



Les ministères du genre en Afrique Centrale

De l'ombre à la lumière



 **ONU
FEMMES** 

**WOMEN
COUNT** 

2023 ONU Femmes. Tous les droits sont réservés.

Auteurs/Chercheurs

Nadège Chouapi Kouam, Hamidou Koné, Franklin Bouba Djourdebbé

Contributrices

Soulef Guessoum, Conseillère Régionale d'ONU Femmes en Gouvernance
Michka Seroussi, Conseillère Régionale d'ONU Femmes en Statistiques

Designer: DESIGN plus d.o.o.

Image: Freepik.com

Ce produit de connaissance a été conçu par l'équipe de la Gouvernance et la section Statistiques de genre du bureau régional d'ONU Femmes en Afrique de l'Ouest et Centrale comme un document de référence à utiliser au niveau des pays par les bureaux d'ONU Femmes et les différents partenaires, apportant un éclairage inédit sur l'état des ministères du genre et guider l'identification des axes stratégiques d'intervention pour les renforcer. Il s'appuie sur un examen des structures et du cadre organisationnel des ministères du genre au cours des dix dernières années dans la région de l'Afrique Centrale et s'inspire des bonnes pratiques identifiées lors de la collecte et l'analyse des données. Il contient également des informations sur l'état budgétaire des ministères ainsi qu'une analyse des défis partagés par de nombreuses personnes ressources.

Sa réalisation n'aurait pas été possible sans les contributions essentielles de plusieurs personnes et institutions, en particulier les ministères du genre des pays de l'Afrique Centrale, y compris Mesdames les Ministres et les experts de la Communauté Economique des États d'Afrique Centrale (CEEAC).

Nous tenons aussi à exprimer, en particulier, nos plus sincères remerciements à Florence Raes, Directrice Régionale a.i de ONU Femmes au moment de la conférence de Libreville et du lancement des travaux de recherche pour son engagement, son leadership et ses contributions à ce travail.

Les ministères du genre en Afrique Centrale De l'ombre à la lumière



Sections gouvernance et statistiques de genre

ONU Femmes, Bureau Régional de l'Afrique de l'Ouest et Centrale

Septembre 2023





TABLE DES MATIERES

1	INTRODUCTION	8
2	LE STATUT DES MINISTÈRES DU GENRE	9
2.1	Aperçu historique des ministères en charge du genre	9
2.2	Statut juridique et organique des ministères en charge du genre	10
2.3	Conclusion	15
3	LE BUDGET	16
3.1	Analyse comparative de la participation des ministères en charge du genre au processus budgétaire dans les pays de l'espace CEEAC	16
3.2	Synthèse et analyse de la part du budget général alloué aux ministères en charge du genre dans l'espace CEEAC	17
3.2.1	Synthèse régionale et comparative de la part du budget national consacrée au ministère du genre dans les pays de la CEEAC	17
3.2.2	Cas du Burundi : Synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère burundais en charge du genre de 2005 à 2023	18
3.2.3	Cas du Cameroun : Synthèse et évolution du budget du ministère en charge du genre de 2000 à 2023	19
3.2.4	Cas de la Centrafrique : synthèse et évolution du poids du budget général alloué au ministère en charge du genre	20
3.2.5	Cas du Congo : synthèse et évolution de la part du budget affectée au ministère en charge du genre	21
3.2.6	Cas du Gabon : synthèse et évolution du poids du budget du ministère	22
3.2.7	Cas de la Guinée équatoriale : synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère en charge du genre de 2009 à 2023	22
3.2.8	Cas de la République Démocratique du Congo : synthèse et évolution du poids relatif du budget du ministère en charge du genre de 2017 à 2023	23
3.2.9	Cas du Tchad : synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère en charge du genre	24
3.3	Prise en compte du genre dans les budgets et programmes nationaux (Budgétisation Sensible au Genre)	25
3.3.1	Théorie de la budgétisation sensible au genre	25
3.3.2	Prise en compte du genre dans les budgets nationaux	25

3.4	Les défis et les bonnes pratiques budgétaires	28
3.4.1	Les défis budgétaires	28
3.4.2	Les bonnes pratiques budgétaires	28
3.4.3	Forces	29
3.4.4	Faiblesses	29
3.4.5	Opportunités	30
3.4.6	Menaces	30
3.5	Conclusion	31
<hr/>		
4	<i>LES POINTS FOCaux GENRE</i>	<i>32</i>
4.1	Coordination des points focaux genre	34
4.2	Production des statistiques de genre par les points focaux genre	35
4.3	Influence des points focaux genre	36
4.4	Perspectives d'amélioration de l'action des points focaux genres	37
4.5	Défis des points focaux	37
4.6	Réalisations des points focaux qui ont contribué de façon significative à la promotion de l'égalité des sexes	38
4.7	Conclusion	39
<hr/>		
5	<i>RÉFÉRENCES</i>	<i>40</i>
<hr/>		
6	<i>ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE</i>	<i>41</i>
<hr/>		
7	<i>ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRES</i>	<i>44</i>

AVANT-PROPOS



L'histoire politique et sociale des pays de la région de l'Afrique Centrale montre un mouvement d'émancipation progressif des femmes : la liberté de mouvement sans autorisation préalable de l'époux, l'octroi des droits civils, la scolarité obligatoire et gratuite et l'ouverture progressive des études et des emplois aux femmes.

Plusieurs textes ont été adoptés afin de promouvoir les droits des femmes dans la vie publique et économique. Cependant, la place des femmes est loin d'être acquise, des efforts nombreux restent à accomplir en vue de leur participation effective qui reflèterait la contribution des femmes dans la société et l'économie en Afrique Centrale.

Les ministères du genre en charge d'accélérer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été créés afin de veiller à ce que la responsabilité

de la promotion de la femme soit exercée au plus haut niveau possible de l'État conformément au programme d'action de Beijing 1995. Néanmoins, ces mécanismes ne disposent pas des ressources adéquates ainsi que des capacités et des compétences nécessaires pour pouvoir influencer les politiques, analyser, coordonner, élaborer ou évaluer la législation nationale.

Cette évolution lente des ministères du genre, non-conforme aux engagements internationaux et régionaux des pays, affecte le développement de la région de l'Afrique Centrale. Il a été nécessaire donc d'analyser leur situation d'une manière plus approfondie à travers cette publication afin de guider divers intervenants à déterminer les axes stratégiques qui permettraient de renforcer ces structures institutionnelles indispensables à la promotion des droits des femmes et à redonner aux femmes, la place qui leur revient dans les destinées de leurs pays. Cette publication apporte donc un éclairage sur la situation réelle des ministères du genre et mesure le degré d'implication des ministères dans l'élaboration des programmes nationaux de développement et des politiques pour la promotion des droits des femmes.

Le chantier des droits des femmes et de l'égalité est immense, il commande d'agir ensemble et à tous les niveaux pour asseoir des valeurs égalitaires et libérer le potentiel inestimable des femmes de l'Afrique Centrale. Nous devons continuer et redoubler les efforts déjà consentis pour combler le fossé qui nous sépare d'une société égalitaire.

Maxime Houinato
Directeur régional d'ONU Femmes
Afrique de l'Ouest et Centrale, a.i

AVANT-PROPOS DE LA C.E.E.A.C



Les Etats membres de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique centrale (Angola, Burundi, Cameroun, République Centrafricaine, Congo, République Démocratique du Congo, Gabon, Guinée Equatoriale, Rwanda, Sao Tomé et Principe et Tchad) conscients de l'intérêt de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les programmes et politiques de développement de la sous-région, ont adopté des politiques et adhéré aux instruments et mécanismes régionaux et internationaux pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes.

Aux côtés des Etats, la CEEAC a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes à travers les articles 78 et 79 du Traité révisé instituant la CEEAC, qui se traduit au niveau sectoriel transversal par la mise en œuvre des grands axes stratégiques retenus dans sa politique genre adopté en 2020. La CEEAC dans sa démarche soucieuse de la promotion et l'autonomisation de la femme a élaboré des plans d'actions sectoriels sensibles au genre à savoir

: le plan d'action de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, le plan d'action genre et agriculture et celui sur le genre et la gestion des risques et catastrophes. Plusieurs actions sont également mises en œuvre notamment dans le cadre de femmes, paix et sécurité à travers les actions du réseau des femmes médiatrices de la CEEAC et celui des femmes entrepreneures, ainsi que la démarche vers l'élaboration d'une convention de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles en Afrique Centrale. Depuis mai 2023, les Etats de la CEEAC se sont dotés d'un Agenda Commun pour la promotion des droits et l'autonomisation des femmes, instrument qui vise à examiner et améliorer l'indice de développement humain des femmes dans tout l'espace de l'Afrique Centrale et veiller à réduire les disparités constatées d'un pays à l'autre.

En outre, la Commission de la CEEAC se réjouit qu'à ce stade tous les états membres de la région se sont dotés d'un Ministère chargé des questions du genre, y compris la République démocratique de Sao Tomé et Principe, qui vient de rejoindre le groupe en novembre 2022. Ces ministères portent des dénominations différentes mais couvrent souvent les questions des enfants, la famille et de l'action sociale. Plusieurs rapports de missions de terrain conduites dans la région pointent la grande fragilité de ces ministères en termes de structure, de ressources humaines et de budget, et ce, malgré leur ancienneté. Ce portefeuille est souvent considéré comme « le grand oublié ». Ce malheureux constat mérite une analyse approfondie afin de définir les axes stratégiques qui permettraient de renforcer ces structures institutionnelles indispensables à la promotion des droits des femmes, des enfants, et des questions sociales en général.

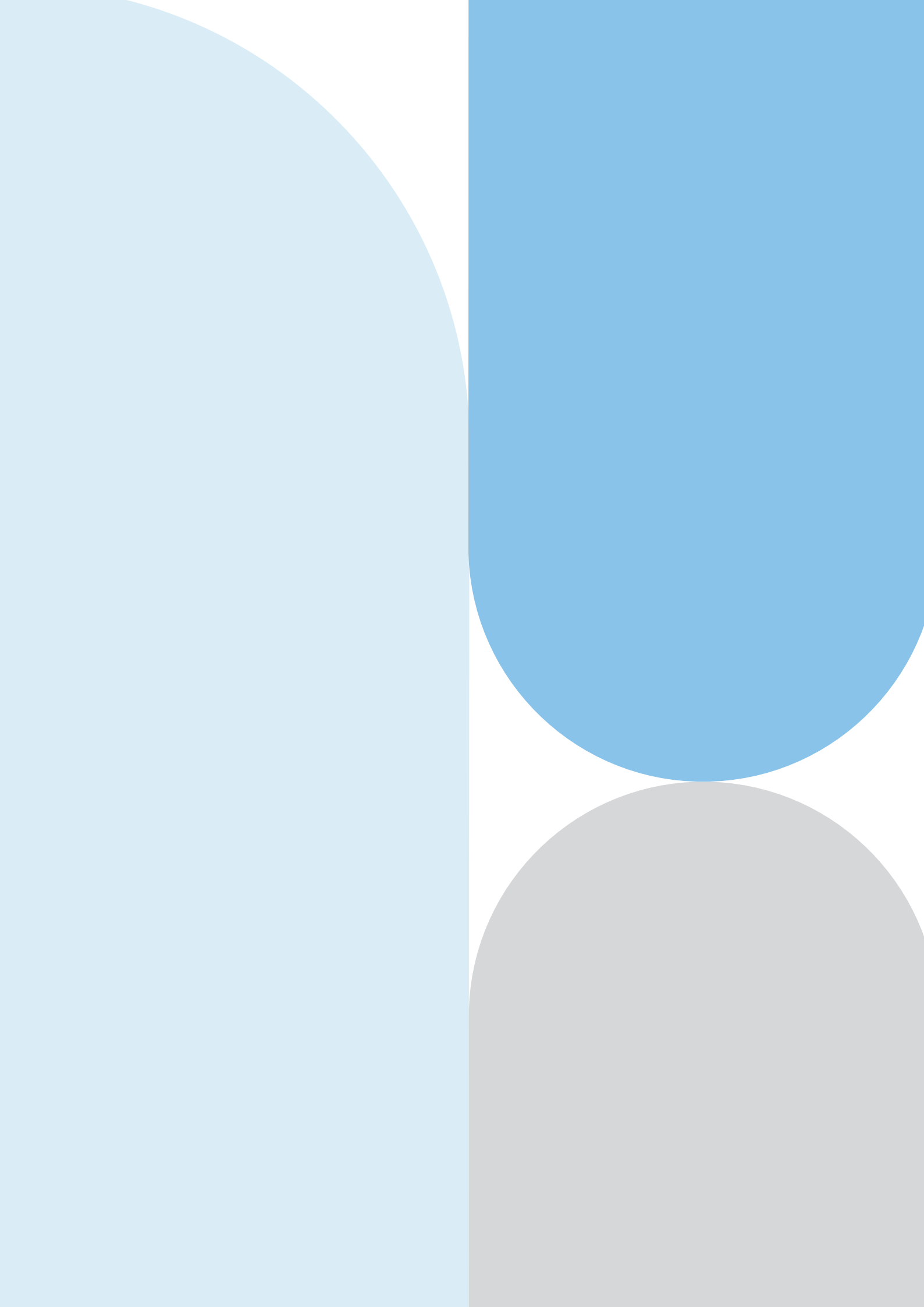
L'engouement que crée la thématique Genre mondialement ne doit pas faire occulter les difficultés aigues auxquels les acteurs de ce secteur sont quotidiennement confrontés. Il nous faut au contraire user de beaucoup de dynamisme pour aborder les causes réelles, et de créativité pour que cet engouement se traduise effectivement en de véritables accompagnements financiers durables.

La présente étude sur les ministères du genre et de la promotion de la femme va nous permettre d'améliorer la compréhension des défis et des obstacles que ces ministères rencontrent dans les pays de l'Afrique Centrale notamment au plan juridique, le statut des ministères, leurs budgets et leurs diverses interactions avec les différents ministères sectoriels, la société civile et les partenaires. La publication va également contribuer

à renforcer le cadre organisationnel qui constitue le fondement de leur fonctionnement, missions et compétences et donner des pistes de réflexion pour les appuyer d'une manière stratégique en s'appuyant sur les bonnes pratiques et les instruments pertinents afin d'accompagner efficacement les ministères en charge genre et de la promotion de la femme dans les Etats de l'Afrique centrale.

Ceci n'est pas une panacée mais le début d'un processus nécessaire !

Kapinga Yvette Ngandu
Commissaire à la Promotion du genre, du développement humain et social CEEAC



LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AE	Autorisation d'Engagement
BAD	Banque Africaine de Développement
BEAC	Banque des États de l'Afrique Centrale
BIP	Budget d'Investissement Public
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CAS	Compte d'Affectation Spéciale
CBMT	Cadre budgétaire à moyen terme
CDMT	Cadre de dépenses à moyen terme
CEEAC	Communauté Économique des États de l'Afrique Centrale
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEMAC	Communauté Économique et Monétaire des États de l'Afrique Centrale
CP	Crédit de Paiement
CSU	Couverture Santé Universelle
CSW	Commission de la condition de la femme
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
DGB	Direction Générale du Budget
DTS	Droits de Tirages Spéciaux
FCFA	Franc de la Coopération Financière en Afrique Centrale
FMI	Fonds Monétaire International
GBAD	Groupe de la Banque Africaine de Développement
MCCH	Maternal and child community health services
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINDEVEL	Ministère de la Décentralisation et du Développement Local
MINEDUB	Ministère de l'Éducation de Base
MINEPAT	Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINEPIA	Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales
MINESEC	Ministère des Enseignements Secondaires
MINFI	Ministère des Finances
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille

MINSANTE	Ministère de la Santé Publique
PNG	Politique Nationale Genre
PPBS	Planification, Programmation, Budgétisation, Suivi – évaluation
PIB	Produit Intérieur Brut
PPA	Projet de Performance Annuel
PPBS	Planification, Programmation, Budgétisation et Suivi-évaluation
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PTF	Partenaire Technique et financier
RCA	République Centrafricaine
RDC	République Démocratique du Congo
RSU	Registre Social Unifié
ODD	Objectif de Développement Durable
OSC	Organisation de la Société Civile
ONU FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
UA	Union Africaine
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
SND30	Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
SWEDD	Projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
VBG	Violences basées sur le Genre

À PROPOS DE CETTE PUBLICATION

Cette publication vise à améliorer la compréhension des défis et des obstacles que les ministères du genre rencontrent dans les pays de l'Afrique Centrale en vue d'atteindre l'égalité des genres. Elle met l'accent sur des axes spécifiques visant à améliorer le cadre juridique et le statut des ministères, leurs budgets et leurs diverses interventions avec les différents ministères sectoriels. Une attention particulière est accordée aux processus en vertu desquels les budgets des ministères sont élaborés, négociés, rédigés, adoptés et mis en œuvre.

La publication vise également à renforcer le cadre organisationnel qui constitue le fondement de leur fonctionnement, missions et compétences. Elle présente des cas d'études qui peuvent être utilisés pour améliorer ces institutions indispensables à l'amélioration des droits des femmes. La publication examine l'état des

ministères et présente des pistes de réflexion pour les appuyer d'une manière stratégique.

Les expériences comparatives présentées dans cette publication traitent à la fois d'exemples de bonnes pratiques et des initiatives ayant échoué en raison de l'imprécision, du manque d'expertise ou de l'absence de ressources dont souffre les ministères.

ONU Femmes, les gouvernements, les partenaires de développement et les organisations de la société civile de l'ensemble de la Région de l'Afrique Centrale trouveront tout au long de ce document des informations utiles pour mieux comprendre le fonctionnement des ministères du genre et ainsi appuyer au mieux leur développement et leurs activités en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Photo credit : ONU Femmes WCARO

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La prise en compte du genre demeure une préoccupation majeure des gouvernements des 11 pays membres de la CEEAC¹. Cette situation s'est traduite par la mise en place des institutions en charge de la question, la nomination des points focaux genre au sein de chaque ministère, l'adoption des textes de lois, l'instauration du système de quotas et même de cooptation. Les pays de la CEEAC à l'instar des autres pays de la région africaine, se sont engagés à combattre toutes les formes de discrimination, source des inégalités sociales. Le principe est que l'équité et la justice sont les piliers de la sécurité et de la paix, il n'est pas à démontrer que le développement est la résultante directe de la contribution de toutes les composantes sociales, hommes et femmes confondus. Plusieurs travaux ont montré la fragilité de ces ministères en termes de structure, de ressources humaines et de budget, et ce, malgré leur ancienneté. Cette évolution timide des ministères du genre conformément aux engagements internationaux et régionaux des pays, retarde le développement de la région de l'Afrique Centrale.

En se basant sur une approche inclusive, transparente et participative impliquant les parties prenantes aussi bien de ONU Femmes et de la CEEAC que des ministères des états membres de la CEEAC, cette étude a également utilisé une approche mixte combinant l'analyse documentaire et qualitative. Elle a analysé le mandat et l'organisation des ministères du genre dans les pays membres de la CEEAC, ce qui a permis d'identifier les forces et les faiblesses, les opportunités et les menaces pour un accompagnement efficace des ministères en charge du genre en Afrique Centrale.

L'analyse institutionnelle des ministères en charge du genre a révélé les insuffisances et les contraintes liées à leur évolution en général et à l'intégration du

genre en particulier. L'instabilité des responsables des ministères, les changements fréquents d'appellation, les nombreuses scissions et fusions constituent des entraves pour une mise en œuvre efficace des plans d'action de la politique nationale genre en Afrique Centrale. Les services décentralisés du ministère à l'intérieur du pays, ne sont pas parfois adaptés à la prise en charge des questions de genre. Ils sont ainsi confrontés à une insuffisance de personnel qualifié et de ressources financières pour le suivi des activités et la prise en compte des questions de genre, de droits humains et d'assistance aux victimes des violences basées sur le genre. L'analyse montre également une faiblesse des allocations budgétaires aux ministères chargés du pilotage de la politique de promotion du genre dans la quasi-totalité des pays étudiés. Le pourcentage du budget qui leur est consacré est dans la plupart des cas inférieur à 1%. Par ailleurs, la mise en place des points focaux genre est généralisée dans la sous-région, avec cependant dans certains pays une tendance à une mutation vers les cellules genre pour tenir compte de l'ampleur de la charge de ce mandat qui ne devrait pas être laissé à une seule personne.

De ce fait, il importe de revisiter l'organigramme du ministère de certains pays pour l'adapter aux contraintes de l'intégration du genre dans les programmes et plans sectoriels de développement. Il est recommandé aux états de l'Afrique Centrale de prendre des mesures fortes imposant la prise en compte des questions de genre dans leur budget. Un accent est mis sur la nécessité de renforcer le niveau d'influence des points focaux genre pour faciliter la prise de décision pour le changement, de même que le mécanisme de leur suivi au niveau des ministères du genre.

¹ Angola, Burundi, Cameroun, Centrafrique, République du Congo, République Démocratique du Congo, Gabon, Guinée Equatoriale, Rwanda, Tchad, Sao Tomé-et-Principe.

1 INTRODUCTION

Même si les femmes occupent une place importante dans l'histoire de l'Afrique Centrale, leur rôle politique, public et économique n'a pas été favorisé.

Les luttes d'indépendance, les guerres civiles qui ont ravagé plusieurs pays entre 1990 et 2000, puis l'extrémisme religieux plus récemment n'ont pas permis la reconnaissance et la valorisation de la place des femmes au-delà de leurs rôles traditionnels d'épouses ou de mères. Les pays de l'Afrique Centrale ont une histoire et des traditions communes qui justifient en partie les orientations et les défis similaires en matière de gouvernance et de droits des femmes.

Les femmes représentent aujourd'hui 50 % de la population de la majorité des pays. On estime entre 50 et 70 %² leur part dans la population active agricole. Elles assurent 60 à 80 % de la production vivrière et participent à presque 100 % aux opérations de transformation artisanale des produits agricoles. Elles exercent également dans le secteur informel urbain où leurs activités se concentrent dans le petit commerce, la restauration, l'artisanat, la couture et le maraîchage.

Néanmoins, les pays de l'Afrique Centrale figurent parmi les derniers pays en matière de représentation des femmes aux postes de décision et dans les instances élues. Selon l'Union Interparlementaire³, les femmes représentent par exemple 15 % dans l'Assemblée nationale du Gabon, 12 % en République centrafricaine et 14 % au Congo. Seul le Cameroun a atteint 33 % grâce au système de quota volontaire des partis politiques. La représentation des femmes dans l'exécutif est même davantage limitée et concerne des portefeuilles

non régaliens avec quelques avancées pour des pays comme le Tchad (29 %⁴) ou le Gabon (33 %). Plusieurs pays de la CEEAC ont adopté des lois pour promouvoir la participation politique des femmes, toutefois leur implémentation demeure problématique.

Les gouvernements des pays de l'Afrique Centrale comptent depuis les années 1990 un ministère chargé des questions du genre, celui de Sao Tomé & Principe, le plus récent, a été créé en novembre 2022. Ces ministères portent des dénominations différentes mais leurs attributions couvrent généralement les femmes, les enfants, la famille et l'action sociale.

Plusieurs rapports de missions de terrain conduites par ONU Femmes dans la région pointent la fragilité de ces ministères en termes de structure, de ressources humaines et de budget, et ce, malgré leur ancienneté. Ce portefeuille est souvent considéré par les féministes comme « le grand oublié » du gouvernement en raison de son petit budget et de son influence limitée.

Ce document ambitionne d'analyser le mandat et l'organisation des ministères du genre dans les pays membres de la CEEAC, afin de permettre d'identifier les forces et les faiblesses, les opportunités et les menaces pour un accompagnement efficace des ministères en charge du genre en Afrique Centrale. De ce fait, il analyse les expériences des ministères en matière de mandat (décrets de création), de structure interne (organigramme), de ressources humaines et de budget.

2 Selon divers rapports, dont ceux de la BAD

3 <https://www.ipu.org/parliament/CG>

4 <https://tchadinfos.com/tchad-12-femmes-dans-le-gouvernement-dunion-nationale/>

2 LE STATUT DES MINISTÈRES DU GENRE

Les ministères actuels en charge du genre sont la résultante des fusions successives des ministères qui, au cours du temps, ont changé d'appellations au gré des changements des gouvernements.

En effet, les ministères qu'on fusionnait avaient en commun le fait de s'occuper de la problématique de la protection sociale dans les pays sous ses différentes facettes dont les plus saillantes étaient la condition

de la femme, la protection sociale de différentes catégories de vulnérables, la sécurité sociale, l'éducation socioprofessionnelle des jeunes non scolarisés et/ou déscolarisés, etc.

2.1 Aperçu historique des ministères en charge du genre

Dans la majorité des pays membres de la CEEAC, dès le lendemain des indépendances (dans les années 1960), les ministères des affaires sociales s'occupaient des problèmes de protection sociale et de la femme et ce jusqu'au début des années 1980. Il est difficile de résumer l'évolution des appellations du ministère en charge du genre en Afrique Centrale. Toutefois, de manière schématisée, des appellations suivantes ont ponctué le ministère en charge du genre au fil du temps : Dans les années 1960 : le Ministère des Affaires Sociales ; dans les années 1980 : le Ministère de la Condition Féminine ; dans les années 1990 : le Ministère de l'Action Sociale et de la Promotion Féminine ; dans les années 2010 : le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille et les années 2020 à ce jour : le Ministère du Genre. Aussi, convient-il de le noter que dans certains pays comme la Guinée Équatoriale, durant toute cette période, ce sont toujours des femmes qui ont été responsables du ministère en tant que ministres.

Les ministères en charge du genre ont pour missions principales de :

- Concevoir et coordonner la politique nationale en matière des droits de la personne humaine et du genre ;
- Concevoir et coordonner la politique nationale des droits de la personne humaine et veiller à son exécution ;
- Promouvoir et protéger les droits de la personne humaine, en collaboration avec les ministères et organisations publiques et privées concernés ;
- Élaborer et promouvoir un vaste programme d'éducation et de promotion des droits fondamentaux de la personne humaine ;
- Contribuer à l'élaboration, à l'application et au respect des lois, pactes, conventions et plates-formes d'action qui protègent les droits de la personne en général les droits des personnes vulnérables, des femmes, des enfants et des personnes âgées en particulier ainsi qu'à l'égalité du genre ;
- Élaborer et assurer le suivi des projets d'investissements du ministère.

TABLEAU 1 :

Les dénominations des ministères en charge du genre dans les pays de la CEEAC

Pays	Dénomination du ministère en charge du genre
Angola	Ministério da Família, da Ação Social e da Promoção da Mulher
Burundi	Ministère de la solidarité nationale, des affaires sociales
Cameroun	Ministère de la promotion de la femme et de la famille
Centrafrique	Ministère de la promotion du genre, de la protection de la femme, de la famille et de l'enfant
Congo	Ministère de la femme et intégration de la femme au développement
Gabon	Ministère de la Justice, Garde des Sceaux, chargé des Droits de l'Homme et de l'Egalité des Genres
Guinée Équatoriale	Asuntos Sociales E Igualdad de Genero
RDC	Ministère du genre, de la famille et de l'enfant
Rwanda	Ministère du genre et de la promotion de la famille
Sao Tomé et Principe	Ministère des Droits de la Femme
Tchad	Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfance

Source : Analyses documentaires

2.2 Statut juridique et organique des ministères en charge du genre

Dans les pays membres de la CEEAC, les ministères en charge du genre sont créés par des décrets et jouissent d'un statut d'institution publique. Chaque ministère dispose d'un règlement organique fonctionnel qui détaille le fonctionnement de l'institution et de ses organes de gestion.

L'une des principales missions du ministère en charge du genre est de concevoir et coordonner la politique nationale en matière de solidarité nationale, de protection sociale, de promotion des droits de la personne humaine et du genre. Dans la plupart des cas, les acteurs estiment que le statut actuel permet d'accomplir pleinement cette mission. Néanmoins, dans certains pays comme le Burundi compte tenu des réformes de la sécurité sociale en cours, le Ministère mérite d'être réorganisé selon nos interlocuteurs ⁵ pour intégrer d'autres dimensions de protection sociale notamment le registre social unique et l'autorité de

régulation de protection sociale, ces deux structures étant exigées par le nouveau code de protection sociale.

En Guinée Équatoriale, par exemple, le ministère dispose d'un règlement organique fonctionnel qui détaille le fonctionnement de l'institution et de ses organes de gestion et périphériques. Il a été créé en 1986 et, de sa création jusqu'en 1988, il s'est appelé ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de la Promotion de la Femme, auquel il a été incorporé en tant que secrétariat. De 1989 à 1991, il est devenu le ministère de la Promotion de la Femme et des Affaires Sociales. De 1992 à 1993, il n'y a pas eu de changement de nom jusqu'en 1996, lorsqu'il a été rebaptisé ministère de l'Intégration de la Femme et des Affaires Sociales. De 1997 à 2004, il a été rebaptisé ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine. De 2004 à 2013, il s'est appelé ministère des Affaires Sociales et de la Promotion de la Femme,

5 Interview avec un répondant le 15 mai 2023.

et enfin, de 2014 à ce jour, il s'appelle ministère des Affaires Sociales et de l'Égalité de Genre.

Par ailleurs, à Sao Tomé et Príncipe, le ministère en charge du genre est une institution nouvellement créée, le 16 novembre 2022 et est en phase d'organisation, donc toutes les conditions nécessaires n'ont pas encore été créées, puisque le budget général de l'état n'a pas encore été approuvé, la structure organique de la structure n'est pas encore complète (répertoires,

personnel, bâtiment, matériel roulant, consommables, etc.), ne fonctionnant que dans un bureau provisoire présentant de graves déficiences.

Les personnes interviewées dans le cadre de cette publication notent des faiblesses dans le cadre organique. Certains estiment que le cadre légal n'est pas actualisé pour tenir compte des réformes en cours dans le cadre de la protection sociale spécialement dans la sécurité sociale. Comme le souligne un enquêté dans un entretien :

« Nous avons l'impression que la décentralisation a surpris l'organigramme car ; elle n'y avait pas été prévue. C'est ainsi que nous avons vu que les structures qui pouvaient être désagrégées pour mieux adresser les centres d'intérêt concernés avaient été cédées aux Collectivités territoriales décentralisées (CTD), à l'instar des Centres de promotion de la femme et de la famille (CPFF). Le suivi des conventions est fait de façon éparse par toutes les directions techniques. On pouvait créer une structure spécialement chargée du suivi des cadres normatifs internationaux et de la production des rapports pays. On peut également signaler la prolifération des journées commémoratives qui ne figurent pas dans l'organigramme (Journée Internationale de la Femme, Journée Mondiale la Femme Rurale, Journée Mondiale de la Femme Africaine, Journée de la Jeune Fille, Journée Internationale de la Veuve, fête des Mères, les 16 jours d'activisme contre les violences faites aux femmes ...) ».

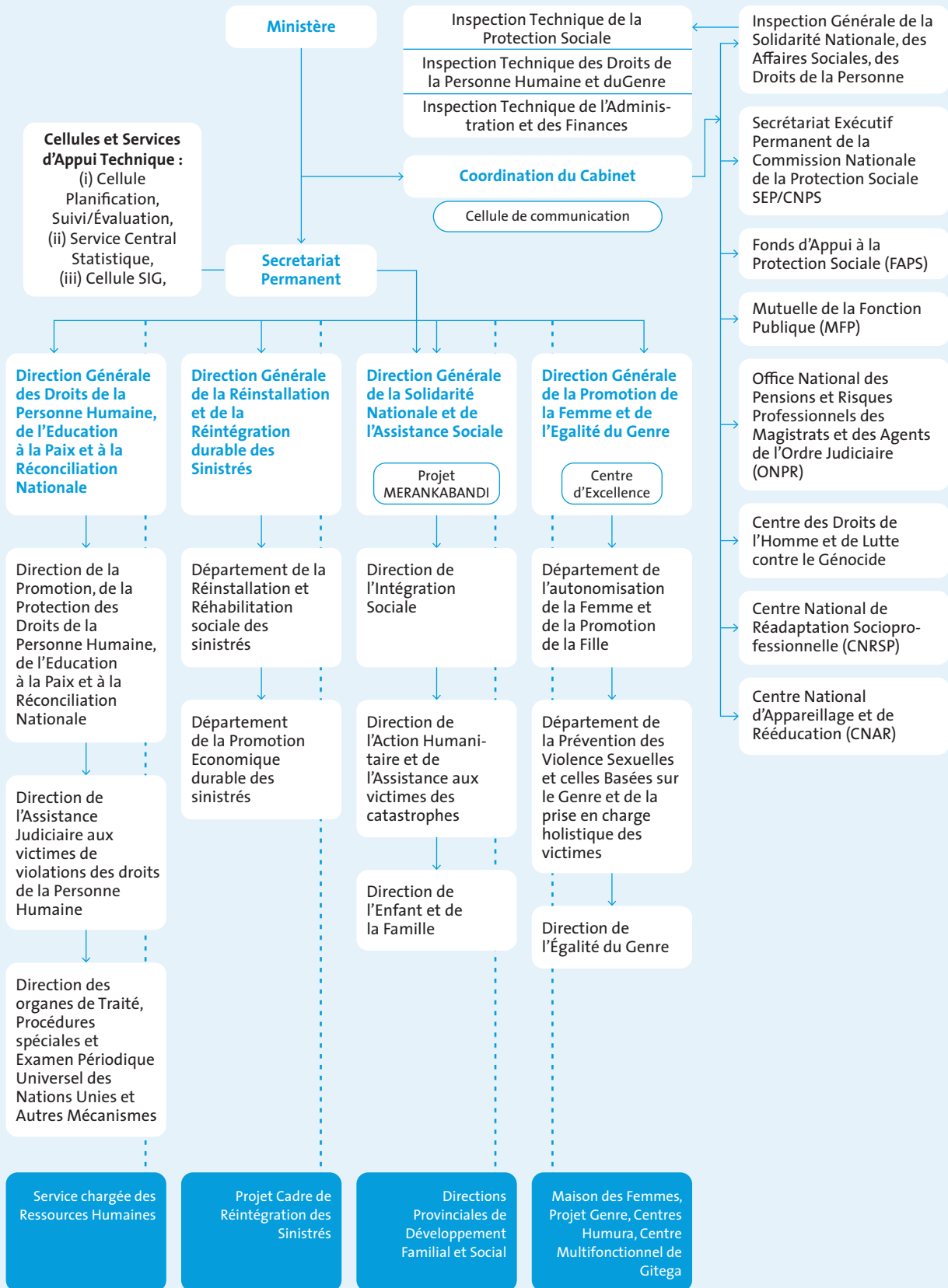
Les missions des directions et services des ministères en charge du genre sont clairement définies à travers leurs décrets de création. Il existe souvent plus ou moins quatre directions générales dans un ministère en charge du genre dont la Direction Générale en charge de la promotion de la femme et de l'égalité du genre, la Direction Générale des Affaires Sociales, la Direction Générale en charge des personnes vulnérables (handicapées et personnes âgées, etc.) et la Direction Générale en charge de l'enfance et de l'adolescence.

L'analyse des organigrammes des ministères en charge du genre en Afrique Centrale montre que l'organigramme varie d'un pays à l'autre, voire à l'intérieur d'un seul et même pays au cours du temps et qu'il est tributaire des fusions ou des éclatements des ministères. Afin de réaliser leurs missions, les ministères en charge du genre disposent notamment des services de l'administration centrale, des services décentralisés rattachés, des administrations personnalisées, des

commissions, des organes consultatifs, des programmes et des projets placés sous sa tutelle. Ces administrations, commissions et organes spécialisés sont régis par des textes spécifiques.

Pour la plupart des cas, les services décentralisés du ministère dans les provinces, ne sont pas adaptés à la prise en charge des questions de genre, car ils ont été créés pour répondre aux besoins pratiques des femmes rurales. Ces services sont confrontés au manque de personnel qualifié et de ressources financières pour le suivi des activités et la prise en compte des questions de genre, de droits humains et d'assistance aux victimes des violences basées sur le genre (VBG). Ils connaissent fréquemment des démissions et des déperditions du personnel qualifié. Il est souvent question de la révision de l'organigramme du ministère pour l'adapter aux contraintes de l'intégration du genre dans les programmes et plans sectoriels de développement.

Organigramme du ministère du genre (Cas du Burundi)



En général, le ministère en charge du genre dispose des services de l'administration centrale, des services déconcentrés rattachés, des administrations personnalisées, des cellules, des projets et centres sous tutelle. Notamment, les services de l'administration centrale comprennent : la Coordination du Cabinet ; le Secrétariat Permanent ; l'Inspection Générale ; des Directions Générales dont celle de la Promotion de la Femme et de l'Égalité de Genre ; et des Départements divisés en autant de services que de besoin.

Il existe plusieurs priorités de genre dans les pays membres de la CEEAC qui sont variables d'un pays à l'autre. On peut citer notamment l'approbation de lois qui protègent les droits des personnes en situation de

violence basée sur le genre ; la loi pour la prévention et l'éradication de la violence basée sur le genre dans le pays ; le projet de code de la famille ; la loi sur la protection sociale ; la loi réglementant le mariage coutumier ; la promotion de l'accès équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, à la formation et à l'information ; l'amélioration de l'accès des femmes et des filles à la santé sexuelle et reproductive ; etc.

Toutefois, on peut résumer les priorités transversales des pays comme suit : l'autonomisation des femmes et filles, la lutte contre les violences sexuelles et celles basées sur le genre et l'opérationnalisation de la base nationale des données Genre.

« Les priorités en matière de genre dans mon pays sont étroitement liées à l'autonomisation des femmes et des filles, en tant que moyen de lutter contre les grandes inégalités sociales encore enregistrées, soucieux également de l'égalité des sexes dans les instances gouvernementales et de l'augmentation de la participation des femmes à la prise de décision. Dans la prise de décision, une autre préoccupation est liée à l'harmonisation des statistiques de genre, y compris la violence domestique, pour faciliter l'élaboration d'instruments normatifs plus proches de la réalité ».

L'analyse de l'organisation des ministères en charge a permis d'identifier des forces, faiblesses, opportunités et menaces. Dans tous les pays de l'Afrique Centrale, la constitution, la loi électorale, le code pénal, etc. contiennent des dispositions favorables à l'égalité des sexes. On note une volonté politique constante pour la satisfaction des intérêts stratégiques des femmes, l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, le relèvement de leur statut et la promotion de leurs droits, y compris l'existence du décret portant missions, organisation et fonctionnement des ministères du genre. Les ministères disposent également d'un organigramme, des cahiers des charges du personnel, des structures déconcentrées à l'intérieur du pays, des politiques et/ou stratégies dans les différents secteurs d'intervention du ministère (notamment la politique nationale genre), voire d'un comité interministériel (comme au Cameroun) chargé de veiller sur la budgétisation sensible au genre). Néanmoins, plusieurs faiblesses sont aussi observées dans l'organisation des ministères. L'une des faiblesses concerne l'insuffisance des ressources humaines, financières et matérielles, ce qui empêche certaines structures de réaliser la mission du ministère notamment l'autorité de régulation,

de protection sociale, le Registre Social Unique, etc. D'autres faiblesses résident dans le chevauchement entre certaines missions du ministère en charge du genre et de certains autres ministères, l'attribution des postes à des personnes peu compétentes et peu qualifiées, l'insuffisance des réformes des services.

Plusieurs opportunités sont à relever dans les pays parmi lesquelles la diversification des partenaires au développement selon les secteurs d'intervention du ministère, la synergie avec d'autres ministères, l'adhésion des partenaires aux demandes des programmes et projets du ministère du Genre y compris cette ferme volonté politique qui s'assure à travers les textes de lois et la signature des conventions par le gouvernement, la participation régulière aux conférences internationales et nationales et les formations continues au niveau national et international dont bénéficie le personnel (bourses). En revanche, des menaces pèsent également sur l'organisation et le fonctionnement des ministères. L'une des menaces concerne le contexte sécuritaire difficile dans certains pays comme la Centrafrique, le Tchad, la RDC et le Cameroun. Cette situation peut empêcher la mise en œuvre des politiques en matière du genre. A cela s'ajoutent les chevauchements

des missions avec certains ministères, l'instabilité organisationnelle des gouvernements qui crée des risques d'une nouvelle fusion entraînant une révision des missions et du personnel, de même que l'absence de mobilisation des ressources financières efficaces qui éventuellement entraîne le faible quota de mise en œuvre des actions relatives au genre.

Plusieurs bonnes pratiques sont identifiées dans les pays. Le Rwanda, par exemple, constitue un pionnier et un modèle pour son dévouement et les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Ce pays est l'un des leaders mondiaux en matière d'égalité des sexes. En 2017, le Rwanda a été classé au quatrième rang de meilleurs pays pour réduire les écarts entre les sexes après l'Islande, la Finlande et la Norvège.

Au Gabon, la question des droits des femmes et de l'égalité des genres constitue, depuis plusieurs décennies déjà, une des priorités politiques du gouvernement. Pour donner plein effet à ces principes et normes constitutionnels, le gouvernement a au cours des dernières années adopté et mis en application un ensemble de mécanismes en vue de réduire les inégalités de fait encore persistantes, renforcer l'autonomie des femmes et des autres personnes vulnérables et lutter contre toutes les formes de discrimination dont elles peuvent être victimes. Ces différents mécanismes sont notamment contenus dans deux politiques majeures, à savoir : 1) La décennie de la Femme Gabonaise 2015-2025 instituée par le Chef de l'État en mars 2015 en vue de renforcer le rôle et la participation politique et sociale de la femme dans la construction d'un Gabon Émergent ; 2) La stratégie « Gabon-Égalité » de réduction des inégalités femmes/hommes mise en œuvre depuis 2021 et dont les résultats sont éloquentes.

Au Tchad et au Cameroun, il a été mis en œuvre un projet régional SWEDD (projet d'Autonomisation des Femmes et Dividende Démographique au Sahel). Au Cameroun en particulier, il a été élaboré un document sur les postes occupés par les femmes dans la sphère de décision, ce qui a permis de mettre en valeur les compétences féminines disponibles. Au total, 33 sénateurs sur 100 sont des femmes (rapprochant 38% en Angola, 35 % en Guinée Équatoriale) ; 61 femmes sont députées à l'Assemblée nationale et 39 femmes

sont maires de la ville. En Angola, les femmes sont également fortement représentées dans la sphère de décision : à l'Assemblée nationale les postes de Vice-président et Présidente sont occupés par des femmes, près de 40% des membres du gouvernement sont des femmes et 38 % des députés sont des femmes. Au Tchad, deux femmes ont été promues Généraux de l'armée et c'est une première en Afrique Centrale. Au Cameroun tout comme en Angola, en RDC, RCA et au Congo, il a également mis en place une ligne verte⁶ pour la dénonciation des actes de violences contre les filles et les femmes.

Malgré le contexte sécuritaire difficile, en Centrafrique, outre la création du Comité de coordination Femmes-Paix-Sécurité, un Comité Genre et violences sexuelles est mis en place. Ce comité est présidé par le Président de la République en personne. Au Cameroun tout comme en Angola, en RDC et au Congo, il a également mis en place une ligne verte⁷ pour la dénonciation des actes de violences contre les filles et les femmes.

Au Burundi, il a été créé une banque d'investissement pour les femmes dont le capital est de dix milliards de francs burundais et que l'État détient 15 %. Cette banque offre des crédits aux femmes avec un faible taux d'intérêt pour permettre de garantir la prospérité de tous et un avenir radieux pour toutes les filles et femmes du Burundi.

Au Congo, il a été adopté la Loi Mouebara n°19-2022 du 4 mai 2022 portant lutte contre les violences faites aux femmes en République du Congo. Cette loi vise à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux femmes et aux filles. Les populations ont été sensibilisées sur la Loi Mouebara sur l'ensemble du territoire national.

En Guinée Équatoriale, on a noté également l'existence au sein du parlement du Réseau de parlementaires pour la promotion du Genre (REPAGE) et le REFEM (Réseau des Femme parlementaires) dont Madame le Ministre assure la présidence nationale.

En RDC, les points focaux genre ont un rang de directeurs. Ces derniers ont été convertis en cellules genre, afin de renforcer leur efficacité dans le travail. Le code de travail a été modifié pour permettre à la femme à chercher le travail sans l'avis préalable de son mari.

6 Ligne 116 au Cameroun ; Ligne 122 logée à la Présidence de la RDC ; Ligne 1444 au Congo, la ligne 1325 en RCA.

7 Ligne 116 au Cameroun ; Ligne 122 logée à la Présidence de la RDC ; Ligne 1444 au Congo.

Tous les pays de l'espace disposent d'une Politique Nationale Genre (PNG) et certains jouissent d'une implémentation de la base nationale des données genre. La PNG constitue ainsi un document transversal servant de cadre d'orientation institutionnel pour tous les secteurs de la vie nationale, aussi bien publique que privée, en vue de corriger les déséquilibres liés aux inégalités de genre dans les domaines suivants : la pauvreté, l'emploi, l'agriculture, la santé, la culture, les traditions, la sécurité, la paix, l'éducation, les droits humains, etc. Le ministère intervient dans la mise en œuvre de la PNG à travers l'implémentation de la budgétisation sensible au genre.

Enfin, une autre bonne pratique concerne la création de l'Observatoire du Genre au Cameroun, au Rwanda ou encore l'Observatoire National du Dividende Démographique (ONDD) au Tchad. Ces observatoires contribuent à disposer des statistiques désagrégées sur le genre très pertinentes pour la planification du

2.3 Conclusion

L'analyse institutionnelle du ministère en charge du genre a mis en exergue les insuffisances et les contraintes liées à son évolution en général et à l'intégration du genre en particulier. L'instabilité des responsables du ministère, le changement constant d'appellation, la fréquence des scissions et des fusions constituent des entraves pour une mise en œuvre efficace des plans d'action de la PNG en Afrique Centrale.

Les services décentralisés du ministère à l'intérieur du pays, ne sont pas parfois adaptés à la prise en charge des questions de genre. Ces services sont confrontés au manque de personnel qualifié et de ressources financières pour le suivi des activités et la prise en compte des questions de genre, de droits humains et d'assistance aux victimes des VBG. Des démissions et des déperditions du personnel qualifié

développement. Plus particulièrement, au Cameroun, le rôle de l'Observatoire du Genre commence donc par la documentation et l'investigation et se poursuit par une prise en charge médicale à travers des consultations, des examens médicaux et enfin les soins et le traitement. L'assistance psychologique quant à elle se matérialise à travers l'évaluation de la santé psychologique ainsi que par des conseils ; l'assistance sociale se fait à travers la médiation familiale, l'aide à l'insertion ou à la réinsertion sociale, et l'admission dans un logement temporaire si nécessaire. L'assistance juridique s'effectue à travers les conseils juridiques, la rédaction et le dépôt des plaintes si nécessaire. En revanche, l'ONDD au Tchad est rattaché au ministère de l'Économie et de la Planification du Développement et s'inscrit dans le cadre de la prise en compte des orientations et recommandations normatives nationales et internationales en matière de production et diffusion de données socio-économiques.

sont couramment enregistrées. De ce fait, il importe de revisiter l'organigramme du ministère de certains pays pour l'adapter aux contraintes de l'intégration du genre dans les programmes et plans sectoriels de développement.

Les insuffisances liées à l'instabilité institutionnelle du ministère en charge du genre, le manque de ressources humaines compétentes et suffisantes, de même que la faible capacité d'intervention des organismes de promotion des droits humains constituent un frein à l'intégration du genre.

Des efforts sont encore à faire pour aider les femmes à libérer leur potentiel. L'évolution timide des ministères du genre, non-conforme aux engagements internationaux et régionaux des pays, affecte le développement de la région centrale.

3 LE BUDGET

Le budget général retrace toutes les recettes et les dépenses de l'état, à l'exception de celles des comptes d'affectation spéciale.

C'est ce budget qui est réparti entre les ministères sectoriels et les autres institutions de l'État (tels que le parlement, le sénat, la haute cour de justice, la cour constitutionnelle, la commission électorale, le contrôle supérieur de l'état, etc.) de façon inégale. La part consacrée aux ministères en charge du genre des pays de la CEEAC se présente dans tous les pays (pour lesquels les données sont disponibles) parmi les dotations les plus faibles avec une tendance vers la réduction comme c'est le cas au Burundi ou en République Centrafricaine.

Cette partie abordera les points suivants : l'analyse de la participation des ministères en charge du genre dans les processus budgétaires des pays membres de la CEEAC, la part évolutive des budgets nationaux alloués à ces ministères, la prise en compte de la budgétisation sensible au genre dans les processus budgétaires nationaux, et enfin une analyse des forces et faiblesses des budgets alloués aux ministères en charge du genre.

3.1 Analyse comparative de la participation des ministères en charge du genre au processus budgétaire dans les pays de l'espace CEEAC

La participation des ministères en charge du genre au processus budgétaire de leur pays est une réalité dans les 11 pays de l'espace CEEAC. En effet, tous les responsables interviewés ont été affirmatifs à ce sujet. Mais l'importance de cette participation est diversement appréciée. Dans la plupart des pays, leur participation se fait du début à la fin du processus au niveau gouvernemental à travers leur pleine participation aux réunions internes d'évaluation des besoins au niveau sectoriel, mais aussi aux conférences budgétaires convoquées par le ministère en charge des finances et du budget. Ils participent également au collectif budgétaire sensé rectifier la loi de finances. Cependant, pour les autres pays (comme la RDC et le Gabon) la participation au processus semble mitigée comme le souligne une personnalité interviewée : « *oui, nous y participons mais souvent nos priorités ne sont pas entièrement prises en compte sans que nous sachions s'il s'agit d'un problème de compétence ou de connaissance en matière financière* ».

Pour ce qui est de la participation au niveau du parlement, elle est très sélective et n'intervient

généralement que lorsque le ministère en charge du Genre est invité spécialement à une séance avec les parlementaires. Par principe c'est le ministère en charge du Budget qui représente l'équipe gouvernementale aux débats parlementaires sur le budget dans la plupart des pays. Dans d'autres cas (comme au Cameroun), c'est la Présidence de la République elle-même qui est chargée de déposer le Projet de loi de finances au Parlement pour requérir l'approbation des parlementaires. Le ministère en charge du genre ne se voit impliqué au débat parlementaire que lorsqu'une clarification de sa part est jugée nécessaire sur un point spécifique concernant ses besoins financiers. C'est ce qu'un responsable chargé du Genre a résumé en ces termes : « *nous n'y participons que lorsque nous sommes conviés* ».

En plus de la participation des ministères en charge du genre dans les processus budgétaires des pays de la CEEAC, la part du budget consacrée à ces ministères demeure une préoccupation majeure de politiques publiques. Ce point traitera de l'aspect capital pour le financement des projets et programmes de promotion de l'égalité femmes-hommes.

3.2 Synthèse et analyse de la part du budget général alloué aux ministères en charge du genre dans l'espace CEEAC⁸

3.2.1 Synthèse régionale et comparative de la part du budget national consacrée au ministère du genre dans les pays de la CEEAC

TABLEAU 2 :
Part du budget des pays de la CEEAC allouée aux ministères en charge du genre en 2022 et en 2023

Pays	Part du budget (%) allouée au ministère du Genre	
	2022	2023
ANGOLA	---	---
BURUNDI	---	0,91
CAMEROUN	0,14	0,15
CENTRAFRIQUE	0,44	0,46
CONGO	0,36	0,38
GABON	0,21	0,19
GUINEE EQUATORIALE	0,74	0,69
REP DEM CONGO	0,46	0,49
RWANDA	---	---
SAO TOME ET PRINCIPE	---	---
TCHAD	0,66	0,69

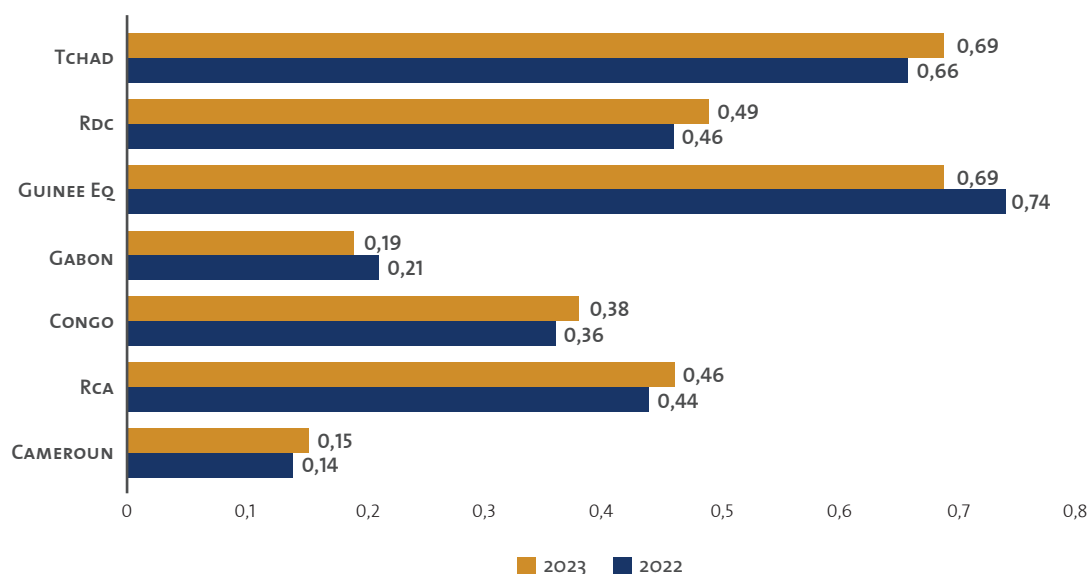
Source : nos analyses des données budgétaires issues de ministères en charge du budget.

La comparaison entre les pays en termes de part du budget allouée au ministère en charge du genre en 2022 (cf. Tableau ci-dessus), fait ressortir une part assez appréciable de la Guinée Équatoriale (avec 0,74%) et du Tchad (avec 0,66%). La RDC et la Centrafrique avec respectivement 0,46% et 0,44% du budget consacré leurs ministères du genre se placent devant le Congo Brazzaville (0,36%), le Gabon (seulement 0,21%) et le Cameroun (seulement 0,14%).

En 2023, c'est plutôt le Burundi avec 0,91% de son budget alloué au Ministère du Genre qui vient en tête, suivi de la Guinée Équatoriale et du Tchad avec chacun une part de leur budget consacrée au ministère du genre s'élevant à 0,69%. La RDC (avec 0,49%) et la Centrafrique (avec 0,46%) se positionnent en bonne place par rapport au Congo (0,38%), au Gabon (seulement 0,19%) et au Cameroun (seulement 0,15%).

8 Les données de l'Angola, du Rwanda et de Sao Tome et Principe ne sont pas disponibles pour faire ressortir l'évolution de la part du budget alloué à leur ministère en charge du genre.

Part du budget des pays de la CEEAC allouée aux ministères du genre en 2022 et en 2023



3.2.2 Cas du Burundi : Synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère burundais en charge du genre de 2005 à 2023.

Les données du Burundi compilées dans le tableau ci-dessous montrent la part du budget consacrée au ministère du genre est faible et n'atteint même pas 1 % sauf pour l'année 2015 (où elle s'est élevée à 1,59 %). Le fort taux de cette année 2015 pourrait être attribuable à la réalisation d'investissements

importants. Cette part du budget qui était de 0,14 % en 2005 est passée à 0,06 % et 0,05 % respectivement en 2009 et 2010. En 2015, elle a atteint 1,59 % avant de baisser à 0,71 % en 2016 et 0,67 % en 2017. En 2023, la part du budget allouée au ministère du genre est de 0,91 % (Cf. Tableau 2).

TABLEAU 3 :
Budget (en milliards de Francs Burundais) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Burundi)

ANNÉE	BUDGET MINISTÈRE DU GENRE	BUDGET NATIONAL	%
2023	19, 996	2 194, 884	0,91
2017	7, 760	1 152, 766	0,67
2016	7, 969	1 119, 909	0,71
2015	22, 911	1 444, 486	1,59
2010	0,378	726, 470	0,05
2009	0,416	734, 780	0,06
2005	0,343	238, 101	0,14

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.2.3 Cas du Cameroun : Synthèse et évolution du budget du Ministère en charge du Genre de 2000 à 2023

Au Cameroun la part du budget général alloué au Ministère du Genre n'a guère atteint 0,5% depuis 2000 (cf. Tableau 3). Cette part qui était de 0,15% en l'an 2000

est restée quasi-stationnaire sur toute la longue période jusqu'en 2023 avec néanmoins quelques années de hausse ne dépassant pas 0,25% ; c'est le cas de 2003 à 2010.

TABLEAU 4 :
Budget (en milliards de francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Cameroun)

ANNEE	BUDGET NATIONAL	BUDGET MINISTERE DU GENRE	%
2023	6274,800	9,201	0,15
2022	5977,700	8,536	0,14
2021	5235,201	7,852	0,15
2020	4707,050	7,350	0,16
2019	4850,500	6,470	0,13
2018	4513,500	6,072	0,13
2017	4373,800	5,643	0,13
2016	4234,700	6,887	0,16
2015	3746,000	5,008	0,13
2014	3312,000	4,574	0,14
2013	2974,552	3,974	0,13
2012	2800,000	3,986	0,14
2011	2571,000	3,611	0,14
2010	2570,000	5,728	0,22
2009	2301,400	5,903	0,26
2007	2251,000	5,415	0,24
2006	1861,000	3,983	0,21
2005	1476,093	3,750	0,25
2003	1509,000	3,310	0,22
2000	1476,000	2,263	0,15

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.2.4 Cas de la Centrafrique : synthèse et évolution du poids du budget général alloué au Ministère en charge du Genre

La part du budget de l'état centrafricain allouée au Ministère en charge du Genre a évolué en dents de scie de 2000 à 2023. Le niveau le plus bas est celui de 2020 avec seulement 0,32% et le niveau le plus élevé est celui de 2014 avec 11,24%. Les années 2021 (avec 2,10%), 2013 (1,25%), 2007 (1,20%) et

2012 (avec 2,87%) présentent des niveaux appréciables. De façon générale, on retient que le budget de l'état accordé au fonctionnement et aux investissements en faveur du ministère du Genre demeure faible et ne dépasse 1% que sur 7 années depuis 2000 (Cf. Tableau 4).

TABLEAU 5 :
Budget (en milliards de francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (République Centrafricaine)

ANNEE	BUDGET NATIONAL	BUDGET MINISTERE DU GENRE	%
2023	283,831	1,230	0,43
2022	280,919	1,232	0,44
2021	331,255	1,712	0,52
2020	293,606	0,949	0,32
2019	239,937	1,612	0,67
2018	211,452	0,819	0,39
2016	209,969	2,311	1,10
2014	221,273	24,880	11,24
2013	267,552	4,218	1,58
2012	239,054	6,863	2,87
2011	236,932	4,969	2,10
2007	136,869	1,647	1,20
2006	129,346	1,078	0,83
2005	113,180	0,949	0,84
2002	159,457	0,919	0,58
2001	135,072	1,326	0,98
2000	144,527	1,796	1,24

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

La forte proportion du budget accordée en 2014 (11,24%) a coïncidé avec son changement de dénomination devenant le ministère de la Santé, des affaires sociales et de l'action humanitaire. Le secteur de la santé étant généralement budgétivore, il a dû englober la plus grande part du budget. Entre 2015 à 2017, le genre

s'est détaché de la santé pour créer le « ministère du Genre, des affaires sociales et de l'action humanitaire » et à partir de 2018 il a pris le nom de « ministère de la promotion du genre, de la protection de la femme, de la famille et de l'enfant ».

3.2.5 Cas du Congo : synthèse et évolution de la part du budget affectée au ministère en charge du genre

La part du budget général⁹ que l'État congolais a attribué au ministère en charge du genre a fluctué au fil des ans entre 0,04% en 2006 et 14,73% en 2020, année où il était rattaché à la santé et s'appelait alors ministère de la santé, population, promotion de la femme et intégration

de la femme au développement. L'évolution générale en dents de scie est l'une des caractéristiques de l'évolution du poids relatif du ministère du genre en termes de budget au Congo (Cf. tableau 5).

TABLEAU 6 :
Budget (en milliards de Francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Congo Brazzaville)

ANNEE	BUDGET NATIONAL	BUDGET MINISTERE DU GENRE	%
2023	2105,700	8,001	0,38
2022	1617,592	5,883	0,36
2021	1408,272	4,505	0,32
2020	1670,419	246,007	14,73
2019	1482,985	3,691	0,25
2018	1303,629	3,941	0,30
2017	2744,077	4,601	0,17
2016	3608,729	4,608	0,13
2015	3069,750	2,768	0,09
2014	3150,997	6,208	0,20
2013	3020,201	3,522	0,12
2012	2645,575	3,687	0,14
2011	3006,753	3,459	0,12
2010	2831,257	1,589	0,06
2009	1402,839	1,487	0,11
2008	1921,1	0,954	0,05
2007	1376,907	0,839	0,06
2006	1437,045	0,594	0,04
2004	883,485	4,575	0,52

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

9 Notons qu'au Congo, le budget général est détaillé en budget de fonctionnement (personnel, transfert, matériels, etc.), budget d'investissement et épargne budgétaire

En 2004, la question du genre était rattachée au secteur de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche d'où sa part de budget assez importante (de l'ordre de 0,52%). Mais depuis lors l'importance relative du ministère en charge du genre a décliné pour se situer en moyenne à moins de

0,2% du budget général de l'État jusqu'en 2020 année où sa part du budget a fait un bon exceptionnel pour se situer à 14,73%. Après cela le poids budgétaire relatif du ministère en charge du genre est retombé en dessous de 0,5% jusqu'en 2023.

3.2.6 Cas du Gabon : synthèse et évolution du poids du budget du ministère

Au Gabon, le ministère en charge du genre dénommé ministère de la Justice, Garde des Sceaux, Chargé des Droits de l'Homme et de l'Égalité des Genres a reçu de 2016 à 2023 une part du budget national n'ayant jamais

pas dépassé 0,3% (Cf. Tableau 6). Elle s'est stabilisée à 0,25% de 2017 à 2020 avant d'atteindre 0,31% en 2022 et rechuté en 2023 à seulement 0,19%.

TABEAU 7 :

Budget (en milliards de francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Gabon)

ANNÉE	BUDGET MINISTÈRE DU GENRE	BUDGET NATIONAL	%
2023	6,741	3 602,300	0,19
2022	6,841	3 295,600	0,21
2021	9,323	3 043,000	0,31
2020	6,670	2 681,000	0,25
2019	6,977	2 806,900	0,25
2018	6,638	2 688,000	0,25
2017	6,084	2 477,500	0,25
2016	2,341	2 626,000	0,09

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.2.7 Cas de la Guinée Equatoriale : synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère en charge du Genre de 2009 à 2023.

En Guinée Équatoriale, selon les données du tableau 7, la part du budget alloué au ministère en charge du Genre n'était que de 0,10% en 2009. Elle évolua à la

hausse jusqu'en 2021 pour atteindre 0,95% avant de décroître en 2022 (pour n'être que de 0,74%) et en 2023 (seulement 0,69%).

TABLEAU 8 :**Budget (en milliards de francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Guinée Equatoriale)**

ANNEE	BUDGET NATIONAL	BUDGET MINISTERE DU GENRE	%
2023	1239,151	8,565	0,69
2022	1088,163	8,065	0,74
2021	824,946	7,835	0,95
2020	795,998	7,115	0,89
2019	817,178	6,006	0,73
2015	865,850	2,676	0,31
2009	1318,628	1,338	0,10

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.2.8 Cas de la République Démocratique du Congo : synthèse et évolution du poids relatif du budget du Ministère en charge du genre de 2017 à 2023.

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a alloué au cours de la période de 2017 à 2023 une part de son budget général au Ministère en charge du Genre. Cette part a évolué en dents de scie entre 2017 et 2021 avant de se stabiliser à 0,46% en 2022 et 2023.

Durant cette période de sept exercices budgétaires, le ministère du genre n'a jamais perçu au-delà de 0,5% du budget du pouvoir central congolais sauf en 2018 où sa part a atteint 0,58%, qui représente la part la plus élevée au cours de cette période septennale

TABLEAU 9 :**Budget (en milliards de francs Congolais) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (RDC)**

ANNEE	BUDGET DU POUVOIR CENTRAL	BUDGET DU MINISTERE DU GENRE	%
2023	17 872, 700	79, 962	0,45
2022	16 612, 429	76, 522	0,46
2021	13 053, 990	54, 292	0,42
2020	17 225, 248	71, 366	0,41
2019	9 604, 891	21, 777	0,23
2018	8 927, 876	52, 127	0,58
2017	10 223, 313	47, 918	0,47

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.2.9 Cas du Tchad : synthèse et évolution de la part du budget général allouée au ministère en charge du genre

Les données disponibles sur l'évolution du budget général du Tchad existent de l'année 2000 à 2023 (Cf. Tableau 9). Mais il n'y a pas de complétude pour les années de 2000 à 2004, ainsi que de 2005, 2007 et 2008. Pour toutes les autres années, on dispose du budget général mais aussi du budget du ministère en charge du genre (cf. Tableau ci-dessous). Pour aucune de ces années, la part consacrée au ministère en charge

du Genre ne dépasse 1% du budget général sauf en 2020 où elle atteignit 1,38%. Trois années se singularisent par des parts du budget général consacré au ministère du genre proche de 1% ; il s'agit des années 2009 (0,88%), 2010 (0,95%) et 2011 (0,80%). Trois années présentent des proportions assez importantes mais inférieures à 0,70% ; ce sont les années 2021 (0,63%), 2022 (0,66%) et 2023 (0,69%).

TABLEAU 10 :
Budget (en milliards de francs CFA) du ministère en charge du genre et son poids (en %) au plan national (Tchad)

ANNEE	BUDGET NATIONAL	BUDGET MINISTERE DU GENRE	%
2023	1 565, 000	10, 841	0,69
2022	1 203, 000	7, 918	0,66
2021	1 247, 153	7, 865	0,63
2020	1 052, 670	14, 499	1,38
2019	979, 975	5, 372	0,55
2018	1 343, 033	4, 749	0,35
2017	966, 110	5, 079	0,53
2016	1 327, 336	5, 281	0,40
2015	1 506, 744	6, 901	0,46
2014	1 877, 741	7, 776	0,41
2013	1 821, 710	8, 436	0,46
2012	1 486, 624	7, 369	0,50
2011	1 263, 727	10, 051	0,80
2010	892, 023	8, 463	0,95
2009	915, 183	8, 032	0,88
2008	---	7, 037	---
2007	---	6, 629	---
2006	641, 299	0,977	0,15
2005	---	2, 166	---
2004	491, 330	2, 441	0,50
2003	366, 188	---	---
2002	409, 500	---	---
2001	----	---	---
2000	245, 992	---	---

Source : Ministère en charge du Budget. Les calculs de pourcentages sont de l'auteur.

3.3 Prise en compte du genre dans les budgets et programmes nationaux (Budgétisation Sensible au Genre)

3.3.1 Théorie de la budgétisation sensible au genre

La théorie de la budgétisation sensible au genre (BSG) développée par ONU FEMMES et IDEP stipule que : « *Consacrée sous le vocable de « Gender Mainstreaming » depuis 1995 à l'occasion de la 4e Conférence mondiale des femmes à Pékin, l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques notamment celles budgétaires signifie que le budget de l'État ne se contentera plus de retenir quelques projets (2 ou 3) destinés à la prise en compte spécifique des besoins des femmes, mais de veiller sur la répercussion que pourrait entraîner l'ensemble des décisions budgétaires sur la situation des hommes et des femmes* ».

De ce point de vue, la BSG se présente non seulement comme « *une conception du budget qui tient compte de l'impact des plans des recettes et de dépenses sur les hommes et sur les femmes (et autres groupes) afin, au cas échéant, de corriger les inégalités apparues. La BSG appelle donc à l'implication de l'équité entre hommes et femmes dans les indicateurs de performance budgétaire et à l'examen des conséquences politiques, économiques et sociales sur l'égalité des sexes* ».

Mais aussi, cette forme de budgétisation « *ne signifie pas des budgets distincts pour les hommes et les femmes ; elle ne signifie pas non plus uniquement l'accroissement des projets destinés aux femmes. Intégrer le genre dans le budget revient alors à s'interroger sur l'influence que pourrait avoir chaque opération budgétaire (dépense ou recette) sur la situation des femmes et des hommes et en tenir compte dans la programmation et l'exécution de ladite opération. Intégrer le genre dans le budget signifie en somme une prise en compte permanente et exhaustive de la dimension genre dans tout le processus budgétaire* »¹⁰.

3.3.2 Prise en compte du genre dans les budgets nationaux

La plupart des pays de l'espace CEEAC qui ont mis en place des institutions ministérielles en charge des questions de promotion de la femme et du genre ne sont pas au niveau de prise en compte de la BSG dans l'élaboration de leurs budgets annuels. Selon la documentation disponible, seuls le Cameroun et le Rwanda se distinguent dans la prise en compte de la budgétisation sensible au genre dans leur programmation budgétaire.

La budgétisation sensible au genre est diversement intégrée dans les processus budgétaires des pays de la CEEAC. Si au Burundi, en Centrafrique, en RDC et en Guinée équatoriale l'on ne saurait parler de prise en compte du genre dans le budget de l'État, comme l'ont si bien souligné des responsables gouvernementaux : « *notre budget est non sensible au genre* », ou encore : « *Facilement je peux dire allègrement que le budget national n'est pas du tout sensible au genre ; parce que le concept genre n'est pas encore bien perçu par le politique de notre pays* », il n'en est pas de même pour le Gabon, le Cameroun ou le Rwanda. En effet ces pays peuvent se targuer d'avoir essayé d'intégrer le genre dans leur budget dans une certaine mesure. Le Gabon avec son concept de « Gabon égalité » a, avec l'implication des plus hautes autorités, réalisé beaucoup d'efforts dans le financement d'activités de promotion du Genre. Le Cameroun et le Rwanda semblent être en tête de peloton dans la prise en compte de la BSG. Un responsable camerounais a ainsi déclaré : « *mon pays est en phase pilote dans l'intégration de la budgétisation sensible au genre dans le processus budgétaire national* ». Un responsable budgétaire d'un pays de la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), séduit par l'exemple rwandais affirma : « *le Rwanda, pays dans lequel nous experts, avons revu et validé le document de politique Genre de la CEEAC en 2019 en est un exemple de prise en compte et d'appropriation du concept Genre à tous les niveaux de la pyramide nationale. D'où l'émergence de ce pays sur les aspects de l'égalité et l'équité de genre* ».

10 ONU FEMMES et IDEP : Guide pour les facilitateurs de budgétisation sensible au genre : une approche pratique ; p7)

3.3.2.1 Cas du Cameroun

Le processus de prise en compte de la budgétisation sensible au genre (BSG) au Cameroun ne date pas de maintenant, mais sa formalisation effective par une Circulaire¹¹ du ministre des Finances en 2022 institue une pratique en pleine expansion.

Cette circulaire décrit clairement les généralités de la BSG et les modalités de prise en compte du genre dans le cycle budgétaire. Elle définit les outils et instruments de la BSG de même que son cadre d'animation. Les documents suivants sont annexés à la circulaire :

- Canevas du cadre de dépenses à moyen terme (CDMT) sous le prisme du genre
- Canevas du Projet de Performance Annuel (PPA) sous le prisme du genre
- Canevas des contributions des départements ministériels et assimilés au document budgétaire sensible au genre
- Les objectifs et indicateurs sensibles au genre pour les programmes supports

- Cahier de charge des points focaux BSG

De grands travaux, tels que des aménagements hydroélectriques ou des constructions d'infrastructures routières ont été prévus dans le budget de 2023. De ces grands projets financés par le Cameroun en 2023, certes aucun ne relève directement du MINPROFF, mais chacun d'eux a un fort potentiel genre sensible comme les projets routiers, les projets d'adduction d'eau en zones tant urbaines que rurales, l'électrification des ménages urbains et ruraux à travers la construction de grands barrages hydroélectriques. La mise en œuvre de ces grands projets d'envergure nationale (cf. tableau ci-dessous) devrait contribuer à la promotion du genre et à la résorption des inégalités femmes-hommes en matière d'insertion sociale, mais on est en passe de se demander si une analyse centrée sur les besoins spécifiques des femmes et sur comment elles bénéficieront de ces travaux par rapport aux hommes a bien été faite et donc si la budgétisation mise en place est réellement sensible au genre.

TABLEAU 11 :
Liste des 10 programmes bénéficiant des plus grosses enveloppes budgétaires

N°	Libellés	Montant (en milliards)	Poids par rapport au budget général (en %)
1	Construction des routes et des autres infrastructures (MINTP)	306,35	4,88
2	Amélioration de la qualité de l'éducation et de la vie en milieu scolaire dans le sous-secteur des enseignements secondaires (MINESEC)	243,99	3,89
3	Universalisation du cycle primaire (MINEDUB)	188,63	3,01
4	Réhabilitation, maintenance et entretien des routes et autres infrastructures (MINTP)	170,86	2,72
5	Offre d'énergie (MINEE)	169,04	2,69
6	Défense de l'intégrité du territoire national (MINDEF)	140,04	2,23
7	Renforcement de l'accès à l'enseignement secondaire (MINESEC)	99,31	1,58
8	Développement des infrastructures de transport urbain et de mobilité durable (MINDHU)	77,21	1,23
9	Développement du transport maritime, fluvial, lacustre et des activités portuaires (MINT)	75,84	1,21
10	Intensification de la professionnalisation et optimisation de la formation dans le sous-secteur des enseignements secondaires (MINESEC)	73,68 1,17	1,17

Source : Cameroun, MINFI (2023) : Loi de finances 2023.

¹¹ Il s'agit de la Circulaire no 0000023/C/MINFI/ du 02 Mai 2022 relative à l'intégration et à l'évaluation de la budgétisation sensible au genre dans le budget de l'État.

La prise en compte du genre dans le budget au Cameroun a consisté à injecter de l'argent pour réduire les écarts socio-économiques existant entre les hommes et les femmes ; les garçons et les filles. Ces inégalités, créées principalement par les us et coutumes, sont observées dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'agriculture, etc. La BSG opérationnelle depuis quelques années au Cameroun¹² comporte comme faits marquants, la prise en compte du genre instruite chaque année par le Président de la République dans le cadre de la préparation du budget, la répercussion des instructions présidentielles par le Ministre de finances

indiquant aux administrations comment prendre en compte le genre dans le budget et l'élaboration d'une annexe de la loi de finances consacrée au genre depuis 2021.

Ainsi, chaque année, des dépenses sensibles au genre sont programmées dans le budget de l'État suivant la Circulaire-N°-023 du ministère des Finances¹³ du 2 août 2022. En 2023, un montant de 82,94 milliards de FCFA est comptabilisé comme dépenses sensibles au genre dans les budgets des ministères retenus pour l'instant dans le cadre de la BSG.

TABLEAU 12 :
Dépenses sensibles au genre dans le budget 2023

MINISTERE	SIGLES	Montant des dépenses sensibles au genre (en milliers de FCFA)
Ministère de la Santé	MINSANTE	38 813 728
Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural	MINADER	20 554 279
Ministère de l'Élevage, de la Pêche et des Industries Agroalimentaire	MINEPIA	8 311 288
Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire	MINEPAT	6 145 000
Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille	MINPROFF	3 244 280
Ministère de l'Enseignement Secondaire	MINESEC	2 901 000
Ministère de l'Action Sociale	MINAS	2 034 000
Ministère de la Décentralisation et du Développement Local	MINDDEVEL	655 020
Ministère de l'Education de Base	MINEDUB	280 000
	Total	82 940 618

Source : Loi de finances 2023.

12 La Budgétisation Sensible au Genre (BSG) est entrée en vigueur au Cameroun le 1^{er} janvier 2013 avec en toile de fond la logique de performance structurée autour des programmes découlant des politiques publiques.

13 Circulaire-N°-0000023 C MINFI du 02 août 2022 relative à l'intégration et à l'évaluation de la Budgétisation Sensible au Genre dans le budget de l'État au Cameroun.

3.3.2.2 Cas du Rwanda

Les grands programmes genres sensibles au Rwanda sont assez nombreux. Au cours de l'exercice budgétaire 2021/2022, une liste de réalisations clés intégrant le genre a été dressée dans la Loi de finances, suivi de la planification des priorités pour l'année 2022/2023.

L'objectif principal de l'intégration du genre au Rwanda est de s'assurer que les ressources du gouvernement répondent aux besoins des hommes, des femmes, des filles et des garçons de manière égale en fonction des principales priorités nationales en matière de genre.

Les programmes sensibles au genre mis en œuvre au Rwanda en 2021/2022 portent sur la production et la productivité agricoles, la planification familiale (achat et diffusion de produits de PF), l'amélioration de la santé de la mère et de l'enfant, la lutte contre les VBG, la formation technique et professionnelle des femmes et

des hommes, l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées, la production d'électricité et l'accès des hommes et des femmes à l'eau potable.

Les priorités planifiées pour l'intégration du genre dans les différents ministères pour l'année fiscale 2022/2023 au Rwanda portent quant à elles, sur la production et la productivité durables des cultures diversifiées en tenant compte du changement climatique, l'augmentation des services de santé communautaire maternelle et infantile (MCCH)¹⁴, l'éducation des femmes et des hommes à travers le développement des infrastructures scolaires techniques et professionnelles, la production et la vulgarisation des énergies primaires et sociales à travers la diffusion des fours et des cuisinières respectant l'environnement et enfin, l'accès à l'eau potable des hommes et des femmes et l'intégration et l'inclusion des personnes handicapées.

3.4 Les défis et les bonnes pratiques budgétaires

La revue documentaire et les données de l'enquête qualitative ont permis d'identifier certains défis majeurs en termes de pratiques budgétaires, certaines bonnes pratiques aussi ont été identifiées et qui méritent d'être vulgarisées.

3.4.1 Les défis budgétaires

L'analyse budgétaire a révélé une trop faible implication des ministères du genre dans l'élaboration du budget de l'état ; en effet dans la plupart des pays cette implication se limite à la participation aux conférences budgétaires préliminaires à l'élaboration de la loi de finances. Ce ministère ne participe pas aux débats budgétaires devant le Parlement et ne décide pas du montant du budget qui lui est alloué. L'allocation budgétaire se fait souvent à travers des coupes sombres effectuées par le ministère en charge du budget. De ce fait, le ministère en charge du genre influe très peu sur le processus budgétaire. N'ayant pas de régie financière, son rôle se limite essentiellement à sa contribution technique dans la production des textes thématiques.

Non seulement les ministères du genre sont faiblement impliqués dans le processus budgétaire, mais ils figurent parmi les ministères à faible dotation budgétaire (généralement, moins de 1% du budget général de l'état).

Cette faible allocation ne permet pas de couvrir tout le territoire national pour mener à bien les campagnes de sensibilisations pour la prise en compte du genre dans tous les domaines de la vie sociale, culturelle et économique des pays de la CEEAC. Un autre défi à relever par la plupart des pays étudiés est la faible appropriation de la valeur du concept genre et sa prise en compte dans les collectifs budgétaires de haut niveau de l'État.

3.4.2 Les bonnes pratiques budgétaires

Quelques pratiques constatées dans certains ministères en charge du genre méritent d'être vulgarisées. Le fait que ce ministère, dans certains cas prenne part aux conférences élargies de programmation budgétaire et veille à la prise en compte du genre dans les cadres de dépenses à moyen terme (CDMT) des autres administrations publiques est important à noter. Il en est de même de l'élaboration, de la validation et du suivi du plan d'actions de mise en œuvre de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG). Le renforcement des capacités des membres de la chaîne de Planification, Programmation, Budgétisation, et Suivi-évaluation (PPBS) de certains Ministères pilotes sur la BSG apparaît aussi comme une pratique importante

14 Maternal and child community health services

à vulgariser dans tous les pays de la CEEAC. Il en est de même de l'élaboration et la diffusion d'un guide d'intégration du genre dans les politiques, stratégies programmes et budgets au niveau national pour faciliter l'implémentation de la BSG. De toutes les pratiques susceptibles d'être vulgarisées, la législation sur la BSG paraît la plus importante puisqu'elle institue la pratique de la BSG, l'oriente et l'encadre pour une meilleure compréhension et acceptation.

Toujours au titre des bonnes pratiques budgétaires, notons dans la plupart des pays, la conformité du budget avec les stratégies de la politique économique du gouvernement en vigueur tels que la Stratégie nationale de Développement 2020-2030 (SND30) du Cameroun, la « VISION 2030 du Tchad¹⁵ », le Plan Stratégique Gabon Émergent avec la vision 2025, la Planification Stratégique pour l'Émergence de la RDC, et le Plan de Relèvement et de Consolidation de la Paix en Centrafrique (RCPCA) dont la mise en œuvre effective des Piliers 1 et 2 fut un succès. L'intégration progressive de la BSG à partir d'une phase pilote dans dix (10) ministères au Cameroun et l'initiative « Gabon égalité » avec une forte implication du chef de l'état et de la première Dame méritent d'être retenues également comme de bonnes pratiques budgétaires en faveur du genre.

3.4.3 Forces

Les ministères en charge du genre dans l'espace CEEAC ont certes beaucoup de défis à relever mais ils ont certaines forces qui leur permettent d'être résilients dans un contexte de rareté des fonds alloués. Parmi ces forces, notons le fort engagement de certaines personnalités politiques (Chef de l'état et/ou Première Dame) favorables à la promotion du genre et de la BSG. C'est cette volonté politique qui a conduit à l'octroi de fonds publics (quoique insuffisants) à la mise en œuvre de la politique nationale de promotion du genre, ce qui a contribué à une prise de conscience de la population et des leaders d'opinion sur la nécessité

de promouvoir l'égalité de genre, d'où des taux de plus en plus élevés de participation des femmes à des sphères de décision. C'est le cas au Gabon, au Cameroun, en RCA, en RDC et au Tchad. Au titre des forces des ministères du genre, mentionnons également l'écho favorable qu'ils ont auprès des organisations de la société civile (OSC) qui leur permet d'implémenter les activités de sensibilisation au sein des populations pour le changement de comportement en faveur de l'égalité et l'équité du genre.

3.4.4 Faiblesses

Il est ressorti de la revue documentaire et des interviews qualitatifs une insuffisance criante de financement des ministères en charge du genre dans l'espace CEEAC. Les pays orientent l'essentiel de leur budget vers les secteurs de souveraineté (défense, sécurité, administration territoriale, etc.) ou les secteurs productifs (agriculture, élevage, industrie, etc.) ou encore les secteurs sociaux (santé, éducation, logement) plutôt que vers le secteur du genre et de la promotion de la femme. Du coup, le faible pouvoir régalien des ministères en charge du genre inhérent à leur faible pouvoir budgétaire ne leur permet pas de gérer et de développer des politiques et des stratégies répondant à l'ensemble des besoins de leur pays notamment dans la lutte contre les violences basées sur le genre ou la question de l'autonomisation des femmes et des filles dans les pays. Cela limite également leur capacité à vulgariser les textes de lois et règlements sensibles au genre (cas du Code de famille sensible au genre mais méconnu du public) et limite de façon générale leurs capacités à mettre en œuvre convenablement tous les projets et programmes de promotion du genre. Cette inattention au genre dans les allocations budgétaires peut être perçue comme un manque de vision sur l'importance de cette problématique dans le développement du pays et/ou un manque de volonté politique à mobiliser les politiques en faveur de la mise en œuvre d'une BSG efficace.

15 La « **Vision 2030, le Tchad que nous voulons** » est le référentiel du développement du Tchad à l'horizon 2030 qui a pour slogan « *Le Tchad, une Nation apaisée, unifiée dans sa diversité culturelle, résiliente par son économie transformée et offrant un cadre de vie agréable pour le bien-être de tous* » a été adoptée en 2017.

3.4.5 Opportunités

Plusieurs opportunités se présentent aux ministères en charge du genre pour réaliser leurs missions dans l'espace CEEAC ; parmi ces opportunités, il y a l'accompagnement financier des partenaires au développement (comme la BAD, l'UNFPA, le PNUD, l'UNICEF, ONU Femmes etc.) mais aussi la disponibilité dans ces ministères, de ressources humaines de qualité (certes encore insuffisantes), toutes choses qui contribuent à la mise en œuvre des politiques nationales genre et l'ébauche de la BSG. L'existence des points focaux genres/ Cellules genre qui opèrent de façon transversale dans plusieurs ministères et institutions publiques favorise le *marketing* de la BSG dans les sphères étatiques mais aussi la promotion du genre dans plusieurs segments de l'administration publique. Malgré la modicité des moyens mis à la disposition des ministères en charge du genre, leur attribution annuelle régulière est une assurance que le secteur du genre n'est ni occulté, ni oublié par les pouvoirs publics. Cela pourrait même être perçu comme une preuve de l'engagement politique des autorités en faveur du genre. Enfin, la jeunesse de la population de la zone CEEAC s'avère un atout important dans le processus de changement de comportements en faveur du genre et de la promotion de la femme.

3.4.6 Menaces

Plusieurs menaces pèsent sur les ministères en charge du genre dans l'espace CEEAC. En effet, le risque existe de voir les ministères du genre perdre davantage leur poids dans l'échiquier national par une fusion des questions du genre avec d'autres secteurs plus importants qui les phagocyteraient. Ce risque priverait les ministères du genre de plusieurs de leurs prérogatives dont celle d'être dotés d'un budget annuel comme le sont les ministères

pleins. On l'a vu dans le cas de la République du Congo où le ministère du genre fut rattaché à l'agriculture dans les années 2010 avec comme conséquence éventuelle d'être noyé dans ce grand secteur du développement rural. Une autre conséquence du risque d'une perte de souveraineté du ministère du genre est le fait que les pays ne disposeront pas de budgets sensibles au genre, de suffisamment de fonds publics ni de fonds des partenaires techniques et financiers pour la mise en œuvre des projets et programmes de promotion du genre prévus dans les programmes de travail annuel. Ainsi, de nombreux textes et instruments juridiques sensibles au genre pourraient ne pas être vulgarisés et risquent de ce fait, de rester comme lettres mortes dans les archives. Cette situation pourrait maintenir de larges franges de la population dans l'ignorance et/ou la mauvaise compréhension des textes et des instruments juridiques relatifs au genre.

Le risque existe également que des autorités et des leaders d'opinion impliqués dans l'élaboration du budget de l'état soient insensibles aux questions de genre ou qu'ils estiment que le genre ne concerne que les femmes. Cette insensibilité et/ou mauvaise perception du genre et une méconnaissance des questions de genre pourraient compromettre l'adoption de la budgétisation sensible au genre comme norme de budgétisation dans les pays étudiés. Notons également que la faiblesse des fonds alloués aux ministères en charge du genre (par rapport à d'autres ministères et institutions publiques) est une menace non seulement sur la pérennisation de la mise en œuvre de certaines activités importantes de promotion de genre dans les pays de la CEEAC mais aussi sur leur capacité réelle d'appropriation du concept genre dans un contexte socioéconomique de plus en plus marqué par la raréfaction des ressources.

3.5 Conclusion

Les données quantitatives ont montré une faiblesse des allocations budgétaires aux ministères chargés du pilotage de la politique de promotion du genre dans la quasi-totalité des pays étudiés. Le pourcentage du budget qui leur est consacré est dans la plupart des cas inférieurs à 1% avec une forte tendance à aller vers 0,5%. Ces proportions ont évolué en dents de scie tout en étant faibles. Les pays accordant un poids budgétaire relativement importants à leur ministère du genre sont le Burundi, la Guinée équatoriale, la RDC et le Tchad. Les pays qui en affectent le moins sont le Gabon, le Congo et surtout le Cameroun. Les rares fois où l'on a trouvé des pourcentages de budgets alloués au Ministère du genre, supérieurs à 2% (ou même exceptionnellement à 10%), c'est lorsque ces ministères furent rattachés à un secteur d'importance tel que l'agriculture (pour le Congo) ou la santé (pour la Centrafrique). Cette faiblesse des budgets affectés au secteur du genre a été rappelée par la plupart des responsables de ces ministères lors de nos interviews.

Les analyses ont mis l'accent sur la faible implication des ministères en charge du genre dans les processus budgétaires de tous les pays sauf peut-être au Cameroun et au Rwanda. Ces deux pays ont adopté une budgétisation sensible au genre qui amène leur ministère du genre à une plus forte implication pour s'assurer de la prise en compte des préceptes de cette BSG à tous les niveaux des processus budgétaires. Les autres pays comme la RDC, le Burundi, la Centrafrique, le Congo, la Guinée équatoriale n'ont pas encore intégré la BSG dans leurs lois de finances. Le Gabon, avec son concept de « Gabon égalité » est en passe de franchir le pas mais ce n'est pas encore le cas selon les données qualitatives collectées.

Les programmes et projets nationaux réalisés par les pays et mis en œuvre, ne sont pas tous genres sensibles bien qu'ils possèdent un potentiel en la matière. Seuls le Cameroun et le Rwanda ont présenté une liste de programmes de développement genre-sensibles dans leur récentes lois de finances (celles de 2021, 2022 et 2023).

4 LES POINTS FOCaux

GENRE

Le point focal genre est une personne qui a été désignée au sein d'une administration pour suivre et stimuler une plus grande prise en compte des questions touchant l'égalité femmes/hommes et filles/garçons dans les activités quotidiennes de l'institution (MINPROFF, SD).

Elle constitue un lien entre le ministère en charge du genre et son propre ministère. La mise en place des points focaux genre dans les ministères est généralisée dans les pays de la région CEEAC. Si dans certains pays comme le Cameroun, la RDC et l'Angola, il y a des points focaux genre dans tous les ministères, dans les autres, ces points focaux se retrouvent dans une grande majorité des ministères. En Guinée Equatoriale, les points focaux genre se retrouvent dans certains ministères du secteur social, notamment l'éducation, la santé, la sécurité, la justice. Seul le Gabon a déclaré ne pas avoir de points focaux genre dans les ministères.

L'organisation de personnes ressources averties dans les ministères pour un éclairage permanent sur l'intégration des questions de genre dans les politiques, programmes et projets évolue. En effet, trois situations peuvent être observables dans la région à savoir : les points focaux genre, les comités genre et les cellules genre. Les points focaux genre sont des individus désignés qui remplissent leur mandat, parallèlement à leurs fonctions principales, tandis que les cellules genre sont des structures composées de plusieurs personnes, créées au sein des ministères sectoriels. La mise en place de ces cellules modifie l'organigramme initial de ces ministères. D'une manière générale, les membres des cellules genre doivent être dotés de compétences nécessaires pour l'intégration du genre et le suivi des indicateurs de genre au sein de leurs départements. Ils doivent former le personnel en genre, développer des outils de prise en compte du genre dans le secteur et collaborer étroitement avec l'équipe du ministère chargé du genre. Par ailleurs, les missions de la cellule genre et les critères d'affectation des membres de la cellule sont élaborés au sein des ministères du genre. La différence entre les points focaux genre et les cellules genre se situe dans l'effectif et la diversité du personnel impliqué, l'organisation et les ressources alors que le mandat dédié reste globalement constant.

Au Burundi, en RDC, au Tchad, ce sont les cellules genre qui sont mises en place. Le dispositif des cellules genre a l'avantage d'être stable, plus technique, de contribuer à la représentativité du service d'appui en matière de genre auprès des ministères et préserver la continuité de ce service en cas d'indisponibilité de personnel dédié. Toutefois, sa mise en place peut s'avérer plus difficile, car elle implique une modification des institutions en place.

Le comité genre pourrait constituer une configuration intermédiaire entre les deux premières. C'est un groupe constitué de personnels issus de différents départements du même ministère pour s'assurer que tous les départements du ministère sont représentés au sein d'un groupe de travail pour l'intégration des questions de genre dans les politiques, programmes et projets dudit ministère. Dans le comité genre, il y a toujours un point focal qui est le secrétaire du comité.

L'ancienneté de la pratique de la désignation des points focaux genre dans les ministères est variable d'un pays à l'autre et semble se situer après l'année 2000, Burundi (2003), Cameroun (2005), Angola (2004-2006), RDC (2008), République Centrafricaine (2016).

La variabilité de l'ancienneté de la mise en place des points focaux dans la région peut supposer une priorisation différentielle de cette approche au sein des PNG ou leur mise en œuvre. Toutefois, la systématisation de cette pratique au fur et à mesure dénote de sa pertinence et suscite des interrogations sur les contraintes liées à leur adoption et leur mise en œuvre. En principe, l'expérience des pays ayant mis en place les points focaux un peu plus tôt devrait permettre de capitaliser cette pratique pour accroître l'intégration du genre dans les programmes de développement sectoriels des pays. A cet effet, l'instauration des cellules genres plus denses et stables pour assurer la prise en compte du genre constitue une évolution

recommandée. A titre d'exemple, le Groupe de la Banque Africaine de Développement (GBAD)¹⁶ (2011 : 60) recommandait au terme de l'analyse du profil genre du Burundi que : « Au niveau des secteurs, les points focaux doivent être remplacés par des cellules GED (Genre Et Développement) dont les membres auront les compétences nécessaires pour l'intégration du genre et le suivi des indicateurs de genre au sein de leurs départements. Ils doivent former le personnel en genre, développer des outils de prise en compte du genre dans le secteur et collaborer étroitement avec l'équipe du ministère chargé du genre, en échangeant périodiquement sur l'état de prise en compte du genre. Des missions seront définies pour la cellule et des critères seront élaborés pour le choix de ses membres au sein du ministère du genre ».

Depuis l'institutionnalisation de ministères dédiés à la promotion de la femme dans les différents pays de la zone Afrique Centrale à partir de la fin des années 1960, des stratégies ont été développées pour s'assurer de la prise en compte des questions d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes dans tous les démembrements des Gouvernements. Une de ces stratégies a consisté à la désignation de points focaux genre dans les ministères. En effet, les points focaux genre des ministères sont institués dans la politique nationale genre des pays. Tous les ministères, en tant que structures du gouvernement sont impliqués directement dans la mise en œuvre de la politique nationale genre, à travers leurs interventions. A cet effet, ils doivent veiller chacun à disposer en leur sein d'expert en genre en tant que point focal pour contribuer à la prise en compte du genre, ainsi que le suivi évaluation de ces aspects dans leurs secteurs. Cette stratégie vient en appui pour accroître la prise en compte du genre dans les politiques de développement des pays de la région et est généralement portée par les ministères en charge des questions de genre qui doivent s'assurer de la désignation de points focaux genre dans chaque ministère, parmi le personnel disponible dans le ministère.

Ainsi, dans tous les pays concernés, les points focaux entrent en service par désignation de leurs hiérarchies, souvent à la demande des ministères en charge du genre. La désignation est souvent effectuée par la haute hiérarchie, sur proposition des responsables des ministères sectoriels. Même si elle peut apparaître

souvent à la discrétion de la hiérarchie, la désignation du point focal genre observe généralement certains critères afin de remplir de manière satisfaisante le cahier de charge de ces personnels. Ces critères sont relatifs aux postes occupés, au statut dans la fonction publique, à l'ancienneté dans l'administration, au diplôme, etc. Ainsi, dans le cas du Cameroun, le point focal interrogé a relevé les critères ci-après : avoir occupé des fonctions supérieures ou égales à chef de service pendant une période minimale de 3 ans, être fonctionnaire de la plus haute catégorie (A) ou cadre contractuel de niveau élevé (dixième catégorie), justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'administration, être diplômé de l'enseignement supérieur, etc. Ceci constitue des critères généralement observés et qui peuvent être pris ensemble ou juste une combinaison de quelques-uns.

Si les critères de désignation sont variés, ils sont le plus souvent laissés à la discrétion du ministre concerné, qui s'entoure de ses conseillers pour effectuer la désignation au sein de son personnel. Dans le cas du Cameroun, les critères à prendre en compte pour la désignation comme point focal genre sont clairement définis dans un document élaboré par le ministère du genre.

D'une manière générale, les points focaux genre des ministères apportent une assistance technique au secteur ministériel dans lequel ils interviennent, les aidant à développer des compétences pratiques susceptibles de les aider à mieux intégrer les aspects liés au genre dans leurs politiques, programmes et projets de développement. Au quotidien, les points focaux genre réalisent un certain nombre d'activités dans le cadre de leur mandat. Au sein de leur ministère, ils assurent la veille stratégique sur les discriminations basées sur le genre et l'atteinte aux droits humains, citoyens et professionnels des femmes dans leur secteur, l'élaboration des outils d'analyse et d'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes, projets de développements et les budgets. Par ailleurs, ils assurent la communication dans les médias sur les questions de promotion des droits des femmes et plaident pour l'intégration transversale du genre au sein de leurs administrations. Dans le cadre de la collaboration avec le ministère en charge du genre, les points focaux genre assurent la production des rapports sur le suivi de la mise en œuvre de la Politique Nationale de Genre dans leurs secteurs, des ODD et des conventions internationales et régionales relatives aux droits de la femme, la collecte

16 Groupe de la Banque Africaine de Développement

de la documentation relative à la promotion du genre, la collecte des données statistiques désagrégées par sexe dans leur secteur de compétence, en collaboration avec les structures de production des statistiques spécifiques, à l'exemple des instituts nationaux de la statistique. Ils participent à l'organisation des journées dédiées à la fille, à la femme, à la veuve, à l'enfant et à la négociation des partenariats en matière de promotion des droits des femmes, dans le respect de la réglementation en vigueur et sur autorisation du chef de leur institution. Des rapports semestriels et/ou annuels des points focaux genre sont transmis par voie hiérarchique au ministère en charge du genre.

Dans le cadre de ce mandat, les points focaux genre interagissent avec le ministère en charge du genre, de

manière directe, à travers la participation à des activités et des formations organisées par ce Ministère (Cameroun, Burundi, République Démocratique du Congo, Angola, Sao Tomé-et-Principe...). Ces activités sont généralement relatives à l'élaboration des documents mettant en évidence les gaps entre les hommes et les femmes au sein des administrations comme le Palmarès Genre des administrations publiques et parapubliques dans le cas du Cameroun, des rapports sur la condition de la femme, des termes de référence, la participation aux rencontres nationales et internationales pour le partage d'expérience, la participation aux journées internationales en rapport à la femme, groupes thématiques, les consultations nationales pour la préparation de la commission sur le statut des femmes (CSW), etc.

« Les Points Focaux Genre interagissent avec l'Institut National pour la Promotion de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes (INPG), l'institution chargée d'assurer les politiques du gouvernement en matière de promotion du genre sur le territoire national. L'institution travaille avec les secteurs ministériels où existent les points focaux genre afin qu'à travers eux, le ministère puisse avoir des contacts et ainsi renforcer l'interaction à travers un protocole avec les responsabilités de ceux-ci dans leurs ministères sectoriels respectifs.

« Les interactions sont fréquentes car, en plus de la formation des points focaux par le ministère en charge du genre, ils sont encouragés à mener des actions internes auxquelles, dans de nombreuses situations, des spécialistes du genre sont invités en tant que formateurs, ce qui se traduit par la diffusion des questions de genre et leur applicabilité dans les différents secteurs ».

Toutefois, certains répondants ont relevé le faible niveau d'interaction entre les points focaux et le ministère du

genre, en raison parfois d'une absence d'organisation ministérielle.

4.1 Coordination des points focaux genre

L'action des points focaux genre des ministères est coordonnée par le ministère du genre de fait, à travers la tenue régulière de réunion avec tous les points focaux. Il est généralement à l'origine de leur mise en place en sollicitant leur désignation ou leur remplacement en cas de besoin.

De manière pratique, chaque point focal de ministère rend compte à sa hiérarchie à travers des rapports ou compte rendus après avoir pris part à des activités relatives à son domaine de charge. Il élabore des

rapports périodiques (semestriels ou annuels), en vue d'alimenter les rapports pays à l'occasion des journées commémoratives. Une copie de ces rapports périodiques est faite au ministère en charge du genre. Ce scénario est observable dans la plupart des pays (Burundi, Cameroun, République Centrafricaine, République Démocratique du Congo, Angola, Guinée Équatoriale...) et devrait pouvoir servir d'exemple là où cela n'est pas encore mis en œuvre, comme à Sao Tomé-et-Principe par exemple.

4.2 Production des statistiques de genre par les points focaux genre

La production des statistiques de genre entre dans le cahier de charge des points focaux genre. De ce fait, la participation à la production annuelle du palmarès genre de son département ministériel constitue une de ses activités phares. Pour ce faire, les points focaux travaillent en synergie avec l'unité statistique de leurs ministères. Ils doivent également utiliser les statistiques

de l'Institut national de la Statistique afin d'affiner la production de leurs statistiques.

Il ressort des entretiens que tous les points focaux produisent les statistiques de genre et utilisent les statistiques des INS. Par ailleurs, ils sont le plus souvent impliqués dans le processus de production des statistiques de genre.

« Les points focaux genre sont formés, encouragés et sensibilisés à produire des statistiques sexo-spécifiques, en particulier des données ventilées par sexe » (un répondant, Sao Tomé-et-Principe).

Toutefois, la difficulté à désagréger les indicateurs par sexe y persiste encore, notamment en Angola, au Sao Tomé-et-Principe. Des faiblesses sont également relevées en Guinée Equatoriale. Il conviendrait donc d'intensifier la formation continue des points focaux genre en statistiques de genre pour l'amélioration de la production et de l'analyse des données nécessaires à l'évaluation du genre.

La mise à disposition des ressources constitue un point important pour l'amélioration de l'action ou du déploiement des points focaux dans le cadre de leur mandat. Mais force est de constater que tous les répondants décrivent une absence de cette provision.

« Les points focaux genre travaillent avec les moyens de bord. Certains partenaires techniques et financiers (PTF) les assistent d'une façon ponctuelle. Il n'existe pas un budget prévu pour ces missions non plus », (un répondant, RDC).

Les points focaux genre des ministères n'ont pas de ressources propres pour leurs activités. Cette absence de ressource concerne également les cellules genre (RDC). Leurs activités doivent être partie intégrante des

activités de leurs ministères sectoriels. D'une manière générale, ce manque de dotation peut rendre plus difficile l'action des points focaux.

4.3 Influence des points focaux genre

Dans certains contextes, les ministères du genre influencent indirectement les processus de planification, de budgétisation et de suivi et d'évaluation dans d'autres secteurs/ministères à travers la réunion genre, un mécanisme qui réunit actuellement tous les points focaux genre des ministères. Pour ce faire, la maîtrise par les points focaux genre de la politique nationale genre et du plan d'action implémentés par le Gouvernement est absolument nécessaire. La prise en compte de leurs rapports contribue au succès de la stratégie de la mise

en place des points focaux genre pour le progrès de l'approche genre.

Malheureusement, les points focaux ne sont pas souvent suivis dans leurs analyses. En effet, d'une manière générale, il ressort des entretiens que le niveau d'influence des points focaux est faible. Ils sont pour la plupart considérés comme des promoteurs du concept de genre, mais ils n'occupent pas des positions de décisions (Burundi). Ils aident à l'intégration des questions de genre dans les programmes de leurs ministères respectifs quand ils sont convoqués.

« Les points focaux genre n'ont aucune influence mais, ils veillent à l'intégration de la question du genre dans leurs ministères respectifs » ((un répondant, RDC)

Dans certains pays tout de même, les points focaux genre ont rang de directeur national ou provincial (Angola), la stratégie de choix du point focal ministériel a été faite dans le sens d'avoir des personnes à des postes décisionnels dans leurs secteurs, pour exercer une influence dans leurs secteurs.

La formation et le renforcement des capacités des points focaux sur la question de genre et sur leur mandat est indispensable. Bien qu'il existe des formations diplômantes en genre actuellement dans les universités et grandes écoles dans les différents pays, la désignation des points focaux au sein des personnels en service dans les départements ministériels sectoriels implique de se référer à un personnel existant, dont les compétences sont d'abord orientées vers le ministère concerné. D'où la nécessité de procéder à une formation ou à un renforcement des capacités réguliers, compte tenu de la mobilité des personnels. De ce fait, les structures de formation suscitées peuvent être sollicitées. De même, des renforcements de capacité encore plus ciblés en fonction des secteurs et des agendas nationaux et internationaux peuvent être effectués pour mettre à niveau les points focaux dans le cadre strict de leur domaine d'influence dans leurs ministères.

La plupart des points focaux des ministères sont formés sur les questions de genre et développement et sur le rôle qu'ils doivent jouer dans leurs secteurs respectifs, ainsi que sur la sensibilisation qu'ils doivent mener auprès du personnel du secteur et du responsable de l'intégration du genre dans les politiques, programmes

et projets du ministère. Ces formations sont organisées par le ministère en charge du genre, le plus souvent en collaboration avec ses partenaires (ONU Femmes, UNFPA, PNUD, etc.). Il s'agit pour la plupart de l'organisation des sessions de formation et l'octroi des outils de travail et des séances d'échange sur les réalisations en référence aux cahiers de charges.

D'une manière générale, les formations des points focaux genre sont effectives et régulières sur la région (Cameroun, République Centrafricaine, Burundi, Angola...). Au cours des trois dernières années, les points focaux ont participé à un nombre de sessions de formation variant entre 2 et 6. Les thèmes de ces formations portent sur les aspects conceptuels du genre et sur les questions plus techniques notamment :

- Notion de genre, droit des femmes, instruments juridiques et mécanismes internationaux de défense des droits humains des femmes ;
- Actualisation de la PNG ;
- Droit humain des femmes ;
- Cahier de charge des points focaux genre des administrations ;
- Intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes et budgets ;
- Violences basées sur le genre et la prise en charge holistique des victimes de viol ;
- Violences domestiques
- Autonomisation des femmes ;

- Leadership.

Toutefois, certains répondants ont déclaré que ces formations sont plutôt sporadiques (RDC). A Sao Tomé-et-Principe et en Guinée Équatoriale, il n’y a pas

eu de formation au cours des trois dernières années. Les raisons évoquées se rapportent à l’insuffisance des ressources financières.

4.4 Perspectives d’amélioration de l’action des points focaux genre

La stratégie de mise en place des points focaux dans les ministères pour étendre et accélérer l’intégration du genre dans les politiques, programmes et projets pour un développement durable a permis d’engranger de précieuses avancées dans la participation des femmes au développement. Toutefois, cette évolution semble lente au vu des efforts déployés par les gouvernements pour atteindre les objectifs d’équité et de parité voulus. Au niveau des ministères du genre, certaines mesures peuvent être encouragées afin de promouvoir le genre dans les administrations. La mise en place ou la redynamisation des structures de suivi régulier des points focaux constituent un moyen important d’harmonisation des interventions des ministères du genre en tant organe d’impulsion de la politique nationale genre. A cet effet, les ministères du genre doivent intensifier la formation des points focaux genre et la mise à disposition des outils pour que ces derniers puissent plaider et sensibiliser le collectif de leurs secteurs respectifs à intégrer les questions de genre dans les politiques, projets et programmes, dans

l’élaboration d’un budget sensible au genre et dans la production de données, notamment la désagrégation par sexe, pour de meilleures et plus opportunes statistiques de genre.

Au niveau des ministères, les contraintes liées à l’indisponibilité du point focal genre en raison de ses autres occupations, notamment pour ceux qui occupent des postes de niveau hiérarchique élevé doivent conduire à l’adoption de forme de représentation plus stable. A cet effet, les ministères peuvent mettre en œuvre des comités genre, car leur mise sur pied serait relativement plus facile et rapide et la représentativité des différents départements du ministère y est assurée. Les cellules genre constituent une forme plus stable de structure de veille et d’intégration du genre, mais leur mise en place et beaucoup plus contraignante. Les ministères doivent également doter les points focaux ou autres structures de promotion du genre de ressources financières, matérielles et humaines pour un fonctionnement conforme à leur cahier des charges.

4.5 Défis des points focaux genre

Les points focaux ont une existence officielle à partir de leur désignation dans leur ministère respectif. Cependant il existe des obstacles à la réussite de leurs activités. Les défis qui se posent aux points focaux sont nombreux et nous pouvons les classer en quatre grands groupes, notamment des défis stratégiques, tactiques, juridiques et financiers.

- Les défis stratégiques relèvent du plan d’action à mettre en œuvre pour la réussite de la politique nationale genre en général. La mise œuvre des points focaux genre dans les ministères en est une partie importante à ce stade de compréhension du genre. En effet, en tant qu’experts sur la question du genre, les points focaux appuient les ministères pour l’intégration du genre dans leur fonctionnement global et dans toutes leurs réalisations. Ils constituent des relais du ministère en charge du genre. Les défis stratégiques qu’ils rencontrent sont :

- faiblesse du pouvoir de décision des points focaux et de leur influence au sein de leurs administrations
- Non-participation des points focaux à la chaîne PPBS,
- Absence de mise sur pied de comité genre
- faiblesse de l’interaction avec les points focaux genre d’autres ministères ;
- faiblesse des mécanismes de suivi des points focaux
- peu d’informations nécessaires pour la mise en œuvre et l’évaluation de la politique nationale genre
- Les défis tactiques sont intimement liés aux étapes concrètes du mandat des points focaux, ainsi qu’à leur performance. En effet, les points focaux sont d’abord affectés à leurs départements ministériels en fonction d’un domaine de travail précis. Ils doivent démontrer une bonne capacité d’adaptation afin de concilier les objectifs ministériels et les objectifs de

genre. A cet effet, certains défis tactiques s'imposent à eux. En effet, les points focaux doivent s'assurer de renforcer leurs capacités, notamment dans la spécialité sur le genre afin de mieux préparer les information statistiques sensibles au genre pour une bonne réactivité.

- Il y a aussi des défis juridiques concernant les règles, lois, conventions et les institutions susceptibles d'être mobilisées ou convoquées en vue de permettre aux points focaux de réaliser leur mandat. Dans ce domaine, les défis sont relatifs à l'indisponibilité des textes de désignation et de fonctionnement

des points focaux ; la méconnaissance et veilles des différents instruments internationaux, régionaux et nationaux, la résistance culturelle.

- Les défis financiers des points focaux semblent parmi les plus importants, car ils sont les plus souvent soulignés. Ces défis concernent l'évaluation et la mise à disposition des ressources financières nécessaires pour un déploiement optimal des points focaux genre dans le cadre de leur mandat. En effet, l'absence ou l'insuffisance de ces ressources entrave de façon chronique le bon déroulement de leur mission.

4.6 Réalisations des points focaux qui ont contribué de façon significative à la promotion de l'égalité des sexes

Le mandat des points focaux genre a permis d'améliorer la visibilité sur les écarts entre les femmes et les hommes et à chercher des mesures de mitigations des inégalités. Les résultats des entretiens permettent de relever quelques réalisations des points focaux dans leurs ministères et au niveau du ministère en charge du genre. Le document de Palmarès genre qui rend compte de l'évolution des écarts entre femmes et hommes au niveau des instances de décision est publié régulièrement et connaît une forte participation des points focaux genre. Cela est également possible grâce à leur sensibilisation du collectif des ministères à la production de données désagrégées par sexe et

leur plaidoyer pour l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets de développement. Ces actions entraînent une évolution positive des indicateurs sur le genre et le recul des VBG. Les actions posées dans les pays voisins dans le cadre de la promotion du genre peuvent constituer des bonnes pratiques à partager dans la sous-région, notamment l'utilisation des données sensibles au genre, le palmarès genre des administrations publiques élargi aux organismes publics et parapublics, la désignation des points focaux ayant des postes décisionnels dans leurs secteurs respectifs, la formation régulière des points focaux.

4.7 Conclusion

La stratégie de mise en place des points focaux genre dans les ministères permet d'avoir une prolongation du mandat des ministères en charge du genre dans les différents départements ministériels. La coordination des activités de ces points focaux dans le gouvernement participe à l'amélioration de l'intégration du genre dans les politiques, les programmes et les projets de développement des pays.

La mise en place des points focaux genre est généralisée dans la sous-région, avec une mutation vers les cellules genre dans certains pays pour tenir compte de l'ampleur de la charge de ce mandat qui ne devrait pas être laissé à une seule personne. L'instauration de cette stratégie date déjà de plusieurs années dans la sous-région. Bien que la contribution des points focaux genre à l'intégration du genre dans les différents domaines de la vie ait été reconnue, il n'en demeure pas moins que leur influence a été jugée insuffisante, du fait de leur position. En effet, le pouvoir de décision des points focaux genre doit être assuré afin de permettre une action significative de ces derniers dans le cadre de leur mandat. Par ailleurs, si la coordination des points focaux des ministères par le ministère en charge des questions de genre est généralement faite, il existe des pays où cela nécessite une amélioration. Il ressort des analyses la nécessité de renforcer le niveau d'influence des points focaux genre pour faciliter la prise de décision pour le changement, de même que le mécanisme de leur suivi au niveau des ministères du genre.

La compétence des points focaux genre sur les questions de genre est essentielle à leur pleine participation à la sensibilisation et à l'appui au département ministériel dans lesquels ils exercent. La maîtrise de la notion de

genre, du droit humain des femmes, de l'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes, projets de développement constituent des compétences à avoir pour remplir le cahier de charge des points focaux genre. La désignation des points focaux genre doit tenir compte des prérequis nécessaires en vue de l'accomplissement de cette charge. Par ailleurs, le renforcement des capacités des points focaux doit être permanent pour permettre de mettre à jour leurs connaissances. La contribution des points focaux genre est importante dans la plupart des pays, notamment dans à l'élaboration des plans d'action genre pour les secteurs, à l'élaboration du Palmarès genre et de la préparation des rapports pays sur la situation du genre, la production des statistiques de genre. Toutefois, leur travail connaît des obstacles au niveau des ressources financières. La quasi-totalité des points focaux n'ont pas de ressources propres et utilisent les moyens de bord pour remplir leurs cahiers de charge.

Le défi majeur des points focaux dans les ministères réside dans l'amélioration continue de leur compétence, l'assurance du niveau élevé d'influence et de décision, la dotation de ressources financières en adéquation avec leurs activités. Toutefois, la volonté politique ferme à la suite de l'adhésion aux instruments normatifs pour la mise en œuvre des questions de genre par tous les pays de la CEEAC permet de continuer à rechercher les moyens d'atteindre ces objectifs. A cet effet, les contraintes liées à la disponibilité des points focaux genre et à la nécessité de transversalité du genre dans les activités des ministères peuvent trouver des solutions dans la création des comités genre à court terme et des cellules genre à moyen ou long terme.

5 RÉFÉRENCES

- Albelda, M. et Arguedas, M. E. (2021). Mitigation revisited. An operative and integrated definition of the pragmatic concept, its strategic values, and its linguistic expression. *Journal of Pragmatics*, Volume 183, October 2021, Pp 71-86.
- Angola (2008). Politique nationale Genre, 31 pages.
- Banque africaine de Développement (2011). Profil genre Burundi, 81 pages.
- Burundi (2012). Politique Nationale Genre du Burundi 2012-2025, 39 pages.
- Burundi (2020). Document de stratégie genre, 22 pages.
- Cameroun (2011). Politique nationale Genre, 18 pages.
- Centrafrique (2021). Profil national Genre, 74 pages.
- Congo (2022). Loi MOUEBARA n° 19-2022 du 4 mai 2022, *Journal officiel de la République du Congo* N° 20-2022, 619-627.
- De Geuser, I. et Josset, B. (2020). L'enseignement supérieur en Angola face aux inégalités : influences françaises dans les trajectoires politiques, *Les Cahiers de CERFEE* N°58, <https://doi.org/10.4000/edso.13377>
- Gabon (2020). Stratégie pour la promotion des droits de la femme et de réduction des inégalités femmes/hommes au Gabon, 20 pages.
- Guinée Equatoriale (2000). Guinée Equatoriale pour l'égalité Femme-Homme, 15 pages.
- Guinée Equatoriale (2021). Ministerio De Asuntos Sociales E Igualdad De Género Orga, *igrama Estructural*
- Mutopo, P. (2012). Les luttes des femmes pour l'accès et le contrôle de la terre et des moyens de subsistance après la réforme foncière accélérée au Zimbabwe, *Cahiers genre et développement*, p. 429-441.
- PAM (2017). Accès des femmes au crédit: aller au-delà du micro financement, Dakar, 63P.
- PNUD (2018). Stratégie d'égalité des sexes du Rwanda (2019-2022). 21 pages.
- PNUE (2006). *Africa's Lakes : Atlas of Our Changing Environment*. UNEP/Earthprint.
- RDC (2009). Stratégie Nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre (SNVBG).
- Rwanda (2010). National Gender Policy, 34 pages.
- Rwanda (2015). la constitution de la République du Rwanda de 2003 révisée en 2015, 158 pages.
- Sao Tomé et Principe (2000). Guinée Equatoriale pour l'égalité Femme-Homme, 13 pages.
- Sassou N'Gusso, D. (2017). Genre et développement en République du Congo. Une inégalité homme-femme au profit de la croissance, *L'Harmattan Congo Brazzaville*, 120 pages.
- Wakam, J. (2022). Relations de genre, structures démographiques des ménages et scolarisation des jeunes au Cameroun. Consulté 18 mai 2022, à l'adresse <https://catalog.ihnsn.org/index.php/citations/76026>
- Tardy, C. Sommer-Farias, B et Gevers, J. (2020). Teaching and Researching Genre Knowledge: Toward an Enhanced Theoretical Framework. *Wittren Communication*, Volume 37(3):287-321.
- Tchad (2018). Plan d'actions quinquennal de mise en oeuvre de la politique nationale genre 2019-2023, 46 pages.
- Tchad (2020). ARRETE N:9:Z,5 O/M FB/SE/DGM/DGSBI/DESB/2020 Portant Création et Composition de la Commission chargée de l'élaboration du Budget de l'Etat
- Tchad (2021). feuille de route du gouvernement de transition, 36 pages.
- Tchad (2022). Plan d'action national femmes, paix et sécurité au Tchad 2023 – 2027, 63 pages.
- Tchad (2022). Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, 55 pages.
- UNOCA (2018). Plan d'action régional de la CEEAC pour la mise en oeuvre de la résolution 1325 du conseil de sécurité et des résolutions connexes sur les femmes, la paix et la sécurité, 33 pages.
- Zieba, F. W., Yengoh, G. T., & Tom, A. (2017). Seasonal Migration and Settlement around Lake Chad : Strategies for Control of Resources in an Increasingly Drying Lake. *Resources*, 6(3), 41. <https://doi.org/10.3390/resources6030041>



ANNEXE 1:
MÉTHODOLOGIE

L'étude a adopté une approche inclusive, transparente et participative impliquant les parties prenantes aussi bien de ONU Femmes et de la CEEAC que des ministères dans les États membres de la CEEAC. Elle a également utilisé une approche mixte combinant l'analyse documentaire et qualitative. De ce fait, les techniques de recherche telles que la revue documentaire et les entretiens individuels ont été réalisées en vue de cerner les normes, les pratiques, les lacunes, les défis et goulots d'étranglement relatifs à l'évolution escomptée des ministères de genre. Les entretiens ont été menés en présentiel et en ligne pendant un mois, en mai 2023. Des entretiens individuels ont été également réalisés lors de la Conférence des Ministres en charge du genre et de la promotion de la femme de la CEEAC du 25 au 27 mai 2023.

La revue documentaire a été entreprise pour mieux comprendre les évolutions des ministères de genre et leurs différents contextes. Elle a ainsi permis de collecter des données informatives à travers des documents officiels (lois, textes, décrets, règlements, organigrammes, etc.). En effet, ces documents ont été analysés de manière à capter les dates de création des ministères en charge du genre, les attributions et fonctions de ces ministères, les organigrammes et les différents services qui les composent. Les défis de la restructuration notamment lors des remaniements ministériels ont été également examinés, ainsi que les relations, interactions et dialogues avec les autres ministères, les cellules et points focaux genre dans les autres agences gouvernementales (comme les instituts nationaux de la statistique, les observatoires de genre, etc.), les documents de politique, les stratégies sectorielles, les documents de projet, les rapports d'études et les évaluations. Il sera également question d'exploiter les rapports d'enquêtes statistiques

disponibles, les rapports de suivi des objectifs de développement durable et les annuaires statistiques des ministères sectoriels (genre, santé, éducation, etc.). L'analyse de toute cette documentation a permis d'appréhender l'efficacité des ministères du genre et d'identifier les bonnes pratiques, défis et obstacles éventuels.

Un guide d'entretien structuré a été élaboré selon trois thématiques suivantes : le mandat et l'organisation des ministères en charge du genre, le budget de ces ministères et les points focaux genre.

Lors de la collecte des données, des entretiens individuels ont été menés avec les responsables ou cadres des directions ou services clés de différents ministères en charge des questions du genre concernés, notamment le secrétariat général, la direction de finances, la direction des ressources humaines. Dans les autres ministères, un point focal genre a été interrogé par pays. De plus, un point focal ONU Femmes ou de la CEEAC pays a été également interviewé dépendamment de pays. Grâce à une liste et adresse des informateurs clés transmises par la CEEAC, des guides d'entretiens individuels leur ont été administrés ou envoyés pour être renseignés en ligne. Au total, 5 entretiens devraient être effectués par pays, soit 55 entretiens individuels dans les pays membres dans la CEEAC. Pour chaque pays dont la collecte des données a été terminée, il a été conduit en moyenne 5 entretiens individuels avec les acteurs clés comme indiqué le tableau ci-dessous. Ces entretiens ont ainsi contribué à ii) faire un état des lieux du cadre juridique des ministères du genre (décrets de création), les attributions et fonctions; ii) analyser la situation de la prise en compte du genre dans les politiques, stratégies sectorielles spécifiques ; iii) et identifier les bonnes pratiques, les défis et obstacles éventuels, etc.

Entretiens individuels réalisés dans les pays membres de la CEEAC

Pays	Nombre d'entretiens individuels	Couverture
Angola	5	100,00
Burundi	5	100,00
Cameroun	5	100,00
Centrafrique	5	100,00
Congo	0	0,00
Gabon	5	100,00
Guinée Équatoriale	5	100,00
République Démocratique du Congo	5	100,00
Rwanda	0	0,00
Sao Tomé et Príncipe	5	100,00
Tchad	5	100,00
Total	45	81,81

Bien que la collecte des données en présentiel grâce aux anciens diplômés de l'Institut de Formation et de Recherche Démographiques (IFORD) ait été un succès, néanmoins la collecte des données en ligne n'a pas été facile comme on pouvait s'y attendre compte de l'indisponibilité de certains responsables ou autorités des ministères visés par les entretiens individuels. L'une des principales faiblesses de l'étude concerne la représentativité des résultats, puisque l'étude ne couvre pas tous les pays de la CEEAC pour ce qui concerne les entretiens individuels. Les résultats de cette étude sur le Burundi, le Cameroun, la Centrafrique, la Guinée Équatoriale, la République Démocratique du Congo et Sao Tomé et Príncipe seraient difficilement extrapolables

aux autres pays de la CEEAC quand on sait bien que cet espace demeure fortement hétérogène du point de vue économique, démographique, socioculturel et politique. Néanmoins, les résultats découlant de l'analyse de ces données offrent une bonne illustration des forces et les faiblesses, les opportunités et les menaces qui pourraient être observées dans des contextes similaires pour certains pays membres de la CEEAC ayant de fortes similitudes (par exemple, la Centrafrique et le Tchad, etc.). Il importe également de soulever quelques limites ou désavantages de ces données. Étant donné que les données utilisées dans cette recherche sont transversales, on peut s'attendre aux problèmes de sélectivité intrinsèques aux données transversales.



ANNEXE 2:
QUESTIONNAIRES

THEME 1 : LE MANDAT ET L'ORGANISATION DES MINISTERES DU GENRE

Ce thème fera un état des lieux du cadre juridique des ministères (décrets de création), les attributions et fonctions des ministères. Un focus sera mis sur l'organisation interne à travers la revue des organigrammes et les différents services mis en place. Les défis de la restructuration notamment lors des remaniements ministériels seront examinés également y compris les relations, interactions et dialogues avec les autres ministères (qui auraient des cellules genre) et autres agences gouvernementales (comme la statistique ou les observatoires de genre).

QUESTIONS

Cadre institutionnel du genre

1. Quel est le statut juridique/règlementaire de votre ministère ?
2. Le statut actuel vous permet-il d'accomplir pleinement votre mission ? Si, non ; quels sont les amendements requis afin de rendre le statut compatible avec votre mission ?
3. Pouvez-vous nous retracer l'historique de votre ministère (c'est-à-dire du ministère en charge du genre) dans votre pays ?(date de création, les grands changements survenus...)
4. Pouvez-vous nous renseigner sur l'organigramme du ministère ? Ainsi que son évolution ?
 - a. Quels sont les directions et services qui le composent ?
 - b. Quelles sont leurs missions?
5. Quels sont les démembrements de votre ministère dans l'ensemble du pays ?
6. Quelles sont les faiblesses constatées dans le cadre organique ? les textes qui régissent le fonctionnement du ministère ? Quelles sont les améliorations à faire ?
7. Le ministère du genre participe-t-il aux réunions régulières du gouvernement ? si non, pourquoi ?
8. Quels sont les liens (relations, interactions et dialogues) entre votre ministère et les autres ministères du pays ?
9. Quels sont les liens (relations, interactions et dialogues) entre votre ministère et d'autres structures gouvernementales (comme l'Institut National de la Statistique, l'Assemblée Nationale, le Sénat, etc.) du pays ?
10. Quels sont les liens (relations, interactions et dialogues) entre votre ministère et les organisations nationales de la société civile (Associations, ONG, etc.) ?
11. Quels sont les liens (relations, interactions et dialogues) entre votre ministère et les ONG internationales ?
12. Quels sont les liens (relations, interactions et dialogues) entre votre ministère et les structures du système des Nations Unies et les autres partenaires internationaux (ONU Femmes, UA, UE ; etc.) ?
13. Quelles sont les forces et les faiblesses que vous percevez dans les relations de votre ministère avec ses différents partenaires ?
14. Quelles propositions d'amélioration pouvez-vous faire pour que les relations soient davantage fructueuses entre votre ministère et ses partenaires ?
15. Quelles sont les faiblesses constatées dans la collaboration avec les autres ministères ? agences gouvernementales (comme la statistique ou les observatoires de genre) ?
16. Quels sont les points à améliorer ?
17. Quelles propositions suggérez-vous pour améliorer les relations, interactions et dialogues avec les autres ministères (qui auraient des cellules genre) et autres agences gouvernementales (comme la statistique ou les observatoires de genre)?

Cadre politique et programmatique

1. Quelles sont les priorités sur de genre qui se posent à votre pays?
2. Le pays dispose-t-il d'une politique nationale genre (PNG)? Si oui, de quand date la première politique? Missions et objectifs de la politique en cours/actuelle ??
3. Si non, est-ce que votre ministère envisage d'en élaborer ?
4. Quels sont les programmes nationaux en matière de genre actuellement mis en œuvre dans le pays?
5. Ces programmes ont-ils été évalués ? Si oui les rapports d'évaluation sont-ils disponibles ?
6. Quelles sont les forces et faiblesses de mise en œuvre de la PNG ?
7. Que faut-il faire pour améliorer la mise en œuvre de la PNG ?
8. Quelles sont les grandes avancées en matière de genre dans votre pays ? Est-ce que ces grandes avancées ont été faites sous le leadership du ministère ?
9. Qui assure le financement de la mise en œuvre de la politique nationale genre ?
10. Est-ce que ces partenaires financiers ont toujours été à vos côtés depuis la création du ministère du genre ?
11. Pouvez-vous nous dire quelle est la contribution de la partie nationale dans le financement de la PNG (en pourcentage) ?
12. Est-ce que votre ministère fait de la mobilisation de ressources pour ses projets ? Auprès de quels partenaires en priorité et pour quels types de projets ?
13. Que proposez-vous pour améliorer la capacité de votre ministère dans la mobilisation des ressources financières ?
14. Quelles sont les forces et les faiblesses de l'organisation du ministère de genre
15. Quelles sont les opportunités et menaces en ce qui concerne l'organisation du ministère de genre ?

THEME 2 : LE BUDGET DES MINISTERES DU GENRE

Un deuxième document de recherche traitera du budget des ministères du genre et établira une comparaison avec les autres ministères du même pays et entre les pays de la région de l'Afrique Centrale.

L'impact et le rôle des ministères dans la formulation des budgets et des programmes nationaux de développement seront des axes essentiels d'analyse.

QUESTIONS

Appréciations sur le budget alloué au ministère du genre

1. Comment le budget du ministère est élaboré ?
2. Avez-vous déjà participé à l'élaboration du budget de votre ministère ?
3. Si oui, comment ? si non, pourquoi ?
4. Votre ministère participe-t-il au processus budgétaire au Ministère des Finances pour défendre le budget du ministère en charge du genre ?
5. Votre ministère participe-t-il au processus budgétaire au niveau du parlement/avec la commission des finances parlementaire ?
6. Quel est le montant global du budget alloué en 2022 à votre ministère ?
7. Pensez-vous que ce budget est suffisant pour financer le fonctionnement de votre ministère ?
8. Si oui, pourquoi ?

9. Si non, pourquoi?
10. Pensez-vous que ce budget est suffisant pour financer les projets et programmes de votre ministère ?
11. Si oui, pourquoi ?
12. Si non, pourquoi?
13. Quel est le pourcentage de programmes actuels mis en œuvre dans votre ministère entièrement supportés par le budget national ?
14. Avez-vous un budget alloué à la collecte et l'analyse de données sur le genre ?
15. Si oui, quel pourcentage de budget cela représente-t-il et pour quelles activités principales l'utilisez-vous ?
16. Si non, comment accédez-vous aux données dont vous avez besoin et participez-vous à leur financement ?

Qualité du budget alloué au Ministère du genre

1. Comment jugez-vous les budgets affectés aux différents projets et programmes affectés à votre ministère ?
2. Quelle est la part de la contribution nationale au financement de la politique nationale genre?
3. Est-ce qu'une analyse genre du budget national a déjà été menée dans votre pays? Si oui, le rapport d'analyse est-il disponible?
4. Comment jugez-vous le budget national du point de vue du genre ? Pourquoi ?
5. Si non, que manque-t-il à ces budgets pour qu'ils soient genre-sensibles?
6. Quels sont les programmes en cours dans votre ministère qui ont les plus grandes allocations budgétaires ?
7. Ces programmes sont-ils en phase avec la politique nationale genre?
8. Ces programmes ont-ils un pourcentage dédié aux statistiques de genre ?
9. Si non pourquoi et comment faites-vous pour vous procurez les statistiques dont vous avez besoin pour ces programmes ?
10. Selon vous, quelles sont les mesures que l'État doit prendre pour que le budget national tienne compte des questions de genre à chaque étape du processus budgétaire?
11. Selon vous, quelles sont les mesures que les organisations de la société civile doivent prendre pour promouvoir une budgétisation sensible au genre?
12. Selon vous, quelles sont les mesures que les ONG internationales et partenaires internationaux doivent mener tout au long du cycle budgétaire, pour promouvoir une budgétisation sensible au genre?

Impact et rôles du Ministère du Genre dans la formulation des budgets et des programmes nationaux de développement

1. Quels rôles jouent votre ministère dans l'élaboration du budget national ?
2. Est-ce que ces rôles vous paraissent satisfaisants ? Si non, quelles prérogatives pensez-vous qu'on devrait donner à votre ministère pour participer pleinement au processus budgétaire ?
3. Selon vous, quelles sont **les mesures que votre ministère doit prendre pour que le budget national** tienne compte des questions de genre à chaque étape du processus budgétaire?
4. Pensez-vous que la politique nationale genre a eu des impacts sur les hommes/garçons? Et sur les femmes/filles?
5. Si oui, quels sont ces impacts de la politique nationale genre sur les hommes/garçons ? sur les femmes/filles ?
6. Est-ce que votre ministère influe sur les processus de planification, de budgétisation et de suivi évaluation dans les autres secteurs/ministères ? Si oui lesquels ? A travers quels mécanismes ?
7. Est-ce que les points focaux genre (des autres ministères) aident à influencer les programmes et politiques publiques sectorielles ? Si oui dans quels secteurs et comment (citer des exemples) ?

8. Quelles sont les forces et les faiblesses du budget du ministère de genre ?
9. Quelles sont les opportunités et menaces relatives au budget du ministère de genre ?

THEME 3 : LES POINTS FOCALX GENRE DES MINISTÈRES

La plupart des ministères dans la région ayant opté pour la mise en place de points focaux genre en leur sein afin d'intégrer la dimension genre dans les programmes et politiques, il s'agit de faire une première évaluation de l'efficacité de cette pratique régionale et d'identifier les bonnes pratiques, défis et obstacles éventuels.

QUESTIONS

Mise en place des points focaux dans les ministères

1. Est-ce qu'il existe des PFG dans tous les ministères et structures publiques ?
2. Si non, quels sont les ministères et structures publiques qui n'en disposent pas ?
3. Sinon qu'est-ce qui explique l'absence de PFG de ces ministères et structures et structures par rapport aux autres ?
4. De quand date la mise en service des premiers points focaux genre dans les ministères ?
5. Qu'en est-il des autres structures publiques placées sous la tutelle de ces ministères ?
6. Les points focaux font-ils l'objet d'un recrutement spécifique ?
7. Si oui, ont-ils le profil requis (niveau d'instruction, expérience genre, maîtrise des textes règlementaires, etc.) pour exercer leurs actions ?
8. Si non, sont-ils nommés par le Ministre ou par le gouvernement ?
9. Quel est le niveau d'influence des PFG dans leurs différents ministères ?
10. Comment est réalisé le renforcement des capacités des PFG ?
11. Combien de sessions de renforcement des capacités des PFG ont été organisées au cours des trois dernières années ? Et sur quelles thématiques ?
12. Y a-t-il une interaction entre le ministère du genre et les PFG des autres ministères ?
13. Si oui, comment cela se passe-t-il (fréquence, type, raison, résultats) ?
14. Si non, pourquoi n'y a-t-il pas d'interaction ?
15. Y a-t-il une interaction entre les PFG des autres ministères et ONU Femmes ?
16. Si oui, comment cela se passe-t-il (fréquence, type, raison, résultats) ?
17. Si non, pourquoi n'y a-t-il pas d'interaction ?
18. Y a-t-il une interaction entre les PFG des autres ministères et CEEAC ?
19. Si oui, comment cela se passe-t-il (fréquence, type, raison, résultats) ?
20. Si non, pourquoi n'y a-t-il pas d'interaction ?

Efficacité de l'action des points focaux

1. Le ministère du genre assure-t-il la coordination des PFG ? si oui, comment ? si non, pourquoi ?
2. Comment se définit le plan d'action annuel des PFG ? (Processus, délai, partie prenantes)
3. Comment évaluez-vous la contribution des PFG leurs apports dans la promotion du genre au sein de leur des ministères d'affectation ? (processus, périodicité, retour) ?
4. Le PFG produit-il les statistiques de genre dans le cadre de ses activités.
5. Le PFG utilise-t-il les statistiques de genre produites par l'INS ?
6. Le PFG participe-t-il au processus de production des statistiques de genre ?
7. Comment le PFG rend -il compte de ses activités ? (procédures, délai)
8. Quelles sont les ressources mises à disposition pour faciliter la mission des PFG ?
9. Quelles sont les propositions d'amélioration de l'action des points focaux genres que vous pouvez faire ?
10. Comment les PFG participent à l'élaboration du budget des ministères ?
11. Comment les PFG participent à l'élaboration des programmes et projets de développement ?
12. Quelles sont les points faibles de l'action des points focaux genres ?
13. Quelles sont les points forts de l'action des points focaux genre ?
14. Quels sont les défis qui se posent aux points focaux genres dans l'exercice de leur fonction ?

Identification des défis et des bonnes pratiques

1. Quels sont les défis qui se posent aux points focaux genres dans l'exercice de leur fonction ?
2. Quelles sont les réalisations des points focaux qui ont contribué de façon significative à la promotion de l'égalité des sexes dans le pays ?
3. Quelles sont les actions positives significatives qui méritent d'être partagées avec les pays de la sous-région ?
4. Quelles sont les forces et les faiblesses de l'action des points focaux de genre des ministères ?
5. Quelles sont les opportunités et menaces de l'action des points focaux genre des ministères ?



ONU FEMMES EST L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES DÉDIÉE À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À L'AUTONOMISATION DES FEMMES. UN CHAMPION MONDIAL POUR LES FEMMES ET LES FILLES, ONU FEMMES A ÉTÉ CRÉÉ POUR ACCÉLÉRER LES PROGRÈS EN VUE DE RÉPONDRE À LEURS BESOINS DANS LE MONDE ENTIER.

ONU Femmes soutient les états membres de l'ONU alors qu'ils établissent des normes mondiales pour parvenir à l'égalité des sexes, et travaille avec les gouvernements et la société civile pour concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour s'assurer que les normes sont effectivement mises en œuvre et profitent aux femmes et aux filles du monde entier. Cela fonctionne globalement pour rendre la vision des objectifs de développement durable une réalité pour les femmes et filles et pour soutenir la participation égale des femmes dans tous les niveaux de la vie, en se concentrant sur quatre priorités stratégiques : les femmes dirigent, participent dans les systèmes de gouvernance et en bénéficient également ; Les femmes bénéficient de la sécurité des revenus, d'un travail décent et de l'autonomie économique ; Toutes les femmes et les filles vivent une vie dépourvue de toute forme de violence ; Les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix durable et de la résilience, et bénéficient de manière égale de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire. ONU Femmes coordonne et promeut également le travail du système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes.



Bureau régional de l'Afrique de l'Ouest et Centrale
SCI Diama, Ngor Virage
Dakar, Sénégal