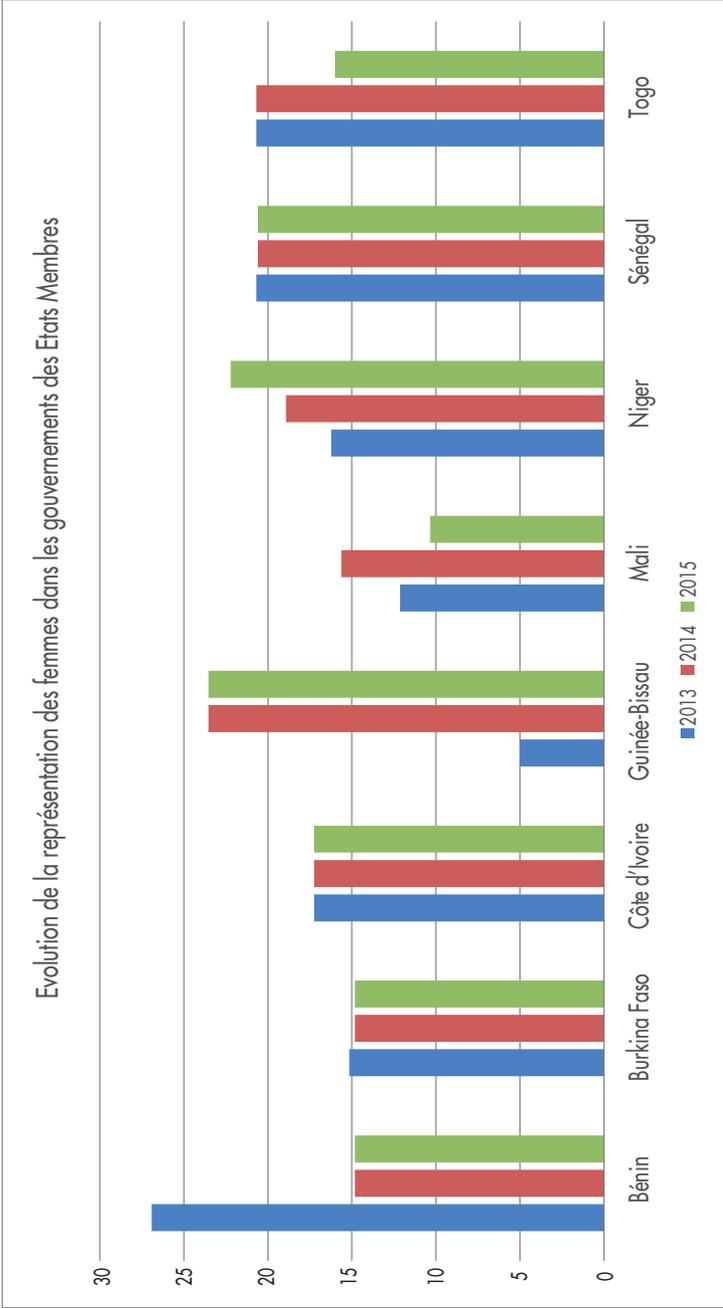
**Tableau 2c - Situation de représentation des femmes dans les gouvernements des États membres au 30 septembre 2017**

États membres	2013			2014			2015
	Nombre de postes	Nombre de Femmes	%	Nombre de postes	Nombre de Femmes	%	Nombre de postes
Bénin	26	7	26,92	27	4	14,81	27
Burkina Faso	33	5	15,15	27	4	14,81	27
Cote d'Ivoire	29	5	17,24	29	5	17,24	29
Guinée Bissau	20	1	5,00	17	4	23,53	17
Mali	33	4	12,12	32	5	15,63	29
Niger	37	6	16,22	37	7	18,92	36
Sénégal	29	6	20,69	34	7	20,59	34
Togo	29	6	20,68	29	6	20,68	25
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>40</b>	<b>16,75</b>	<b>232</b>	<b>42</b>	<b>18,27</b>	<b>224</b>

États membres	2016			2017		
	Nombre de postes	Nombre de Femmes	%	Nombre de postes	Nombre de Femmes	%
Bénin	21	3	14,28	21	3	14,28
Burkina Faso	29	6	20,68	32	3	11,53
Cote d'Ivoire	36	8	22%	30	7	23,33
Guinée Bissau	19	2	11%	19	2	11
Mali	32	6	19%	32	6	19
Niger	38	7	18%	42	7	18
Sénégal	36	7	19,44	39	8	20,05
Togo	25	5	20	27	6	22,22
<b>TOTAL</b>	<b>236</b>	<b>44</b>	<b>18,05</b>	<b>242</b>	<b>42</b>	<b>17,42</b>

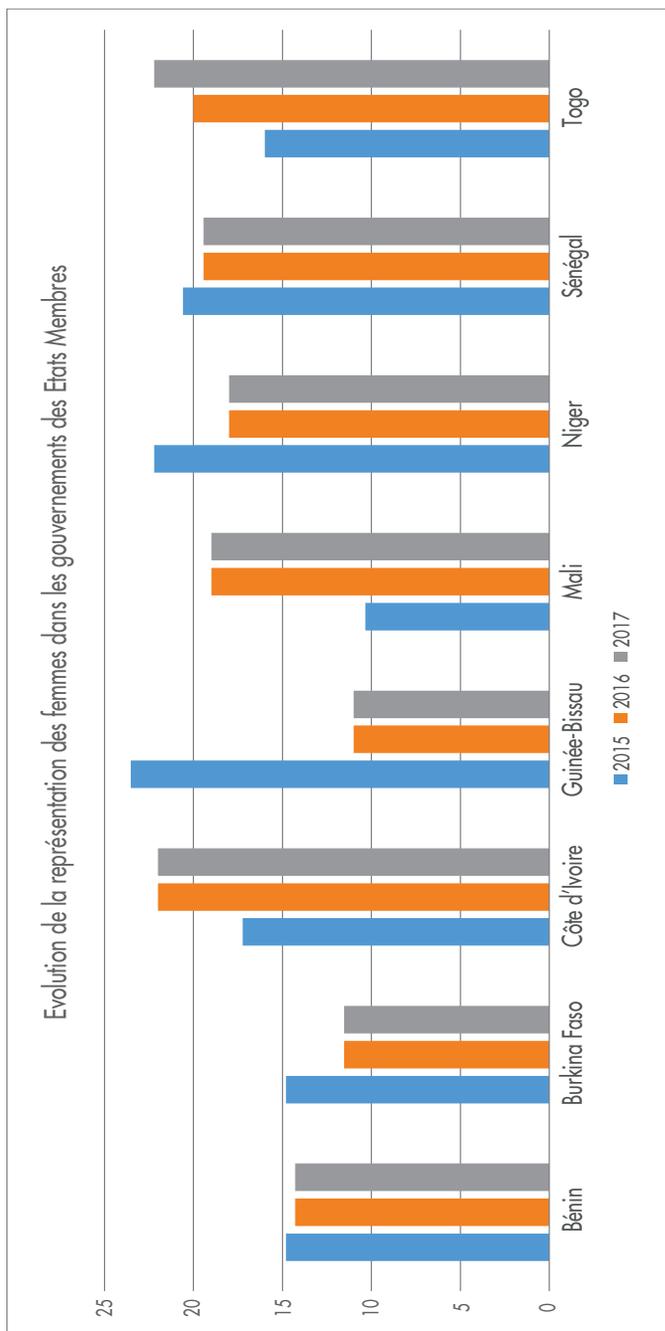
Source : Direction du Genre-Intranet UEMOA

Graphique 1 : Evolution de la représentation des femmes dans les gouvernements des Etats membres



Source : Direction du Genre-Intérieur UEMOA

**Graphique 2 : Evolution de la Représentation des femmes dans les gouvernements des Etats membres**



Source : Direction du Genre-Intraneur UEMOA

**Tableau 3 - Taux d'alphabétisation dans les États membres de l'UEMOA**

Pays	Taux d'alphabétisation pour les 15 à 24 ans (en %)			Taux d'alphabétisation pour les adultes 24 ans et plus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bénin	55	31	43	41	18	29
Burkina Faso	47	33	40	37	22	29
Côte d'Ivoire	58	39	48,5	66	48	57
Guinée Bissau	80	71	75,5	69	42	55
Mali	56	34	45	43	25	33
Niger	35	15	25	43	15	29
Sénégal	74	59	66,5	62	39	50
Togo	87	73	80	74	48	60
<b>Moyenne UEMOA</b>	<b>61,5</b>	<b>44,375</b>	<b>52,93</b>	<b>54,37</b>	<b>32,125</b>	<b>42,75</b>

Sources : 1- UNICEF, 2015.

2- EPT, 2011.

**Tableau 4 : Effectif total d'étudiants par État membre de l'Union**

Pays	2009 - 2010				Proportion (%)
	SEXE		Total		
	Féminin	Masculin	NIP		
BENIN	27 595	87 048	0	114 643	20,5
BURKINA FASO	14 017	31 787	6 541	52 345	9,3
COTE D'IVOIRE	48 704	81 719	13 847	144 270	25,8
GUINEE BISSAU	1 676	3 208	15	4 899	0,9
MALI	20 705	50 577	0	71 282	12,7
NIGER	5 315	13 063	1 406	19 784	3,5
SENEGAL	33 269	60 567	30	93 866	16,8
TOGO	13 843	42 512	2 675	59 030	10,5
ENSEMBLE UEMOA	165 124	370 481	24 514	560 119	100,0

Source : PAES/UEMOA/Enquêtes auprès des établissements d'enseignement supérieur, 2011 et 2012

**Tableau 5 : Répartition des étudiants des universités et grandes écoles de l'Union, par domaine d'étude CITE et par sexe**

DOMAINE ETUDE	2009 - 2010				F*100/M
	SEXE			Total	
	Féminin	Masculin	NP		
AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET HALIEUTIQUE	560	3 052	597	4 209	18,3
ARCHITECTURE ET BATIMENT	505	4 185	406	5 096	12,1
ARTS	534	1 375	0	1 909	38,8
COMMERCE ET ADMINISTRATION	43 983	52 359	4 450	100 792	84,0
DROIT	26 729	55 422	3 365	85 516	48,2
FORMATION DES ENSEIGNANTS ET SCIENCES DE L'EDUCATION	7 212	19 966	219	27 397	36,1
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION ET DE TRAITEMENT	677	2 283	353	3 313	29,7
INGENIERIE ET TECHNIQUES APPARENTÉES	2 695	11 392	1 221	15 308	23,7
JOURNALISME ET INFORMATION	2 818	3 515	5	6 338	80,2
LETTRES	23 644	65 190	2 965	91 799	36,3
MATHEMATIQUES ET STATISTIQUES	505	5 178	41	5 724	9,8
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	331	1 070	44	1 445	30,9
SANTE	10 499	17 009	3 175	30 683	61,7
SCIENCES DE LA VIE	2 849	14 852	0	17 701	19,2
SCIENCES INFORMATIQUES	2 721	10 321	369	13 411	26,4
SCIENCES PHYSIQUES	2 465	15 763	78	18 306	15,6
SCIENCES SOCIALES ET DU COMPORTEMENT	23 950	71 384	419	95 753	33,6
SCIENCES VETERINAIRES	0	2	0	2	0,0
SERVICES AUX PARTICULIERS	916	635	26	1 577	144,3
SERVICES DE SECURITE	873	2 114	0	2 987	41,3
SERVICES DE TRANSPORT	1 298	2 912	178	4 388	44,6
SERVICES SOCIAUX	608	536	24	1 168	113,4
NP	8 752	9 966	6 579	25 297	87,8
ENSEMBLE UEMOA	165 124	370 481	4 514	560 119	44,6