



Présidence de la République



OBSERVATOIRE NATIONAL  
DE LA PARITÉ  
(ONP)

*A l'image de la tendance mondiale,  
les femmes progressent mais loin derrière les hommes.  
Les inégalités et les disparités sont encore criardes  
dans certains secteurs.*

**Madame Fatou DIOP**  
Présidente de l'ONP



Synthesis © +221 776 416 837

Rapport sur la Parité dans les politiques publiques au Sénégal 2017 - 2018



# RAPPORT 2017 - 2018

## LA PARITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES AU SÉNÉGAL



DECEMBRE 2020

**Observatoire national de la Parité (ONP)**

Cité Keur Gorgui Imm. Y1D, 6<sup>ème</sup> étage  
BP 67624, Dakar-Fann - Tél : +221 33 325 28 26  
Site : [www.onp.presidence.sn](http://www.onp.presidence.sn)



*«L'année 2018 sera une année sociale  
dédiée aux femmes,  
aux jeunes, aux personnes âgées  
et celles vivant avec un handicap.»*

**Le Président de République,  
son Excellence Macky Sall**



Source : Présidence de la République / Description : Défilé 4 avril

*« L'intégration du genre dans les politiques publiques est adoptée comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer à tous une participation équitable au processus de développement. La prise en compte des questions de genre représente, de ce fait, un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes de développement national. (...) »*

*Le PSE prend en compte les besoins, les droits et les contributions des femmes dans toutes ses composantes, suivant une approche intégrée. Dans ce domaine, l'objectif stratégique consiste à autonomiser et à promouvoir la femme, à travers le renforcement des capacités des institutions et des collectivités locales à intégrer le genre dans les politiques publiques, l'amélioration du dispositif juridique de protection des femmes et de la petite fille ainsi que le renforcement du leadership des femmes et de leurs capacités entrepreneuriales. »*



**Extrait du PSE 2**

# SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	9
LISTE DES FIGURES	11
SIGLES ET ABREVIATIONS	12
MOT DE LA PRESIDENTE DE L'ONP	14
RESUME EXECUTIF	15
INTRODUCTION	19
<b>CHAVPITRE I :</b>	
<b>SITUATION DE L'INTEGRATION DE L'EGALITE ENTRE LA FEMME ET L'HOMME DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE</b>	<b>21</b>
<b>1.1. AGRICULTURE</b>	<b>23</b>
1.1.1. Participation à la production agricole	23
1.1.2. Possession de la terre exploitée	23
1.1.3. Accès aux intrants agricoles	23
1.1.4. Renforcement des capacités des acteurs	24
1.1.5. Accès à l'emploi	24
1.1.6. Accès aux postes de décision	24
<b>1.2. ELEVAGE</b>	<b>25</b>
1.2.1. Accès au Financement	25
1.2.2. Renforcement des capacités des acteurs	26
1.2.3. Vaccination du cheptel	26
1.2.4. Possession des animaux élevés	27
1.2.5. Accès aux postes de décision	27
<b>1.3. PÊCHE</b>	<b>28</b>
1.3.1. Accès aux moyens de production	29
1.3.2. Accès aux postes de décision	29
1.3.3. Recommandations	29
<b>1.4. MINES ET GEOLOGIE</b>	<b>29</b>
1.4.1. Extraction de sable	30
1.4.2. Extraction minière	30
1.4.3. Accès aux postes de décision	30
1.4.4. Recommandations	30
<b>1.5. COMMERCE ET PME</b>	<b>31</b>
<b>1.6. DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET PMI</b>	<b>32</b>
<b>1.7. CULTURE ET COMMUNICATION</b>	<b>33</b>



<b>1.8. TOURISME ET TRANSPORT AERIEN</b>	<b>33</b>
<b>1.9. ECONOMIE NUMERIQUE</b>	<b>34</b>
<b>1.10. STRUCTURES FINANCIERES DECENTRALISEES / INCLUSION FINANCIERE</b>	<b>36</b>
<b>1.11. PARTICIPATION AU MARCHE DU TRAVAIL</b>	<b>38</b>
1.11.1. Indicateurs globaux de participation au marché du travail	38
1.11.2. Accès à la Fonction publique	38
1.11.3. Participation au marché du travail dans le secteur privé	40
1.11.4. Appui de la Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes	42
1.11.5. Rémunération des travailleurs salariés, selon le sexe	43
1.11.5.1. Masse Salariale des agents de l'Etat, selon le sexe	43
1.11.5.2. Masse Salariale des agents de l'Etat, selon la hiérarchie	43
1.11.5.3. Traitement salarial selon les catégories socioprofessionnelles des travailleurs des entreprises	44
<b>1.12. ACCES A L'ENERGIE</b>	<b>45</b>
<b>CHAPITRE II :</b>	
<b>CAPITAL HUMAIN, PROTECTION SOCIALE ET DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>46</b>
<b>2.1. ACCES AUX SERVICES D'EDUCATION ET DE FORMATION</b>	<b>47</b>
2.1.1. Education	47
2.1.1.1. Scolarisation dans l'Enseignement général de base	47
2.1.1.2. Alphabétisation des jeunes et des adultes (population âgée de 15 à 49 ans)	54
2.1.1.3. Réussite des élèves	56
2.1.2. Formation professionnelle	57
2.1.3. Enseignement supérieur	60
<b>2.2. ACCES AUX SERVICES DE SANTE</b>	<b>62</b>
2.2.1. Santé de l'enfant	62
2.2.2. Santé maternelle	63
2.2.2.1. Progrès dans la réduction de la mortalité maternelle liée à la grossesse	63
2.2.2.2. Santé reproductive des adolescentes	65
2.2.3. Prévalence de l'infection au VIH	66
<b>2.3. PROTECTION SOCIALE</b>	<b>66</b>
2.3.1. Couverture maladie universelle	66
2.3.2. Bourses de Sécurité familiale (BSF)	67
2.3.3. Carte d'égalité des chances (CEC)	68
<b>2.4. ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>69</b>
2.4.1. Lutte contre la déforestation et la dégradation des terres	69
2.4.1.1. Reforestation et reconstitution du couvert végétal	69
2.4.1.2. Renforcement de l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans les organisations de producteurs de charbon de bois.	69
2.4.1.3. Renforcement de la participation des femmes à la filière charbon de bois	70

2.4.1.4. Implication des femmes dans l'exploitation durable des forêts	70
2.4.1.5. Renforcement des capacités individuelles et organisationnelles	71
2.4.1.6. Renforcement du revenu des bénéficiaires des interventions	71
2.4.2. Conservation de la Biodiversité et Gestion des Aires Protégées	72
2.4.3. Lutte contre les pollutions, les nuisances et les effets néfastes des changements climatiques	72
2.4.4. Pilotage, coordination et gestion administrative	72
2.4.5. Difficultés	72
<b>2.5. ACCES A L'EAU ET A L'ASSAINISSEMENT</b>	<b>73</b>
<b>2.6. SERVICES DE L'URBANISME, DU LOGEMENT ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE</b>	<b>75</b>
<b>2.7. SERVICES DU MINISTERE DE LA JEUNESSE</b>	<b>75</b>
<b>2.8. DOMAINE DU SPORT</b>	<b>78</b>
2.8.1. Participation des femmes et des hommes aux activités sportives	78
2.8.2. Participation au pilotage du secteur	79
<b>CHAPITRE III :</b>	
<b>PARTICIPATION A LA GOUVERNANCE, AUX INSTITUTIONS, AUX FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE</b>	<b>80</b>
<b>3.1. REPRESENTATION AU SEIN DES INSTITUTIONS TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT ELECTIVES</b>	<b>81</b>
3.1.1. Représentation à l'Assemblée nationale	81
3.1.1.1. Représentation globale	81
3.1.1.2. Organes de l'Assemblée	81
3.1.2. Représentation au sein du Conseil économique social et environnemental	83
3.1.2.1. Conseillers	83
3.1.2.2. Organes du CESE	84
3.1.3. Représentation au Haut Conseil des Collectivités Territoriales (HCCT)	85
3.1.3.1. Hauts Conseillers	85
3.1.3.2. Organes du HCCT	85
3.1.4. Représentation au sein des collectivités territoriales	86
3.1.4.1. Conseillers territoriaux	86
3.1.4.2. Organes des Conseils territoriaux	86
<b>3.2. PARTICIPATION AU GOUVERNEMENT ET DANS L'ADMINISTRATION</b>	<b>88</b>
3.2.1. Gouvernement	88
3.2.2. Administration et Diplomatie	89
3.2.3. Commandement territorial	90
<b>3.3. PARTICIPATION AUX FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE</b>	<b>91</b>
3.3.1. Forces de Police	91
3.3.2. Sécurité de Proximité	92
3.3.3. Brigade nationale des Sapeurs-Pompiers	92
3.3.4. Armée et Gendarmerie	93
3.3.5. Douanes	94
3.3.6. Service d'Hygiène	95
3.3.7. Eaux et Forêts, Chasse et Protection des sols	96

<b>3.4. ACCES A LA JUSTICE - VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE</b>	<b>97</b>
3.4.1. Participation à la gouvernance juridique	97
3.4.2. Violences faites aux femmes et aux filles	98
3.4.2.1. Cas de l'excision	98
3.4.2.2. Mariages et grossesses précoces	99
3.4.2.3. Violences conjugales	100
3.4.3. Enregistrement à l'état civil des enfants de moins de 5 ans	101
<b>3.5. AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES</b>	<b>101</b>
3.5.1. Renforcement des capacités des acteurs	101
3.5.2. Plaidoyer pour la prise en compte du genre	102
3.5.3. Accès aux postes de décision	102
<b>3.6. AFFAIRES ETRANGERES ET SENEGALAIS DE L'EXTERIEUR</b>	<b>103</b>
<b>3.7. SUIVI ET APPUI POUR L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE</b>	<b>103</b>
3.7.1. Appui du Ministère des Finances et du Budget	103
3.7.2. Appui du Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants	103
3.7.2.1. Appui aux ministères techniques pour l'institutionnalisation du genre	104
3.7.2.2. Information et sensibilisation	104
3.7.2.3. Recommandations	104
3.7.2.4. Protection des enfants et Développement intégré de la petite Enfance	105
3.7.2.5. Appui à l'Entreprenariat féminin	105
3.7.2.6. Prévention des Violences faites aux femmes et aux filles (VFF)	106
<b>PRINCIPALES RECOMMANDATIONS</b>	<b>107</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>108</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE / RESSOURCES NUMERIQUES</b>	<b>109</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>112</b>

# LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1 :</b>	Indicateurs de Parité dans le secteur de l'Agriculture en 2017 et 2018	22
<b>Tableau 2 :</b>	Bilan de l'accès au financement dans le secteur de l'Élevage en 2017 et 2018	25
<b>Tableau 3 :</b>	Bénéficiaires de renforcement des capacités des éleveurs de 2014 à 2018	26
<b>Tableau 4 :</b>	Bilan de la Possession d'animaux selon le sexe de l'éleveur en 2017	27
<b>Tableau 5 :</b>	Participation selon le sexe des acteurs de la Pêche artisanale	28
<b>Tableau 6 :</b>	Bilan de la parité dans le secteur du Commerce et des PME en 2018	31
<b>Tableau 7 :</b>	Accès des hommes et des femmes aux TIC en 2017 et 2018	34
<b>Tableau 8 :</b>	Accès au microcrédit dans les Structures financières décentralisées de 2016 à 2018	36
<b>Tableau 9 :</b>	Accès des femmes et des hommes à la Fonction publique en 2017 et 2018	39
<b>Tableau 10 :</b>	Contrats de travail visés par les Inspections du travail en 2017 et 2018	40
<b>Tableau 11 :</b>	Masse salariale selon le sexe	43
<b>Tableau 12 :</b>	Masse salariale selon la hiérarchie des agents de l'Etat	43
<b>Tableau 13 :</b>	Disparités inter régionales du TAP en 2017 et en 2018	49
<b>Tableau 14 :</b>	Taux Brut d'accès au cycle Moyen selon les régions en 2018	50
<b>Tableau 15 :</b>	TBS par région dans le cycle Moyen en 2017 et 2018	51
<b>Tableau 16 :</b>	Taux de Transition en 2 <sup>nde</sup> et TBA en 2 <sup>nde</sup> de 2013 à 2018	52
<b>Tableau 17 :</b>	TBA au Secondaire général selon les régions en 2017	53
<b>Tableau 18 :</b>	Taux de réussite aux examens scolaires selon le sexe de 2015 à 2018	56
<b>Tableau 19 :</b>	Accès aux services de Formation Professionnelle et Technique en 2018	58
<b>Tableau 20 :</b>	Accès à l'Enseignement supérieur en 2017 et 2018	60
<b>Tableau 21 :</b>	Proportion d'accouchements à la maison selon certaines caractéristiques socio-économiques de la femme	63
<b>Tableau 22 :</b>	Proportion de filles de 15 à 19 ans ayant commencé leur vie procréative en 2018	65
<b>Tableau 23 :</b>	Accès des femmes et des hommes aux mutuelles de santé en 2017 et 2018	66
<b>Tableau 24 :</b>	Couverture de la demande (enregistrée) en BSF dans les 4 régions les plus pauvres du Sénégal en 2017 et 2018	68
<b>Tableau 25 :</b>	Revenus selon le sexe des producteurs en agroforesterie	71
<b>Tableau 26 :</b>	Répartition selon le sexe des bénéficiaires de formation du Ministère de la Jeunesse en 2017 et 2018	76
<b>Tableau 27 :</b>	Participation des femmes dans le secteur du Sport en 2017 et 2018	78
<b>Tableau 28 :</b>	Représentation des hommes et des femmes au sein des organes de l'Assemblée nationale en 2017 et 2018	81
<b>Tableau 29 :</b>	Evolution de la Composition du Bureau de l'Assemblée nationale entre 2012 et 2018	82
<b>Tableau 30 :</b>	Participation des femmes au CESE durant les mandats de 2013-2018 et 2018-2023	83



<b>Tableau 31 :</b> Répartition selon le sexe des membres du Bureau du CESE et des Bureaux des Commissions en 2017 et 2018	84
<b>Tableau 32 :</b> Participation des femmes au Haut Conseil des Collectivités Territoriales sur la période 2016 - 2018	85
<b>Tableau 33 :</b> Répartition selon le sexe des membres des organes du Haut Conseil des Collectivités Territoriales sur la période 2016 - 2018	85
<b>Tableau 34 :</b> Evolution de la participation des femmes au Gouvernement de 2003 à 2018	88
<b>Tableau 35 :</b> Représentation des femmes et des hommes dans les nominations à certains postes clés en 2017 et 2018	89
<b>Tableau 36 :</b> Bilan des nominations en Conseils de Ministres de 2011 à 2018, selon le sexe des bénéficiaires	89
<b>Tableau 37 :</b> Participation des femmes à l'Administration territoriale 2015-2018	90
<b>Tableau 38 :</b> Représentation des femmes et des hommes au sein de la brigade nationale des Sapeurs-Pompiers en 2010, 2015 et 2018	92
<b>Tableau 39 :</b> Représentation des femmes dans les effectifs de la Douane en 2010, 2015 et 2018	94
<b>Tableau 40 :</b> Représentation dans les effectifs du Service national d'Hygiène en 2010 et 2018	95
<b>Tableau 41 :</b> Participation aux services des Eaux et Forêts en 2017 et 2018	96
<b>Tableau 42 :</b> Participation des femmes à la Gouvernance juridique en 2017 et 2018	97
<b>Tableau 43 :</b> Principales Recommandations	107

# LISTE DES FIGURES

<b>Figure 1 :</b>	Représentation dans le secteur des Mines et Industries extractives en 2018	30
<b>Figure 2 :</b>	Utilisation d'internet par la population âgée de 15 à 49 ans selon le niveau d'instruction et le milieu de vie en 2017 et 2018	35
<b>Figure 3 :</b>	Participation des femmes et des hommes au marché du travail en 2017 et 2018	38
<b>Figure 4 :</b>	Répartition des entreprises individuelles selon le sexe du Propriétaire en 2018	42
<b>Figure 5 :</b>	Répartition selon le sexe du salaire moyen mensuel par catégorie socio-professionnelle au sein des entreprises formelles	44
<b>Figure 6 :</b>	Evolution du Taux d'achèvement du Cycle Primaire entre 2013 et 2018	49
<b>Figure 7 :</b>	Taux d'alphabétisation selon le sexe et le milieu de vie sur la période 2016 - 2018	55
<b>Figure 8 :</b>	Répartition selon le sexe, des apprenants des structures de FPA	58
<b>Figure 9 :</b>	Participation aux Centres sectoriels et Certificats de spécialité en 2018	59
<b>Figure 10 :</b>	Participation des femmes à la gouvernance du secteur de la FPA	59
<b>Figure 11 :</b>	Participation des femmes aux Conseils municipaux sur la période 2014 - 2018	87
<b>Figure 12 :</b>	Représentation dans les effectifs des ASP en 2017 et 2018	92
<b>Figure 13 :</b>	Représentation des femmes au sein des Sapeurs-pompiers 2010 - 2015 et 2018	93
<b>Figure 14 :</b>	Représentation des femmes dans les effectifs de la Douane 2010 - 2015 et 2018	94
<b>Figure 15 :</b>	Prévalence de l'excision des filles selon l'ethnie de la mère en 2018	98
<b>Figure 16 :</b>	Variation de l'acceptation qu'un mari batte son épouse dans certaines conditions	100

# SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>3 FPT</b>	Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique
<b>ACMU</b>	Agence de la Couverture Maladie Universelle
<b>ADEPME</b>	Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises
<b>AGR</b>	Activités Génératrices de Revenus
<b>ARD</b>	Agence Régionale de Développement
<b>ASC</b>	Association Sportive et Culturelle
<b>BAC</b>	Baccalauréat
<b>BCI</b>	Budget Consolidé d'Investissement
<b>BFEM</b>	Brevet de Fin d'Etudes Moyennes
<b>BMN</b>	Bureau de Mise à Niveau
<b>BNDE</b>	Banque nationale pour le Développement Economique
<b>BSF</b>	Bourse de Sécurité Familiale
<b>CAC</b>	Cellule d'Appui - Conseils des Ados
<b>CAF</b>	Classe d'Alphabétisation Fonctionnelle
<b>CDIPE</b>	Centre de Développement Intégré de la Petite Enfance
<b>CDPE</b>	Comité Départemental de Protection de l'Enfance
<b>CEP</b>	Cellule d'Etude et de Planification
<b>CESE</b>	Conseil Economique Social et Environnemental
<b>CFEE</b>	Certificat de Fin d'Etudes Elémentaires
<b>CFJ</b>	Centre de Formation Judiciaire
<b>CMU</b>	Couverture Maladie Universelle
<b>DADL</b>	Direction de l'Aménagement et du Développement Local
<b>DAF</b>	Direction de l'Autonomisation des Fichiers
<b>DAPSA</b>	Direction de l'Analyse de la Prévision des Statistiques Agricoles
<b>DDR</b>	Direction du Développement Rural
<b>DEEG</b>	Direction de l'Equité et de l'Egalité de Genre
<b>DER</b>	Délégation à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes
<b>DGPPE</b>	Direction Générale de la Planification des Politiques Economiques
<b>DGPSN</b>	Délégation Générale à la Protection Sociale et à la Solidarité Nationale
<b>DIPE</b>	Développement Intégré de la Petite enfance
<b>DPPD</b>	Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses
<b>DPRE</b>	Direction de la Planification et de la Réforme de l'Education
<b>EBJA</b>	Éducation de Base des Jeunes et Adultes Analphabètes
<b>CEREE</b>	Centre des Énergies Renouvelables et de l'Efficacité Energétique
<b>EDSC</b>	Enquête Démographique et Sociale Continue
<b>EERH</b>	Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail
<b>EFH</b>	Égalité Femme - Homme
<b>ENDEV</b>	Environnement et Développement
<b>FONSTAB</b>	Fonds de Stabulation
<b>FPA</b>	Formation professionnelle et Apprentissage
<b>GIE</b>	Groupement d'Intérêt Économique
<b>GIRE</b>	Gestion Intégrée des Ressources en Eau

<b>GIZ</b>	Agence Allemande de Coopération
<b>GPF</b>	Groupement de Promotion Féminine
<b>INEFH</b>	Indice National de l'Égalité Femme Homme
<b>IPM</b>	Institution de Prévoyance Maladie
<b>IPRES</b>	Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
<b>ISEP</b>	Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel
<b>JIFTIC</b>	Journée Internationale Jeunes Filles et Technologie de l'Information et de la Communication
<b>LPA</b>	Loi sur la Parité Absolue
<b>LPS</b>	Lettre de Politique Sectorielle
<b>MAER</b>	Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural
<b>MCTDAT</b>	Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires
<b>MEDD</b>	Ministère de l'Environnement et du Développement Durable
<b>MEFPAA</b>	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat
<b>MEN</b>	Ministère de l'Éducation Nationale
<b>MEPA</b>	Ministère de l'Élevage et des Productions Animales
<b>MFFGPE</b>	Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants
<b>MPEM</b>	Ministère des Pêches et de l'Économie Maritime
<b>OCB</b>	Organisation Communautaire de Base
<b>ODD</b>	Objectifs de Développement Durable
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONCAV</b>	Organisme National de Coordination des Activités de Vacances
<b>ONFP</b>	Office National de la Formation Professionnelle
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONP</b>	Observatoire National de la Parité
<b>ONUFEMMES</b>	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes
<b>PAQUET</b>	Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence de l'Éducation
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PIG</b>	Plan d'Institutionnalisation du Genre
<b>PNB</b>	Produit national Brut
<b>PNBS</b>	Programme national de Bourses de Sécurité familiale
<b>PRAPS</b>	Programme Régional d'Appui au Pastoralisme dans la Sahel
<b>PROGEDE</b>	Programme de Gestion Durable et Participative des Énergies Traditionnelles et de Substitution
<b>PSE</b>	Plan Sénégal Emergent
<b>PSEA</b>	Plan Sectorielle Eau et Assainissement
<b>PTF</b>	Partenaire Technique et Financier
<b>RGPHAE</b>	Recensement Général de la Population de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Élevage
<b>RNSE</b>	Rapport National sur la Situation de l'Éducation
<b>RNU</b>	Registre National Unifié
<b>RSE</b>	Responsabilité Sociétale des Entreprises
<b>SDDR</b>	Service Départemental de Développement Rural
<b>SFD</b>	Structure Financière Décentralisée
<b>SNEEG</b>	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre
<b>TAMA</b>	Taux d'Accroissement Moyen Annuelle
<b>TAP</b>	Taux d'Achèvement du Primaire
<b>TBPS</b>	Taux Brut de Préscolarisation
<b>TBS</b>	Taux Brut de scolarisation
<b>TIC</b>	Technologie de l'Information et de la Communication
<b>VFF</b>	Violences Faites aux Femmes et aux Filles



# MOT DE LA PRESIDENTE DE L'ONP

Ce présent rapport s'inscrit en droite ligne des dispositions du décret n° 2011-309 du 07 mars 2011 portant création, organisation et fonctionnement de l'ONP, modifié par le décret n° 2013-279 du 14 février 2013. Il examine la participation des hommes et des femmes à l'économie, à la gouvernance politique, administrative et judiciaire, mais aussi à l'accès aux services sociaux de base.



L'exercice révèle des avancées tangibles dans chacun de ces domaines. Toutefois, des faiblesses institutionnelles et des contraintes structurelles et sociétales limitent le rythme des progrès enregistrés. A l'image de la tendance mondiale, les femmes progressent mais loin derrière les hommes et, les inégalités et disparités sont encore criardes dans plusieurs secteurs.

Il nous paraît donc important d'intensifier les efforts pour relever l'un des principaux défis identifiés dans ce rapport : le défi technique. En effet, il est impératif dans ce cadre, de décloisonner la problématique du genre qui n'est pas seulement une question de femme. Aussi, faut-il outiller de façon pointue, les acteurs/trices du cycle de réalisation des politiques publiques (conception, planification, mise en œuvre et suivi-évaluation) pour mener à bien ce processus. Cela se fera à travers une approche fondée sur l'égalité (devant le droit et les opportunités) entre les femmes et les hommes, acteurs et bénéficiaires ultimes des politiques publiques dont la finalité est d'assurer leur bien-être.

Dans cet objectif, il convient noter avec satisfaction les mesures prises par le Chef en faveur des groupes vulnérables. Des résultats significatifs ont été obtenus par le PUDC, un de ses programmes phares, en termes d'autonomisation de la femme. S'y ajoute sa décision de décréter l'année 2018, année des femmes, des jeunes, des personnes âgées et celles vivant avec un handicap.

La publication de ce rapport 2017-2018 intervient avec quelque retard dû, entre autres, à la pandémie de la COVID 19 qui a bouleversé bien des agendas. A ce propos, on notera que la capacité de résilience des femmes du secteur informel, comme soulignée par des études menées dans ce contexte, met en évidence l'intérêt de disposer de politiques publiques réellement inclusives des besoins et priorités des femmes. Il faut également se féliciter des orientations qu'il a données pour la catégorie sociale précitée, dans la cadre de la relance de l'économie

C'est pourquoi, au nom des membres de l'Observatoire et à mon nom personnel, j'adresse mes sincères remerciements à S. E. Monsieur le Président de la République, pour toutes ces initiatives, et pour son engagement constant en faveur du leadership des femmes dans tous les domaines, au niveau national comme international.

J'associe à ces remerciements les institutions de l'Etat, pour leur bonne collaboration dans la mobilisation des données qui ont nourri la rédaction de ce document, les partenaires techniques et financiers pour leurs appuis, les organisations de la société civile pour le travail sans relâche consacré à l'effectivité de l'égalité des sexes. Je remercie également toutes les parties prenantes à la réalisation du présent rapport.

<sup>1</sup>Au sens de leur inclusion réelle en tant que citoyens égaux devant la loi et les opportunités.

<sup>2</sup>Evaluation de la contribution du PUDC à l'autonomisation de la femme dans les zones rurales d'intervention, ONP, 2018

<sup>3</sup>Impact économique, social et sanitaire de la Covid-19 chez les femmes dans les régions de Dakar, Kaolack, Kolda, Saint-Louis et Sédhiou », Rapport ONP / Décembre 2020.

# RESUME EXECUTIF

Ce rapport fait le point sur la situation de l'égalité femme-homme dans les domaines économique, social, politique et juridique en 2017 et 2018. Il est structuré en trois grandes parties correspondant aux Axes stratégiques du PSE (Transformation structurelle de l'Economie et Croissance - Capital Humain, Protection sociale et Développement Durable - Gouvernance-Institutions Paix et Sécurité) et regroupant chacune le bilan de Ministères ou Institutions concernés. Après un bref rappel du cadre normatif et institutionnel favorables à l'égalité entre les sexes, il expose le processus d'élaboration, les forces, les limites, les résultats enregistrés et les recommandations.

## Domaine économique :

**Agriculture :** le nombre d'emplois créés ou consolidés enregistre un progrès de 8 634 points en passant de 22 234 en 2017 à 30 868 en 2018. Les femmes avec un taux de 60% en 2017 en ont plus bénéficié. Concernant la participation à la production agricole, en 2017, toutes cultures confondues, les hommes ont exploité 66,7% des superficies et les femmes 33,3% contre respectivement 75,9% et 24,1% en 2018. La part des femmes demeure au moins 2 fois plus faible. L'accès aux intrants agricoles est aussi à l'avantage des hommes. En effet, 12 354 unités à traction animale subventionnées ont été fournies aux producteurs en 2017 dont 27% pour les femmes qui ont aussi été moins dotées en engrais (176 kg/ha d'urée pour les hommes contre 161 kg/ha pour les femmes). Toutefois, l'accès au financement octroyé par la DER/FJ est en leur faveur, avec 60% des crédits.

**Élevage :** en 2017, dans la zone d'intervention du « PRAPS », les femmes représentent 10% des propriétaires d'animaux élevés, et 15% des éleveurs dont le cheptel a été vacciné. Cependant la proportion d'éleveurs dont les caprins ont été vaccinés, est à leur avantage (32% contre 9% pour les hommes). Par ailleurs, l'accès au financement du FONSTAB en 2018 est nettement en faveur des hommes (94,3%), mais les femmes sont majoritaires (63,2%) parmi les bénéficiaires du financement de la DER/FJ.

**Pêche :** en 2018, 97% des pirogues immatriculées appartiennent aux hommes et 3% aux femmes dont la part s'est dégradée de moitié par rapport à 2017 (6 %). Les femmes représentent seulement 28% des effectifs des Comités de gestion des quais de pêche artisanale en 2017 et 23% en 2018, malgré leur rôle important dans le développement de cette filière.

**Mines et de la géologie :** l'extraction de sable est pratiquée en grande partie par les hommes (97,9%) qui sont aussi plus présents dans les métiers de camionneurs (76,2%). De même, ils prédominent dans les Comités d'enrôlement des orpailleurs avec 83,4% des membres pour 16,6% de femmes. Ce bilan sous sectoriel est très peu exhaustif du fait de la faiblesse des données disponibles.

**Commerce et PME :** les femmes ont moins bénéficié que les hommes des opportunités d'appuis dispensés ou des emplois créés, en 2018. Sur 144 micro ou moyennes entreprises appuyées par l'ADPME, 15 sont constituées de femmes, soit 10,5%. Aussi, 2 751 personnes dont 1 049 femmes, soit 38% ont été soutenues pour développer des AGR. Le Bureau de Mise à Niveau a créé 727 emplois dont 213 pour les femmes (29,3 %).

**Economie numérique :** entre 2017 et 2018, le pourcentage d'hommes âgés de 15 à 49 ans en possession d'un téléphone portable a peu évolué (83%). Chez les femmes, l'indicateur a gagné environ 3 points, en passant de 68% à 70,8%. En 2018, l'utilisation d'internet est observée chez 55% des hommes et 39,4% des femmes âgés de 15 à 49 ans dont 26% et 29% respectivement l'ont utilisé au moins une fois par semaine. Pour la même tranche d'âge, l'inclusion numérique en milieu rural concerne 28% des hommes et 12% des femmes.

**Accès aux structures financières décentralisées :** il est en faveur des hommes en 2017 et en 2018. Sur 10 clients individuels, il y a 4 femmes et 6 hommes. Les femmes ont bénéficié de 48% des nouveaux crédits octroyés en 2018, les hommes 52%. Le ratio des montants moyens des crédits individuels nouvellement octroyés selon le sexe des clients s'élève à 0,36 en 2018.

**Participation au marché du travail :** en 2018, les taux d'emploi et de chômage sont respectivement de 33,9% et 24,1% pour les femmes et 58,2% et 6,2% pour les hommes. Dans la Fonction publique, les femmes représentent 39% des agents nouvellement recrutés en 2017 et 47% en 2018, soit un progrès de 8 points. Toutefois, dans l'effectif global, elles ne représentent que 26,3% en 2018. Elles sont plus concentrées dans les échelons inférieurs (hiérarchie C et D) avec plus de 25% des effectifs. Dans les échelons supérieurs (hiérarchie A et B), elles représentent respectivement 20% et 23% des effectifs. Dans les Entreprises privées, 75,5% des nouveaux contrats (CDD et CDI) visés par les Inspections du travail en 2018 reviennent aux hommes et les femmes ont environ un contrat sur quatre (24,5%).

**Accès à l'énergie :** globalement, 61,7% de la population a accès à l'électricité en 2017 avec 37,2% en milieu rural et 91,7% en milieu urbain. Les femmes contribuent à hauteur de 70,4% dans l'approvisionnement des ménages ruraux en combustibles (bois) ; cette activité reste encore pénible pour bon nombre d'entre elles.

### **Renforcement du capital humain, protection sociale et développement durable :**

L'analyse de l'**accès aux services d'éducation et de formation** fait ressortir des disparités encore importantes. Du préscolaire aux cycles Élémentaire, Moyen et Secondaire, l'Indice de parité du TBS (respectivement 1,13 ; 1,15 ; 1,16 ; 1,05) est en faveur des filles en 2018. Les résultats de l'indice du TA de l'élémentaire au secondaire (1,22 ; 1,19 ; 1,00) confortent une tendance de scolarisation plus marquée des filles. Cependant, les garçons sont plus présents dans les filières scientifiques et techniques, réussissent mieux aux examens de fin de cycle (CFE, BFEM, BAC) et dominant dans les effectifs de l'Enseignement supérieur (Ratio F/H : 0,62 en 2018 dans les structures publiques). Aussi, 48,7% des femmes et 58,6% des hommes âgés de 15 à 49 ans, sont alphabétisés.

Dans le domaine de la **santé**, un paquet de services préventifs ou de prise en charge des maladies de l'enfant a permis une baisse de la mortalité infantile de 5 points entre 2017 et 2018. A travers la CMU, 50% des enfants de 0-5 ans ont bénéficié de la gratuité des soins. Il y a une hausse du nombre de bénéficiaires de services contribuant à la santé maternelle : visites pré et post natales, accouchements assistés par un personnel qualifié (74% des accouchements), planification familiale (25% des femmes en union utilisent une méthode moderne), césarienne gratuite (17 945 femmes en 2018). La précocité de la vie féconde reste une préoccupation qui affecte plus les adolescentes rurales (18,3%), celles démunies (26%) ou non instruites (28%).

A propos de la **protection sociale**, en 2018, 17 945 femmes ont eu accès à la Gratuité de la césarienne dans le cadre de la CMU. Pour le Programme de Bourses de Sécurité familiale, 291 224 chefs de ménages (65,8% des inscrits de la base) en ont bénéficié dont 158 456 femmes (54,4%) et 132 768 hommes. En outre, 1 200 254 enfants dont 587 721 filles (soit 49%) des ménages allocataires, jouissent des retombées : scolarisation, vaccination, inscription à l'état civil. Par ailleurs, 50 006 personnes vivant avec un handicap, dont 29 003 hommes (58%) et 21 003 femmes (42%), sont détentrices d'une Carte d'égalité des Chances. Parmi elles, il y a 3 520 jeunes dont 1 471 femmes (soit 42%) et 2 049 hommes (58 %).

Dans le **secteur de la jeunesse**, en 2017, 1 238 jeunes promoteurs de projets dont 756 hommes et 482 femmes, ont bénéficié d'un financement de l'ANPEJ. En 2018, 3 393 emplois ont été créés dans les DAC. Dans le cadre du Service Civique national, 88 jeunes Volontaires d'Appui aux Communes ont été formés dont 35% de filles. De même, 420 jeunes filles et 468 jeunes hommes ont bénéficié d'une formation pour être Moniteurs de collectivités éducatives, 8 femmes et 89 hommes Directeurs de Collectivités ont été recyclés, 49 275 filles et 52 887 hommes adolescents ont sollicité les Centres de Conseil.

**Environnement et développement durable :** sur la période 2017-2018, les Programmes/Projets sectoriels dans les régions de Sédhiou, Kolda et Ziguinchor ont financé 258 sous-projets productifs, pour 2 045 219 617 CFA dont 657 544 570 CFA pour les femmes, soit 32,15%. Aussi, 498 emplois permanents sont créés dont 57% pour les femmes. Les Bureaux des Organisations d'exploitants de bois d'énergie comptent au moins 4 femmes sur 10 membres au sein des 132 GIE. Dans les 7 Fédérations régionales de GIE, le Bureau est paritaire à Kolda, tous les postes sont occupés par des femmes à Kaffrine, et dans les 5 autres fédérations (Sédhiou, Tambacounda, Kédougou Kaolack, Matam), les hommes sont majoritaires. La Présidence du Bureau exécutif du Réseau national est assurée par une femme.

## Participation à la gouvernance, aux institutions, aux forces de défense et de sécurité

Dans le **domaine politique**, en 2017 et 2018, les femmes représentent 41,8 % des députés à l'Assemblée nationale, 34,7% des Hauts Conseillers du HCCT et 20 % des Conseillers du CESE. Les Collectivités territoriales sont plus proches de la Parité absolue avec 47,8 % de femmes. Si dans cet ordre d'institution et à l'Assemblée nationale la représentation féminine s'est beaucoup améliorée, de réels efforts restent à faire en ce qui concerne le HCCT et le CESE, surtout au niveau des nominations aux fonctions de conseillers. Par ailleurs, dans les quatre institutions étudiées, l'accès des femmes aux Bureaux des Commissions, demeure un défi qu'une réforme des textes aiderait à relever.

Dans **l'administration**, les femmes sont sous représentées dans toutes les fonctions de direction. Au **Gouvernement**, il y a 8 femmes sur 34 ministres de 2017 à 2018, soit 20,5%.

Suite aux mesures individuelles prises en Conseil des ministres, sur la période 2011 - 2018, 2 031 agents ont été nommés dont 240 femmes et 1 791 hommes, soit respectivement 11,8% et 88,2%. Ainsi, sur 10 agents promus à des postes de responsabilité, il y a 1 femme et 9 hommes. Les résultats enregistrés chez les femmes en 2017 (14,7%) et 2018 (17,8%) révèlent une tendance progressive mais l'écart reste largement en faveur des hommes.

Pour ce qui est de **l'Administration territoriale**, en 2018, sur un effectif global de 372 agents, il y a 26 femmes, soit 7%. Comparé à 2015 et 2017, l'indicateur a gagné respectivement 2,5 et 2 points ; la tendance est croissante mais encore faible.

L'accès des femmes aux forces de défense et de sécurité s'améliore, même si les progrès sont encore très lents. Dans les **Forces de Police**, on compte en 2018 90,5% d'hommes et 9,5% de femmes. Parmi les hauts gradés (Commissaires, Officiers et Sous-Officiers, il y a 12,1% de femmes.

Chez les **Sapeurs-Pompiers**, les hommes constituent 99,8% des effectifs en 2010 et 97,8% en 2018. La part des femmes est ainsi passée de 0,2% à 2,2%. L'entrée des femmes dans le corps remonte au 3 mai 2010 avec 1 femme Officier et 5 Militaires du Rang.

**L'administration des Douanes** a été ouverte aux femmes en février 2006. Les effectifs comptent 5,2% de femmes en 2018 contre 1,1% en 2010, soit un gain d'environ cinq points.

Pour les **Eaux et Forêts, Chasse et Protection des sols**, la part des femmes dans les effectifs est passée de 6% à 7% sur la période 2017-2018, soit un progrès d'un point en valeur relative.

**L'Agence pour la Sécurité de Proximité**, ouverte aux femmes à partir de 2014, est composée en 2017 et en 2018 de 9 409 agents opérationnels dont 7 244 hommes (77%) et 2 165 femmes (23%). Celles-ci représentent 11% et 8% des Superviseurs sur la même période.

La situation des femmes dans **l'Armée et la Gendarmerie** n'a pas pu être appréciée puisque les données fournies ne sont pas désagrégées selon le sexe.

Au niveau de la **gouvernance judiciaire**, aussi bien en 2017 qu'en 2018, il y a environ 2 femmes et 8 hommes sur 10 membres de chacune des familles d'acteurs (Magistrats, Greffiers, Avocats, Directeurs de maison d'Arrêt et de Correction).

Concernant les **violences basées sur le genre**, sur le volet **maintien de la pratique de l'excision**, on observe un changement positif des perceptions : 19,3% des femmes âgées de 15 à 49 ans y étaient favorables en 2015 et 15,4% en 2018, soit une baisse d'environ 4 points. Chez les hommes de la même tranche d'âge et sur la même période, les opinions favorables sont passées de 13,6% à 11,8%, soit une diminution de 1,6 point. Par ailleurs, au cours des 12 derniers mois qui ont précédé l'enquête EDSC 2017, près d'un mari sur 10 (8,2% en milieu urbain et 9,7% en milieu rural) a exercé une **violence physique sur son épouse**. De même, 30% des femmes mariées, âgées de 15 à 49 ans, ont été victimes de blessures suite à une violence physique ou sexuelle du fait de leur conjoint.



Sur l'aspect relatif aux **Mariages et grossesses précoces**, en 2017, 32,4% des femmes mariées âgées de 25 à 49 ans, ont contracté leur première union avant 18 ans dont, 9,8% avant 15 ans. En 2018, ces pourcentages s'élèvent respectivement à 31,0 % et 8,8 % ; soit une légère régression (1 point) de cette pratique. Parallèlement, en 2018, parmi ces femmes, 17,8% ont déclaré avoir eu leur premier bébé avant 18 ans et 2,5% avant 15 ans contre respectivement 18,9% et 2,7 % en 2017.

Par ailleurs, en 2017, comme en 2018, environ 20% des garçons et 25% des filles de moins de 5 ans **ne sont pas enregistrés à l'état civil** et 3 enfants sur 10 garçons et filles, n'ont pas une pièce d'état civil, ce qui compromet leurs droits à une identité et à une nationalité, entre autres.

Des recommandations spécifiques articulées notamment autour du renforcement des capacités techniques et institutionnelles sont adressées aux différents acteurs pour résorber les écarts.

# INTRODUCTION

## Contexte et Justification

La protection et la promotion des droits de l'homme et de la femme, sont devenues des questions centrales de développement pour la communauté internationale, aujourd'hui engagée pour la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030. Ce programme ambitieux est également très soucieux de l'égalité de genre pour son efficacité. A cet effet, l'ODD 5 est dédié à **l'égalité des sexes, à l'autonomisation des femmes et des filles**, et d'autres Objectifs (1, 2, 3, 4, 8 entre autres) ciblent aussi les questions de genre. Il est admis que l'exploitation optimale du potentiel humain et le développement durable ne peuvent être possibles si on continue d'exclure la moitié de l'humanité, de la pleine jouissance de ses droits, de l'accès aux ressources et opportunités de participation et de la prise en charge de ses spécificités dans les domaines économique, social et politique.

La Constitution du Sénégal de janvier 2001, en son article 7 ainsi que d'autres lois qui ont suivi, offrent un cadre juridique en phase avec les ODD et visent à promouvoir l'égalité de droits entre les femmes et les hommes dans tout le pays.

Le Plan Sénégal Emergent (PSE), cadre fédérateur de toutes les politiques publiques, de même que la SNEEG et l'Acte III de la Décentralisation, ambitionnent d'assurer à tous et à toutes, une participation équitable et égale au processus de développement d'un Sénégal pour toutes et tous.

Pour le respect de ses engagements internationaux, régionaux, sous régionaux et des dispositions constitutionnelles ou légales relatives à la promotion du statut de la femme, le Gouvernement se doit de connaître, à tout moment, les résultats enregistrés en termes d'intégration effective de l'égalité de genre dans les politiques publiques. Sous cette vision, l'Observatoire national de la Parité (ONP) a été créé par décret n° 2011-309 du 7 mars 2011, modifié par le décret n° 2013-279 du 14 mars 2013. Il a pour mission, en collaboration avec les ministères compétents, les institutions et les organisations de la société civile, de suivre, d'évaluer et de formuler des propositions tendant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques.

Aussi, l'ONP produit - t-il un rapport annuel qu'il soumet au Président de la République. Le présent rapport fait l'état des lieux de la parité/l'égalité homme-femme dans les politiques publiques en 2017 et 2018.

## Processus d'élaboration du Rapport bilan et limites

Ce rapport est le fruit d'une synergie entre l'ONP et les points focaux genre des départements ministériels, appuyés par les responsables de leur Cellule d'Etudes et de Planification. Il est alimenté par les contributions de 31 ministères sur 32<sup>6</sup> sollicités (soit 97%), quatre institutions<sup>7</sup> et quatre structures/programmes<sup>8</sup>. Le Rapport précédent (2011-2015) sur la Parité avait pris en compte 15 Ministères sur 33 (soit 45,5%), les mêmes 4 institutions et trois structures/Programmes. Ainsi, il y a une avancée significative dans la couverture des Ministères (+15 ministères, ce qui a fait évoluer le taux de 45,5% à 97%).

<sup>6</sup>Loi sur la Parité absolue, loi sur l'égalité de traitement fiscal, loi sur la nationalité, etc.

<sup>7</sup>En 2017-2018 le Gouvernement est composé de 32 Ministères

<sup>8</sup>Assemblée nationale, Conseil Économique social et environnemental, Présidence de la République, Haut Conseil des Collectivités territoriales

<sup>9</sup>Observatoire national de la Parité, Agence Couverture Maladie Universelle, Programme national de Bourse de Sécurité familiale Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide des jeunes et des femmes

Les contributions sont élaborées par certains départements ministériels, sur la base d'indicateurs désagrégés selon le sexe et partagés en amont avec l'ONP.

Les données et analyses tirées de ces sources primaires, sont complétées par l'exploitation de diverses autres<sup>9</sup> pour documenter la situation de l'égalité des sexes en 2017 et 2018 au Sénégal. Des recommandations sont formulées par rapport aux principales contraintes identifiées.

**Ce bilan de la parité dans les politiques publiques 2017-2018**, est publié avec un certain retard lié d'une part au souci d'élargir l'inclusion des ministères et d'autre part, à la pandémie de **COVID 19** qui n'a pas facilité les rencontres et la mobilisation des parties prenantes. Il est **limité** par une **insuffisance du système d'informations statistiques** de plusieurs départements ministériels<sup>10</sup>, soit dans la prise en compte du genre, soit dans la production continue de données de base désagrégées selon le sexe pour assurer un suivi exhaustif.

L'analyse de l'évolution de certains indicateurs entre 2015 et 2018 n'a pu être réalisée du fait qu'ils relèvent de ministères qui n'avaient pas contribué au Rapport bilan produit en 2015 ou de secteurs qui ne les avaient pas intégrés dans leurs contributions.

Aussi, dans la plupart des rapports de contribution, il ressort une **absence de référence aux Programmes sectoriels et aux objectifs annuels** parmi les indicateurs utilisés pour faire le bilan, ce qui ne permet pas une appréciation de l'efficacité des interventions déroulées.

Par ailleurs, **les résultats présentés** sont souvent descriptifs et **non articulés à une analyse des processus** qui les ont générés.

Lorsque certaines données ne sont pas produites ou varient peu annuellement, le rapport fournit la situation la plus récente. C'est le cas de la représentation des femmes dans le Gouvernement, au sein de l'Assemblée nationale, au Conseil économique social et environnemental et des Conseils locaux suite aux élections de 2014. Il en est de même de la participation de la femme et de la jeune fille à l'enseignement supérieur, du taux de mortalité maternelle, entre autres.

Pour contribuer à lever certaines de ces contraintes, l'ONP avec l'appui de l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement, va mettre en œuvre un Programme d'Appui aux Producteurs et Utilisateurs de Statistiques de Genre (PAPUSG) qui s'étendra sur la période 2019-2022. Ce Programme de renforcement des capacités sectorielles et celles de l'ONP, contribuera à mieux outiller les acteurs bénéficiaires pour une intégration du genre dans les politiques publiques, notamment dans leurs instruments de programmation et de mise en œuvre.

Aussi, le rapport sur la situation de l'égalité dans les politiques publiques, en 2017 et 2018, est un support pour établir et partager une situation de référence des capacités institutionnelles et technique des ministères en matière de production et d'utilisation des statistiques de genre dans le cadre du suivi et de la reddition des comptes.

Ce bilan est structuré en trois grandes parties correspondant aux axes stratégiques du PSE (Transformation structurelle de l'Economie et Croissance – Capital Humain, Protection sociale et Développement Durable – Gouvernance-Institutions Paix et Sécurité) et regroupant chacune le bilan de Ministères ou Institutions concernés.

<sup>9</sup>Cf. Bibliographie en annexe

<sup>10</sup>Plus de la moitié (15/29) des Rapports de contributions ont été produits par des acteurs qui sont à leur premier exercice

# CHAPITRE 1

## SITUATION DE L'INTEGRATION DE L'EGALITE ENTRE LA FEMME ET L'HOMME DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE

Avec un taux de croissance du PIB réel estimé à 6,4% en 2018 pour 6,2 % en 2016<sup>11</sup> soit une progression de 0,2%, le Sénégal poursuit la consolidation des résultats enregistrés dans la création de richesses depuis 2011. Cette performance résulte principalement du travail d'agents économiques femmes et hommes dont la participation dans certains domaines de production (agriculture au sens large, mines et géologie, pétrole et énergie, industrie et PMI, économie numérique, micro crédit, environnement, entre autres) est examinée ci-après.



Source : Ministère de la femme / Description : Foire

<sup>11</sup> Revue Annuelle Conjointe 2020 du PSE



## 1.1. AGRICULTURE

En 2018, la population rurale est estimée à 53,34% de la population du Sénégal (Projection démographique/ANSD). Elle se répartit au sein de ménages agricoles qui pratiquent l'agriculture au sens large. Celle-ci demeure la principale activité en milieu rural et occupe 55% de la population active, malgré le faible niveau de sa contribution au PIB (9,4% en 2018). En outre, elle constitue le levier principal pour assurer la sécurité alimentaire et nutritionnelle au niveau des territoires. C'est pourquoi, l'Etat du Sénégal s'est engagé, à travers le Plan Sénégal Emergent (PSE), à en faire un moteur de croissance pour le développement économique et social du pays.

Cependant, les inégalités de genre dans l'accès et le contrôle des facteurs et moyens de production (cf. tableau ci-dessous) constituent une contrainte à la participation des femmes au développement de l'agriculture.

Tableau 1 : Indicateurs de Parité dans le secteur de l'Agriculture en 2017 et 2018

Indicateur		2017	2018
Répartition des parcelles emblavées selon le sexe de l'exploitant	Homme	66,70%	75,90%
	Femme	33,10%	24,10%
Superficie moyenne des parcelles emblavées par ménage selon le sexe du chef	Homme	2,7 ha	3,8 ha
	Femme	1,4 ha	1,6 ha
Proportion de chefs de ménage disposant d'une attestation de propriété de leur parcelle agricole	Homme	8,30%	3,40%
	Femme	6,60%	3,50%
Proportion de parcelles emblavées avec des semences certifiées, selon le sexe de l'exploitant	Homme	17%	18,60%
	Femme	13,60%	13,60%
Proportion de chefs de ménage agricole dont le niveau d'instruction est nul	Homme	77,00%	80,20%
	Femme	88,80%	88,70%
Proportion de la population agricole ayant reçu une formation en agriculture	Homme	13,60%	1,30%
	Femme	10,20%	0,30%
Pourcentage de matériel de traction animale subventionné octroyé aux agriculteurs	Homme	73%	nd
	Femme	27%	nd
Pourcentage de tracteurs subventionnés octroyé aux agriculteurs	Homme	83%	nd
	Femme	17%	nd
Superficie hydroagricole aménagée à partir des eaux de surface	Homme	65%	56%
	Femme	35%	46%
Superficie hydroagricole aménagée à partir des eaux souterraines	Homme	13%	51%
	Femme	87%	49%

Source : Rapport de contribution au bilan de la parité/Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement rural

En 2017, les femmes représentent 30,3% des Chefs de Ménage globalement et 24,5%<sup>12</sup> en milieu rural. En 2018, l'indicateur s'élève respectivement à 32,4 % et 23,8% soit un accroissement au niveau global d'environ 2 points alors qu'au niveau rural, il a régressé d'environ 1 point. Rapporté à 2013, avec les valeurs respectives de 30,3% et 14,2%, il a progressé pour les ménages ruraux d'environ 10 points, ce qui traduit un renforcement de leur responsabilisation au sein de leur communauté.

### 1.1.1. Participation à la production agricole

En 2017, toutes cultures confondues, les hommes ont exploité 66,7% des superficies et les femmes 33,1%<sup>13</sup> contre respectivement 75,9% et 24,1% en 2018, soit une régression de 9 points chez les femmes. La part des femmes a peu évolué par rapport à 2013 où elle était de 24,2%.

La taille moyenne des superficies exploitées par les femmes est deux fois moins importante que celle des hommes (1,4 ha contre 2,7 ha pour les hommes en 2017 ; 1,6 ha contre 3,8 ha pour les hommes en 2018)<sup>15</sup>. Les difficultés d'accès à la terre combinées à l'insuffisance des moyens que requiert l'exploitation d'une grande superficie, expliquent cette disparité qui limite grandement la participation des femmes à la production agricole et leur autonomisation. Toutefois, entre 2017 et 2018, on observe une faible avancée de la moyenne des superficies exploitées par les Chefs de ménage femmes (passée de 1,4 ha à 1,6 ha). Ce progrès découle en partie de la note circulaire N° 0989 du 05 juin 2018 instruisant l'affectation aux femmes, d'au moins 15% des aménagements réalisés à partir des eaux de surface et 20 % des aménagements réalisés à partir des eaux sous terraines. Effectivement en 2017, selon les informations collectées auprès des services techniques, les femmes ont bénéficié de 35% des surfaces aménagées à partir des eaux de surface (10 117 ha) et 87 % de celles aménagées à partir des eaux souterraines (3059 ha). En 2018, pour les deux types d'aménagement leur part (46%) a progressé d'environ 10 points pour le premier, et régressé de 41 points pour le second.

Divers facteurs contribuent à renforcer la productivité dans le secteur dont l'accès à la terre, aux intrants, au financement et la formation.

### 1.1.2. Possession de la terre exploitée

La grande majorité (94,8%) des ménages sont propriétaires des parcelles qu'ils exploitent du fait de l'héritage qui est la principale forme d'acquisition de la terre en milieu rural. Trois ménages ruraux sur quatre (3/4) étant dirigés par des hommes, ceux-ci sont donc en grande partie les vrais détenteurs du pouvoir de contrôle de cette ressource. En outre, la formalisation de la propriété foncière est encore peu ancrée dans ce milieu où les règles traditionnelles commandent la possession et le contrôle du foncier. En effet, en 2018, on relève une faible proportion de chefs de ménage disposant d'un titre administratif de propriété de leur parcelle. Elle est de 3,4% pour les hommes et 3,5% pour les femmes. La non détention de titre individuel de propriété, limite entre autres l'obtention de crédits de campagne agricole auprès des institutions financières, ce document administratif pouvant être utilisé comme une garantie.

Par ailleurs, la location comme l'emprunt de parcelles à des fins d'exploitation agricole sont des pratiques peu développées, en 2018, avec respectivement 0,7% et 5,5%. En 2017, les proportions s'élevaient à 1 et 3% avec de faibles différences entre les hommes et les femmes.

### 1.1.3. Accès aux intrants agricoles

**Utilisation de semences certifiées :** en 2018, elle est plus marquée chez les hommes (18,6% des parcelles emblavées) que chez les femmes (13,6%). Rapporté à 2017, l'indicateur a légèrement progressé (1,6 point) chez les hommes. Par contre la situation n'a pas changé chez les femmes (13,6% des parcelles emblavées).

<sup>12</sup>Source EDSC 2017- EDSC 2018 / ANSD

<sup>13</sup>Source : Rapport AGRIS 2017-2018/DAPSA

<sup>14</sup>Source RGPHAE 2013-ANSD

<sup>15</sup>Source : Rapport Contribution au bilan de la Parité 017-2018/DAPSA

**Accès aux engrais :** 20% des engrais subventionnés (comme des semences certifiées) sont à allouer aux femmes suivant les termes de la circulaire n° 0989 du 5 juin 2018. Pour les cultures suivies par l'enquête agricole, en moyenne l'utilisation du NPK<sup>16</sup> et de l'urée est plus importante chez les hommes (246 kg/ha NPK et 176 kg/ha urée) que chez les femmes (198,79 kg/ha NPK et 161kg/ha urée) en 2017. La même situation est observée en 2018 avec une moyenne d'utilisation pour les hommes de 188,25kg/ha de NPK et 142,00 kg/ha d'urée, et pour les femmes 149,09 kg/ha de NPK et 122,74 kg/ha d'urée. Cependant, pour les cultures de l'arachide, du riz irrigué et des cultures horticoles, l'utilisation du NPK est plus élevée dans les parcelles exploitées par les femmes que dans celles des hommes.

L'accès des agriculteurs (des femmes en particulier) à ces intrants, est limité par le manque /ou la faiblesse des moyens financiers pour les acquérir, malgré la subvention des prix, et parfois par leur manque d'information.

**Accès aux équipements agricoles :** pour la culture attelée, 12 354 unités à traction animale subventionnées ont été fournies aux producteurs dont 27 % pour les femmes et 35 tracteurs octroyés aux producteurs dont 17% pour les femmes. Pour la filière riz, 300 semoirs à riz, 50 batteuses ASI, 100 décortiqueuses et 25 motoculteurs ont été distribués dont 37% pour les femmes en 2017.

Accès au financement : un montant de 7 277 602 637 FCFA a été injecté dans le secteur au profit de 39 823 producteurs dont 27,24% de femmes. La Délégation à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ) a mobilisé 3 864 634 996 FCFA (soit 53% du montant global) pour 9 979 bénéficiaires dont 60% de femmes en 2018.

#### 1.1.4. Renforcement des capacités des acteurs

En 2017, 362 675 producteurs dont 41% de femmes ont pu bénéficier d'un appui conseil. Aussi, 39 602 producteurs dont 56% de femmes ont bénéficié d'un transfert de technologies. En 2018, une faible proportion des actifs dans le secteur agricole est formée : 0,3% de femmes, 1,3% d'hommes<sup>17</sup>. En outre, 2 agriculteurs sur 3 ont un niveau d'instruction nul, avec un peu plus de femmes (69,5%) que d'hommes (62,2%). Ce profil ne favorise pas l'appropriation des informations délivrées lors des formations/sensibilisations pour l'adoption de comportements favorables : (i) à la productivité, (ii) à la préservation de l'environnement, (iii) à la santé de la reproduction et à celle des enfants, (iv) à une participation et responsabilisation au sein des organes de gestion des organisations communautaires.

#### 1.1.5. Accès à l'emploi

Le nombre d'emplois créés ou consolidés est passé de 22 234 (dont 60% de femmes) en 2017 à 30 868<sup>18</sup> en 2018. Ce résultat qui découle en partie de la création de fermes agricoles, contribue à diminuer le taux de chômage, l'exode rural et l'émigration clandestine des jeunes. La discrimination positive à l'endroit des femmes (au minimum 30%) au niveau de l'exploitation des fermes est à noter.

#### 1.1.6. Accès aux postes de décision

Sur 90 postes (31 responsables nationaux et 59 responsables régionaux et départementaux) seules 5<sup>19</sup> sont occupées par les femmes en 2017, soit un taux de 6%. En 2018, la part des femmes est estimée à 8%, soit une évolution de 2 points par rapport à 2017. Cela est la résultante de la nomination de 2 responsables de SDDR femmes. Cette faible représentation des femmes dans le pilotage du secteur agricole, minore probablement l'exploitation d'un potentiel de ressources humaines et aussi le niveau d'inclusion des femmes dans les activités du secteur.

<sup>16</sup>Engrais composé de Nitrate de Phosphate et de Potassium (NPK)

<sup>17</sup>Source/ Rapport Enquête agricole / DAPSA

<sup>18</sup>L'information désagrégée n'est pas disponible

<sup>19</sup>Trois (3) Responsables au niveau national et 2 au niveau déconcentré (IDRDR et ISDDR)

## 1.2. ELEVAGE

Le secteur de l'élevage s'inscrit particulièrement parmi les leviers pour réaliser l'ODD 2 « éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition, promouvoir une agriculture durable ». Les déclarations de Malabo en 2014 et de Nouakchott en 2013 sur le pastoralisme, montrent aussi la place importante de l'élevage dans le développement.

Au Sénégal, l'Élevage a contribué en 2018, pour 25,6% à la valeur ajoutée du secteur de l'agriculture et pour 4,4% au PIB. Les résultats du Recensement Général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Élevage (RGPHAE) de 2013 ont montré que l'activité d'élevage est pratiquée globalement par 476 668 ménages (soit 30% des ménages sénégalais) dont 79 562 sont dirigés par des femmes (soit 16,7%). Par ailleurs, plusieurs études ont montré que la majeure partie des femmes pratiquant l'activité s'activent majoritairement dans l'élevage traditionnel de volaille, l'élevage de petits ruminants, l'élevage de porcs, l'apiculture et enfin la traite et la commercialisation du lait. Dans le segment de la transformation des produits animaux, elles sont largement dominantes notamment dans la transformation du lait et la tannerie traditionnelle des cuirs et peaux. Toutefois, il est à noter qu'un recensement général de l'élevage n'a jamais été réalisé au Sénégal. Le secteur souffre en conséquence d'un déficit de données désagrégées selon le sexe dans les domaines d'activités. Ainsi, la contribution économique des femmes dans l'élevage sénégalais n'est toujours pas bien connue et le présent rapport s'en trouve limité.

Le développement ci-dessous renseigne sur l'accès des éleveurs (euses) à quelques intrants (financement, formation, vaccins) et la participation des femmes et des hommes au pilotage du secteur.

### 1.2.1. Accès au Financement

Tableau2 : Bilan de l'accès au financement dans le secteur de l'Élevage en 2017 et 2018

Indicateur	Situation					
	2014	2015	2016	2017	2018	
Nombre de demandes de financement de projets enregistrés par le FONSTAB	<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>383</b>	<b>248</b>	<b>440</b>	<b>589</b>
	Femmes	32	41	24	36	101
	Hommes	203	342	224	404	488
	Part femmes	<b>13,60%</b>	<b>10,70%</b>	<b>9,70%</b>	<b>8,20%</b>	<b>17,10%</b>
	Part hommes	<b>86,40%</b>	<b>89,30%</b>	<b>90,30%</b>	<b>91,80%</b>	<b>82,90%</b>
Répartition des éleveurs (euses) bénéficiaires du FONSTAB	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>172</b>	<b>142</b>	<b>455</b>	<b>282</b>
	Femmes	6	21	15	32	16
	Hommes	133	151	127	423	266
	Part femmes	<b>4,30%</b>	<b>12,20%</b>	<b>10,60%</b>	<b>7,00%</b>	<b>5,70%</b>
	Part hommes	<b>95,80%</b>	<b>87,80%</b>	<b>89,40%</b>	<b>93,00%</b>	<b>94,30%</b>
Volume du Financement accordé aux éleveurs (euses)	<b>Total</b>	<b>493 250 871</b>	<b>579 123 692</b>	<b>369 675 396</b>	<b>584 977 456</b>	<b>416 222 424</b>
	Femmes	9 337 200	67 037 982	36 176 495	55 635 895	29 912 470
	Hommes	483 913 671	512 085 710	248 562 882	529 341 561	386 309 954
	Part femmes	<b>1,90%</b>	<b>11,60%</b>	<b>9,80%</b>	<b>9,50%</b>	<b>7,20%</b>
	Part hommes	<b>98,20%</b>	<b>88,40%</b>	<b>90,20%</b>	<b>90,50%</b>	<b>92,8</b>
Répartition du financement accordé par la DER aux éleveurs (euses) <sup>20</sup>	<b>Total</b>					<b>973 827 914</b>
	Femmes					615 938 886
	Hommes					357 889 029
	Part femmes					<b>63,20%</b>
	Part hommes					<b>36,80%</b>

Source : Rapport de Contribution sectorielle MEPA

<sup>20</sup>Le secteur de l'élevage a bénéficié de cet appui financier en 2018

En 2018, sur 10 requêtes de financement de projets introduites auprès du FONSTAB, environ 2 (17,1%) ont été soumises par des femmes et 8 par des hommes (82,9%). Après avoir fluctué sur la période 2014 - 2017 et bien que la part des requêtes d'éleveuses ait presque doublé de 2017 à 2018, la moyenne s'élève à 11,8%. Elle est faible et appelle une analyse en vue de mesures et actions pour booster la demande de financement d'opératrices dans le secteur.

**L'accès au financement du FONSTAB est nettement en faveur des hommes.** En effet, en 2018, on constate que sur 100 requêtes financées, environ 6 seulement sont au bénéfice des femmes, soit 5,7% et 94,3% pour les hommes. Sur la période 2014 - 2018, ce mécanisme a financé en moyenne 8% des projets des femmes et 92% ceux des hommes. Cependant, au niveau du **volume moyen de financement des requêtes selon le sexe, le résultat est en faveur des femmes** en 2018 (1 869 529 F CFA contre 791 618 F CFA pour les hommes) et en 2017 (1 738 621 F CFA pour les femmes contre 1 251 398 F CFA pour les hommes).

Des projets sectoriels ont bénéficié d'un financement de la **Délégation à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes** pour un montant global de 973 827 914 F CFA. Les femmes ont reçu 615 938 886 FCFA (soit 63,2%) et les hommes 357 889 029 FCFA (soit 36,7%).

Malgré ces efforts, **l'accès des femmes au financement est encore limité par la faiblesse des capacités de nombres de promotrices en élaboration de projet** (ce qui a entraîné des recommandations de redimensionnement de requêtes soumises au FONSTAB mais souvent non prises en compte).

## 1.2.2. Renforcement des capacités des acteurs

Un total de 41 560 agropasteurs dont 62% de femmes ont été formés dans le cadre de projets et programmes du MEPA, sur la période 2014-2018. Les thématiques suivantes ont été ciblées : (i) Bonnes pratiques en élevage ovin et laitier et en aviculture familiale ; (ii) Genre et leadership ; (iii) Gestion d'une exploitation agricole. Un bilan annuel est présenté ci-dessous.

Tableau 3 : Bénéficiaires de renforcement des capacités des éleveurs de 2014 à 2018

Indicateur		2014	2015	2016	2017	2018	Total
Nombre d'Éleveurs (euses) formés à travers les projets sectoriels	Total	1 164	5 498	15 025	18 374	1 499	41 560
	Femme	592	3 611	11 345	9 523	706	25 777
	Homme	572	1 887	3 680	8 851	793	15 783
	% Femme	51%	66%	76%	52%	47%	62%
	% Homme	49%	34%	24%	48%	53%	38%

Source : Rapport de contribution du MEPA au Bilan Parité 2017-2018

Le nombre d'éleveuses formées en 2018 s'élève à 706 contre 9 523 en 2017, soit une baisse de 8 817 en valeur absolue. Cette situation s'explique par l'annulation en 2018, d'activités de formation des femmes par certains projets et programmes sectoriels. Sur la période 2014-2018, le cumul des formés s'élève à 41 560 dont 25 777 femmes, soit 62% et 15 783 hommes, soit 38%.

Par ailleurs, les objectifs de formation des projets et programmes n'ont pas été obtenus dans le cadre de ce bilan, ce qui ne permet pas d'apprécier leur niveau d'efficacité.

## 1.2.3. Vaccination du cheptel

Une enquête test a été déroulée, lors de la campagne de vaccination 2017, par le Projet d'Appui au Pastoralisme au Sahel (PRAPS) qui intervient au niveau de huit départements du Sénégal. La fiche de collecte habituelle a été modifiée en vue d'une désagrégation par sexe des données. Les résultats ont révélé que les femmes ne représentent que 15% des bénéficiaires mais également que la proportion de caprins vaccinés est plus importante chez les femmes propriétaires (32%) que chez les hommes (9%).



Source : Présidence de la République / Description : Remise de chèques à 31 femmes représentantes des GIE bénéficiaires dans le secteur de la pêche.

## 1.2.4. Possession des animaux élevés

La propriété des animaux élevés est largement en faveur des hommes comme l'illustre le tableau suivant.

Tableau 4 : Bilan de la Possession d'animaux selon le sexe de l'éleveur en 2017

Espèce	Race	2017				
		Total sujets	Nombre de sujets appartenant :		Part Femme (%)	Part Homme (%)
			Femmes	Hommes		
BOVIN	Non locale	52 600	6 100	46 500	12%	88%
	Locale	1 437 000	174 600	1 262 400	12%	88%
OVIN	Non locale	690 400	3 700	686 700	1%	99%
	Locale	1 283 900	267 600	1 016 300	21%	79%
OVIN	Non locale	560 400	1 500	558 900	0%	100%
	Locale	1 177 500	301 300	876 200	26%	74%
PORCIN	Non locale	63 400	7 500	55 900	12%	88%
	Locale	3 500	nd	nd	nd	nd
EQUIN	Non locale	202 600	800	201 800	0%	100%
	Locale	117 500	2 900	114 600	2%	98%

Source : Rapport de contribution bilan Parité /MEPA 2018

Ces données de 2017, montrent que c'est au niveau des petits ruminants (Ovins et caprins de race locale) qu'il y a une proportion significative de femmes propriétaires du bétail qu'elles élèvent (26 % au niveau des caprins et 21% au niveau des ovins). Leur possession d'animaux de race non locale reste globalement très faible (1% des ovins, 12% des bovins) en raison surtout des coûts induits élevés, d'où l'intérêt de faciliter l'accès des femmes aux crédits.

## 1.2.5. Accès aux postes de décision

Le Ministre est une femme. Le Secrétaire Général et le Directeur de Cabinet sont des hommes. Parmi les Directeurs nationaux, on compte 1 femme et 4 hommes. Les femmes représentent 12,5% dans l'équipe de pilotage centrale. Quant aux chefs de service régional, on dénombre 6 femmes et 8 hommes (soit 43% de femmes). Cette responsabilisation des femmes à la base est à consolider pour renforcer la gestion de proximité des acteurs de terrain dont une grande partie est constituée de femmes avec des préoccupations spécifiques et parfois plus importantes car elles sont plus présentes que les hommes sur tous les maillons de la chaîne de valeurs.



## 1.3. PÊCHE

La Pêche et l'économie maritime contribuent pour 3,2% au PIB national et occupe la première place des produits d'exportation. Sur le plan socio-économique, le secteur de la pêche et de l'aquaculture constitue un important pourvoyeur d'emplois, avec environ 600 000 emplois<sup>21</sup> directs et indirects impactant positivement les économies locales et les moyens d'existence des communautés vivant au bord de l'eau.

En termes de sécurité alimentaire, la pêche assure 70% des besoins en protéines animales des populations sénégalaises avec une consommation per capita de 29 Kg par an. Tout ceci justifie l'ambition affichée dans le Plan Sénégal Emergent (PSE) de faire de la Pêche « **un secteur, moteur durable de croissance et d'inclusion sociale tout en assurant l'alimentation de la population en 2023** ».

Traditionnellement, la pêche est dédiée aux hommes, les femmes s'occupant principalement de la vente des produits et de la transformation des surplus de capture. Cependant, motivées par la quête d'une autonomie financière afin de subvenir à leur besoin personnel et familial, elles vont se départir de plus en plus de ce rôle socio-culturel. Ainsi, sont-elles présentes dans les activités de pêche (en finançant l'achat de pirogues, de filets, de carburant) et d'aquaculture ; elles contrôlent à plus de 90 %, la filière de transformation artisanale des produits halieutiques et ses activités connexes. Elles sont aussi actives dans les industries de traitement des produits de la pêche. De même, des filles se trouvent en situation d'apprentissage au niveau des sites de transformation artisanale où le savoir-faire se transmet de mère à fille. C'est là une façon d'insérer dans une filière économique les filles qui n'ont pas réussi à l'école.

Malgré cet engagement important dans le secteur, les femmes sont largement discriminées par rapport aux hommes en termes de capacités d'action et d'accès aux postes de décision comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Tableau 5 : Participation selon le sexe des acteurs de la Pêche artisanale

Indicateur		2017	2018
Effectif des Pêcheurs propriétaires de pirogues immatriculées	Femme	128	87
	Homme	2133	3229
	% Femme	6%	3%
	% Homme	94%	97%
Répartition selon le sexe des mareyeurs détenteurs d'une carte professionnelle	Femme	336	729
	Homme	664	1598
	% Femme	34%	31%
	% Homme	66%	69%
Nombre d'acteurs de la pêche artisanale ayant bénéficié d'une formation à travers les divers mécanismes sectoriels	Femme	nd <sup>22</sup>	20
	Homme	nd	1
	% Femme	nd	95%
	% Homme	nd	5%
Répartition selon le sexe des membres des Comités de gestion des quais de pêche artisanale	Femme	131	131
	Homme	370	445
	% Femme	26%	23%
	% Homme	74%	74%
Répartition selon le sexe des membres de Bureau des organisations mixtes de pêche artisanale	Femme	29	29
	Homme	50	50
	% Femme	37%	37%
	% Homme	63%	63%

Source : Rapport de contribution bilan Parité/ MPEM 2018

<sup>21</sup>Source : RGPHAE 2013

<sup>22</sup>Nd : non disponible

### 1.3.1. Accès aux moyens de production

La pirogue de pêche et son équipement constituent les principaux moyens de production. Leur propriété est largement en faveur des hommes : en 2018, sur 100 pirogues immatriculées, 97 appartiennent à des hommes et seulement 3 à des femmes. L'indicateur s'est dégradé de moitié par rapport à 2017 (il s'élevait à 6%). La rareté des ressources halieutiques dans les zones de pêche traditionnelle, conjuguée parfois à une mauvaise gestion sont surtout évoquées. Elles entraînent des pertes qui poussent des promotrices à garer ou vendre leur pirogue.

Par ailleurs, environ une femme sur trois mareyeurs est détentrice d'une **carte professionnelle**. Cependant, elles sont nombreuses à s'activer dans le micro mareyage qui contrairement à la commercialisation en demi gros du poisson, ne nécessite pas d'importants moyens financiers.

Le Ministère et ses partenaires accompagnent les acteurs de la pêche artisanale par divers mécanismes dont la formation pour renforcer les capacités dans la production, la transformation ou la commercialisation des produits halieutiques. En 2018, on dénombre vingt et un (21) bénéficiaires des formations dispensées dont vingt (20) femmes, soit 95,2%.

### 1.3.2. Accès aux postes de décision

En 2018, sur un total de 15 Directeurs nationaux, il y a 1 femme (soit 6,7%). Quant aux chefs de services régionaux, on recense 1 femme et 12 hommes (soit 7,7% de femmes et 92,3% d'hommes).

Les Comités de gestion des quais de pêche artisanale comptent 131 femmes pour 445 hommes soit 23 % de femmes. L'indicateur s'élevait à 26% en 2017, soit une baisse de 3 points. Dans les **Organisations mixtes de la pêche artisanale**,<sup>23</sup> seules 2 organisations sur 13 répertoriées, ont un bureau paritaire (3 femmes et 3 hommes) ; 6 organisations ont leur bureau composé exclusivement d'hommes qui sont aussi largement majoritaires dans les 5 autres. Dans la grande majorité des organisations, l'absence de démocratie et la méconnaissance des textes réglementaires et/ou le refus de certains dirigeants de procéder à des renouvellements ajoutés aux résistances socio culturelles (par rapport au leadership féminin au sein d'un groupe mixte), ne militent pas en faveur d'une bonne représentation des femmes dans les instances de décision. Aussi, il serait bon que les autorités déconcentrées et les chefs de service départementaux les accompagnent à instaurer progressivement le principe d'égalité de représentation. Ainsi, leurs préoccupations ne sont pas significativement prises en compte, ce qui a beaucoup contribué à la création d'organisations exclusivement féminines plus appropriées pour l'expression et la défense de leurs besoins pratiques et intérêts stratégiques.

### 1.3.3. Recommandations

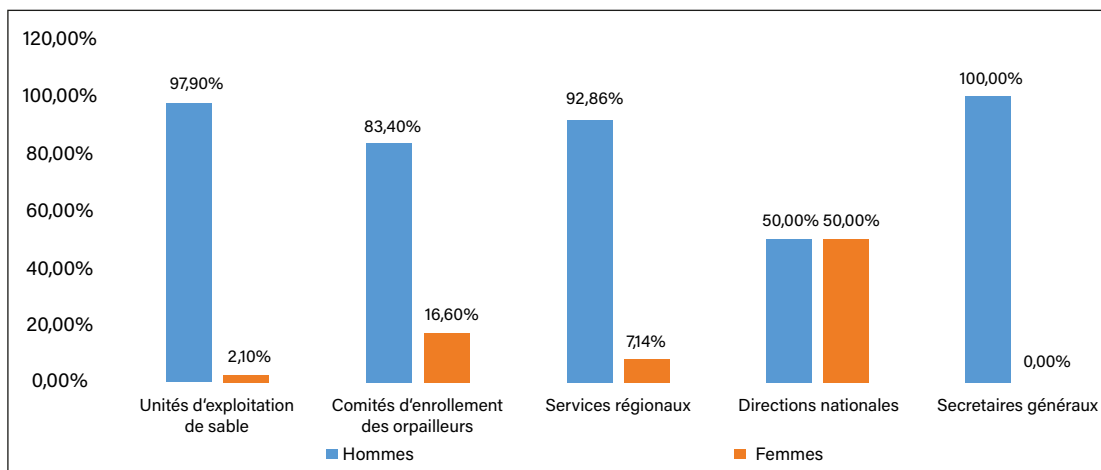
- renforcer les moyens d'action des femmes dans les diverses filières du secteur ;
- intégrer le leadership dans les modules de formation afin de susciter des candidatures féminines aux postes de décision dans les structures des Organisations à la base des actifs du secteur.

## 1.4. MINES ET GEOLOGIE

Traditionnellement réservée aux hommes, l'industrie minière, à l'échelle internationale, s'attèle à permettre aux femmes d'accéder aux postes administratifs, techniques et de direction car le développement de leur leadership et leur participation à la prise de décisions, peuvent contribuer à la protection de leurs droits ainsi qu'à la réalisation d'objectifs de développement plus généraux.

Dans le cadre de ce bilan, la représentation des hommes et des femmes est étudiée dans les domaines de l'extraction du sable, de l'extraction minière et de la gouvernance sectorielle. Le graphique ci-dessous illustre la situation en 2018.

Figure 1 : Représentation dans le secteur des Mines et Industries extractives en 2018



Source : Rapport Ministère des Mines et de la Géologie /Bilan Parité 2017-2018

### 1.4.1. Extraction de sable

Elle est marquée ces dix dernières années par la vigueur des travaux de construction, consécutive à la mise en œuvre de grands projets de l'Etat et à l'augmentation soutenue de la construction de logements par les ménages. Ainsi, l'activité d'extraction de sable constitue une source importante d'emplois et de revenus. Elle est pratiquée en grande partie par des hommes (97,9%)<sup>24</sup> qui sont plus présents au niveau des principaux acteurs constitués de camionneurs (métier traditionnellement masculin), 76,2% et de détenteurs de machines de chargement 17%. Ce segment requiert des investissements lourds du promoteur, ce qui, entre autres, limite la participation des femmes qui souvent sont plus victimes de la pauvreté que les hommes.

### 1.4.2. Extraction minière

L'exploitation artisanale de l'or est une activité ancienne pratiquée dans la partie orientale du Sénégal, en particulier dans la région de Kédougou. Elle a encouragé la forte implantation de diverses communautés. Secteur important de l'économie locale, cette activité influence considérablement le milieu aux niveaux écologique, social et économique.

Dans le souci d'organiser ledit sous-secteur, des cartes d'orpailleurs numérisées et sécurisées sont délivrées aux détenteurs de couloirs d'orpaillage. L'enrôlement pour l'établissement de ces cartes dans les régions de Tambacounda et de Kédougou est réalisé par un Comité (installé par le Ministère en charge des Mines), assisté par une équipe technique de la Direction de l'Automatisation des Fichiers (DAF).

Ce Comité est composé de six (6) membres, dont une (1) femme, soit 16,6% et 5 hommes, soit 83,4%.

### 1.4.3. Accès aux postes de décision

Des avancées notoires sont enregistrées dans la responsabilisation et la promotion de la femme dans le pilotage au niveau central. En effet, pour la première fois de son histoire, en 2017, le Ministère des Mines et de la Géologie venait d'être dirigé par une femme. En outre, parmi les 4 directions nationales que compte le département, deux d'entre elles sont dirigées par des femmes. Le Secrétaire général est un homme.

Par contre, on constate une nette domination masculine parmi les chefs de services régionaux : treize (13) hommes et une (1) seule femme, soit 7,14% contre 92,86% pour les hommes. Cette situation n'a pas évolué en 2018.

### 1.4.4. Recommandations

- renforcer la responsabilisation des femmes à tous les niveaux ;
- mettre en place une Cellule Genre ;

<sup>24</sup> Etude monographique sur l'extraction de sable au Sénégal (EMSAS)- ANSD, décembre 2019

- élaborer et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités en genre au bénéfice du personnel du Ministère ;
- prendre en compte le genre dans la planification, la programmation et la budgétisation ;
- promouvoir des réformes dans les politiques de recrutement de manière à lever les barrières et préjugés qui pénalisent les candidates ;
- promouvoir la formation professionnelle et technique ouverte aux hommes et aux femmes dans le secteur minier ;
- assister spécialement les femmes, les enfants et les couches vulnérables qui interviennent dans les sites d'orpaillage ;
- travailler à rendre disponibles des statistiques fiables sensibles au genre.

## 1.5. COMMERCE ET PME

Au Sénégal, les PME représentent près de 99,8% du tissu des entreprises et contribuent pour 30% au PIB. Elles occupent 60% de la population active et concentrent 42% du total des emplois du secteur moderne<sup>25</sup>. Les indicateurs dans le tableau ci-dessous renseignent sur la prise en compte du genre dans la mise en œuvre de la politique sectorielle qui vise, entre autres, à promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes.

En 2018, l'ADEPME, à travers le projet « Développer l'emploi au Sénégal », a appuyé 144 micro, petites ou moyennes entreprises dont 15 constituées de femmes (soit 10,5%) et 129 constituées d'hommes (soit 89,5%). Aussi, 1702 hommes et 1 049 femmes ont été assistés pour développer des activités génératrices de revenus, soit respectivement 62% et 38%. Malgré ce bon résultat, l'ADPME devrait tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Bureau de Mise à Niveau (BMN) a créé 727 emplois dont 213 pour les femmes (29,3 %) et 514 pour les hommes (69,7%).

Tableau 6 : Bilan de la parité dans le secteur du Commerce et PME en 2018

Indicateur		Situation	
		2017	2018
Nombre de micros, petites et moyennes entreprises appuyées par le projet « Développer l'emploi au Sénégal » de l'ADEPME	Total	nd	144
	Homme	nd	129
	Femme	nd	15
	% Femme	nd	10,5%
	% Homme	nd	89,5%
Nombre de personnes assistées pour développer des activités économiques génératrices de revenus par l'ADEPME	Total	nd	2 751
	Homme	nd	1 702
	Femme	nd	1 049
	% Femme	nd	38%
	% Homme	nd	62%
Emplois effectivement créés par le BMN	Total	nd	727
	Homme	nd	514
	Femme	nd	213
	% Femme	nd	29%
	% Homme	nd	71%

Source : Rapport Recensement général des Entreprises au Sénégal 2017/ANSD

Source : Rapport de contribution Ministère du Commerce et PME

Par ailleurs, concernant la gouvernance sectorielle, le Ministre est une femme, le Secrétaire général est un homme. Parmi les 4 Directeurs nationaux, on compte une femme (25%). Le Ministère a un effectif de 315 agents dont 58 femmes (31%) et 217 hommes (69%). Par rapport à 2017, il y a une légère évolution du nombre de femmes recrutées (+ 6%).

En résumé, chez les entrepreneurs, les femmes ont nettement moins bénéficié que les hommes des opportunités d'appuis dispensés ou des emplois créés. Elles sont aussi moins présentes dans l'équipe de pilotage que dans celle chargée de l'exécution de la politique sectorielle.

Signalons que cette contribution est limitée par l'insuffisance de la disponibilité et de l'exhaustivité des données. L'absence de coordonnateur (trice) de la cellule genre depuis 2016 participe aux facteurs explicatifs. Cependant, le Ministère a pourvu ce poste en janvier 2020 et compte remédier à ces manquements.

## 1.6. DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL ET PMI

La contribution du Ministère au présent rapport se limite à l'état de la participation des femmes au pilotage du secteur au niveau central comme indiqué ci-dessous.

Dans l'équipe de pilotage, outre le Ministre, le Secrétaire général, et le Directeur de Cabinet, il y a quatre Directeurs nationaux dont une femme nommée en 2018 (soit 14,3% contre 85,7% pour les hommes), ce qui constitue une évolution par rapport à 2017 où il n'y avait aucune femme.



Source image : Onu femme/ Manufacture tapissière de Thiès

## 1.7. CULTURE ET COMMUNICATION

Le Ministère de la Culture et de la Communication dispose d'une Cellule Genre mise en place en 2019. Les indicateurs existants ne sont pas désagrégés par sexe. La faiblesse du système des statistiques est à l'origine de l'absence de données concernant certains indicateurs identifiés pour contribuer au suivi-évaluation des performances du secteur. En conséquence, seul l'indicateur relatif à la représentation des femmes et des hommes dans l'équipe de pilotage au niveau central est renseigné dans cette contribution au bilan de la Parité.

L'équipe de pilotage de la politique sectorielle est dominée par les hommes. En effet, le Ministre, le Directeur de Cabinet, le Secrétaire général et les 5 Directeurs nationaux sont tous des hommes.

Recommandations :

- faire un plaidoyer dans le département ministériel pour développer une culture des statistiques, notamment en genre ;
- renforcer la Cellule Genre en ressources humaines et en moyens financiers ;
- faire l'audit genre afin d'obtenir des données qui reflètent la réalité du secteur ;
- prendre en compte l'approche genre dans le projet de construction des complexes culturels avec des aménagements spécifiques pouvant faciliter la mobilité des personnes en situation de handicap.

## 1.8. TOURISME ET TRANSPORT AERIEN

Le Ministère s'efforce à travers la Cellule Genre de veiller à la prise en compte des besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes dans les domaines d'intervention. A cet effet, des indicateurs de résultats pertinents et renseignés annuellement sont nécessaires pour réaliser un bon suivi. Cependant, les insuffisances du système statistique et l'instabilité institutionnelle que les sous-secteurs du « Tourisme » et du « Transport aérien » ont connues, constituent des contraintes. En conséquence, pour le présent bilan, le rapport de contribution sectorielle ne fournit que les données sur la représentation des femmes et hommes dans l'effectif du Ministère et au sein de la hiérarchie A.

Sur 182 agents, on compte 73 femmes et 109 hommes, soit respectivement 40% et 60%.

Parmi les 50 agents relevant de la hiérarchie A, il y a 17 femmes (34%) et 33 hommes (66%). Il conviendrait d'encourager les femmes cadres à s'intéresser davantage au secteur.

En définitive, il y a une disparité significative au détriment des femmes (deux fois plus d'hommes que de femmes).

**Recommandation :** développer un système d'information articulé aux résultats attendus des programmes du secteur et veiller à l'actualisation des données à recueillir pour renseigner les indicateurs identifiés.



## 1.9. ECONOMIE NUMERIQUE

Articulée à l'Axe I du PSE (Transformation structurelle de l'économie et croissance) et à la SNEEG, la Stratégie Sénégal Numérique 2025 (SN 2025) élaborée par le Ministère de l'Economie numérique, décline dans sa vision : « En 2025, le numérique pour tous et pour tous les usages avec un secteur privé dynamique et innovant dans un écosystème performant ». Les objectifs stratégiques ci-dessous sont attendus à l'horizon 2025 :

- le renforcement et la contribution du numérique au PIB à hauteur de 10% ;
- l'augmentation du PIB de l'ordre de 300 milliards de F CFA par effet d'entraînement des autres secteurs clés par le numérique ;
- la création de 35 000 emplois directs dans le secteur du numérique au Sénégal.

L'opérationnalisation de cette vision requiert, entre autres, une intégration du genre dans la formulation et la planification de la politique sectorielle, dans la gouvernance et le bilan des performances enregistrées du ministère. La Cellule Genre créée par arrêté ministériel n°02916/MICOMTELTIC/CAB/CT du 16 décembre 2014, modifié, est chargée de l'atteinte de cet objectif. Le résumé ci-dessous présente le bilan de performances enregistrées en 2017 et 2018.

Tableau 7 : Accès des hommes et des femmes aux TIC en 2017 et 2018

Indicateur		2017	2018
Proportion de la population âgée de 15 à 49 ans possédant un téléphone portable	Homme	83,20%	83,3%
	Femme	68,00%	70,8%
Utilisation de l'Internet au cours des 12 derniers mois ayant précédé l'enquête EDSC (2017)	Homme	45%	55%
	Femme	29%	39,40%
Proportion de la population âgée de 15 à 49 ans ayant utilisé internet au moins une fois par semaine, parmi les usagers au cours des 12 derniers mois avant EDSC 2017	Homme	35,40%	26,00%
	Femme	24,80%	29%

Source : EDSC 2017/ANSD

Au sein de la population âgée de 15 à 49 ans, en 2018, environ 9 hommes sur 10 et 7 femmes sur 10 possèdent un téléphone portable. Ces résultats, bien qu'ayant peu évolué par rapport à 2017, traduisent cependant une avancée importante en termes d'inclusion numérique de cet outil de communication moderne qui ouvre les possibilités d'une multiplicité d'échanges sur divers sujets entre interlocuteurs et interlocutrices, quel que soit le milieu ou la distance qui les sépare. L'intégration du net au téléphone portable est un facteur important de démocratisation de l'accès de toutes et tous à l'information sur les tous plans.



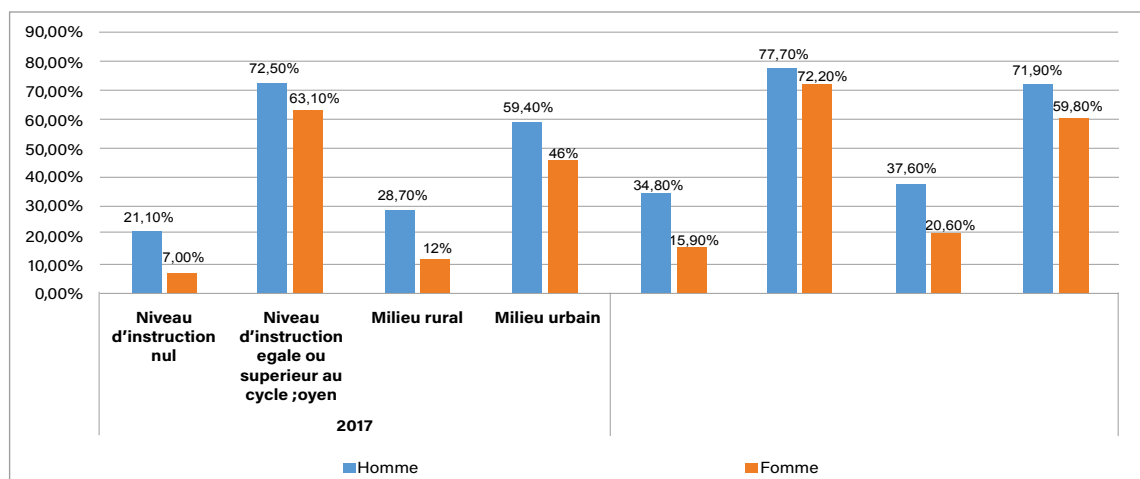
Lauréates Concours Jigeeen ci tic 2016 organisé par le ministère des Postes et des Télécommunications en partenariat avec l'UNESCO



Environ 4 hommes sur 10 âgés de 15 à 49 ans ont utilisé internet au cours de l'année 2017 et parmi eux, plus d'un tiers (35,4%) l'ont utilisé au moins une fois par semaine. Pour la même tranche d'âge, l'indicateur s'élève à environ 3 femmes sur 10 (soit 1 point d'écart en faveur des hommes). Les variables, « niveau d'instruction », « milieu » et « niveau de vie », impactent sur l'inclusion numérique.

Plus le niveau d'instruction des populations est élevé, plus elles utilisent « internet ». Les femmes non instruites particulièrement celles qui vivent en milieu rural, utilisent peu l'internet et en conséquence, profitent moins des opportunités offertes par l'accès au numérique.

Figure 2 : Utilisation d'internet par la population 15 - 49 selon le niveau d'instruction et le milieu de vie en 2017 et 2018



Source : ONP, exploitation données EDS 2017/ANSD

Aussi, la pauvreté limite l'utilisation des TIC : la proportion des usagers s'élève à 2% pour les femmes et 11,6% pour les hommes relevant de ménages démunis contre respectivement 65,5% de femmes et 74,5% d'hommes appartenant à des ménages très aisés<sup>26</sup>.

Le Sénégal a défini une stratégie (Sénégal numérique 2016-2025) qu'il met en œuvre pour le développement de l'usage du numérique par toutes et tous (Axe I), dans tous les domaines en particulier dans l'administration (Axe II) et la promotion d'une industrie du numérique innovante et créatrice de valeurs (Axe III). A cet effet, des investissements importants et une synergie entre les parties prenantes (Gouvernement, Secteur privé, PTF, ONG) sont requis pour améliorer l'inclusion numérique, à défaut d'éradiquer le fossé dans ce domaine, entre homme et femme, comme indiqué dans les statistiques présentées ci-dessus.

Dans ce cadre, le Ministère de l'Economie numérique et des Télécommunications a déroulé plusieurs actions prioritaires ciblant les femmes et les jeunes filles, ce qui a permis entre autres : (i) la capacitation de filles pour poursuivre une carrière dans le secteur des TIC, (ii) la création, le financement et l'accompagnement de plusieurs startups dirigées par des femmes (de 2013 à 2019, 150 startups créés par des femmes ont bénéficié de formations, de subventions et de matériel informatique).

Aussi, dans le cadre des « journées des filles dans les TIC » (JIFTIC), plus de 5 000 filles ont été sensibilisées sur les opportunités offertes par les TIC dans dix (10) régions de 2014 à 2018.

L'organisation du concours de projets TIC « jiggen ci tic » de 2013 à 2018, dans les universités et écoles supérieures du Sénégal a permis la formation de 150 lauréates, notamment sur les thèmes suivants : business model canevas, pitch et création de valeur, développement personnel, Internet des Objets, développement d'applications mobiles.

A noter aussi la contribution importante de la Délégation à l'Entreprenariat Rapide (DER) qui, en 2018, a investi 1 milliard de francs CFA pour le financement de 45 startups dont 30% sont dirigés par des femmes.

Les opérateurs de téléphonie mobile, en améliorant la couverture géographique et la qualité de leur réseau d'une part,

et à travers des actions diverses dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) d'autre part, concourent grandement à l'inclusion numérique des hommes et des femmes, des jeunes filles et garçons ainsi que des enfants.

De façon générale, le Ministère en charge du secteur, avec l'appui de partenaires au développement, a enregistré des progrès suite aux efforts importants déployés pour résorber les disparités (géographique, de genre ou de niveau de vie) dans l'accès au numérique.

Concernant **l'accès aux postes de décision**, durant la période 2017 – 2018, le Ministre est une femme, le cabinet compte 5 membres dont 3 femmes et 2 hommes. Le Secrétaire général est un homme. Parmi les 5 Directeurs nationaux, 3 sont des hommes et 2 des femmes. Globalement l'équipe de pilotage compte 4 femmes et 8 hommes, soit respectivement 33,3% et 66,7%. Des efforts restent à faire pour renforcer la représentation des femmes aux postes de décision.

## 1.10. STRUCTURES FINANCIERES DECENTRALISEES / INCLUSION FINANCIERE

Au Sénégal, l'Économie sociale et solidaire est érigée au rang de priorité et occupe la deuxième place parmi les cinq (05) initiatives nationales majeures retenues pour le quinquennat 2019-2024.

En créant un Ministère dédié exclusivement à la Micro finance et l'Economie sociale et solidaire, l'État du Sénégal entend matérialiser cette initiative afin d'apporter des réponses adéquates et durables aux difficultés socio-économiques liées à l'entrepreneuriat des populations locales et des groupes vulnérables, en particulier les femmes.

L'inclusion financière, en offrant l'opportunité d'accéder au capital et à l'investissement, sources d'autonomie financière et de création de valeur ajoutée, permet aux populations pauvres, constitué en majorité de femmes, d'améliorer leurs conditions de vie. Toutefois, pour atteindre cet objectif, l'option a été prise de mettre la micro finance au cœur de la stratégie du ministère en tant qu'outil permettant d'apporter des services financiers adaptés aux besoins des populations à la base. Le tableau ci-dessous permet d'apprécier les résultats enregistrés entre 2016 et 2018.

Tableau 8 : Accès au microcrédit dans les Structures financières décentralisées de 2016 à 2018

Indicateur		Résultat		
		2016	2017	2018
Nombre de clients titulaires d'un compte dans les SFD	<b>Total<sup>27</sup></b>	<b>2 613 474</b>	<b>2 858 837</b>	<b>3 052 345</b>
	Femme	1 025 710	1 114 321	1 199 526
	Homme	1 366 185	1 477 082	1 567 185
	<b>% Femme</b>	<b>39,2%</b>	<b>39,0%</b>	<b>39,3%</b>
Nombre de clients ayant nouvellement bénéficié d'un crédit	Femme	200 222	299 870	284 497
	Homme	234 726	305 594	309 923
	<b>GPF/Personne morale</b>	<b>104 799</b>	<b>137 346</b>	<b>68 383</b>
Montant total des crédits individuels nouvellement octroyés aux clients par les SFD (F CFA)	Femme	90 908 995 581	90 051 666 383	93 333 000 000
	Homme	231 053 344 090	257 038 976 175	280 000 000 000
	<b>Ratio Femme/Homme</b>	<b>0,39</b>	<b>0,35</b>	<b>0,33</b>

Source : Rapport 2018 / Ministère de la Micro finance et de l'Economie sociale et solidaire

<sup>27</sup>Une partie significative est constituée de personnes morales (Groupements d'individus) estimées à 9% des sociétaires en 2017. Les femmes y sont majoritaires

L'analyse de l'accès aux SFD montre qu'environ **4 clients individuels sur 10 sont des femmes** en 2017 comme en 2018. Sur la période 2016-2018, le nombre de clientes des SFD a connu une hausse de 173 816 en valeur absolue et 16,9% en valeur relative. Chez les hommes, l'effectif a augmenté de 201 000 nouveaux clients sur la même période, soit 14,7%, ce qui traduit une dynamique plus marquée chez les femmes.

En 2018, la population du Sénégal est estimée à 15 726 037 habitants dont 7 896 040 femmes (50,2%) et 7 829 997 hommes (49,8%). Cependant, comme population cible, cliente des SFD, ont été considérés les individus âgés de 15 ans ou plus qui s'élèvent à 4 480 118 pour les hommes et 4 684 833 pour les femmes (soit un de total 9 164 951).

Sous ce rapport, relativement à **la pénétration du secteur des SFD<sup>28</sup> au sein de la population**, le ratio entre le nombre de titulaires de compte et la population totale âgée de 15 ans et plus est de 30,3%.

L'indicateur s'élève à 25,6% pour les femmes contre 35,0% pour les hommes qui ont ainsi plus accès à ce service financier.

Cette disparité significative dans l'inclusion financière au détriment des femmes à travers les SFD pourrait être due à divers facteurs dont :

- (i) leur niveau d'instruction et d'alphabétisation globalement plus faible que chez les hommes, ce qui les rend plus craintives et/ou prudentes face à cette modalité classique et formelle d'épargne et de crédit ;
- (ii) la pauvreté qui les affecte plus que les hommes et qui est souvent associée à l'analphabétisme. Ainsi certaines femmes sont exclues du crédit faute de pouvoir présenter une garantie ;
- (iii) l'existence d'autres alternatives comme les tontines, formes traditionnelles d'épargne et de crédit qui, en plus, sont sans taux d'intérêt.

Dans le même cadre, les OCB pour la production, la transformation ou la commercialisation de produits de base, constituent une dynamique communautaire fortement encouragée. Elles contribuent au renforcement des capacités des membres. En effet, les OCB composées en majorité de femmes, sont dans le portefeuille des **SFD** comme « Personne morale ». Leur nombre est passé de 104 799 en 2016 à 137 346 en 2017 puis 68 383 en 2018.

**Concernant l'obtention d'un crédit**, en 2018, 594 420 personnes physiques sont nouvellement bénéficiaires d'un crédit dont 284 497 femmes (soit 48%) et 309 923 hommes (soit 52%). L'indicateur a fluctué sur la période sous revue : 46,0% en 2016, 49,5% en 2017 et 48,0% en 2018. Il reste en faveur des hommes. **L'écart moyen de parité est d'environ 2 points** de pourcentage. Il pourrait être résorbé à court terme avec plus d'attention et d'incitation pour renforcer l'inclusion financière des femmes dans les SFD.

Par ailleurs, au regard du **volume des financements accordés**, le crédit moyen octroyé aux clients individuels est de 530 342 F CFA en 2017 avec 300 302 F CFA pour les femmes et 756 079 F CFA pour les hommes. Rapportées à cette valeur centrale, les moyennes des crédits individuels des femmes et des hommes présentent des écarts respectifs de - 230 043 F CFA et + 225 734 F CFA. En 2018, pour un crédit moyen global de 628 063 F CFA, l'indicateur s'élève à 328 063 F CFA pour les femmes et 903 450 F CFA pour les hommes, soit des écarts respectifs par rapport à la moyenne des crédits tout sexe confondu de - 299 999 F CFA et + 275 388 F CFA. Le traçage de l'emploi des ressources ainsi octroyées aux clients femmes/hommes, pourrait contribuer à expliquer le gap noté et alimenter la recherche de pistes de correction.

**Globalement, l'accès aux SFD et au crédit sont encore à l'avantage des hommes.** Le renforcement des capacités financières des agents économiques particulièrement des femmes à la base, est un déterminant de l'amélioration de leur participation à la production, facteur important pour l'autonomisation. A cet effet, les SFD et les familles d'acteurs concernées (Etat, PTF, OSC) par ce défi à relever, doivent conjuguer leurs efforts. Dans ce cadre, l'assainissement des SFD envisagé par les autorités<sup>29</sup> doit être conduit avec attention au risque de rétrécir la carte de l'offre de ces services de proximité ; ce qui limiterait encore leur accès à certaines populations, particulièrement les femmes qui sont toujours handicapées par une offre de services éloignée des lieux d'habitation.

**Accès aux postes de décision :** le Ministre est une femme, le Secrétariat général du Ministère est assuré par un homme. Il est assisté par 04 Directeurs nationaux, 02 femmes et 02 hommes.

<sup>28</sup> Structures financières décentralisées

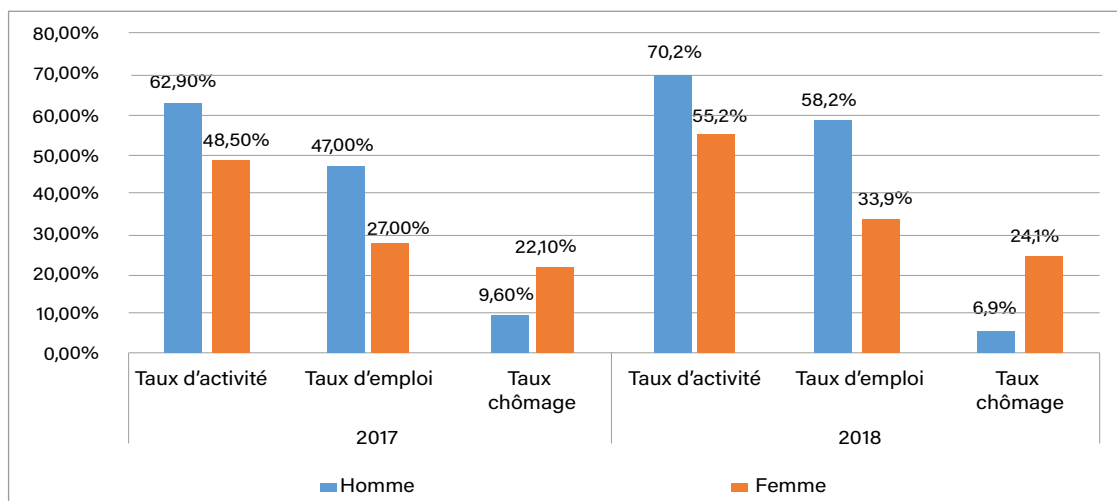
<sup>29</sup> Sur un total de 387 SFD enregistrés, 126 sont sous procédure de retrait d'agrément pour manquements graves et répétés. Ces procédures de retrait entrent dans le cadre de la politique d'assainissement du secteur de la micro finance, prônée par les autorités en charge de la réglementation (Source : Rapport de contribution du M Micro finance /2017-2018).

# 1.11. PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

## 1.11.1. Indicateurs globaux de participation au marché du travail

Il existe un déséquilibre réel entre les femmes et les hommes concernant leur participation au marché du travail, comme illustré par le graphique ci-dessous.

Figure 3 : Participation des femmes et des hommes au marché du travail en 2017 et 2018



Sources : ENES trimestre 4 ; 2017 et 2018 / ANSD

En 2018, les femmes, avec un taux d'activité de 55,2% (70,2% pour les hommes), sont moins présentes dans le marché du travail. Le gap important (-17,6 points) est dû en partie au poids des femmes au sein des foyers (1 593 637, soit 41,7 % de la population féminine potentiellement active en 2013)<sup>30</sup>.

En 2018, les femmes présentes sur le marché du travail sont environ quatre fois plus frappées par le chômage que les hommes (24,1% contre 6,2%). Leur taux d'emploi a évolué de 27 % à 33,9% entre 2017 et 2018, soit un gain d'environ 7 points.

*Par rapport à 2015, la tendance des indicateurs de participation au marché du travail reste favorable aux hommes avec cependant un accroissement en valeur absolue plus important chez les femmes au niveau des taux d'activité et d'emploi. Aussi, le taux de chômage des femmes a peu évolué (il gravite autour de 24%) contrairement à celui des hommes qui a régressé de 3 points.*

## 1.11.2. Accès à la Fonction publique

Le Ministère de la Fonction publique et du Renouveau du Service Public, dans le cadre des orientations du Plan Sénégal Emergent, poursuit l'objectif général de « contribuer au développement d'une Administration, vecteur de compétitivité et de performance de l'action publique », à partir de trois axes stratégiques : (i) Modernisation de la gestion des Ressources humaines ; (ii) Rénovation du service public ; (iii) Amélioration de la gouvernance institutionnelle.

Dans ce cadre et en référence à la Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de genre (SNEEG 2016-2026), il promeut l'intégration du genre dans le fonctionnement institutionnel et au niveau des projets et programmes du département, sous la responsabilité de sa Cellule genre.

<sup>30</sup>Source RGPFAE 2013/ANSD

Le tableau ci-dessous renseigne sur l'état de l'égalité femme/homme dans l'effectif du personnel de l'Etat et des autorités responsables de la gouvernance du secteur.

Tableau 9 : Accès des femmes et des hommes à la Fonction publique en 2017 et 2018

Indicateur	2017			2018		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Effectif des demandeurs d'emploi inscrits sur la plateforme web du Ministère	7 383	5 928	13 311	9 172	6 564	15 736
	55%	45%	100%	58%	42%	100%
Effectif des agents nouvellement recrutés	398	259	657	733	655	1 388
	61%	39%	100%	53%	47%	100%
Effectif des agents de l'Etat	nd	nd	nd	96 700	34 534	131 234
	nd	nd	nd	73,7%	26,3%	100%
Ministre	0	1	1	0	1	1
Effectif du personnel du Cabinet	6	2	8	5	3	8
	75%	25%	100%	62,5%	37,5%	100%
Secrétaire Général	1	0	1	1	0	1
Effectif des Directeurs nationaux	7	0	7	7	0	7

Source : Rapport de contribution du Ministère de la Fonction publique au bilan de la Parité 2018

L'examen de la demande d'emplois en 2018, sur la plateforme web du Ministère montre que sur un effectif de 15 736 inscrits, les femmes sont au nombre de 6 564 (soit 42%), les hommes 9 172 (soit 58%). L'écart de 16 points en faveur des hommes s'est accentué de 6 points par rapport à 2017 (55% d'hommes et 45% de femmes au sein des inscrits, soit un écart de 10 points).

Concernant le recrutement par la fonction publique en 2018, il est à l'avantage des hommes qui représentent 53 % de l'effectif global contre 47% pour les femmes, soit un écart de 6 points entre les deux sexes. En 2017, sur un effectif de 657 recrutés, on compte 398 hommes et 259 femmes soit respectivement 61% et 39% et un écart de 22 points en faveur des hommes. Ainsi, sur la période 2017-2018, il y a un progrès important dans la résorption de l'écart entre les sexes (- 16 points) dans l'accès à la fonction publique. Cette évolution positive pourrait être liée à l'application, par la Commission nationale de recrutement, des conditions légales préalables d'entrée dans la fonction publique et la recherche d'un équilibre à travers le recours à d'autres critères (comme le genre, la situation de handicap au regard de l'emploi et la zone géographique des candidats).

Malgré cette avancée dans le recrutement, les femmes restent largement sous représentées dans l'administration publique. En effet, sur un effectif global de 131 234 agents en 2018, on dénombre 34 534 femmes, soit 26,3% pour 73,7% d'hommes. Il faut donc renforcer le niveau d'instruction et de qualification des femmes pour conforter les progrès enregistrés dans leur représentation au sein de l'administration.

Par rapport à **l'accès aux postes de décision**, le Ministre est une femme, le Secrétaire général est un homme, ce qui traduit un équilibre à ce niveau stratégique. On note aussi un progrès dans la représentation des femmes au niveau du Cabinet (passage de 25% à 37,5%). Cependant, il n'y a aucune femme parmi les 7 Directeurs nationaux que compte le ministère, ce qui est à corriger pour améliorer l'efficacité du pilotage, voire les performances du secteur.



### Quelques contraintes :

- l'inexistence de données désagrégées concernant la gestion des carrières des personnels de l'Etat ;
- le manque de statistiques ventilées par sexe, comme base de classification par hiérarchie et par corps, des agents de l'Etat ;
- la faiblesse de la prise en charge de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines.

### Recommandations :

- relever le niveau des capacités en matière de prise en charge de la dimension genre dans les statistiques du secteur ;
- améliorer la stratégie de reprofilage des recrutements dans la Fonction publique afin de mieux tenir compte de la dimension genre ;
- renforcer les capacités de la Cellule Genre du Ministère à accomplir sa mission et réaliser les objectifs définis à cet égard ;
- faire un plaidoyer pour un renforcement de la prise en compte du genre dans la gouvernance sectorielle.

### 1.11.3. Participation au marché du travail dans le secteur privé

L'accès à l'emploi dans le secteur privé est analysé sous l'angle des contrats de travail visés par les Inspections de Travail et de la Sécurité sociale (ITSS).

Selon le type de contrat, la situation des femmes et des hommes est présentée ci-dessous.

Tableau 10 : Contrats de travail visés par les Inspections du travail en 2017 et 2018

Indicateur		Résultat	
		2017	2018
Nombre de contrats à durée déterminée (CDD) visés par les ITSS	<b>Total</b>	<b>32 772</b>	<b>35 090</b>
	Femme	6 834	7 880
	Homme	25 938	27 210
	<b>% Femme</b>	<b>20,9%</b>	<b>22,5%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>79,1%</b>	<b>77,5%</b>
Nombre de contrats à durée indéterminée (CDI) visés par les ITSS	<b>Total</b>	<b>13 314</b>	<b>16 618</b>
	Femme	3 876	4 777
	Homme	9 438	11 841
	<b>% Femme</b>	<b>29,1%</b>	<b>28,7%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>70,9%</b>	<b>71,3%</b>
Cumul des CDD et CDI	<b>Total</b>	<b>46 086</b>	<b>51 708</b>
	Femme	10 710	12 657
	Homme	35 376	39 051
	<b>% Femme</b>	<b>23,2%</b>	<b>24,5%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>76,8%</b>	<b>75,5%</b>
Nombre de contrats de stage visés par les ITSS	<b>Total</b>	<b>2 684</b>	<b>3 359</b>
	Femme	1 186	1 472
	Homme	1 498	1 887
	<b>% Femme</b>	<b>44,2%</b>	<b>43,8%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>55,8%</b>	<b>56,2%</b>

Source : Contribution de la Direction des Statistiques du Travail au Bilan de la Parité en 2018

Le nombre de contrats de travail visés par les ITSS est passé de 46 086 en 2017 à 51 708 en 2018, soit un accroissement de 4 992 en valeur absolue. En 2014, le nombre de contrats était de 53 820, soit une évolution en dents de scie sur la période 2014-2018.

En 2018, les nouveaux contrats (CDD et CDI) visés par les Inspections du travail ont plus profité aux hommes avec 75,5% qu'aux femmes qui se retrouvent avec environ un contrat sur quatre (24,5%).

Au regard des valeurs enregistrées en 2016 (23,7 %), en 2017 (23,2%) et en 2018 (24,5%), la part des femmes dans les contrats de travail a fluctué et peu évolué sur cette période.

Pour **les contrats de stage** visés, ils sont aussi à l'avantage des hommes en 2017 comme en 2018, avec environ 6 contrats sur 10, et les femmes 4 sur 10. Sur la période 2016 – 2018, l'indicateur pour les femmes est passé de 43,3% à 43,8%, soit une évolution positive de 0,5 point. Cependant, on observe une baisse de 0,4 point en 2017. Quant aux hommes, leur part dans les contrats de stage est passé de 56,7% à 56,2%, soit une baisse de 0,5 point.

Dans le même cadre, les résultats de l'EERH<sup>31</sup> en 2018, révèlent un nombre total de 300 284 employés dans les entreprises du secteur formel, dont 77,2% d'hommes et **22,8% de femmes**.

La proportion de femmes au sein des employés est plus élevée dans les petites entreprises (30,1%) que dans les moyennes et grandes entreprises où elles représentent respectivement 21,9% et 20,7%.

La disparité au détriment des femmes dans l'accès à un emploi dans le secteur formel pourrait être liée à divers facteurs dont :

- **le faible niveau d'instruction et de qualification** : considérant la tranche d'âge 15 à 49 ans, en 2017<sup>32</sup>, les femmes sont moins instruites que les hommes. En effet, 46,2% d'entre elles ont un niveau d'instruction nul contre 35,6% pour les hommes. En 2018, l'indicateur est à 45,7% chez les femmes et 36,9% chez hommes (soit des écarts respectifs de - 0,5 point et + 1,3 point par rapport à 2017).

Chez les jeunes, âgés de 25 à 29 ans, le taux de non instruction a évolué entre 2017 et 2018 de 47,4% à 45,5% chez les femmes (soit un recul de 1,9 point) et chez les hommes, il a évolué de 32,5% à 35,4 % (soit une dégradation de 2,9 points).

**Concernant la qualification professionnelle**, les taux sont à 7,5% pour les femmes et 13,7% pour les hommes<sup>33</sup>. Les dynamiques en cours concourant au maintien des filles à l'école et au renforcement de l'offre et de l'équité de services dans la formation professionnelle sont à renforcer, afin de lever les handicaps ci-dessus.

- **une discrimination parfois dans le recrutement** : à compétence égale, des employeurs préfèrent recruter des hommes plutôt que des femmes pour diverses raisons dont la persistance de perceptions, une appréhension sur l'assiduité de la femme liée entre autres à la maternité ou à la gestion de la santé de la famille en général et des enfants en particulier ;
- **une sexualisation de certains métiers** (mécanique, construction, réparation autos/motos qui mobilisent environ 1/3 de la population occupée)<sup>34</sup> même si les perceptions sont en évolution dans ce domaine ;
- **un accès plus difficile au crédit et à la ressource foncière** en milieu rural, ce qui limite les initiatives de nombreux candidats à l'entreprenariat, donc la création d'emplois.

<sup>31</sup> Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Horaires au Sénégal / ANSD 2018

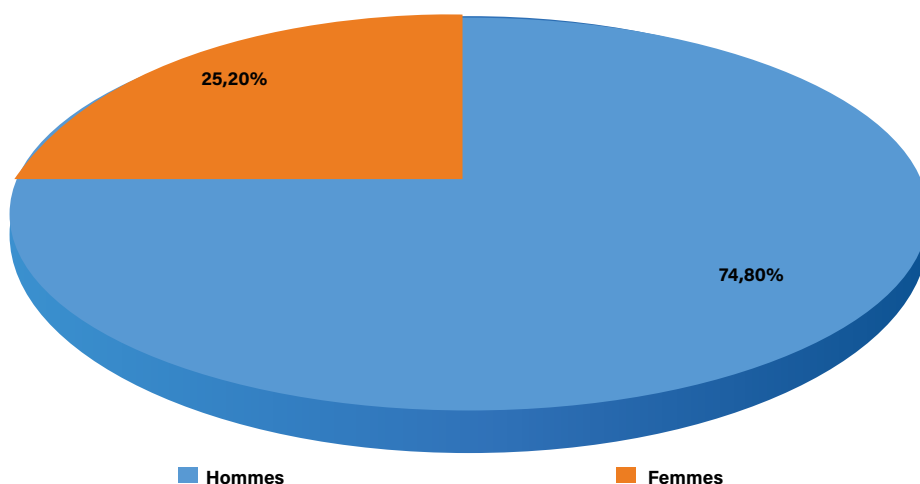
<sup>32</sup> Source : EDS 2017/ANSD

<sup>33</sup> Source : RGPFAE 2013/ANSD

<sup>34</sup> Source : ENSE 2018

Par ailleurs, dans le secteur formel, la plupart des entreprises individuelles sont la propriété des hommes.

Figure 4 : Répartition des entreprises individuelles selon le sexe du Propriétaire en 2018



Source : ONP Exploitation données Rapport EERH 2018/ANSD

#### 1.11.4. Appui de la Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes

La Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ) est une structure mise en place par le Président de la République, Son Excellence Monsieur Macky SALL. Créée en septembre 2017, dans la perspective d'asseoir de façon durable un cadre catalyseur pour la réalisation de performances économiques significatives et ressenties pleinement par les populations, la DER inscrit son intervention dans le cadre des efforts consentis et des actions déployées par l'Etat du Sénégal et ses différents partenaires. A travers la redynamisation de l'entrepreneuriat, ce mécanisme contribue à la prise en charge d'une préoccupation majeure de l'État : le chômage des jeunes et des femmes.

En 2018, **six (06) Programmes structurants** ont été mis en place pour un montant global de 5 594 900 000 F CFA dont 944 000 000 F CFA (soit 17%) ont été dédiés aux financements des deux programmes ci-après destinés aux femmes pour contribuer au renforcement de leur autonomie :

- **Fonds de financement** de 500 000 000 F CFA en dette et /ou en capital des entreprises dirigées par des femmes. Tous les secteurs d'activité sont concernés dans les régions bénéficiaires ;
- **Financement de Groupements de Femmes dans la région de Thiès** : 736 projets dans les secteurs de la pêche, de l'agriculture, de l'élevage, de l'artisanat et des services ont été financés à hauteur de 444 000 000 F CFA. Ce Programme est le fruit d'un partenariat entre la DER/FJ et le Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants ;

Aussi, 1 513 projets<sup>35</sup> ont été financés dont certains pour plus de 100 000 000 F CFA. Par ailleurs, 489 entreprises ont été accompagnées pour être formalisées. En outre, 22 formateurs formés, ont à leur tour renforcé les capacités de 214 promoteurs sur la base de besoins identifiés lors de l'analyse des dossiers de financement, ou de demandes individuelles exprimées dans leur secteur d'activité.

En appui à l'entrepreneuriat pour une autonomisation économique, des crédits de 10 000 à 500 000 F CFA ont été octroyés à 57 174 personnes physiques très vulnérables dont 41 961 femmes, soit 73%.

<sup>35</sup> Les bénéficiaires de ces projets ne sont pas désagrégés selon le sexe ce qui empêche l'analyse de la prise en compte du genre.

## 1.11.5. Rémunération des travailleurs salariés, selon le sexe

### 1.11.5.1. Masse Salariale des agents de l'Etat, selon le sexe

Tableau 11 : Masse salariale des agents de l'Etat selon le sexe

Indicateur	Homme	Femme	Total
Effectifs	112 748	32 900	145 648
% dans les effectifs	<b>77,4%</b>	<b>22,6%</b>	<b>100%</b>
Masse salariale brute	49 837 197 199	14 287 295 315	64 124 492 514
Masse salariale nette	35 997 589 411	10 180 693 142	46 178 282 553
% Masse salariale nette	<b>78,0%</b>	<b>22,0%</b>	<b>100%</b>
Salaire moyen net	319 275	309 444	<b>Ratio F/H : 0,969</b>

Source : Ministère des Finances et du Budget/ Rapport Contribution bilan Parité 2018

Les femmes représentent 22,6% de l'effectif des agents de l'Etat et perçoivent 22% de la masse salariale nette globale. Quant aux hommes, ils représentent 77,4% des effectifs pour une masse salariale nette de 78%.

Le salaire moyen net s'élève à 319 275 F CFA pour les hommes contre 309 444 F CFA pour les femmes, soit un ratio d'environ 0,97 ce qui traduit un léger avantage du traitement en faveur des hommes. En effet, le salaire moyen net global s'élève à 317 054 FCFA soit un écart de -7 610 F pour les femmes (-2,4% en valeur relative) et 2 221F pour les hommes (+ 0,7% en valeur relative).

### 1.1.5.2. Masse Salariale des agents de l'Etat, selon la hiérarchie

Globalement, l'écart entre le salaire moyen net des hommes et celui des femmes est faible, la prise en compte des hiérarchies dans le traitement salarial est illustrée ci-dessous.

Tableau 12 : Masse salariale des agents de l'Etat selon la hiérarchie

Hiérarchie	% Effectif		% Masse salariale brute		% Masse salariale nette	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
A	80,0%	20,0%	81,1%	18,9%	81,4%	18,6%
B	77,1%	22,9%	77,6%	22,4%	77,8%	22,2%
C	71,1%	28,9%	69,9%	30,1%	70,3%	29,7%
D	67,2%	32,8%	64,1%	35,9%	63,8%	36,2%
E	96,5%	3,5%	96,7%	3,3%	96,7%	3,3%

Source : Ministère des Finances et du Budget/ Rapport Contribution bilan Parité 2018

Il y a plus d'hommes que de femmes dans les effectifs de toutes les hiérarchies, ce qui explique le déséquilibre dans le traitement salarial en leur faveur. Ainsi, on peut remarquer qu'au niveau de la hiérarchie A, les femmes représentent 20% des effectifs et perçoivent 18,6% de la masse salariale nette contre 81,4% pour les hommes qui constituent 80% des effectifs. La supériorité numérique des hommes dans les effectifs de cette hiérarchie (profil d'entrée Bac + 5 minimum) découle du fait que la participation à l'enseignement supérieur est encore largement en leur faveur particulièrement à partir du 1<sup>er</sup> cycle (Licence). La plupart des corps d'accueil de ces hiérarchies sont aussi traditionnellement marqués par une forte présence masculine. C'est le cas notamment des officiers supérieurs de l'Armée, de la Gendarmerie et de la Police, des administrateurs civils, des Médecins, des Professeurs d'Enseignement secondaire ou du Supérieur et des Inspecteurs.

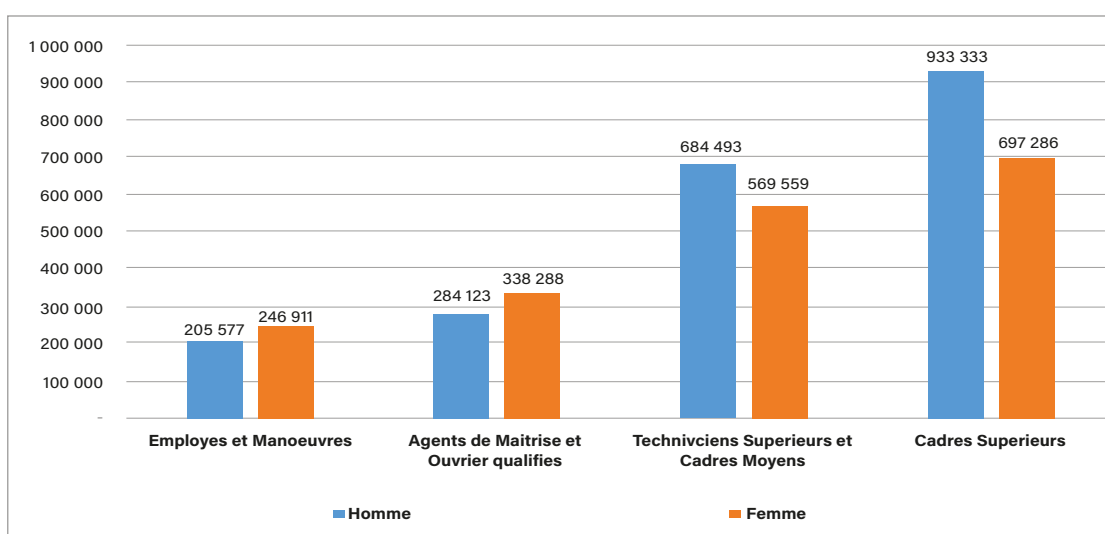
Les femmes sont un peu plus représentées aux niveaux des hiérarchies C et D (plus de 25% des effectifs).

Dans une même hiérarchie, l'écart de traitement salarial net, généralement en faveur des hommes, s'explique, entre autres, par l'effet des indemnités liées à la responsabilisation (qui est en faveur des hommes en général) ou des allocations familiales perçues par les hommes dont les épouses sont salariées ou non<sup>36</sup>. En effet, à diplôme égal, la loi sur l'égalité salariale ne fait aucune distinction entre les deux sexes au plan du traitement salarial.

### 1.11.5.3. Traitement salarial selon les catégories socioprofessionnelles des travailleurs des entreprises

Ci-dessous les traitements moyens mensuels de travailleurs du secteur privé selon les catégories socioprofessionnelles.

Figure 5 : Répartition selon le sexe du salaire moyen mensuel par catégorie socioprofessionnelle au sein des entreprises formelles



Source : Rapport Enquête Emplois Revenus et Heures de travail 2018/ANSD

Quelle que soit la taille des entreprises, en 2018, le ratio du salaire mensuel moyen des femmes par rapport à celui des hommes s'élève à 0,75 chez les Cadres supérieurs et 0,83 chez les Techniciens supérieurs et Cadres moyens. Par contre, chez les Agents de Maîtrise, les Ouvriers qualifiés, les Employés et les Manœuvres, le salaire moyen mensuel est plus important chez les femmes : le ratio F/H s'élève à environ 1,2.<sup>37</sup>

*L'accès aux postes de responsabilité en faveur des hommes dans la fonction publique d'une part et les catégories socioprofessionnelles des travailleurs des entreprises d'autre part, expliquent en général la disparité dans les revenus salariaux des femmes et des hommes.*

<sup>36</sup>Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la sécurité sociale (article 21) dispose que les allocations familiales sont attribuées au travailleur pour chacun des enfants à sa charge. En conséquence, la femme salariée ne perçoit les allocations familiales pour les enfants issus de son mariage que lorsque son conjoint n'exerce aucune activité rémunérée).

<sup>37</sup>Source Enquête Emploi, Rémunération et les heures de travail au Sénégal ANSD / 2018

## 1.12. ACCES A L'ENERGIE

La vision politique de développement du secteur de l'Energie dégagée dans la Lettre de Politique de Développement du Secteur de l'Energie (2019-2023) est ainsi déclinée : « **une énergie de qualité, disponible et accessible à tous, à moindre coût et respectueuse de l'environnement** ». Cette vision qui s'articule à l'ODD 7<sup>38</sup>, au PSE et à la Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre 2016-2026, positionne le secteur de l'énergie comme un levier essentiel pour le développement de l'économie, la réduction des inégalités sociales et territoriales. A ce titre, le secteur de l'énergie véritable socle de la stratégie d'émergence du pays, vise à garantir un accès large (inclusif) et fiable à une énergie bon marché. La réalisation de cet objectif est un déterminant majeur pour initier ou développer de nombreuses activités économiques et améliorer les conditions de vie des ménages tout en éliminant la pénibilité liée à certaines activités qui deviennent mécaniques.

Les femmes contribuent à hauteur de 70,4% dans l'approvisionnement des ménages ruraux en combustibles, contre 29,6% pour les hommes. Egalement, elles représentent 74,8% des agents économiques actifs dans la transformation des produits agricoles en milieu rural<sup>39</sup>. L'accès des femmes à l'énergie, particulièrement en milieu rural, constitue donc un enjeu important dans le processus de leur autonomisation. Cependant, en 2017, 34,6% des ménages ruraux et 90,1% des ménages urbains ont eu accès à l'électricité. Pour faire la cuisine, les ménages urbains utilisent surtout le gaz (47,5%) contre 5% en milieu rural. Le bois et le charbon sont plus usités par les ménages ruraux (86,5%) ; l'approvisionnement en ces combustibles reste encore pénible pour de nombreuses femmes et leur prend beaucoup de temps, suite à la déforestation qui éloigne de plus en plus la forêt des lieux d'habitation.

Le Ministère, par le biais du Centre des Energies Renouvelables et l'Efficacité Energétique (CEREE), a entamé la mise en œuvre d'un Plan d'Action Genre Energie. Dans ce cadre, la promotion et l'introduction de système de production durable et de consommation efficiente constituent une contribution majeure à l'accès des ménages, particulièrement des femmes, aux **services énergétiques modernes de cuisson**. Elles s'appuient sur trois programmes : PROGEDE II, Programme national de Biogaz (PNB), ENDEV /SN GiZ. Plus d'un million de foyers améliorés ont été diffusés et le PNB, dans la dynamique de développement des combustibles alternatifs, a vulgarisé plus de 1700 bio-digesteurs (pour un objectif de 10 000 au terme du projet) à travers le Sénégal, particulièrement en milieu rural et périurbain. Il faut noter que l'utilisation de l'engrais organique issu des bio-digesteurs permet l'augmentation des rendements agricoles.

Par ailleurs, des efforts importants sont en cours notamment à travers le Programme d'Urgence de Développement Communautaire (PUDC) dont la phase I a permis, entre autres, à 20 800 ménages de 548 villages bénéficiaires, d'accéder à l'électricité grâce à des ouvrages solaires et des raccordements au réseau MT/BT de la SENELEC. Ainsi, le pourcentage de la population ayant accès à l'électricité s'élève globalement à 61,7% avec 37,2% en milieu rural et 91,7% en milieu urbain<sup>40</sup>. Par rapport à 2013, l'indicateur, avec les valeurs de 24,2% en milieu rural et 57,5% au niveau des ménages urbains, a gagné respectivement 13 et 7 points<sup>41</sup>.

**Concernant l'accès aux postes de décision**, en 2018, l'équipe de pilotage au niveau central est composée de 17 membres dont 12 hommes et 5 femmes soit respectivement 70,5% et 29,5%. Le Ministre, le Secrétaire Général comme le Directeur de Cabinet sont tous des hommes. Le Cabinet compte 7 hommes et 3 femmes. Il y a 4 Directeurs nationaux dont 2 femmes.

Au regard de l'importance de l'accès universel des communautés à l'énergie pour une amélioration de leurs conditions de vie et leur participation à la production, l'équipe en charge de la gouvernance de ce secteur si stratégique doit être plus sensible et avertie des enjeux du genre pour l'intégrer dans la politique sectorielle. Aussi, est-il nécessaire de renforcer la sensibilisation et l'adoption de mesures incitatives pour renforcer une participation plus importante des filles aux formations scientifiques, techniques et technologiques afin de mieux les outiller pour une contribution de qualité à la production et à la prise de décision dans ces domaines.

<sup>38</sup>ODD 7 vise à garantir l'accès aux services énergétiques à tous

<sup>39</sup>Source : Rapport d'évaluation de la Contribution du PUDC à l'autonomisation de la femme /ONP 2018

<sup>40</sup>EDS 2017/ANSD

<sup>41</sup>Source : RGPFAE 2013/ANSD. Cet indicateur gagnerait à être désagrégé selon le sexe du chef de ménage.



# CHAPITRE 2

## CAPITAL HUMAIN, PROTECTION SOCIALE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

L'Axe II du PSE « Capital humain, Protection sociale et Développement durable », a ciblé l'éducation, la formation, la santé, la protection sociale, l'environnement entre autres, comme leviers pour développer le capital humain, contribuer à l'accroissement de la productivité économique et au bien-être des populations. Les développements ci-dessous présentent le bilan de la parité selon les contributions sectorielles.



Source image : Ministère de l'environnement / Ostréiculture dans les Aires Marines Protégées Communautaires



Source image : Instituts supérieurs d'Enseignement professionnel (ISEP) / Elève ingénieure

## 2.1. ACCES AUX SERVICES D'EDUCATION ET DE FORMATION

Les performances réalisées dans le secteur de l'Education et de la Formation doivent concourir au développement du Capital humain (Axe II du PSE) et aux progrès vers une réalisation de la cible 4.5 de l'ODD4 : « D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation<sup>42</sup> et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle ».

L'année 2018 marque la première année de mise en œuvre de la phase II du Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence du secteur de l'Education et de la Formation (PAQUET 2018-2022) complètement alignée à la phase II du PSE 2019-2023.

Ainsi sont examinés ci-dessous, l'accès aux services éducatifs et la réussite des élèves, dans l'Enseignement général, l'Education de base des jeunes et adultes analphabètes, la Formation professionnelle et technique et dans l'Enseignement Supérieur.

### 2.1.1. Education

#### 2.1.1.1. Scolarisation dans l'Enseignement général de base

L'accès et la participation des filles et des garçons aux services éducatifs sont appréciés entre autres, à travers les indicateurs relatifs aux cycles Préscolaire, Élémentaire, Moyen et Secondaire général.

<sup>42</sup>Point 8 du Préambule de la Déclaration d'Incheon/Education 2030 : « Nous reconnaissons l'importance de l'égalité des genres dans la réalisation du droit à l'éducation pour tous. Par conséquent, nous prenons l'engagement de soutenir les politiques, la planification et les environnements d'apprentissage attentifs au genre, d'intégrer les questions de genre dans la formation des enseignants et dans les programmes d'enseignement, ainsi que d'éliminer les discriminations et la violence fondées sur le genre à l'école ».

### 2.1.1.1. Cycle Préscolaire

L'indicateur retenu ici est le Taux Brut de Préscolarisation (TBPS). En 2018, un résultat de 19% a été enregistré pour les filles et 16,7% pour les garçons, pour des objectifs respectifs de 25% et 23%. L'indicateur est en faveur des filles avec cependant un gap de 6 points par rapport aux objectifs annuels. Sur la période 2015 - 2018, le TBPS des filles a évolué de 17,8% à 19%, soit un gain de 1,2 point. Sur la même période, le TBPS des garçons est passé de 15,3% à 16,7%, soit un gain de 1,4 point. Malgré ces progrès enregistrés, le niveau de préscolarisation est encore très faible par rapport aux attentes. Globalement, parmi les enfants âgés de 3 à 5 ans, à peine un sur cinq, a accès à ce service en 2018, soit 17,8%.

Les disparités inter régionales sont toujours fortes dans l'accès des filles aux services du Développement intégré de la petite enfance. Le TBPS en 2018 varie chez les filles entre 6,1% (valeur observée à Kaffrine) et 41% (valeur observée à Ziguinchor). Les mêmes régions ont enregistré les valeurs maximales (Ziguinchor 39%) et minimales (Kaffrine 4,5%) du TBPS chez les garçons.

L'accès au Centre de développement intégré de la petite enfance (CDIPE) a été amélioré par, entre autres, un élargissement du réseau de structures de prise en charge de la petite enfance, avec notamment la reprise de la construction de Cases des Tout - Petits et d'écoles maternelles. En effet, entre 2015 et 2018, le nombre de structures s'est accru de 460 unités en passant de 2 993 à 3 453.

Cependant, divers facteurs contribuent à la faiblesse de la préscolarisation : (i) résistances culturelles de certaines familles qui préfèrent envoyer leurs enfants dans les « Daaras » plutôt que dans les CDIPE, c'est le cas des régions de Kaffrine, Diourbel, Matam et Kaolack ; (ii) déséquilibre dans la répartition géographique de l'offre : 4 régions, Dakar, Thiès, Ziguinchor et Louga, concentrent l'essentiel des structures (61%) ; (iii) faible prise en charge des enfants vivant avec un handicap ; (iv) pauvreté de nombreux ménages ; une partie importante du réseau de CDIPE est constituée de structures privée (43,7% en 2018) ; (v) fermeture de certaines structures communautaires en milieu rural par manque d'enseignants.

Au regard des enjeux importants du développement intégré de la petite enfance, facteur déterminant qui contribue à la socialisation des enfants et à leur préparation à un enseignement élémentaire, il importe de définir des stratégies pour mettre en œuvre la décision présidentielle n° 2 relative à la généralisation de la prise en charge de la petite enfance et tendre vers la cible 4.2 de l'ODD4 : « faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des services de développement et de prise en charge de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire »

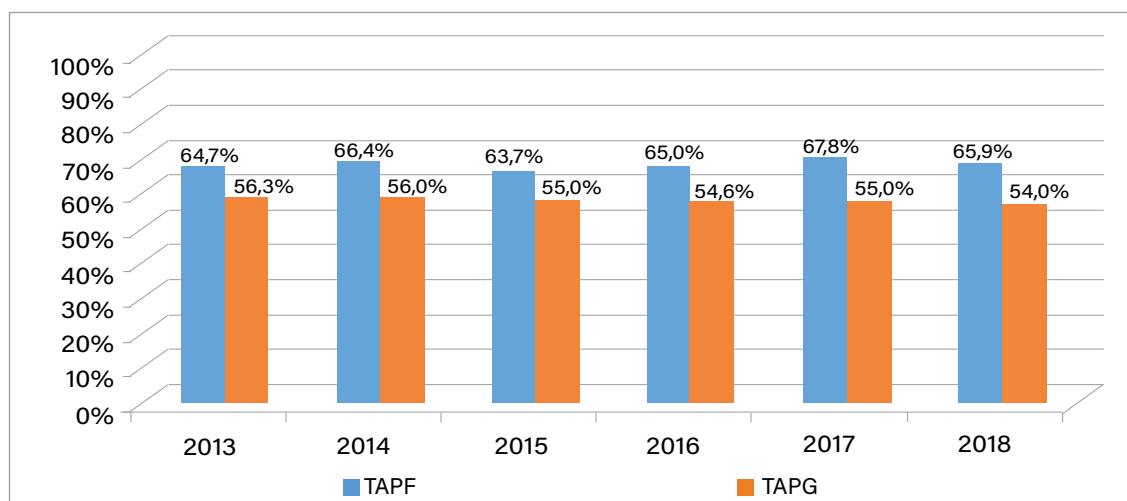
***Globalement, parmi les enfants âgés de 3 à 5 ans, à peine un sur cinq (17,8%) a accès au service de préscolarisation, en 2018. Le TBPS est de 19,0% pour les filles et 16,7% pour les garçons. Les disparités inter régionales sont très marquées.***

### 2.1.1.2. Cycle Élémentaire

Le Taux d'Achèvement du Primaire (TAP) est l'indicateur usuel pour apprécier le niveau de satisfaction du droit des enfants ciblés (11 ans) à une scolarisation primaire complète, engagement souscrit par le Sénégal dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD 4). En 2018, l'indicateur s'élève globalement à 59,8% avec 65,9% pour les filles et 54% pour les garçons (ainsi, sur 100 filles et 100 garçons âgés de 11 ans, respectivement 66 et 54 ont achevé le cycle Primaire). L'indice de parité du TAP<sup>43</sup> s'élève à 1,22. Il est en faveur des filles. Le graphique ci-dessous renseigne sur l'évolution de l'indicateur sur la période 2013-2018.

<sup>43</sup> Renvoi au ratio TAP filles/TAP garçons

Figure 6 : Evolution du Taux d'achèvement du Cycle Primaire entre 2013 et 2018



Source : Ministère des Finances et du Budget/ Rapport Contribution bilan Parité 2018

Malgré les fluctuations observées sur la période examinée (2013-2018), le TAP des filles a gagné 1,2 point en valeur absolue alors que celui des garçons a connu une baisse de 2,3 points. Le Taux d'Accroissement Moyen Annuel (TAMA) est de + 0,4% pour les filles et - 0,8% pour les garçons ; cela traduit une tendance croissante de l'écart entre filles et garçons dans la scolarisation. Cette situation résulte de divers facteurs dont : (i) l'admission en Cours d'Initiation (CI) largement en faveur des filles (on compte par exemple 185 488 garçons contre 194 867 filles dans les effectifs nouvellement inscrits au CI en 2013<sup>44</sup>, alors que la demande potentielle est en faveur des garçons : 1 121 659 contre 1 054 029 pour les filles<sup>45</sup>) ; (ii) une déperdition (redoublements et abandons) qui est plus importante chez les garçons. En effet, en 2017, ils ont un taux de redoublement de 3,75% et un taux d'abandon de 11,26% contre respectivement 3,62% et 10,01% pour les filles.

Le tableau ci-dessous illustre les disparités inter régionales très marquées tant dans l'achèvement des filles que dans celui des garçons.

Tableau 13 : Disparités inter régionales du TAP en 2017 et en 2018

Top 5 du TAP en 2017				Top 5 du TAP en 2018			
Rang	Région	TAPF	TAPG	Région	TAPF	Région	TAPG
1	Kédougou	93,87%	103,81%	Ziguinchor	90,20%	Kédougou	89,50%
2	Ziguinchor	91,04%	85,95%	Kédougou	85,40%	Ziguinchor	86,50%
3	Dakar	83,17%	77,13%	Thiès	80,10%	Sédhiou	73,70%
4	Thiès	80,21%	72,79%	Dakar	78,00%	Dakar	69,30%
5	Sédhiou	74,83%	67,50%	Sédhiou	71,60%	Kolda	63,00%

5 Régions les moins performantes /TAP en 2017				Top 5 du TAP en 2018			
Rang	Région	TAPF	TAPG	Région	TAPF	Région	TAPG
1	Kaffrine	35,10%	24,20%	Kaffrine	35,10%	Kaffrine	24,20%
2	Diourbel	43,30%	31,00%	Diourbel	43,30%	Diourbel	31,00%
3	Louga	50,90%	30,40%	Louga	50,90%	Matam	30,40%
4	Tambacounda	56,80%	42,00%	Tambacounda	56,80%	Louga	42,00%
5	Matam	58,60%	47,40%	Matam	58,60%	Kaolack	47,40%

Source : RNSE 2017-2018 /DPRE-MEN

<sup>44</sup> Population d'élèves concernée par le TAP de 2018

<sup>45</sup> Demande potentielle d'admission au CI en 2013 et flux d'élèves dont le TAP est apprécié en 2018.

En 2018 comme en 2017, deux régions (Ziguinchor et Kédougou) se distinguent positivement par les valeurs maximales du TAP chez les filles et chez les garçons. Les régions de Kaffrine et Diourbel ont enregistré les résultats les plus faibles.

*En 2018, le TAP est de 65,9% pour les filles et 54% pour les garçons. L'indicateur a perdu respectivement 2 points et 1 point par rapport à 2017. Sur la période 2013-2018, le TAP des filles a une tendance croissante (+ 0,4%) contrairement à celui des garçons (- 0,8%). Les disparités inter régionales sont importantes avec des régions phares comme Kédougou, Ziguinchor, Dakar et Sédhiou, d'autres (Kaffrine et Diourbel) où des efforts importants sont requis, notamment à travers le renforcement de la diversification de l'offre d'éducation, pour améliorer l'achèvement du cycle primaire.<sup>46</sup>*

### 2.1.1.3. Cycle Moyen général

Trois principaux indicateurs sont utilisés pour examiner la situation de la parité dans ce sous-secteur. Il s'agit du Taux Brut d'Admission (TBA) en classe de 6<sup>ème</sup>, du Taux Brut de Scolarisation (TBS) et du Taux d'Achèvement.

**En 2018, sur le plan national, le TBA<sup>47</sup> en classe de 6<sup>ème</sup>** s'élève à 48,8% pour les filles et 42,9% pour les garçons, soit un indice de parité de 1,14 en faveur des filles. En 2017, les taux s'élevaient respectivement à 47,5% et 40,4%, soit un indice de parité de 1,17. Le progrès plus important enregistré par l'indicateur chez les garçons (gain de 2,5 points contre 1,3 pour les filles), explique la régression (0,04) de l'indice de parité entre 2017 et 2018.

Sur la période 2013 – 2018, le Taux Brut d'Admission au cycle moyen général a connu une évolution en dents de scie avec une tendance à la baisse (TAMA -3,9%). L'indice de parité est passé de 1,10 à 1,14. Il reste en faveur des filles dans toutes les régions à l'exception de Kédougou, Sédhiou et Kolda. Parallèlement, une grande disparité est notée entre les régions. En 2017 comme en 2018, les régions de Ziguinchor et de Dakar ont enregistré les plus forts TBA des filles au cycle moyen. Chez les garçons, en 2018, Ziguinchor et Dakar ont réalisé les meilleures performances et en 2017, ce sont Ziguinchor et Kédougou qui ont enregistré les meilleurs résultats. Par contre, les plus faibles TBA au cycle moyen en 2018 sont notés à Kaffrine et Diourbel pour les filles comme pour les garçons.

Tableau 14 : Taux Brut d'Admission au cycle Moyen selon les régions en 2018

Région	Garçon	Fille	Indice de Parité F/G
Dakar	57,8%	65,1%	1,13
Diourbel	21,8%	26,7%	1,22
Fatick	43,6%	52%	1,19
Kaffrine	18,1%	21,7%	1,20
Kaolack	39,4%	43,8%	1,11
Kédougou	63,4%	54,4%	0,86
Kolda	46,6%	44,2%	0,95
Louga	31%	36,1%	1,16
Matam	26,8%	39,9%	1,49
St Louis	38,8%	51,1%	1,32
Sédhiou	55,2%	49,9%	0,90
Tambacounda	31,8%	33,1%	1,04
Thiès	50,4%	60%	1,19
Ziguinchor	77,9%	84,1%	1,08
<b>Sénégal</b>	<b>42,9%</b>	<b>48,8%</b>	<b>1,14</b>

Source : RNSE/DPRE 2018

<sup>46</sup> Les régions de Kaffrine, Diourbel Matam, Louga et Kaolack ont un TAP faible chez les filles et les garçons

<sup>47</sup> TBA : nouveaux admis à un niveau donné sur la population d'enfants ayant l'âge légal pour ce niveau.

**Participation des enfants concernés (12-15 ans) par le cycle Moyen :** le **TBS** est utilisé pour apprécier l'intensité de la participation des enfants ciblés<sup>48</sup>. En 2018, les effectifs scolarisés se situent à 722 356. Ils sont en majorité constitués des filles (52,8%). Le TBS s'élève à **53,3% pour les filles et 45,9% pour les garçons, soit 7,4 points** en faveur des filles. En 2017, l'indicateur, avec les valeurs de 55,43% et 47,21 % respectivement pour les filles et les garçons, était en faveur des filles.

Sur la période 2013-2018, l'Indice de parité du TBS comme la répartition des effectifs selon le sexe, sont en faveur des filles. En effet, ils sont passés respectivement de 1,03 et 50,1% à 1,16 et 52,76%.

Au niveau régional, le tableau ci-dessous renseigne sur les performances du TBS en 2017 et 2018.

Tableau 15 : TBS par région dans le cycle Moyen en 2017 et 2018

Région	2017			2018		
	Garçon	File	Total	Garçon	Fillet	Total
Dakar	68,55%	78,14%	73,43%	59,1	69,0	64,1
Diourbel	22,59%	28,07%	25,29%	23,4	27,8	25,6
Fatick	56,87%	69,62%	62,98%	56,1	65,7	60,8
Kaffrine	20,13%	22,29%	21,18%	20,3	22,3	21,3
Kaolack	45,67%	54,69%	49,97%	45,8	52,2	48,9
Kédougou	60,85%	42,50%	51,99%	56,6	45,0	51,0
Kolda	39,73%	36,48%	38,17%	41,6	37,9	39,8
Louga	30,51%	39,37%	34,68%	30,8	39,1	34,8
Matam	26,46%	43,81%	34,69%	27,6	42,8	35,0
Saint-Louis	43,89%	58,55%	50,98%	42,6	57,2	49,7
Sédhiou	55,87%	47,57%	51,95%	55,4	48,4	52,1
Tambacounda	29,98%	31,69%	30,80%	30,2	31,3	30,7
Thiès	57,28%	72,10%	64,40%	56,6	70,7	63,4
Ziguinchor	85,38%	88,28%	86,75%	87,1	93,1	90,0
<b>Sénégal</b>	<b>47,21%</b>	<b>55,43%</b>	<b>51,20%</b>	<b>45,9</b>	<b>53,3</b>	<b>49,5</b>

Source : RNSE 2017 Ministère Education / DPPE

En 2018, trois régions (Ziguinchor, Thiès et Dakar avec respectivement des TBSF de 93,1%, 70,7% et 69%) ont réalisé une performance annuelle largement au-dessus de la moyenne nationale du TBSF qui est de 53,3%. A l'opposé, Kaffrine (TBSF : 22,3%) Diourbel (TBSF : 27,8%) et Tambacounda (TBSF : 31,3%) sont les régions où les taux de scolarisation des filles sont les plus faibles. Le TBS des garçons est supérieur à celui des filles dans trois régions (Kédougou, Kolda et Sédhiou) en 2017 comme en 2018.

La baisse importante du Taux de transition du CM2<sup>49</sup> à la 6<sup>ème</sup> entre 2013 et 2017 (l'indicateur est passé de 87% à 68,2%), combinée à l'importance du Taux d'abandon (10,4% en 2017), participent à l'explication de la régression du TBS national. Ces deux facteurs ont aussi influé négativement les performances enregistrées par le **Taux d'achèvement du cycle** qui s'élève en 2018 à **39,4% et 33,1%** respectivement pour les filles et les garçons. L'indicateur en 2017 s'élevait à 39,1 % pour les filles (soit une hausse de 0,3%) et 34% pour les garçons (soit une baisse de 0,9%).

*Dans le cycle moyen, en 2017 comme en 2018, le ratio TBSF/TBSG (1,17 et 1,16 respectivement), demeure en faveur des filles. Rapporté à 2013 (Ip = 1,03) la tendance est croissante. De même, l'indice de parité du Taux d'achèvement du cycle moyen est en faveur des filles. Il a évolué de 1,15 à 1,19 entre 2017 et 2018.*

<sup>48</sup>TBS c'est un ratio correspondant à l'ensemble des enfants inscrits dans le cycle rapporté à la population d'enfants ayant l'âge requis pour un cycle donné

<sup>49</sup>Cours Moyen 2<sup>ème</sup> année



#### 2.1.1.1.4. Cycle Secondaire

La population scolarisable au secondaire est constituée par les jeunes âgés de 16 à 18 ans. Elle est estimée à **1 002 190** individus en 2018, dont 492 368 filles, soit **49,1%**.

Les indicateurs retenus pour apprécier la situation de la scolarisation des filles et des garçons dans ce cycle sont le Taux de transition 3<sup>ème</sup> - 2<sup>nde</sup>, le TBA en seconde, le TBS, les indices de parité du TBA et du TBS et le Taux de transition en seconde scientifique.

Tableau 16 : Taux de Transition en 2<sup>nde</sup> et TBA en 2<sup>nde</sup> de 2013 à 2018

Années	Taux Transition <sup>50</sup> 3 <sup>ème</sup> - 2 <sup>nde</sup>		Taux Brut d'Admission en 2 <sup>nde</sup>	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons
2013	57,5%	62,2%	26,5%	30,6%
2014	53%	56,7%	26%	28,5%
2015	54,5%	57,2%	27,6%	28,5%
2016	57,7%	60,8%	29,3%	29,2%
2017	57,8%	61%	30,3%	28,6%
<b>2018</b>	<b>59%</b>	<b>61,7%</b>	<b>29,6%</b>	<b>27%</b>

Source : RNSE /DPRE 2018 ; RNSE 2019

Les données du tableau ci-dessus montrent que la **transition Collège - Lycée** est en faveur des garçons en 2018 comme en 2017. Cette situation perdure sur la période 2013-2018. On peut en déduire que les filles, globalement, réussissent moins bien que les garçons pour passer en seconde.

Par contre, le Taux brut d'admission en 2<sup>nde</sup> a basculé en faveur des filles à partir de 2016, situation confortée par les valeurs de l'indicateur en 2017 et 2018. Ce résultat s'explique par le renforcement de l'accès des filles au cycle secondaire, ce qui peut être mis en rapport avec leur scolarisation de plus en plus importante dans les cycles antérieurs.

En effet, depuis 2013, dans le cycle Moyen, l'Indice de parité du TBS (1,058) et la répartition des effectifs selon le sexe (50,1% de filles) sont en faveur des filles, suite au rapprochement de l'offre de service avec la demande, à travers la poursuite de l'ouverture de classe de seconde dans beaucoup de collèges et la création de lycées de proximité particulièrement en zones rurales. Ce qui rassure beaucoup de parents par rapport aux risques d'agression ou de maltraitance, auxquels les filles sont parfois exposées sur les pistes qui mènent à l'école ou dans certaines familles d'accueil.

Aussi, les actions développées dans le cadre du PAEF<sup>51</sup> ont beaucoup contribué à l'accès et au maintien des filles à l'école.

<sup>50</sup>Rappelons que la transition en classe de seconde générale est subordonnée à l'obtention d'une moyenne annuelle supérieure ou égale à 10/20 par l'élève, ou à l'obtention du BFEM et d'une moyenne annuelle de 09,5/20

<sup>51</sup>Projet d'Appui à l'Education des Filles

Des disparités importantes sont cependant notées entre les régions comme indiqué ci-dessous :

Tableau 17 : TBA au Secondaire général selon les régions en 2017

Région	Garçon	File	Total
Dakar	33,3%	40,8%	37,1%
Diourbel	13,4%	13,8%	13,6%
Fatick	29,1%	32,1%	30,6%
<b>Kaffrine</b>	<b>14,7%</b>	<b>11,7%</b>	<b>13,1%</b>
<b>Kaolack</b>	<b>31,9%</b>	<b>29,0%</b>	<b>30,5%</b>
<b>Kédougou</b>	<b>24,9%</b>	<b>13,5%</b>	<b>19,4%</b>
<b>Kolda</b>	<b>21,1%</b>	<b>15,9%</b>	<b>18,6%</b>
Louga	16,8%	20,8%	18,7%
Matam	14,0%	18,7%	16,3%
St Louis	26,3%	32,1%	29,1%
<b>Sédhiou</b>	<b>28,1%</b>	<b>21,4%</b>	<b>24,9%</b>
<b>Tambacounda</b>	<b>15,9%</b>	<b>13,0%</b>	<b>14,5%</b>
Thiès	34,6%	42,6%	38,5%
<b>Ziguinchor</b>	<b>60,9%</b>	<b>60,5%</b>	<b>60,7%</b>
<b>Sénégal</b>	<b>27,0%</b>	<b>29,6%</b>	<b>28,3%</b>

Source : RNSE/DPRE 2018

Dans la moitié des régions, le TBA en seconde est en faveur des garçons. Les plus grandes disparités entre filles et garçons sont observées dans les régions de Kédougou (11,5 points), Sédhiou (6,7 points) et Kolda (5,2 points). Les réticences culturelles sur la scolarisation des filles ainsi que les mariages et grossesses, très marqués dans ces régions, contribuent à expliquer cette situation.

De façon plus générale, la scolarisation des enfants fait face à des faiblesses de l'offre d'éducation, caractérisée par un grand nombre de structures sous abris provisoires, l'instabilité et parfois le déficit du personnel enseignant, la pauvreté et l'éloignement de certains lycées par rapport aux lieux d'habitation en milieu rural.

**Participation des enfants au cycle secondaire :** en 2018, le TBS global est de 33,8% avec 34,6% pour les filles et 33,1% pour les garçons. Ces valeurs dépassent les cibles (33,1% pour les filles et 31,3% pour les garçons) d'environ 2 points. L'indice de parité du TBS (1,05) est en faveur des filles. Cet indice qui s'élevait à 0,93 en 2015, a basculé en faveur des filles (1,01) à partir de 2017<sup>52</sup>.

**Accès aux filières scientifiques dans le secondaire général :** en 2018, le Taux de transition du cycle moyen au cycle secondaire général scientifique (2<sup>nd</sup>e scientifique) est de 16,6% avec 15,3% pour les filles et 18% pour les garçons. L'indicateur s'élevait globalement à 16,2% en 2017, soit un écart de + 0,4 point avec 14,8% pour les filles (soit un progrès de + 1,5 point) et 17,8% pour les garçons (progrès de + 0,2 point). Le ratio des taux de transition F/G est de 0,83 en 2017 et 0,85 en 2018 ; il reste en faveur des garçons.

Sur la période 2015-2018, le Taux de transition du cycle moyen vers une Seconde générale scientifique est passé de 13,7% à 15,3% chez les filles (soit un gain de 1,6 point) et de 17,2% à 18,0% (gain de 0,8 point) pour les garçons.<sup>53</sup>

De grandes disparités existent entre les académies des régions dans l'accès au secondaire scientifique. En 2018, les trois académies de la région de Dakar<sup>54</sup> ont réalisé chez les filles comme chez les garçons, les meilleurs Taux de transition : Dakar (F=31,0% ; G=29,7%), Pikine-Guédiawaye (F=22,7% ; G=27,6%) et Rufisque (F=17,9% ; G=26,0%). Par contre, Sédhiou (8,3%), Fatick (9,7%) et Ziguinchor (9,8%) ont eu les taux les plus faibles chez les filles, tandis que les académies de Sédhiou, Kédougou et Fatick, ont enregistré les plus faibles performances chez les garçons avec respectivement : 6,4%, 7,3% et 7,4%.

Les insuffisances de l'offre de formation particulièrement en zone rurale (marquée par une précarité des conditions d'enseignement et d'apprentissage dans la plupart des lycées et des « collèges évolués en lycée »), les préjugés tenaces sur la sexualisation de l'apprentissage de certaines disciplines/métiers, le manque de confiance de certaines filles sur leurs capacités, la faiblesse ou l'absence d'incitations, sont entre autres, des facteurs limitant la participation des filles aux apprentissages scientifiques.

<sup>52</sup>Source RNSE 2019 Ministère Education

<sup>53</sup>Source : RNSE 2019 Ministère Education nationale

<sup>54</sup>Académies de Dakar, Pikine-Guédiawaye et Rufisque

Cependant, l'élargissement des bénéficiaires des apprentissages scientifiques et technologiques à travers une approche inclusive est d'un enjeu capital qui contribue au processus de constitution d'un stock de ressources humaines en phase avec les besoins d'une économie moderne.

A cet effet, des efforts sont déployés par le Gouvernement, avec l'appui des partenaires au développement, pour améliorer l'offre de formation scientifique. Ils portent sur la construction, la réhabilitation et l'équipement de Blocs Scientifiques ainsi que la formation des enseignants à la didactique des Sciences. Aussi, d'autres stratégies sont mises en œuvre pour renforcer la représentation des filles dans les effectifs des filières scientifiques et technologiques. Citons entre autres : l'organisation annuelle au niveau régional puis national du « Concours Miss Mathématiques, Miss Sciences », la construction du lycée scientifique et technologique de Diourbel qui a ouvert ses portes en Octobre 2016 avec une promotion paritaire : 30 filles et 30 garçons, l'octroi de bourses (51 bourses du projet « PAEF Plus » pour des filles des séries scientifiques de 3 lycées cibles). Ces actions doivent être renforcées pour consolider la représentation globale des filles dans les effectifs des élèves scientifiques et parallèlement, résorber les disparités inter régionales qui demeurent très marquées

*L'indice de parité du TBS (1,05 en 2018) est en faveur des filles. L'indicateur qui s'élevait à 0,93 en 2015, a basculé en faveur des filles (1,01) à partir de 2017. Cependant, les garçons sont plus présents que les filles dans les apprentissages scientifiques même si l'écart entre eux se réduit. En effet, le ratio du Taux de transition F/G des Collège vers la classe de « Seconde S » est passé de 0,83 en 2017 à 0,85 en 2018.*

### **2.1.1.2. Alphabétisation des jeunes et des adultes (population âgée de 15 à 49 ans)**

Levier majeur de développement personnel, l'éducation est aussi un moteur important de changements de la société dans les domaines économique, socio-culturel et politique. L'analphabétisme plus marqué chez les femmes (cf. données ci-dessous) est ainsi une contrainte majeure à leur autonomie et à leur participation qualitative à la gestion de la cité et dans la production, entre autres.

En 2018, sur la tranche d'âge 15 - 49 ans, près de la moitié (48,7%) des femmes et 58,6% des hommes<sup>55</sup> sont alphabétisés. Environ 5 femmes sur 10 et 4 hommes sur 10 sont analphabètes.

En 2017, le taux d'alphabétisation s'élevait à 47,4% et 60,4 % respectivement pour les femmes et les hommes. Comparé à 2018, l'indicateur a progressé de 1,3 point chez les femmes, par contre, il a reculé de 1,8 point chez les hommes.

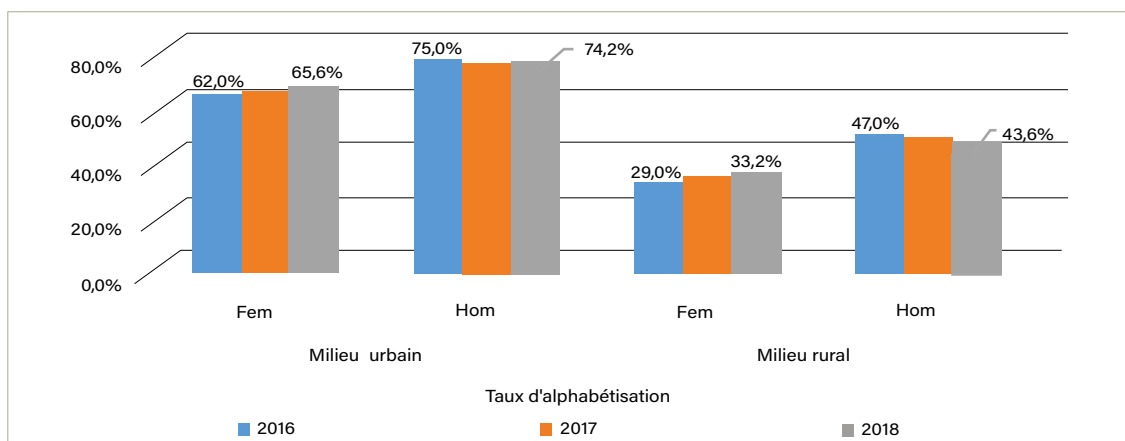
Sur la période 2016-2018, la proportion de femmes alphabétisées a évolué de 45% à 48,7% (soit un gain de 3,7 points) pendant que celle des hommes passait de 62% à 58,6% (soit une baisse de 3,4 points). Cette situation résulte surtout du fait que les autorités en charge de l'EJBA<sup>56</sup> imposent aux Programmes d'alphabétisation un quota de 70% de femmes dans les effectifs, pour être financés. A cela, s'ajoute une déperdition scolaire plus importante chez les garçons (en 2017 le Taux d'abandon au primaire est de 11,2% contre 10 % pour les filles), ce qui favorise le retour à l'analphabétisme.

<sup>55</sup>Source: EDSC 2017/ANSD

<sup>56</sup>Education de Base des Jeunes et Adultes analphabètes

Le milieu de vie des individus (urbain ou rural) influe sur leur niveau d’alphabétisation comme l’illustre le graphique ci-dessous.

Figure 7 : Taux d’alphabétisation selon le sexe et le milieu de vie 2016- 2018



Source : ONP-Exploitation données EDSC 2016-2018 ANSD

La disparité du niveau d’alphabétisation entre les populations urbaines et rurales est encore très importante sur la période 2016 -2018.

De même, la différence de niveau de vie influe sur le taux d’alphabétisation. En effet, en 2017, l’indicateur s’élève respectivement à 20,6% et 34,8% pour les femmes et les hommes de niveau de vie faible. Il est de 42,7% chez les femmes et 57,9% chez les hommes dont le niveau de vie est moyen. Pour les personnes dont le niveau de vie est très élevé, le Taux d’alphabétisation est de 74,4% chez les femmes et 87,8% chez les hommes<sup>57</sup>.

Les disparités inter régionales sont aussi marquées : en 2017, la région de Ziguinchor (avec un taux de 70,3% et 68,4% respectivement chez les femmes et les hommes) et celle de Dakar (85,9% pour les femmes et 76% pour les hommes) ont les taux d’alphabétisation les plus élevés chez les femmes comme chez les hommes. Par contre, les régions de Kaffrine (8,7%) et de Tambacounda (24,8%) ont enregistré les plus faibles taux chez les femmes. Chez les hommes, la région de Kaffrine (29,4%) et celle de Matam (40,1%) ont enregistré les plus faibles scores.

Divers facteurs peuvent être convoqués pour expliquer ce résultat :

- **l’insuffisance et la fluctuation des financements mobilisés pour les Programmes d’Education de base des jeunes et adultes analphabètes (EBJA) :** Cette situation a limité le nombre de Classes d’alphabétisation fonctionnelle (CAF) ouvertes dans les régions sur ressources de l’Etat , mais aussi le développement de nouveaux projets d’ONG dont le poids dans les structures d’EBJA a régressé considérablement en passant de 51,6% en 2015 à 6,7% en 2016. Ainsi, les effectifs globaux enrôlés sont fluctuants (20 116 en 2016 ; 43 364 en 2017 ; 21 615 en 2018) ;

- **l’insuffisance de la scolarisation de base sur la période 2013-2018 ; le Taux d’achèvement du primaire a peu évolué en passant de 60,5 % à 59,8%.** Ce niveau de performance et la tendance régressive, traduisent l’existence d’une demande potentielle de scolarisation non satisfaite, ce qui contribue à l’accroissement du stock d’analphabètes ;

- **la pauvreté des cibles :** qui constitue un facteur important de non scolarisation ou de déscolarisation de nombreux enfants qui sont malheureusement présents dans le marché du travail pour contribuer à la prise en charge des dépenses de leurs familles démunies. Dans le même cadre, des femmes, cibles potentielles des programmes d’alphabétisation, ne sont pas enrôlées ou décrochent pendant leur formation (Taux d’abandon avoisine régulièrement 12%) du fait de leurs occupations (travaux domestiques ou champêtres), de l’absence de motivation comme la facilitation ou l’obtention d’un financement suite à la formation, pour dérouler des activités génératrices de revenus.



*En 2018, environ 5 femmes sur 10 (48,7%) et 6 hommes sur 10 (58,6%), âgés de 15 à 49 ans sont alphabétisés. Cette situation a peu évolué par rapport à 2017. Les femmes sont plus touchées par l'analphabétisme que les hommes particulièrement en milieu rural et dans les ménages à faible revenu. Les disparités entre les régions sont importantes. L'insuffisance de l'efficacité de l'éducation de base, la faiblesse des ressources dédiées aux Programmes d'alphabétisation par l'Etat et ses partenaires au développement, contribuent à limiter le Taux d'alphabétisation au sein de la population.*

### 2.1.1.3. Réussite des élèves

Elle est un déterminant de la constitution, la consolidation et la qualité du capital humain pour un développement durable. Ainsi des moyens importants sont mobilisés par l'Etat, ses partenaires et les communautés pour améliorer la qualité des résultats scolaires pour tous. Cependant, à la lumière des données enregistrées sur l'efficacité interne<sup>58</sup>, on constate que cet objectif est encore loin d'être atteint, avec la persistance d'une certaine disparité entre les garçons et les filles.

En 2018, dans le Cycle moyen, 15,3% des filles et 16,5% des garçons ont été affectés par le redoublement ; 8,5% des filles et 9,7% des garçons ont abandonné leurs études. En 2017, le redoublement a affecté 17,2 % des filles et 17,9% des garçons. Egalement, un élève sur dix a abandonné (10,4%) mais les filles sont moins touchées que les garçons ; leur taux d'abandon est respectivement de 10,1% et 10,6%. En conséquence, le Taux d'achèvement du cycle est affecté. Il s'élève globalement à 36,2% en 2018 avec 39,4% pour les filles et 33,1% pour les garçons. L'indicateur est en faveur des filles.

**Au niveau secondaire (lycées)<sup>59</sup>**, en 2018, 27% seulement des élèves âgés de 18 ans (filles comme garçons) ont achevé le cycle. Cela peut s'expliquer, entre autres, par le fait qu'au moins un élève sur cinq (5) dans le cycle est concerné par le redoublement (21,9% des filles et 21,4% des garçons).

*Bien qu'encore faible, ce résultat du taux d'achèvement du Secondaire comparé à la situation de 2013 (18,2% pour les filles et 20,7% pour les garçons), montre un progrès de 8,8 points pour les filles et 6,3 pour les garçons.*

Concernant les résultats aux examens, le tableau ci-dessous décrit l'évolution des indicateurs sur la période 2015-2018.

Tableau 18 : Taux de réussite aux examens scolaires selon le sexe de 2015 à 2018

Année	CFEE		BFEM		BAC Général	
	Fille	Garçon	Fille	Garçon	Fille	Garçon
2015	36,30%	39,93%	39,23%	47,61%	28,90%	34,33%
2016	57,80%	58,91%	48,70%	55,58%	34,50%	38,84%
2017	54,50%	59,40%	42,40%	48,30%	34,50%	38,80%
2018	53,98%	57,38%	49,30%	55,60%	33,20%	37,10%

Sources : RNSE 2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018 MEN/DPRE

<sup>58</sup> Les Taux de redoublement, d'abandon et de réussite aux examens de fin de cycles, sont des indicateurs majeurs utilisés pour apprécier l'efficacité interne du système éducatif.

<sup>59</sup> Ce niveau correspond aux lycées

Malgré le progrès réalisé au niveau des taux de réussite aux examens scolaires de fin de cycle (CFEE, BFEM et Bac), on constate, sur la période 2015 – 2018, qu'au moins 4 élèves sur 10 échouent. Cette insuffisance de la réussite des élèves aux examens, (particulièrement pour le BAC) et la déperdition importante suite aux redoublements et abandons décrits ci-dessus, ont un impact sur leur accès à l'Enseignement supérieur.

Par ailleurs, les garçons réussissent mieux que les filles aux examens. Cependant, l'amplitude du progrès enregistré concernant les taux de réussite sur la période examinée (2015-2018), est plus marquée chez les filles qui ont réalisé un gain de 17,68 points au CFEE (contre 17,45 pour les garçons), 10 points au BFEM (contre 8 pour les garçons) et 4,3 points au Bac (contre 2,8 pour les garçons). Les divers appuis à la scolarisation des filles expliquent en grande partie ces écarts.

Les performances attendues par rapport à la réussite des élèves sont limitées par divers facteurs dont :

- la précarité de l'environnement des enseignements apprentissages dans de nombreux établissements, particulièrement en milieu rural où il y a encore des classes sous abri provisoire et une insuffisante couverture des écoles en eau et électricité ;
- les effectifs pléthoriques des groupes pédagogiques qui dépassent souvent 60 élèves en milieu urbain ;
- les travaux ménagers qui occupent certaines filles mais aussi et surtout le travail rémunéré des enfants, en grande partie liés à la pauvreté de nombreux ménages ;
- la faiblesse (pour diverses raisons) du suivi encadrement parental et communautaire des apprentissages des enfants ;
- les violences dans l'espace scolaire dont les grossesses et les mariages qui contribuent aux abandons ou redoublement des victimes.



*Des avancées importantes sont notées dans l'accès, particulièrement des filles, aux services éducatifs. Cependant, les taux d'achèvement des cycles d'enseignement et ceux de réussite aux examens de fin de cycle sont encore insuffisants, ce qui, parmi d'autres facteurs, impacte négativement l'accès à l'enseignement supérieur. Par conséquent, un service éducatif inclusif et de qualité reste un défi important à relever pour éviter la transmission inter générationnelle de la pauvreté.*

## 2.1.2. Formation professionnelle

Le secteur de la FPTAA doit d'une part, développer et améliorer ses offres de formations pour les adapter aux besoins du marché du travail et d'autre part, appuyer le secteur informel qui est très important (97% des unités économiques)<sup>60</sup> mais utilisateur d'une main d'œuvre peu qualifiée.

La demande potentielle de FPT est composée en grande partie de jeunes dont certains ont terminé le cycle moyen (Collège) ou secondaire (Lycées) et d'autres sont non scolarisés ou déscolarisés.



Les résultats ci-dessous rendent compte de la situation de la parité dans le secteur.

Tableau 19 : Accès aux services de Formation Professionnelle et Technique en 2018

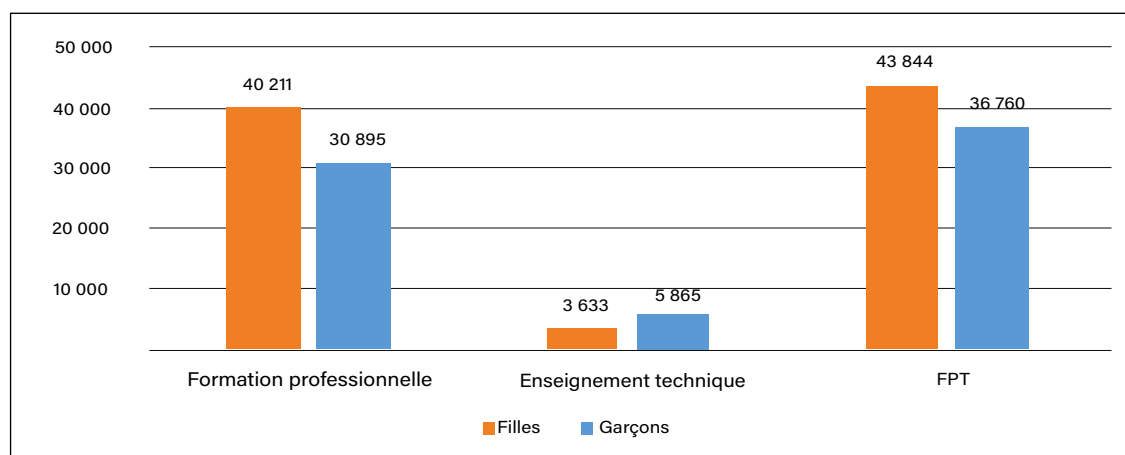
Indicateur	2018			
	Fille	Pourcentage	Garçon	Pourcentage
Répartition de l'effectif des apprenants dans les structures de formation professionnelle	43 844	54%	36 760	46%
Répartition de l'effectif des lycées techniques	3 633	38%	5 865	62%
Répartition de l'effectif des centres sectoriels	72	16%	392	84%
Répartition de l'effectif enrôlé dans les certificats de spécialités	92	20,5 %	358	79,5 %

Source : Rapport Enquête , Emploi, Rémunération et Heures de travail 2018 /ANSD

En 2018, les structures de formation professionnelle et technique comptent globalement **80 604** apprenants dont **43 844** filles et 36 760 garçons ; soit respectivement **54%** et 46%.

Le graphique ci-dessous présente la répartition des effectifs entre la formation professionnelle et l'enseignement technique.

Figure 8 : Répartition selon le sexe, des apprenants des structures de FPA



Source : Rapport sectorielle MFPAE 2018

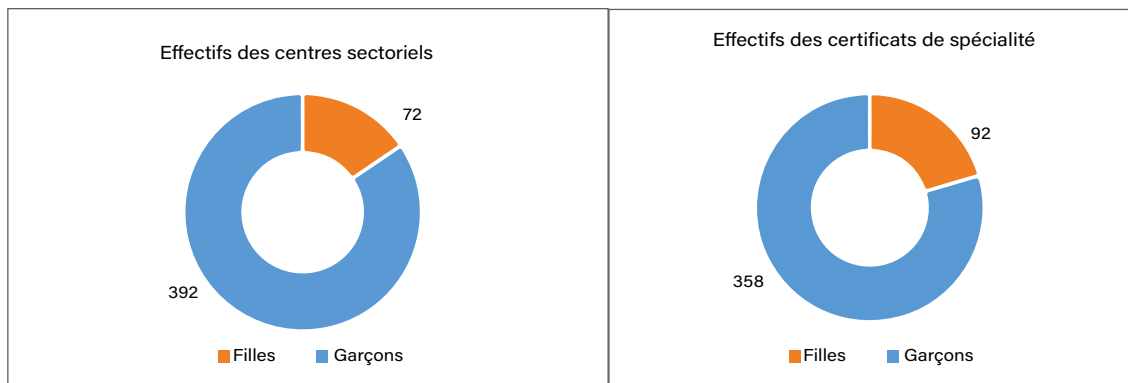
Les filles sont plus présentes que les garçons dans les structures de formation professionnelle. En effet, sur un effectif global de **71 106**, on compte **40 211** apprenantes (soit **57%**) et 30 895 apprenants (soit 43%).

Par contre, dans l'enseignement technique, les garçons, avec un effectif de 5 865 sur 9 498 apprenants (soit **62%**), prédominent. Les filles représentent **38%** des effectifs.

En 2015, les parts s'élevaient à 38,9% pour les filles et 61,1% pour les garçons. Sur la période 2015-2018, le TAMA de la part des filles dans les effectifs est négatif (- 0,8%), ce qui indique une régression. Celui des garçons est de + 0,5% ; il est positif mais faible. Cette situation requiert un renforcement des mesures et actions d'incitation des élèves du cycle moyen en termes : (i) d'appui pédagogique dans l'apprentissage des maths, sciences et technologie, (ii) d'orientation scolaire, (iii) d'incitation (Bourses d'études), (iv) d'information et de sensibilisation des élèves et des parents sur le contexte et les opportunités de formation technique ou professionnelle et d'insertion dans le tissu économique.

S'agissant des apprenants dans les Centres sectoriels, en 2018, les garçons sont au nombre de 392 sur un total de 464 (soit 84%). Ils sont plus représentés que les filles (**16% des effectifs**). Celles-ci composaient 18% des effectifs en 2015, soit un recul de 2 points en valeur relative sur la période.

Figure 9 : Participation aux Centres sectoriels<sup>61</sup> et Certificats de spécialité en 2018



Source : Rapport de contribution sectorielle MEFPAA 2018

Par ailleurs, sur un effectif de **450** apprenants certifiés, **358** sont des garçons et 92 des filles, soit des pourcentages respectifs de **79,5% et 20,5%**.

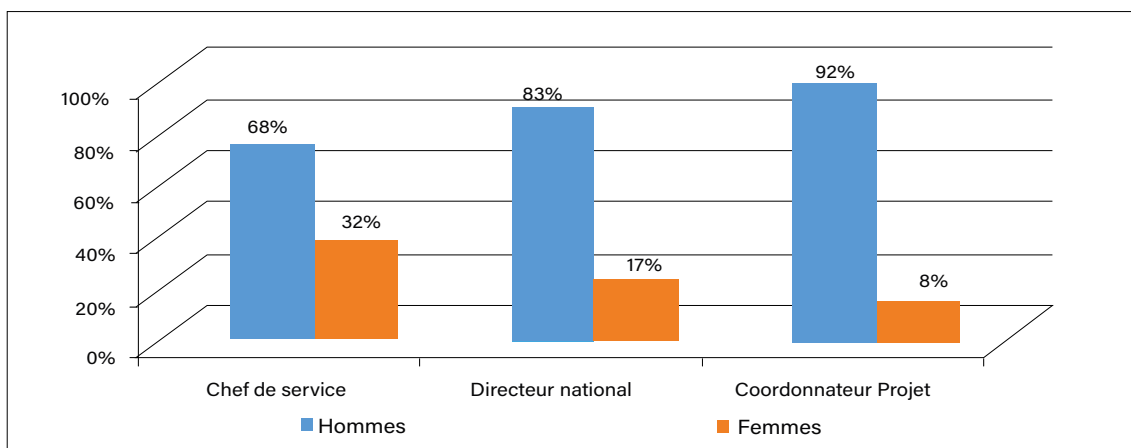
Sur la période 2015-2018, les effectifs globaux d'apprenants sont passés de 54 318 à 71 106, soit un taux d'accroissement de 30,9%. Il est en faveur des filles avec 36,4% contre 24,3% pour les garçons.

Le renforcement de la carte de l'offre de formation professionnelle et technique (extension du réseau de structures de formation publiques et privées) d'une part, et la mise en œuvre d'une politique d'incitation à travers des mécanismes de financement (ONFP, 3FPT)<sup>62</sup> d'autre part, ont permis cette avancée significative dans la prise en charge de la demande de formation professionnelle et technique.

**Au niveau du Programme Apprentissage**, 4 786 apprentis ont été enrôlés en 2017 dans le nouveau dispositif de formation par apprentissage. Un objectif de 6 829 est prévu pour 2018 ; le résultat n'est pas disponible. En outre, les données ne sont pas désagrégées selon le sexe des apprenants.

**Concernant l'accès aux postes de décision**, le graphique ci-dessous illustre le niveau de représentation des femmes et des hommes aux postes de décision.

Figure 10 : Participation des femmes à la gouvernance du secteur de la FPA



Source : Rapport de contribution sectorielle MEFPAA 2018

<sup>61</sup>Centres de formation professionnelle, financés par la coopération française (Tourisme - BTP - Agroalimentaire ...)

<sup>62</sup>Par ailleurs, jusqu'en 2018, les statistiques sur les bénéficiaires de bourses de formation octroyées par « 3FPT » et « l'ONFP », ne sont pas désagrégées selon le sexe.

Au niveau des 3 types de postes de responsabilités examinés ci-dessus, les femmes sont largement sous représentées par rapport aux hommes. En effet, elles constituent moins du tiers des chefs de service (31,7%) ; elles sont 2 (contre 10 hommes) au niveau des Directeurs nationaux. Une seule femme est coordonnatrice de projet (contre 11 hommes). Ce déséquilibre dans la représentation appelle une attention et des mesures pour qu'il y ait plus de femmes cadres dans le secteur, ce qui permettrait entre autres d'améliorer leur responsabilisation.

*En 2018, les structures de formation professionnelle et technique comptent globalement 80 604 apprenants dont 43 844 filles et 36 760 garçons ; soit respectivement 54% et 46%.*

*Les filles (57% des effectifs) sont plus présentes que les garçons dans les structures de formation professionnelle. Par contre, les garçons prédominent dans l'enseignement technique (62% des effectifs). Sur la période 2015-2018, les effectifs globaux d'apprenants dans la formation professionnelle sont passés de 54 318 à 71 106, soit un taux d'accroissement de 30,9%.*

### 2.1.3. Enseignement supérieur

La contribution de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation au développement de la société en général et au développement économique en particulier, relève d'une part, du développement et de la diffusion de connaissances (transformables en innovations à fort impact socioéconomique), et d'autre part, de l'essor du travail de création et de production de solutions aux besoins dans toutes les sphères de l'activité humaine.

Ainsi, l'accès et la réussite à ce niveau est d'un enjeu stratégique pour le pays qui, pour se développer, doit disposer de personnel cadre supérieur de qualité et en quantité pour occuper les postes de responsabilité. Le tableau ci-dessous renseigne, à travers quelques indicateurs, sur la situation de l'accès à l'Enseignement supérieur.

Tableau 20 : Accès à l'Enseignement supérieur en 2017 et 2018

Indicateur	2017			2018		
	Femme	Homme	Femme / Homme	Femme	Homme	Femme / Homme
Nombre de nouveaux bachelier(e)s	20 821	25 927	0,80	26 114	29 045	0,90
Nombre d'étudiant(e)s dans les Etablissements et Instituts universitaires publics	34 452	80 388	0,43	47 291	75 990	0,62
Nombre d'étudiant(e)s inscrit(e)s dans les filières de formation professionnelle courtes <sup>63</sup>	321	748	0,43	314	733	0,43
Nombre d'étudiant(e)s en 3 <sup>ème</sup> année de Licence des Etablissements et Instituts universitaires publics	5 889	13 740	0,43	6 420	14 980	0,43
Nombre <sup>64</sup> d'étudiant(e)s /100 000 habitants	943	1 349	0,69	964	1 456	0,66

Source : Rapport de contribution au bilan de la Parité /Ministère de l'Enseignement Supérieur 2018

<sup>63</sup>La désagrégation en H/F est estimée à partir de la donnée globale

<sup>64</sup>Pour désagréger selon le sexe, considérer la proportion d'étudiants/100000 hommes puis celle d'étudiantes/100 000 femmes.

En 2017 comme en 2018, on compte plus d'hommes que de femmes parmi les nouveaux bacheliers. Cependant, sur la période 2013-2018, on constate une amélioration continue du ratio F/H qui est passé de 0,73 en 2013 à 0,80 en 2017 puis 0,90 en 2018, soit un gain de 23 points en valeur relative. Ce déséquilibre dans le flux entrant dans l'enseignement supérieur se répercute au niveau des effectifs comme observé dans les universités publiques où le ratio F/H s'élève à 0,62 en 2018 contre 0,43 en 2017, soit un gain de 1,9 en valeur absolue et 4,4 points en valeur relative. Les progrès significatifs et continus enregistrés dans la scolarisation des filles dans le cycle secondaire, expliquent l'évolution positive de leur représentation dans les effectifs d'étudiants.

Par ailleurs, on note un accroissement du nombre de femmes inscrites en année de licence (fin du 1er cycle du supérieur) ; l'indicateur a évolué de 531 étudiantes entre 2017 et 2018. Cependant, à ce niveau d'instruction, elles restent sous représentées par rapport aux hommes (le ratio s'élève à 0,4).

Malgré les progrès enregistrés, le taux de pénétration de l'enseignement supérieur au niveau de la population est encore relativement faible. Chez les hommes, en 2018, on compte 1 456 étudiants pour 100 000 habitants ; au niveau des femmes, l'indicateur s'élève à 964, soit un ratio F/H de 0,67. Au sein de la population âgée de 15 à 49 ans en 2018, le taux de pénétration est de 5,2% pour les femmes et 7,5% pour les hommes (EDSC 2018), soit un indice de parité F/H de 0,69 indiquant un avantage assez marqué au profit des hommes. En 2017, l'indicateur s'élevait à 3,9% pour les femmes, soit un gain de 1,3 point et 6,3% pour les hommes, soit un gain de 1,2 point.

Le milieu et le niveau de vie des populations impactent significativement sur leur accès à l'enseignement supérieur. En 2018, 0,8% des femmes rurales âgées de 15 à 49 ans ont un niveau d'instruction supérieur contre 9,9% de leurs consœurs urbaines. En 2017, l'indicateur s'élevait à 0,8 % en milieu rural contre 8,1% en milieu urbain. Le même déséquilibre est observé au niveau des hommes de la même tranche d'âge : 2,7% de ruraux contre 12,5% d'urbains en 2018, ont un niveau d'instruction supérieur.

Aussi en 2018, au sein de la population âgée de 15 à 49 ans, 0,1% de femmes et 1,2% des hommes issus de ménages les plus pauvres ont fait des études supérieures. Chez les individus ayant un niveau de vie moyen, l'indicateur est de 1,1% pour les femmes et 3,6% pour les hommes. Quant à ceux dont le niveau de vie est très élevé, 15,9% des femmes et 19,9% des hommes ont un niveau universitaire.

Ces résultats de l'accès à l'enseignement supérieur, pourraient être liés à une contingence de facteurs dont : (i) **la carte universitaire limitée** dans ses capacités d'accueil et dans sa couverture nationale. Elle peine à prendre en charge le flux croissant des nouveaux bacheliers, cela, malgré l'option du Gouvernement d'orienter une partie dans des écoles supérieures privées et la création d'une université virtuelle. Plus de la moitié des régions et généralement le milieu rural, sont les plus affectés par cette limite de l'offre d'enseignement supérieur ; (ii) **la pauvreté de nombreux ménages**, contribue beaucoup à freiner la poursuite des études supérieures qui coûtent chères malgré les bourses ou aides octroyées. De ce fait, la précarité des conditions d'études, influe négativement sur l'accès et le maintien dans ce sous-secteur, les filles vulnérables, sont les plus touchées.

Aussi, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les filières scientifiques (comme les ISEP où le ratio F/H s'élève à 0,4 : il y a environ 2 fois plus d'hommes que de femmes dans les effectifs d'étudiants).

*La tendance de l'accès au service d'enseignement supérieur est en faveur des hommes qui sont aussi plus présents que les femmes dans les apprentissages scientifiques, techniques et technologiques (ratio F/H est de 0,4 dans les ISEP). Le taux de pénétration de l'Enseignement supérieur au sein de la population âgée de 15 à 49 ans est encore faible (5,2 % pour les femmes contre 7,5 % pour les hommes). Cependant, on note une amélioration continue du ratio F/H des étudiants<sup>65</sup> qui est passé de 0,43 en 2017 à 0,62 en 2018, soit un gain d'environ 2 points en valeur absolue.*

## 2.2. ACCES AUX SERVICES DE SANTE

Le droit à la santé et à un environnement sain est garanti par l'article 8 de la Constitution du Sénégal. En outre, la Constitution dispose en son article 17 que « ... l'Etat et les collectivités publiques ont le devoir de veiller à la santé physique et morale de la famille, et en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées. L'Etat garantit aux familles en général et à celles vivant en milieu rural en particulier, l'accès aux services de santé et au bien être... ».



Source image : Projet Muskoka/UNICEF

Cette priorité est prise en compte dans l'Axe II du PSE « **Développement du Capital humain, Protection sociale et Développement durable** » cadre de référence de l'action de l'Etat.

Les bénéficiaires des services du système de santé et des actions sociales sont surtout les femmes, enfants, adolescents, personnes âgées et groupes dits vulnérables (personnes vivant avec un handicap, enfants déshérités, personnes indigentes etc.). Le secteur a mis en œuvre, au profit de ces populations, des politiques pour un accès universel aux services de santé (couverture maladie universelle, carte d'égalité des chances pour les groupes vulnérables, densification de l'offre de soins, surtout en milieu rural). Le bilan ci-après fait le point des résultats enregistrés en 2017 et 2018.

### 2.2.1. Santé de l'enfant

Des programmes et initiatives sont déroulés par le Ministère de la santé pour sauvegarder la santé infantile. Dans le cadre de la CMU, 50% des enfants âgés de 0-5 ans ont bénéficié de **la gratuité des soins** en 2018 (contre 53,8% en 2017)<sup>66</sup>. Cependant, des disparités importantes existent selon le milieu de résidence (47,4% en milieu rural et 53,1% en milieu urbain) et selon les régions. Dans les régions de Tambacounda et de Kédougou, un enfant sur dix (1/10) bénéficie de la gratuité des soins et environ 2 enfants sur 10 à Ziguinchor et à Sédhiou. Par contre, ils sont près de 6 sur 10 dans les régions centre et ouest.

<sup>66</sup> Source EDS 2018 et 2017-ANSD une limite : les données ne sont pas désagrégées selon le sexe

La lutte contre la malnutrition, le Programme élargi de vaccination, la disponibilité de certains médicaments et produits essentiels (comme le SRO-Zinc) aux niveaux national et régional, le renforcement de capacités de certains prestataires sur la Prise en Charge Intégrale de la Maladie de l'Enfant (PCIME), ont contribué à la santé des enfants. La conjugaison de ces services sanitaires a ainsi permis une baisse de la mortalité infantile de 5 points entre 2017 et 2018.

Par ailleurs, les filles de 3 à 5 ans ont un **index de développement**<sup>67</sup> supérieur à celui des garçons de la même tranche d'âge avec respectivement 69,5% et 58%. Leur score est aussi supérieur à celui des garçons dans chacun des 4 domaines de développement examinés par cet indice : alphabétisation et calcul, physique, socio émotionnel et apprentissage.

## 2.2.2. Santé maternelle

La santé maternelle reste menacée dans l'exercice de la fonction sociale de procréation et par la récurrence des violences faites aux femmes et aux filles. Ces deux préoccupations ont été retenues dans ce bilan.

### 2.2.2.1. Progrès dans la réduction de la mortalité maternelle liée à la grossesse

Durant la période 0-6 ans ayant précédé l'enquête **ESDC 2017**, sur 100 000 naissances vivantes (NV), **273 femmes âgées de 15 à 49 ans ont perdu la vie en donnant la vie**. Ce rapport de mortalité lié à la grossesse est estimé à **401 décès** pour 100 000 naissances vivantes au cours de la période 0-6 avant **l'EDS 2005**. La régression de 128 points est à consolider pour réaliser l'objectif, 127/100 000 NV à l'horizon 2030, assigné par l'OMS. A cet effet, le Gouvernement, ses partenaires au développement et des acteurs sociaux déploient de gros efforts dont :

- **Information, Sensibilisation** pour un respect des visites pré et post natales ainsi que l'accouchement dans les structures de santé. Dans ce cadre les « Bajenu gox » (relais communautaires) ont joué un rôle majeur qui a permis des progrès comme l'indique le suivi des comportements concourant à une santé reproductive des femmes cibles. Ainsi, entre 2012 et 2018, la proportion de naissances vivantes qui ont eu lieu dans une structure de santé est passée de 71% à 82 %, soit un accroissement de 11 points en valeur absolue. Cependant, 18 % des naissances vivantes ont eu lieu dans les maisons. Cette pratique lourde de conséquences pour la santé de la mère et du bébé est fortement influencée par le milieu de vie, le niveau d'instruction et de vie de la femme comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Tableau 21 : Proportion d'accouchements à la maison selon certaines caractéristiques socioéconomiques de la femme

Milieu de vie		Niveau de vie			Niveau d'instruction		
Milieu rural	Milieu urbain	Très pauvre	Moyen	Très riche	Nul	Primaire	Cycle moyen au moins
26,20%	4,30%	46%	7,80%	2,50%	25%	15%	7,80%

Source : Données EDCS 2018/ANSD



La vie en milieu rural, la faiblesse du niveau d'instruction des femmes et la pauvreté influent grandement sur la fréquence de l'accouchement à la maison.

Aussi, les régions Sud et Nord du Sénégal avec respectivement 31,5% et 24,3% d'accouchements à domicile, sont les plus affectées par cette pratique qui est aussi fréquente au centre du pays (20%). La région ouest est la moins touchée (4,4%).

- **Visites pré et post natales faites par un personnel qualifié** : de 2013 à 2018, la couverture en soins prénatals dispensés par un personnel qualifié est passée de 95% à 97% soit un gain de 2 points. 59% des femmes concernées ont effectué au moins 4 visites prénatales telles que recommandées par l'OMS. La tendance sur la période 2013-2018 est à la hausse ; la proportion est passée de 47% à 59%. Cependant, des disparités sont notables selon le milieu de vie, surtout en milieu rural ; 50% ont effectué au moins 4 visites prénatales contre 71% en milieu urbain. Quant aux visites post natales, 2 jours après l'accouchement, plus de 8 femmes sur 10 (84%) en ont bénéficié de même que leurs bébés.
- **Assistance des accouchements par un personnel qualifié** : en moyenne, durant les cinq années ayant précédé l'EDSC 2018, 74 % des accouchements ont été assistés par un personnel qualifié. L'indicateur s'élève à 63 % en milieu rural et 92% en milieu urbain. La gratuité de la césarienne dans le cadre de la CMU contribue à réduire la mortalité maternelle et néonatale mais aussi les complications (comme la fistule obstétricale).
- **Information, sensibilisation sur les enjeux et appuis pour une planification familiale : les grossesses rapprochées ou multiples** participent des facteurs qui éprouvent l'organisme de la femme et concourent à l'élévation du taux de la mortalité maternelle et infantile. Elles pèsent sur le budget familial (dépenses de santé et de nutrition de l'enfant et de sa maman) et limitent le développement personnel des femmes (Education/formation professionnelle) ainsi que leur disponibilité pour participer à la production. L'espacement des naissances permet à la femme de combiner de façon intelligente et responsable sa fonction de mère (génitrice et éducatrice principale de l'enfant) et ses activités de formation et / ou de production (facteurs de son autonomie). Ceci, pour son bien-être et celui de la famille qui jouirait ainsi de plus de revenus, d'un « capital santé » renforcé et d'une gestion plus efficace sur le plan de l'éducation des enfants.

Malgré les interventions dans ce cadre (campagnes de sensibilisation menées autour du concept « **Moytu nef** »<sup>68</sup>, amélioration de l'accessibilité et de la disponibilité des produits contraceptifs dans tout le réseau des structures de santé), on enregistre une faible adoption de la Planification familiale. En 2018, chez les femmes en union, le taux de prévalence de l'emploi d'une méthode contraceptive quelconque est de 27% dont 25% utilisent une méthode moderne. L'usage de la contraception est largement plus répandu chez les femmes non mariées et sexuellement actives, soit 45%.

En milieu rural, l'adoption d'une méthode moderne de contraception est à la hausse. Le taux a évolué de 6,5% en 2011 à 20% en 2018 soit un TAMA de 17,4%. Les campagnes d'information et de sensibilisation ainsi que les formations déroulées dans le cadre de projets et programmes sectoriels divers, combinées aux avancées notables de la scolarisation en milieu rural, participent des facteurs explicatifs. L'instruction des populations facilite leur information sur la Planification familiale et la mesure de ses enjeux, ce qui est déterminant pour son appropriation. Ainsi, en 2018, le taux de prévalence de la contraception moderne chez les femmes en union, âgées de 15 à 49 ans, s'élève à 21% pour les non instruites, 33,7% pour celles de niveau primaire et 29,1% pour celles de niveau supérieur ou égal au cycle moyen.

Par ailleurs, le taux d'emploi de la contraception moderne décroît avec la baisse du niveau de vie des ménages. Il s'élève à 35 % chez les femmes relevant des ménages les plus aisés, 24,7% chez celles ayant un niveau de vie moyen, contre seulement 14,6% pour celles appartenant aux ménages les plus pauvres.

<sup>68</sup> Ce concept Ouolof, renvoie aux grossesses rapprochées

Des disparités importantes sont notées entre les régions. A l'Ouest du Sénégal, la prévalence pour une méthode moderne est de 34,8%. L'indicateur s'élève à 22,8% au Nord, 20,7% à l'Est et 18,4% au Sud. La même tendance prévaut pour l'usage d'une méthode moderne. Les résistances socioculturelles combinées à l'insuffisante instruction et à la pauvreté dans ces régions pourraient être en cause dans la faible adoption de la planification familiale.

Pour consolider les résultats enregistrés suite aux interventions ci-dessus, les difficultés des femmes à accéder à des services sanitaires de qualité doivent être levées ou minorées. En effet, 51,5% des femmes enquêtées lors de l'EDSC 2018 déclarent avoir eu des problèmes d'accès, du fait de l'insuffisance de moyens financiers (43%) ou de l'éloignement de la structure de santé (20,8%), de problèmes de sécurité (13,3%), de permission du conjoint (12,2%) entre autres. Ce diagnostic est plus marqué en milieu rural (61%) et chez les femmes pauvres ou non instruites (respectivement 74% ; 60%).

### 2.2.2.2. Santé reproductive des adolescentes

Le Ministère de la santé et ses partenaires ont utilisé divers canaux pour informer et sensibiliser les parents de même que leurs filles adolescentes, sur les méfaits des mariages et grossesses précoces. Cependant ces pratiques perdurent.

La tendance de cette précocité de la nuptialité a légèrement régressé sur la période 2011- 2018. L'âge médian de la première union est passé de 19,3 ans à 20,4 ans. Par ailleurs, 18% des femmes en union, âgées de 25 à 49 ans, déclarent avoir eu leur premier bébé avant 18 ans.

On observe une disparité selon la zone, le niveau de vie et d'instruction de ces adolescentes, comme l'illustre le tableau ci-dessous :

Tableau 22 : Proportion de filles de 15 à 19 ans ayant commencé leur vie procréative en 2018

Milieu de vie		Niveau de vie		Niveau d'instruction		
rural	urbain	Quintile 1 : Ménages les plus pauvres	Quintile 1 : Ménages les plus riches	Nul	Primaire	Cycle moyen au moins
18,3%	10 %	7,26%	7,4,3%	28%	15%	7,8%

Source : EDSC 2018/ ANSD

La précocité de la vie féconde affecte environ deux fois plus les adolescentes rurales (18,3%) que celles vivant en urbain (10%). En outre, les filles des ménages riches sont moins touchées (4,3%) que celles des familles très démunies (26%). De même, ces données du tableau, montrent que plus la jeune fille est instruite, moins elle est affectée par ce fléau.

Dans le même cadre, il faut signaler les nombreuses grossesses dans l'espace scolaire avec 1162 cas en 2016<sup>69</sup>. Un peu plus de la moitié des établissements ciblés (52,7%) dans cette étude du GEEP<sup>70</sup> sont affectés par ce phénomène qui menace la santé des adolescentes victimes et compromet leur scolarisation. En effet, 44,3% des filles enceintes ou mères, abandonnent ou suspendent leur scolarité et 37,3% redoublent leurs classes.

Ainsi, le mariage et la précocité d'une vie féconde exposent les adolescentes (filles âgées de 15-19 ans) à des grossesses et accouchements précoces qui menacent leur vie, affectent leur scolarisation et leur participation à la vie active.

<sup>69</sup> L'échantillon a été agrandi pour améliorer la couverture de l'étude : 872 sur 1309 CEM et lycées publics (soit 66,6%) contre 549 établissements sur 1278 en 2014 soit : 42,9%).

<sup>70</sup> Groupe pour l'Etude et l'Enseignement de la Population

### 2.2.3. Prévalence des infections au VIH

**Exposition au VIH-SIDA** : le taux de prévalence du VIH/Sida demeure globalement faible. Chez les sujets âgés de 15 à 49 ans examinés, 0,7% sont séropositifs en 2013 contre 0,4 en 2017, soit une baisse de 0,3 point en valeur absolue<sup>71</sup>. Les femmes sont plus affectées que les hommes, avec cependant une baisse en leur faveur, car le ratio d'infection F/H qui était à 1,6<sup>72</sup> en 2010 s'élève à 1,2 en 2017. Quatre régions sont les plus affectées : Ziguinchor (1,9% chez les femmes et 1% chez les hommes), Kolda (1,5% chez les femmes et 1,5% chez les hommes), Kaffrine (1,2% chez les femmes et 0,3% chez les hommes) et Kédougou (1% chez les femmes et 0,6% chez les hommes). La pauvreté de nombreux ménages qui affecte 76,0% des ménages de Kolda et 71,3% de Kédougou<sup>73</sup>, l'ignorance, les rapports sexuels et des grossesses précoces, conjuguées au développement de la prostitution (lié par exemple à l'exploitation aurifère à Kédougou) expliquent entre autres, la persistance de l'infection au VIH/SIDA et sa prévalence plus marquée chez les femmes.

*Dans le cadre de la CMU, 50% des enfants âgés de 0-5 ans ont bénéficié de la gratuité des soins en 2018 (contre 53,8% en 2017). La conjugaison de plusieurs services sanitaires de prévention ou de prise en charge des maladies de l'enfant, a permis une baisse de la mortalité infantile de 5 points entre 2017 et 2018.*

## 2.3. PROTECTION SOCIALE

### 2.3.1. Couverture maladie universelle

La « Couverture Maladie Universelle » (CMU) offre la possibilité aux personnes les plus démunies de bénéficier d'une couverture du risque maladie. Les personnes couvertes par les régimes obligatoires (IPM, IPRES et Imputation budgétaire) constituent 11 % de la population. Pour les 89 % qui restent, l'Etat du Sénégal a choisi de s'appuyer sur **les mutuelles de santé et les régimes d'assistance médicale** (Initiatives de gratuité : paquet de services pour les enfants de moins de 5 ans, césarienne, Plan sésame, dialyse entre autres).

Créée en 2015, l'Agence de la CMU a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement de la Couverture Maladie Universelle à travers la gestion des régimes autres que ceux obligatoires.

Les résultats enregistrés en 2017 et 2018 sont présentés ci-dessous.

- **le Taux de couverture de la population par rapport au risque maladie** : il s'élève à **49,64%**<sup>74</sup> en 2018, soit environ une personne sur deux. L'écart est estimé à près de 25 points par rapport à l'objectif (au moins 75% à l'horizon 2021). En 2017, l'indicateur qui était de 49,30% a peu évolué par rapport à 2018 (gain de 0,3 point).

Les mutuelles de santé constituent un élément majeur du dispositif visant la couverture maladie universelle.

Tableau 23 : Accès des femmes et des hommes aux mutuelles de santé en 2017 et 2018

		2017	2018
<b>Effectifs enrôlés dans les mutuelles de santé communautaires</b>	Total	2 718 499	2 999 896
	Homme	nd	1 409 951
	Femme	nd	1 589 945 <sup>75</sup>
	Ratio F/H	nd	1,12

Source : Rapport de contribution Bilan Parité 2018/Agence CMU

<sup>71</sup>Source EDS 2017/ ANSD

<sup>72</sup>Enquête démographique et sociale (EDS MICS 2010)

<sup>73</sup>ESP II 2011

<sup>74</sup>Source : Rapport ACMU contribution au bilan de la Parité en 2017-2018

<sup>75</sup>Estimation car les données disponibles ne sont pas systématiquement désagrégées selon le sexe ; un nouveau système d'information informatisé est en cours de mise en place (Source : DG ACMU/M Développement communautaire, de l'Equité sociale et territoriale)

Les femmes représentent environ 53% des bénéficiaires des mutuelles de santé<sup>76</sup> en 2018.

Leur pourcentage en 2017 n'est pas renseigné.

Dans le même cadre, les rapports EDS 2018 et 2017/ANSD informent qu'en milieu rural, 4,2% des populations des ménages ruraux et 2,5% au niveau urbain bénéficient des services d'une mutuelle communautaire, contre respectivement 3,7% et 2,2% en 2017.

Quant aux initiatives de gratuité dans le cadre de la CMU, les résultats en termes d'effectifs des bénéficiaires sont les suivants :

- **Gratuité de services de santé pour les enfants de moins de 5 ans** : même si le nombre de bénéficiaires enregistrés entre 2017 et 2018 a considérablement diminué (- 812 858 en valeur absolue et environ -31% en valeur relative)<sup>77</sup>, le résultat reste très significatif (1 822 651 enfants en 2018 et 2 635 509 en 2017). La désagrégation selon le sexe n'a pas été précisée pour cet indicateur. En milieu rural, 47,4 % des enfants ciblés contre 53,5% en milieu urbain ont bénéficié de ce service en 2018 contre respectivement 63,4 % et 48,2 %<sup>78</sup> en 2017.
- **Gratuité de la césarienne** : en 2018, 17 945 femmes qui ont accouché par césarienne ont bénéficié de la gratuité de cette intervention. Elles étaient 19 809 en 2017, soit une baisse en valeur absolue de 1 864 et 9,5% en valeur relative.
- **Plan Sésame**, le nombre de bénéficiaires est passé de 145 995 en 2017 à 73 202 en 2018, soit un recul de 50%. Le nombre de bénéficiaires selon le sexe n'est pas précisé.

Globalement, on relève un recul important de tous les résultats enregistrés dans le cadre des initiatives de gratuité entre 2017 et 2018. De même, les insuffisances (couverture, désagrégation des données) des statistiques fournies, associées à l'absence d'une analyse, limitent l'information sur les résultats enregistrés et les processus qui les ont générés durant la période sous revue.

### 2.3.2. Bourses de Sécurité familiale (BSF)

Le Programme de Bourses de Sécurité familiale participe des filets sociaux concourant à la protection sociale des groupes vulnérables. En effet, c'est une aide conditionnelle du Gouvernement aux ménages pauvres qui, moyennant 100 000 FCFA par an, s'engagent à déclarer leurs enfants à l'état civil, à disposer d'un carnet de vaccination à jour pour les enfants en bas âge et à scolariser ceux qui sont d'âge scolaire.

Relevant de la Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN), la mise en œuvre du programme a permis l'identification et la validation des ménages éligibles. Au total, 442 053 ménages sont inscrits sur le Registre national unifié (RNU) en 2017 comme en 2018. Le milieu rural étant plus affecté par la pauvreté (69% des ménages<sup>79</sup>), 283 893 ménages ruraux ont été inscrits dans le RNU, soit 64,22%.

Les bénéficiaires de cette aide sont au nombre de 291 224 ménages, soit 65,8% des inscrits dans la base, parmi lesquels 158 456 chefs de ménage femmes (54,4%) et 132 768 chefs de ménage hommes (45,6%). Aussi, 1 200 254 enfants dont 587 721 filles, soit 49 % et 613 033 garçons, soit 51% des ménages allocataires de la BSF, jouissent de ses retombées en termes de scolarisation, de vaccination des tout-petits, d'inscription à l'état civil, entre autres.

<sup>76</sup>Source : Estimation ACMU

<sup>77</sup>Cause diminution non précisée ; données non désagrégées selon le sexe

<sup>78</sup>Sources : EDSC 2017 et 2018 / ANSD

<sup>79</sup>Source : Rapport EDS 2015/ANSD

Le tableau ci-dessous renseigne sur le niveau de couverture de la demande (enregistrée dans le RNU) dans les quatre régions les plus pauvres du Sénégal.

Tableau 24 : Couverture de la demande (enregistrée) en BSF dans les 4 régions les plus pauvres du Sénégal<sup>80</sup> en 2017 et 2018

Région	Nombre de ménages inscrits dans le registre national unique (RNU)		Nombre de ménages allocataires de BSF		Taux couverture des inscrits dans le RNU	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Kolda	40 310	40 310	29 866	29 866	74,1%	74,1%
Kédougou	9 347	9 347	7 067	7 067	75,6%	75,6%
Sédhiou	19 863	19 863	14 780	14 780	74,4%	74,4%
Fatick	34 066	34 066	22 475	22 475	66,0%	66,0%

Source : DGPN Rapport de contribution bilan de la Parité 2017-2018

Dans les régions de Kolda, Kédougou et Sédhiou, environ 3 ménages sur 4 enregistrés dans la base, sont allocataires de la BSF. La région de Fatick, avec 66%, a le plus faible taux de couverture de la demande officiellement enregistrée. Globalement, dans les quatre régions, ce sont **74 188 ménages vulnérables qui ont bénéficié de ce soutien financier** important pour des populations confrontées à des besoins sociaux multiples dans un contexte de pauvreté.

Si on considère la part de chaque région par rapport à l'ensemble des ménages allocataires (291 224), la région de Dakar, avec 37 760 ménages bénéficiaires, soit 13%, est la mieux servie. Elle est suivie des régions de Thiès (11%) et de Kolda (10%). Les régions de Kédougou (2%), Matam (4%), Kaffrine et Saint - Louis (5%) sont les moins servies.

### 2.3.3. Carte d'égalité des chances (CEC)

La CEC est un programme prioritaire du Gouvernement du Sénégal qui s'inscrit dans l'Axe II du PSE. Elle est instituée par la Loi d'Orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 (en son article 3) et réglementée par le décret d'application 2012-1038 du 03 octobre 2012 portant création des commissions techniques départementales chargées d'instruire les demandes de la CEC et de promouvoir l'éducation spéciale. La CEC permet aux personnes vivant avec un handicap d'accéder aux services sociaux de base (éducation, santé, formation, emploi, transport, réadaptation...).

Globalement, 50 006 personnes vivant avec un handicap sont bénéficiaires d'une CEC en 2018, dont 29 003 hommes (58%) et 21 003 femmes (42%). Parmi ces bénéficiaires, il y a 3 520 jeunes âgés de 15 à 35 ans dont 1 471 femmes (soit 42%) et 2 049 hommes (58 %).

Parallèlement, 25 507 personnes vivant avec un handicap sont attributaires d'une Bourse de Sécurité Familiale, 17 614 sont inscrites dans des mutuelles de santé et 613 ont un accès gratuit au réseau de transport public « Dakar Dem Dik ». **Ces données ne sont pas désagrégées selon le sexe.**

Ce résultat est limité par l'insuffisance du budget du programme rapporté à la taille des bénéficiaires potentiels qui, par ailleurs, ont des difficultés d'accès à l'état civil qui détermine leur éligibilité au programme CEC. La situation des bénéficiaires en 2018 n'a pas évolué par rapport à celle de 2017. Il serait important que ce programme pertinent voit chaque année son budget augmenter au regard de la population vivant avec un handicap avoisinant 3,5% des populations âgées de 5 ans et plus en 2018<sup>81</sup>.

Le programme CEC s'est doté d'un système d'information en voie de renforcement. Il reste à être interconnecté avec ceux des programmes de filets sociaux (Bourses de sécurité familiale, Couverture maladie universelle).

<sup>80</sup>Source : ESPS II 2011/ANSD

<sup>81</sup>Source/ Rapport EDSC 2018 / ANSD

## **Recommandations pour renforcer les résultats du Programme**

- renforcer le budget du programme de la carte d'égalité des chances ;
- améliorer l'accès des personnes vivant avec un handicap à l'état civil. La pièce d'état civil est nécessaire pour être inscrit dans le registre des candidats à la BSF ;
- réactiver et renforcer la capacité technique du système d'information de la carte d'égalité des chances pour un meilleur suivi des indicateurs traceurs désagrégés associés à la production et aux avantages associés ;
- interconnecter les systèmes d'information des programmes de protection sociale des groupes vulnérables.

## **2.4. ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE**

Le Gouvernement du Sénégal, à travers le Plan Sénégal émergent (PSE) ambitionne de créer les conditions d'un développement durable marqué, entre autres, par une faible émission de gaz carbonique. A cette fin, la Lettre de Politique sectorielle 2016-2020 est structurée autour de deux axes stratégiques portant respectivement sur la Gestion de l'Environnement et des Ressources naturelles d'une part, et la Promotion du développement durable, d'autre part. Quatre programmes sous-tendent ces axes :

- lutte contre la déforestation et la dégradation des terres ;
- conservation de la biodiversité et gestion des aires protégées ;
- lutte contre les pollutions, nuisances et les effets néfastes des changements climatiques ;
- pilotage, coordination et soutien aux services et aux acteurs du secteur.

La prise en compte du genre dans ces 4 programmes est examinée ci-après.

### **2.4.1. Lutte contre la déforestation et la dégradation des terres**

Les axes d'intervention de ce programme portent sur la lutte contre les feux de brousse, l'aménagement et l'exploitation durable des formations forestières.

La présence des femmes dans les Comités de prévention/lutte contre les feux de brousse a été instituée. Dans ce cadre, leur accès aux formations et équipements a été renforcé.

#### **2.4.1.1. Reforestation et reconstitution du couvert végétal**

Un ciblage particulier des femmes a été opéré pour le traitement des semences forestières, la production de plants en pépinières et les activités de plantations (bois de village, gestion des écosystèmes de mangrove). Aussi, dans les zones de culture de riz sous pluie, des femmes ont bénéficié d'un appui et de formations en Techniques de Gestion Durable des Terres (GDT)<sup>82</sup>. De nombreuses infrastructures de Défense et Restauration des Sols (DRS) et de Conservation des Eaux et des Sols (digues anti-sel, aménagement de bassins versants, cordons pierreux, etc.) sont réalisées pour renforcer les capacités productives et la résilience de toutes les actrices et acteurs face aux changements climatiques.

#### **2.4.1.2. Renforcement de l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans les organisations de producteurs de charbon de bois.**

Après la restructuration des structures locales de gestion des ressources naturelles, les organisations qui s'activent dans l'exploitation forestière ont été restructurées afin de mieux impliquer les femmes.



Désormais, la production de bois d'énergie s'effectue dans le cadre d'un nouveau schéma organisationnel décentralisé. Au total, 132 GIE, 30 Unions des GIE, 07 Fédérations régionales et un réseau national ont été mis en place.

L'accès des femmes aux divers organes de gestion selon les niveaux d'organisation se présente comme suit :

- **dans les GIE**, la représentation des femmes au sein des Bureaux exécutifs est de 41% dans les zones Est (Tambacounda-Kédougou) et Sud (Kolda, Sédhiou) et 48 % dans les zones Centre et Nord (Kaolack, Kaffrine, Matam). Dans la zone Centre, dix (10) sur quinze (15) postes de Président de GIE sont occupés par des femmes, soit 66,6%. La majeure partie des postes de Trésorier sont aussi occupés par des femmes, soit 76% en zone Est, 80 % en zone Centre et 89% en zone Sud.
- **dans les Unions de GIE**, la représentativité des femmes s'élève à 33% en zone Est, 43% en zone Centre et 47% en zone Sud. Les postes de Trésorier sont entièrement occupés par des femmes en zone Sud contre 69% en zone Est et 80% en zone centre. Quatre (4) des trente (30) Unions sont présidées par des femmes.
- **dans les Fédérations régionales**, chaque Bureau exécutif est composé de 6 membres élus. A Kolda, le bureau est paritaire, alors qu'à Kaffrine, tous les postes sont occupés par des femmes. Dans les 4 autres fédérations (Sédhiou, Tambacounda, Kaolack Matam), l'organe de gestion compte plus d'hommes que de femmes.
- **au sein du Réseau national**, la Présidence du Bureau exécutif est assurée par une femme. Aussi, le trésorier et le trésorier adjoint sont des femmes.

#### **2.4.1.3. Renforcement de la participation des femmes à la filière charbon de bois**

La réforme de la filière bois-énergie a entraîné un accroissement fulgurant du nombre de femmes et de jeunes qui s'adonnent à l'exploitation du charbon de bois, suite à leur participation aux formations en techniques de coupe et de carbonisation qui étaient au paravent réservées uniquement aux hommes. Le nombre de femmes productrices de charbon est actuellement estimé à **3 900 sur 11 089 producteurs**, soit 35 % alors qu'il était rare de voir une femme s'adonner à l'exploitation commerciale du bois-énergie. En effet, elles n'étaient responsables que de l'exploitation du bois mort pour la cuisson.

#### **2.4.1.4. Implication des femmes dans l'exploitation durable des forêts**

La mise en œuvre de Programmes/Projets sectoriels dans les régions de Sédhiou, Kolda et Ziguinchor ont permis de financer 258 sous-projets productifs, pour un montant de 2 045 219 617 F CFA dont 657 544 570 F CFA pour les femmes, soit 32,15%. On peut citer, entre autres :

- l'appui de 103 ruchers, avec une dotation de 3 181 ruches dont 55% aux femmes et 45% aux hommes. Un accroissement de 12% des revenus annuels des opérateurs ciblés dans le secteur de la transformation (Miel, Anacarde et Fruits) a été constaté.
- l'appui à la création de micro entreprises rurales : 37 Unités de Transformation et de Commercialisation (UTC) dans les filières mangue/fruits forestiers, miel et anacarde, dont 60% pour des femmes ainsi que 04 moulins décortiqueurs (mil, maïs, riz) pour les GPF, contribuant à réduire la pénibilité de la transformation des céréales assurée par les femmes.
- la création de 2 729 emplois (2 231 temporaires et 498 permanents) dont 57% pour les femmes et 43% pour les hommes.

Ainsi, des pistes pour l'autonomisation financière de la femme rurale au Sud ont été largement ouvertes.

### 2.4.1.5. Renforcement des capacités individuelles et organisationnelles

Sur la période 2017 – 2018, les principaux résultats enregistrés dans le cadre du renforcement des capacités individuelles et organisationnelles sont :

- 9 142 bénéficiaires directs dont 60 % de femmes, pour la mise en place de plantations, de ruches, la construction d'unités de transformation, de magasins de stockage et la participation à des manifestations commerciales ;
- 2 906 acteurs dont 1 490 femmes, formés dans plusieurs domaines : gestion administrative et financière, techniques de séchage de mangue et de récolte de miel, développement organisationnel ;
- 52 groupements renforcés en développement organisationnel, gestion administrative et financière, marketing, leadership, planification stratégique, préparation campagne de production, mise en relation ;
- 03 Coopératives agroalimentaires communautaires (CAC) mises en place (dont la CAC/Mangues et Fruits forestiers, dans le cadre d'une collaboration avec le PADERCA<sup>83</sup>) avec deux femmes parmi les présidents.

### 2.4.1.6. Renforcement du revenu des bénéficiaires des interventions

Suite aux renforcements des capacités des actrice et acteurs, divers domaines ont été investis pour étendre ou intensifier les activités de production (maraichage, arboriculture, aviculture, apiculture) ou de transformation de produits agroforestiers. Les revenus propres, particulièrement ceux des femmes, sont renforcés, ce qui contribue à leur autonomisation. Le tableau ci-dessous renseigne, par zone et domaine d'activités, sur les revenus des acteurs et actrices.

Tableau 25 : Revenus selon le sexe des producteurs en agroforesterie

Zone	Revenu global FCFA	Revenu des femmes	Revenu des hommes	Part des femmes	Part des hommes
Est	6 363 069 940	859 211 700	5 503 858 240	13,5%	86,5%
Centre	91 309 750	70 014 280	21 295 470	76,7%	23,3%
Sud	8 912 049 730	1 113 541 715	7 798 508 015	12,5%	87,5%
Cumul revenu	15 366 429 420	2 042 767 695	13 323 661 725	13,3%	86,7%

Source : Rapport de Contribution au bilan de la Parité 2018 MEDD

Par ailleurs, la réalisation de 31 Puits hydrauliques équipés pour l'accès à l'eau potable<sup>84</sup>, combinée à l'accroissement des revenus propres des femmes ont entraîné une amélioration des conditions de vie des femmes et de leurs ménages. En effet, 2 682 bénéficiaires des interventions sectorielles dont 1 252 femmes (47%) ont déclaré bénéficier d'une nette amélioration de leurs conditions de vie socio-économiques dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'habitat, de l'alimentation (des jeunes enfants notamment) et de l'accès au téléphone et à l'eau potable.

<sup>83</sup>Projet d'Appui au Développement Rural en Casamance

<sup>84</sup>Ce qui contribue à la réduction de la pénibilité de la corvée d'eau assurée par les femmes

## 2.4.2. Conservation de la Biodiversité et Gestion des Aires Protégées

Dans ce deuxième Programme, les femmes sont de plus en plus présentes dans les activités liées à la gestion de la chasse et à l'écotourisme, dans les campements de chasse et réserves communautaires des forêts territoriales et classées. On peut citer dans ce cadre :

- l'enregistrement d'une femme amodiataire, gestionnaire d'un campement de chasse de 45 000 ha dans le Niombato 2, Département de Nioro, Région de Kaolack ;
- la promotion d'emplois pour les femmes (guides, personnel d'appui, etc.) dans les réserves de faune (ex : Bandia) et le développement d'activités d'autonomisation des femmes des communautés environnantes (fonds de crédit, équipements d'allègement des travaux des femmes, cueillette et transformation de produits forestiers).

## 2.4.3. Lutte contre les pollutions, les nuisances et les effets néfastes des changements climatiques

Les activités du Programme 3 n'ont pas été renseignées. En effet, aucun résultat fourni et aucune activité déroulée n'ont été invoqués dans le cadre de l'atteinte des objectifs de ce Programme.

## 2.4.4. Pilotage, coordination et gestion administrative

Ce programme cherche à améliorer la gouvernance environnementale et promouvoir l'économie verte.

L'autonomisation des femmes ne peut être optimale qu'avec le renforcement de leurs capacités à tous les niveaux. C'est pourquoi le PROGEDE 2 a mis en place un dispositif ciblé pour mieux répondre aux besoins des femmes et leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans l'exploitation et la gestion forestière. Des sessions de formation ont été tenues sur plusieurs thématiques :

- techniques et méthodes de mise en valeur de ressources : 3 368 femmes ont été formées sur les techniques de coupe et carbonisation ;
- techniques de maraichage (85 femmes bénéficiaires), de culture hydroponique<sup>85</sup> (08 formées) et de greffage 18 formées ;
- prophylaxie aviaire : 29 femmes formées ;
- gestion financière : 40 femmes formées pour leur permettre d'assumer leur rôle et responsabilité dans les Comité inter villageois de gestion de la forêt ;
- gestion de micro entreprises pour les revendeurs de foyers améliorés ;
- construction de foyers « Banex » 3 384 femmes formées ;
- surveillance des forêts : le nombre de femmes parmi les formés est passé de 0 à 5 %.

La demande de formation provenant des femmes devient de plus en plus forte compte tenu des revenus que ces dernières tirent désormais de leurs activités.

## 2.4.5. Difficultés

Les effets combinés de la prise en compte du genre dans le secteur de l'Environnement et du Développement durable et la réalisation d'actions pilotes au profit des femmes dans les projets développés par le Ministère durant ces dernières années, ont permis d'enregistrer de nombreuses avancées en ce qui concerne le statut et l'autonomisation de la femme en lien avec la protection de l'environnement et la lutte contre les changements

<sup>85</sup>Culture réalisée sur un substrat neutre et inerte, substrat régulièrement irrigué d'un courant de solutions qui apportent des sels minéraux et des nutriments essentiels à la plante.

climatiques. Cependant, de nombreux obstacles persistent encore, notamment :

- l'insuffisance des ressources pour une mise à l'échelle des bonnes pratiques de prise en compte du genre, réalisées par les projets et programmes appuyés par les Partenaires techniques et financiers ;
- la précarité de la situation sociale et économique des femmes du fait de la déforestation et la dégradation des terres liées aux changements climatiques ;
- l'exploitation abusive des ressources naturelles, par d'autres acteurs, qui hypothèque leur disponibilité et les activités des femmes y relatives ;
- la difficulté du contrôle par les femmes de la terre productive même celle restaurée : les terres infertiles ou dégradées leur sont affectées ou prêtées mais si elles sont restaurées, il y a des risques qu'elles les perdent car elles n'en sont pas souvent propriétaires ;
- la méconnaissance des mécanismes du financement vert et du financement climat pour les femmes.

## 2.5. ACCES A L'EAU ET A L'ASSAINISSEMENT

Le nouvel agenda international pour un développement durable, dont l'horizon est fixé à 2030, insiste sur l'équité en accordant une attention particulière aux besoins des femmes, des filles et des personnes en situations de vulnérabilité. Les femmes ont été souvent ignorées des politiques publiques de l'eau et de l'assainissement. Or, du fait de leur poids démographique (50,1% de la population) et des rôles socio-économiques qu'elles jouent particulièrement dans l'approvisionnement en eau du ménage en milieu rural et dans les travaux domestiques, il est important de les intégrer dans la planification et la mise en œuvre de la politique sectorielle afin d'escompter des résultats qui répondent à leurs besoins pratiques et intérêts stratégiques.

La proportion de ménages utilisant une source d'eau améliorée<sup>86</sup> destinée à la boisson et à d'autres usages domestiques, est passée de 81 % en 2017 à 80,6% en 2018 soit une légère baisse de 0,4 point de la couverture des ménages. En milieu rural, le taux de couverture des ménages a évolué de 68,4% à 69,1%, soit un progrès de 0,7 point. Au niveau de la population âgée de 15 à 49 ans, 79,4% ont recours à une source d'eau améliorée en 2018 avec 70,6% en milieu rural et 90,9 % en milieu urbain.

Parallèlement, en 2018, 30,3 % des ménages ruraux s'approvisionnent en eau à partir de sources non améliorées<sup>87</sup> et 22,9% (contre 24% en 2017, soit une régression de 1,1% ) continuent d'utiliser des puits non protégés. En plus de sa pénibilité (puisage parfois manuelle et transport de la charge, par portage sur de longues distances), cette activité consomme du temps. En effet, 12,3% des personnes chargées de la corvée de l'eau (généralement les femmes) ont déclaré y consacrer au moins 30 minutes par jour<sup>88</sup>. Le PUDC, à travers la réalisation ou la réhabilitation de plusieurs ouvrages hydrauliques (100 forages et châteaux d'eau), a contribué à l'amélioration de l'accessibilité et de la disponibilité de l'eau potable en zone rurale. En effet, ce Programme à travers le renforcement du réseau de forages ruraux (+ 58%) a entraîné une diminution significative de l'usage des eaux de surface par les ménages et une baisse du niveau de risque de maladies liée à une eau souillée. En outre, la réduction significative de la distance moyenne à parcourir pour accéder à une eau potable, passée de 1,74 km à 0,93 km, (soit une diminution de 47% en valeur relative), a contribué à réduire la pénibilité de l'approvisionnement en eau par portage.

Quant aux ménages urbains, leur accès à l'eau des robinets a baissé. Le taux de couverture a évolué de 88,5% en 2013 à 88,1% en 2017 puis 82,2% en 2018, soit une baisse de 6,3 points sur la période. La croissance démographique et l'urbanisation rapide requièrent des investissements importants pour répondre favorablement à la demande en eau potable.

Pour mieux cerner les contraintes et s'ateler à les lever, le Ministère de l'Eau et de l'Assainissement a déroulé

<sup>86</sup>Renvoie aux robinets, forages,

<sup>87</sup>Source : RGPFAE 2013, EDSC 2017 et 2018

<sup>88</sup>Source : Rapport étude de la contribution du PUDC à l'autonomisation de la femme rurale / ONP 2019

diverses activités sur la période 2017-2018 dont :

- l'enquête « WASH » : cette étude analyse les différences sexo-spécifiques dans l'accès à l'eau, à l'hygiène et à l'assainissement, en tenant compte du sexe du chef de ménage ;
- l'intégration de la dimension Genre dans les documents de politiques stratégiques sectoriels (LPSD 2016-2025, Manuel de procédures des projets d'assainissement en milieu rural) et dans les projets et programmes. Ce résultat découle de la mise en œuvre du Programme Genre, Hygiène et Assainissement (PGHA) pour lequel une convention a été signée entre le Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement et ONU Femmes ;
- l'élaboration du Plan d'actions de la stratégie nationale de l'assainissement en milieu rural (SNAR) ;
- la réalisation d'un manuel de formation des formateurs (trices) en GHM<sup>89</sup> ;
- la réalisation d'une étude Connaissance, Attitude et Pratique (CAP) sur la GHM dans les régions de Louga et de Kédougou ;
- la réalisation de 29 édicules Publics sensibles au genre<sup>90</sup>.

Le Programme sectoriel « Eau et Assainissement », dans sa Composante amélioration des conditions socio-économiques des femmes et des jeunes, vise à contribuer à l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes et des jeunes dans certaines communes rurales des régions de Louga et Kaffrine.

L'étude diagnostique a permis d'évaluer la situation actuelle des associations de femmes et jeunes et d'analyser leur rôle, leurs forces et faiblesses. Un plan d'action a été proposé, les résultats de sa mise en œuvre sont attendus au courant de 2019.

Par ailleurs, les capacités techniques financières et organisationnelles des associations de femmes et de jeunes ainsi que leur leadership ont été renforcés. Un programme de marketing et communication est mis en place, des partenariats internes et externes dynamiques et productifs sont promus, un système de suivi-évaluation est institué.

## Recommandations

- rendre effective la prise en compte de la dimension Genre dans les organes de décisions et de mise en œuvre de la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) ;
- veiller à ce que la budgétisation sensible au Genre soit effective dans les projets et programmes sectoriels en vue ;
- réaliser le plan d'action du projet PSEA sur l'autonomisation des femmes et des jeunes dans la région de Louga ;
- veiller à l'accessibilité universelle des ouvrages hydrauliques et d'assainissement en cours ou à réaliser.
- faire en sorte que les conditions et pratiques qui contribuent à la préservation de la qualité de l'eau soient effectives.

*La proportion de ménages ruraux ayant accès à une source d'eau améliorée a évolué de 68,4% à 69,1%, entre 2017 et 2018. Quant aux ménages urbains, leur accès à l'eau des robinets se dégrade : 88,5% en 2013, 88,1% en 2017 puis 82,2% en 2018.*

<sup>89</sup>Gestion de l'hygiène menstruelle

<sup>90</sup>Source : Rapport Final d'évaluation du PGH (2018)

## 2.6. SERVICES DE L'URBANISME, DU LOGEMENT ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE

Les principaux indicateurs pour lesquels des données ont pu être mobilisées concernent l'accès au logement et aux professions d'architecte et de géomètre.

L'accès au logement est encore très faible au Sénégal. En 2017, considérant la population âgée de 15 à 49 ans, environ une femme sur cent (1,1%) et quatre hommes sur cent (3,8%) sont propriétaires individuellement d'une maison en milieu urbain. Les indicateurs sont respectivement de 0,7% et 11,5% en milieu rural. Parmi ces propriétaires, 12,2% des femmes et 16,7 % des hommes ont leur nom qui figure sur l'acte de propriété<sup>91</sup>.

Concernant les métiers liés au secteur, en 2018, on trouve 14,6% de femmes et 85,4% d'hommes au sein des architectes. Chez les géomètres les femmes représentent 28% et les hommes 72% des effectifs. L'accès à ces professions est dominé par les hommes ; très peu de femmes s'y intéressent encore. Une sensibilisation et la réouverture de l'école nationale d'architecture pourraient améliorer la représentation des femmes dans ces métiers.

Le pourcentage de femmes au niveau des Directeurs nationaux dans ce secteur est faible et a même baissé de 3%. Il est passé de 17% en 2017 à 14% en 2018 malgré la création de deux Directions générales au sein du département mais qui sont toutes dirigées par des hommes.

### Recommandations

- renforcer les formations sur le concept genre et impliquer le maximum de personnes surtout les autorités (Directeurs nationaux) ;
- mettre en place une base de données sensibles au genre ;
- sensibiliser les services responsables de la collecte sur la nécessité de désagréger les indicateurs.

## 2.7. SERVICES DU MINISTERE DE LA JEUNESSE



Légende : Source image : Global Impact / Participantes au Forum de l'ANPEJ sur l'entreprenariat des jeunes et des femmes de Thiès (2018)



Des jeunes bien formés constituent un espoir d'avenir prometteur auquel aspire toute nation. La prise en charge de leurs besoins spécifiques, leur formation et l'appui à leur insertion socioéconomique appellent à une attention et des moyens conséquents à déployer par les autorités.

Le bilan du département porte sur des services offerts aux jeunes filles et garçons d'une part, et leur participation à la gouvernance du secteur, d'autre part. Le tableau ci-dessous informe sur les résultats des activités de renforcement de capacités déroulées.

Tableau 26 : Répartition selon le sexe des bénéficiaires de formation du Ministère de la Jeunesse en 2017 et 2018

Indicateur	2017			2018		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Nombre de jeunes encadrés au niveau des collectivités éducatives	2 070	763	1 307	2 703	1 046	1 657
Nombre de Directeurs de collectivités éducatives recyclés	92	80	12	97	89	8
Nombre de jeunes ayant bénéficié d'une formation pour être moniteurs de collectivités éducatives	844	512	332	888	468	420

Source : Rapport de Contribution du Ministère de la Jeunesse au bilan de la Parité en 2018

**Renforcement des capacités des acteurs sur le terrain** : en 2017, on recense plus de filles que de garçons, soit 63,1% contre 36,8%.

Suite à cet encadrement, des jeunes filles ont intégré des garderies d'enfants pour plus tard, être enrôlées dans le système éducatif après être reçues dans les centres régionaux de formation du personnel de l'éducation (CRFPE).

En 2018, le pourcentage de jeunes encadrés dans les collectivités éducatives est de 61,3% pour les filles contre 38,6% pour les garçons. Etant donné le caractère ludique que certains attribuent aux fonctions de moniteurs de collectivités, les jeunes garçons ne sont pas très enclins à subir la formation. Pourtant, le diplôme de moniteur de collectivité éducative est un diplôme d'Etat qui pourrait aider à s'orienter dans divers emplois.

Cependant, le nombre de garçons qui subissent la formation théorique est plus important que celui des filles (512 contre 332 en 2017 et 468 contre 420 en 2018) mais ils ne poursuivent pas souvent le processus de formation jusqu'à terme. Cet état de fait nécessite des campagnes de sensibilisation surtout au niveau de ces centres pour inciter les garçons à y faire carrières au regard des avantages que cela leur offre.

S'agissant des directeurs de collectivités éducatives, 80 hommes et 12 femmes ont été formés en 2017, pour respectivement 89 et 8 en 2018. Le nombre de femmes a diminué même si le nombre de directeurs bénéficiaires a augmenté. Un programme de sensibilisation en direction des jeunes filles, pour les inciter à poursuivre leur carrière malgré les obstacles qu'elles pourraient rencontrer, devrait y être déroulé pour arriver à l'égalité d'accès des filles comme des garçons aux fonctions de cadres.

**Appui à l'insertion des jeunes dans le tissu économique** : en 2017, 1 238 jeunes promoteurs de projets ont bénéficié d'un financement de l'ANPEJ<sup>92</sup> dont 756 hommes et 482 femmes, soit respectivement 61% et 39%. Ces projets ont généré 3 392 emplois directs dont 2 307 pour les hommes (68%) et 1 085 pour les filles (32%). Les

<sup>92</sup> Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes



critères de sélection des projets ont porté sur la rentabilité et la capacité à créer des emplois. Le profil relatif au sexe du promoteur n'a pas été pris en compte et la plupart des projets approuvés ont porté sur des activités dans le domaine agricole ou artisanal peu pratiquées par les jeunes filles. Cela explique la disparité en faveur des hommes.

Par ailleurs, 9 910 emplois directs ont été créés dans les Domaines agricoles communautaires en 2015 et 3 393 en 2018.

**Ecoute et Conseils des adolescents** : en 2017, on recense 102 162 cibles touchées par les Centres dédiés (CCA)<sup>93</sup>. Les filles représentent 49 275 (48%) et les garçons 52 887 (52%). En 2016, le nombre de bénéficiaires des services de ces Centres s'élève à 33 311 filles et 26 585 garçons. En 2015, les Sages-femmes des CCA ont consulté 5 374 adolescentes et jeunes pour divers motifs dont les règles douloureuses, les troubles des menstrues, les infections sexuellement transmises, les problèmes de virginité et la contraception ou planification familiale.

**Mobilisation des jeunes dans le cadre du service civique national** : en 2018, 88 jeunes Volontaires d'Appui aux Communes (VAC) ont été formés dont 56 garçons (65%) et 31 filles (35%). En 2017, cette activité a permis la formation de 99 volontaires de l'agriculture dont 64 garçons (63,5%) et 36 filles (36,5%).

Si l'on comprend pourquoi les filles s'activent beaucoup dans les associations communautaires et le pourquoi de leur faible représentation, il sera trouvé et opéré des possibilités pour renforcer leur présence tout en les projetant vers l'emploi ou surtout l'auto-emploi avec des revenus décents.

**Sensibilisation et dépistages au VIH SIDA / IST** : en 2018, la semaine Jeunes-SIDA organisée dans 13 régions a permis de sensibiliser les jeunes sur les IST et le VIH-SIDA. Aussi, 4 051 dépistages ont été opérés pour un objectif de 4 200 soit un taux de réalisation de 96,4%. Cependant, ces résultats ne sont pas désagrégés par sexe, ce qui empêche de déceler et mesurer les disparités et le cas échéant fonder le développement de programmes permettant d'y remédier.

**Accès aux postes de décision** : le Ministre est une femme et le Secrétaire général un homme. Le Cabinet compte 6 membres dont deux (2) femmes et quatre (4) hommes. Le secteur a un (1) Directeur Général qui est un homme. Parmi les cinq (5) Directeurs nationaux, quatre (4) sont des hommes. Une (1) femme et deux (2) hommes ont en charge la coordination des Programmes et Projets sectoriels.

Au niveau déconcentré, on compte une (1) seule femme parmi les quatorze (14) chefs de services régionaux. Sept (7) femmes et trente-huit (38) hommes sont responsables des CDEPS. Globalement, l'équipe de pilotage est nettement dominée par les hommes (63 sur un effectif de 76, soit 82,9 %).

## Recommandations

- promouvoir le leadership féminin dans l'accès aux postes de responsabilité ;
- renforcer les capacités des différents acteurs (services, ASC-Mouvements de Jeunesse-OSC) sur la dimension genre et le budget sensible au genre ;
- organiser des séries de plaidoyers auprès des autorités du Ministère ;
- tenir des séances de sensibilisation avec les Directeurs, Chefs de services et responsables de projets et programmes ;
- doter la cellule genre de ressources financières et matérielles suffisantes pour l'institutionnalisation du genre et l'opérationnalisation du plan d'actions de la Cellule.

<sup>93</sup>Centre de Conseils des Adolescents

## 2.8. DOMAINE DU SPORT

Le sport contribue à l'épanouissement physique, intellectuel et mental et au bon fonctionnement de l'organisme. En outre, il permet un brassage multiculturel favorable à la paix entre les individus et les peuples. Le sport est donc transversal aux trois axes du PSE.

La participation aux activités sportives et pilotage du secteur est examinée ci-dessous.

### 2.8.1. Participation des femmes et des hommes aux activités sportives

Les trois indicateurs ci-dessous sont analysés pour apprécier la participation des hommes et des femmes aux activités sportives en 2017 et 2018.

Tableau 27 : Participation des femmes dans le secteur du Sport en 2017 et 2018

Indicateur	Situation		
	2017	2018	
Répartition des titulaires d'une Licence sportive	<b>Total</b>	24 620	152 808
	Homme	20 165	122 402
	Femme	4 455	30 457
	<b>% Femme</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>82%</b>	<b>80%</b>
Répartition des Présidents de fédérations ou Groupements sportifs	<b>Total</b>	58	58
	Homme	56	56
	Femme	2	2
	<b>% Femme</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>
Nombre de techniciens ou encadreurs qualifiés	<b>Total</b>	285	224
	Homme	265	206
	Femme	23	18
	<b>% Femme</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>

Source : Rapport de contribution du Ministère des Sports au bilan de la Parité 2017-2018

En 2018, sur 10 sportifs titulaires d'une licence, on compte 8 hommes. Les femmes représentent donc 20% des licenciés. Entre 2017 et 2018, l'indicateur a progressé de 26 002 points en valeur absolue et de 2 points en valeur relative.



Légende : Source image : FIBA / Participation de l'équipe nationale féminine de basket à la coupe du monde de la discipline en 2018 en Tunisie

Une grande disparité existe dans la représentation des femmes par rapport aux hommes aussi bien au niveau de la Présidence des fédérations ou Groupements sportifs (4% de femmes contre 96 % d'hommes), que dans l'encadrement technique qui compte 8% de femmes et 92 % d'hommes, soit environ 1 femme et 9 hommes sur 10 encadreurs.

## 2.8.2. Participation au pilotage du secteur

Le Département est dirigé par un homme, assisté au niveau central par une équipe composée<sup>94</sup> d'un Secrétaire général et de 7 Directeurs nationaux dont 3 femmes et 4 hommes.

Au niveau déconcentré, on compte 44 chefs de service dont 4 femmes et 40 hommes.

Le secteur du sport est également dominé par les hommes aussi bien chez les pratiquants professionnels et amateurs que dans le pilotage et l'encadrement technique. Les perceptions de nombreuses communautés, influencées par les croyances traditionnelles ou religieuses et aussi par l'ignorance des vertus du sport, constituent des contraintes à la pratique de cette activité par les femmes. Le renforcement de l'éducation sportive à l'école, au niveau des médias avec la participation des « Bajenu Gox » et autres relais communautaires en plus de la sensibilisation lors des consultations ou soins médicaux, etc., contribueront très fortement à faire évoluer les mentalités sur cette question.

<sup>94</sup>Les données sur la composition du Cabinet selon le sexe ne sont pas disponibles

# CHAPITRE 3

## PARTICIPATION A LA GOUVERNANCE, AUX INSTITUTIONS, AUX FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE

L'accès des femmes aux postes de décision, à tous les niveaux économique, social et politique, est un aspect important qui peut fortement contribuer à rendre les processus de conception, de planification, de mise en œuvre et de suivi des politiques publiques, inclusifs.

Cette troisième partie du rapport bilan de la Parité traite de la situation des femmes et des hommes dans les institutions totalement ou partiellement électives, dans le gouvernement, dans les départements ministériels, dans l'administration territoriale, au niveau des forces de défense et de sécurité et dans la diplomatie. Elle aborde aussi l'accès à la justice, la situation des violences faites aux femmes et aux filles, le suivi et l'accompagnement des ministères pour la prise en compte du genre dans leurs politiques et la contribution de certains Programmes transversaux à leurs résultats.



## 3.1. REPRESENTATION AU SEIN DES INSTITUTIONS TOTALEMENT OU PARTIELLEMENT ELECTIVES

L'Assemblée nationale, le Conseil économique social et environnemental, le Haut Conseil des Collectivités territoriales et les Conseils territoriaux sont concernés.

### 3.1.1. Représentation à l'Assemblée nationale

#### 3.1.1.1. Représentation globale

Suite aux élections législatives du 30 juillet 2017, la 13<sup>ème</sup> législature mise en place compte 165 députés dont 69 femmes (soit 41,8 %) et 96 hommes (soit 58,2 %).

Ce résultat positionne le Sénégal à la 1<sup>ère</sup> place au sein de la CEDEAO, et aux 7<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> rang mondial dans le Classement UIP<sup>95</sup> respectivement en 2017 et 2018. Le caractère impair du nombre de sièges dans certains départements, combiné à la pratique des partis politiques et coalitions de partis consistant à investir quasi systématiquement les hommes comme têtes de liste, constituent des obstacles à la Parité absolue.

Pour le scrutin proportionnel, le système du plus fort reste, en vigueur, favorise les hommes qui sont généralement têtes de liste et disposent du pouvoir de décision au sein des partis et coalitions de partis (par exemple lors de la confection des listes).

#### 3.1.1.2. Organes de l'Assemblée

Rappelons que le Bureau de l'Assemblée nationale est renouvelé au courant du mois d'Octobre de chaque année. Les Présidents des groupes parlementaires administrativement constitués y siègent et ont les mêmes rangs et prérogatives que ses membres. Ils sont également membres de droit de la Conférence des Présidents. La Loi n°2015-19 du 18 août 2015 a modifié le règlement intérieur de l'Assemblée pour intégrer notamment la Parité dans la composition du Bureau. En effet, l'art 14 alinéa 2 dispose que « Les vice-Présidents, les Secrétaires et les Questeurs sont élus au scrutin de liste, pour chaque fonction, respectant la Parité Homme - Femme, conformément aux dispositions de la Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 ».

Le tableau ci-dessous renseigne sur la situation de la représentation des femmes et des hommes au sein des organes suite aux renouvellements d'octobre 2017 et 2018.

Tableau 28 : Représentation des hommes et des femmes au sein des organes de l'Assemblée nationale en 2017 et 2018

Variable		Membres du Bureau Assemblée nationale	Présidents de Commission	Membres des Bureaux de Commission
Oct. 2017	Total <sup>96</sup>	16	11	43
	Homme	9	9	27
	Femme	7	2	16
	% Femme	43,75%	18,2%	37,2%
	% Homme	56,25%	81,8%	62,8%
Oct. 2018	Total <sup>97</sup>	16	11	43
	Homme	8	9	27
	Femme	8	2	16
	% Femme	50%	18,2%	37,2%
	% Homme	50%	81,8%	62,8%

Source : Secrétariat Général de l'Assemblée nationale (Direction des Services législatifs et Direction de la Recherche et de la Documentation) mars 2020 ; site Assemblée nationale



<sup>95</sup>Union Inter Parlementaire mondiale

<sup>96</sup>Sans les Présidents des 2 Groupes Parlementaires de la majorité et de l'opposition

<sup>97</sup>Sans les Présidents de l'Assemblée nationale et des 2 Groupes Parlementaires

**Le Bureau de l'Assemblée nationale**, outre le Président de l'institution, est constitué de 16 membres dont 8 Vice-Présidents (5 hommes et 3 femmes), 6 Secrétaires élus (3 hommes et 3 femmes), 2 Questeurs (1 homme et 1 femme)<sup>98</sup>. Dans le bureau mis en place en octobre 2017, la parité n'est pas strictement respectée (43,75% de femmes et 56,25% d'hommes) de même que l'alternance des sexes entre le Président et le 1<sup>er</sup> Vice-Président de l'institution et entre le 7<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> Vice-Président qui sont du même sexe (masculin).

En octobre 2018, avant l'ouverture de la session, les députées femmes se sont mobilisées pour réclamer le respect strict de la parité dans le Bureau. Elles ont partiellement eu gain de cause car le Bureau mis en place, est globalement paritaire avec une alternance de sexe des 8 Vice-Présidents. Il en est de même, des 6 Secrétaires et des 2 Questeurs. Cependant, le Président et le 1<sup>er</sup> Vice-Président de l'institution sont encore des hommes.

La représentation au sein du Bureau de l'Assemblée nationale sur la période 2012-2018 est présentée dans le tableau ci-dessous.

*Tableau 29 : Evolution de la Composition du Bureau de l'Assemblée nationale entre 2012 et 2018*

Période	Président		Vice-Président		Secrétaire élu		Questeur	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2011-2012	0%	100%	25%	75%	50%	50%	50%	50%
2012-2013	0%	100%	50%	50%	16,6%	83,4%	50%	50%
2013-2014	0%	100%	50%	50%	16,6%	83,4%	50%	50%
2014-2015	0%	100%	50%	50%	16,6%	83,4%	50%	50%
2015-2016	0%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
2016-2017	0%	100%	56,25%	43,75%	50%	50%	50%	50%
2017-2018	0%	100%	43,75%	56,25%	50%	50%	50%	50%
2018-2019	0%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

Sources : Rapport de mise en œuvre de la LPA 2017/ONP et SG Assemblée nationale (Direction des Services législatifs et Direction de la Recherche et de la Documentation) / Requête ONP

A la lumière des données ci-dessus et malgré l'existence d'un cadre juridique interne favorable<sup>99</sup>, le respect strict de la parité dans le pourvoi des postes de Vice-Présidents, reste un défi à relever. Des progrès sont cependant enregistrés au niveau des Secrétaires élus et des Questeurs dont la distribution entre homme et femme, est paritaire depuis 2015.

Concernant les **Bureaux des Commissions techniques permanentes**, la représentation masculine domine. En octobre 2017 comme en octobre 2018, les Bureaux des 11 commissions techniques mis en place, comptent 43 membres dont 27 hommes, soit 62,8 % et 16 femmes soit 37,2 %. Par ailleurs, il y a 2 femmes et 9 hommes au sein des 11 Présidents de Bureau de Commission technique soit 18,2% de femmes et 81,8% d'hommes.

Sur la période 2011-2018, le pourcentage de femmes dans les Bureaux des Commissions techniques est passé de 14% à 37,2%, soit un progrès de 23,2 points. Celui des hommes a régressé d'autant de points, car ayant évolué de 86% à 62,8%. Concernant la Présidence des Bureaux des Commissions techniques, le pourcentage de femmes a doublé, passant de 9,1% en 2011 à 18,2% en 2018.

*L'alternance des sexes dans le pourvoi des postes des organes et la consolidation de la réforme du Règlement intérieur de l'Assemblée nationale pour l'application de la parité dans les Bureaux des Commissions techniques, s'imposent afin de permettre aux femmes et aux hommes élu(e)s de jouir des mêmes droits d'accéder aux postes de direction des organes de l'institution parlementaire.*

<sup>98</sup> Les présidents de groupe parlementaire siègent au bureau et ont les mêmes rangs et prérogatives que ses membres.

<sup>99</sup> Décret n°2011- 819 du 16 juin 2011, portant application de la loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme dans les institutions électives et semi électives et leurs organes ; Règlement intérieur de l'Assemblée nationale révisée par la loi organique n° 2015-19 du 18 août 2015, modifiant celle organique n° 2002-20 du 15 mai 2002, modifiée, portant Règlement intérieur de l'Assemblée nationale,



### 3.1.2. Représentation au sein du Conseil économique social et environnemental

La loi constitutionnelle n° 2012 - 16 du 28 septembre 2012 portant révision de la constitution a institué le CESE qui est une assemblée consultative auprès des pouvoirs publics. Il est obligatoirement saisi pour avis, par le Président de la République, des projets de loi, de programmes et de plans à caractère économique, social ou environnemental. Il peut être au préalable, associé à leur élaboration.

Le CESE favorise la collaboration entre l'Etat et les principaux secteurs du pays à travers leurs représentants et assure leur participation à la vie politique, économique sociale et environnementale. Aussi, il promeut une politique de dialogue et de coopération avec les assemblées consultatives créées auprès des collectivités locales<sup>100</sup>.

Le CESE est composé de cent vingt (120) Conseillers et comprend un Bureau et dix (10) Commissions techniques dotées chacune d'un Bureau.

Rappel : si la loi sur la Parité vise les institutions totalement et partiellement électives, son décret d'application cite, parmi les domaines d'application, le Bureau et les Commissions techniques du CESE.

#### 3.1.2.1. Conseillers

Le CESE, en plus du Président (qui est nommé), est composé de **120 membres dont 80 permanents et 40 associés**.<sup>101</sup> Ils sont tous nommés par le Président de la République. Parmi les Conseillers permanents, 48 sont proposés par des **organisations socio professionnelles** et 32 sont des **personnalités qualifiées** choisies par le Président de la République, en raison de leur compétence en matière économique, scientifique, culturelle et environnementale<sup>102</sup>. Les membres permanents ont un mandat de 5 ans et ne peuvent faire plus de deux mandats consécutifs. Quant aux membres associés nommés par le Président de la République sur proposition du (de la) Président(e) du CESE<sup>103</sup>, ils ont un mandat annuel renouvelable. Le tableau ci-dessous renseigne sur la représentation des femmes et des hommes au sein des membres de l'Institution.

Tableau 30 : Participation des femmes au CESE durant les mandats de 2013-2018 et 2018-2023

Variable		Membres Permanents		Membres associés	Total
		Organisations Socio professionnelles	Personnalités qualifiées		
Avril 2013 Avril 2018	Total	48	32	40	120
	Homme	39	26	31	96
	Femme	Variable	Variable	Variable	24
	% Femme	18,8%	18,8%	22,5%	20,0%
	% Homme	81,2%	81,2%	77,5%	80,0%
Août 2018 Août 2023	Total	47	33	40	120
	Homme	37	Variable	30	96
	Femme	10	Variable	10	24
	% Femme	21,3%	Variable	25,0%	20,0%
	% Homme	78,7%	87,9%	75,0%	80,0%

Sources : Courriers n° 00255 / 9 mars 2020 SG CESE ; n° 0295 du 15 mai 2020 SG CESE  
 Décret n° 2013-480 du 12 avril 2013 portant nomination des membres du CESE  
 Décret n° 2018-1459 du 08 août 2018 portant désignation des membres associés du CESE  
 Décret n° 2018-1460 du 08 août 2018 portant nomination des membres du CESE  
 (Direction des Services législatifs et Direction de la Recherche et de la Documentation) / Requête ONP

<sup>100</sup>Extrait de la Loi organique n° 2012-28 du 28 décembre 2012 (Art 1 et 2) portant organisation et fonctionnement du CESE

<sup>101</sup>Les 120 membres sont nommés par Décret.

<sup>102</sup>Décret n° 2013 du 11 janvier 2013, fixant les conditions de désignation des membres du CESE

<sup>103</sup>Décret n°2013- 732 du 28 mai 2013 portant adoption du Règlement intérieur du CESE ; Chapitre III Attributions du/de la Président (e) du Bureau (Art 8).

L'année 2018 correspond au début du mandat en cours au CESE (2018-2023). On dénombre 24 femmes et 96 hommes parmi les 120 conseillers, soit respectivement 20% et 80%. C'est dans la catégorie des Personnalités qualifiées qu'il y a le moins de femmes (6 contre 26 hommes soit 12,1%). La représentation est largement en faveur des hommes aussi bien pour les Conseillers issus des organisations professionnelles (21,3 %), que pour les membres associés (20%).

Par rapport au mandat précédent (2013-2018), globalement le pourcentage de femmes (20%) n'a pas changé. Cependant on constate au sein des représentants des organisations professionnelles comme des membres associés, que le nombre de femmes a augmenté d'une unité. Par contre, les Conseillères issues des personnalités qualifiées sont passées de 6 à 4.

### 3.1.2.2. Organes du CESE

Le Tableau ci-dessous renseigne sur le niveau de respect de la parité alternée dans la composition du Bureau du CESE et des Bureaux des Commissions.

*Tableau 31 : Répartition selon le sexe des membres du Bureau du CESE et des Bureaux des Commissions en 2017 et 2018*

Variable		Membres du Bureau du CESE <sup>104</sup>	Présidents de Commission	Membres des Bureaux de Commission
Mandat				
2017	Total	13	10	30
	Homme	7	9	25
	Femme	6	1	5
	% Femme	46,1%	10,0%	16,7%
	% Homme	53,9%	90,0%	83,3%
2018	Total	13	10	30
	Homme	7	8	26
	Femme	6	2	4
	% Femme	46,1%	20%	13,5%
	% Homme	53,9%	80%	86,5%

Sources : Rapport mise en œuvre de la Loi sur la Parité ONP 2017 ; Courrier n° 00255/9 mars 2020/SG CESE ; Délibération n° 2018-02 du 7 décembre 2018 - Election membres du Bureau CESE ; Délibération n° 2018-01 du 7 décembre 2018 - Election Bureaux des Commissions du CESE

En 2017 comme en 2018, il y a 6 femmes et 7 hommes dans les Bureaux du CESE constitués, soit respectivement 46,1% et 53,9%.

**Concernant les Bureaux des Commissions techniques permanentes**, les hommes sont nettement majoritaires (83,3% contre 16,7% de femmes en 2017). En 2018 les taux de représentation sont respectivement de 86,5% et 13,5% pour les hommes et les femmes. Ce constat est aussi valable au niveau du poste de Président de Commissions techniques, malgré le progrès de 10 points, enregistré entre 2017 et 2018 (le pourcentage de femmes est passé de 10% à 20%).

<sup>104</sup> Effectif englobe la Présidente de l'Institution

### 3.1.3. Représentation au Haut Conseil des Collectivités Territoriales (HCCT)

Assemblée consultative instituée en 2016 par le Président de la République pour accompagner le processus de développement des territoires, le HCCT vise à apporter une touche nouvelle à l'Acte III de la décentralisation. Il a pour mission de renforcer la participation active des acteurs territoriaux à la définition, l'instauration et l'évaluation des politiques publiques territoriales. Ainsi, il intervient, opportunément, à travers la formulation d'avis qui reflètent les préoccupations des populations.

#### 3.1.3.1. Hauts Conseillers

Le Haut Conseil des collectivités territoriales compte 150 membres dont **80 élus (es) et 70 nommés (es)** pour un mandat de cinq ans (2016-2021).

Le tableau ci-dessous renseigne sur la représentation des femmes et des hommes durant la mandature 2016-2021.

Tableau 32 : Participation des femmes au Haut Conseil des Collectivités Territoriales sur la période 2016 - 2018

Statut des Conseillers	2016			2017			2018		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Conseillers élus	48	32	80	48	32	80	48	32	80
Conseillers nommés par le Président de la République	50	20	70	50	20	70	50	20	70

Sources : - Rapport Mise en œuvre de la Loi sur la Parité Absolue/ONP 2017  
- Courrier n° 0303 / HCCT /SG du 7 mai 2020

A la suite des élections de 2016 pour le choix des 80 membres permanents du HCCT, 32 femmes ont été élues, soit 40% et 48 hommes, soit 60%. Les nominations ont concerné 20 femmes et 50 hommes, soit respectivement 28,5% et 71,5%. Globalement, pour les années 2017 et 2018, l'institution compte 34,7% de femmes et 65,3% d'hommes.

#### 3.1.3.2. Organes du HCCT

Le Bureau du HCCT et celui des commissions sont renouvelés chaque année.

Le Bureau de 11 membres constitué en 2016 compte 5 femmes et 6 hommes dont le Président de l'Institution qui est nommé, soit un taux de 45,5% pour les femmes et 54,5% pour les hommes. Ces parts respectives dans la représentation, n'ont pas évolué sur la période 2016-2018.

Tableau 33 : Répartition selon le sexe des membres des organes Haut Conseil des Collectivités Territoriales sur la période 2016 - 2018

Statut des Conseillers	2016			2017			2018		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Membres Bureau du HCCT	6	5	11	6	5	11	6	5	11
Membres des Bureaux des Commissions permanentes	24	9	33	25	8	33	25	7	32
Président (e) s des Commissions permanentes	9	2	11	9	2	11	10	1	11

Sources : - Rapport Mise en œuvre de la Loi sur la Parité Absolue/ONP 2017  
- Courrier n° 0303 / HCCT /SG du 7 mai 2020

Au niveau des **Bureaux des 11 Commissions techniques**, le pourcentage de femmes est dégressif sur la période 2016-2018 (27% ; 24% ; 21%). Aussi, on compte 2 femmes seulement pour 9 hommes à la fonction de Président de Commission (soit 18%). L'accès des femmes à ce poste de responsabilité a régressé en 2018 avec 1 seule femme contre 10 hommes soit 9%.

*La représentation au sein du HCCT est largement en faveur des hommes aussi bien au niveau des Conseillers que des membres des Bureaux des Commissions techniques. Dans la composition de ces derniers, on observe une régression dans la représentation des femmes. L'intégration des dispositions de la Loi sur la Parité dans les règlements intérieurs du HCCT et du CESE ainsi que dans la désignation des membres nommés, devrait contribuer à réduire l'écart de parité au sein de ces institutions.*

### 3.1.4. Représentation au sein des collectivités territoriales

#### 3.1.4.1. Conseillers territoriaux

En 2017 et 2018, la situation de la représentation des femmes et des hommes dans les Conseils territoriaux et de leurs organes installés suite aux élections départementales et municipales de 2014 n'a pas beaucoup évolué. En effet, globalement 27 761 conseillers (dont 13 348 femmes et 14 503 hommes) ont été élus pour un mandat de 5 ans. Parmi eux, on dénombre 2 816 Conseillers départementaux (1 309 femmes et 1 507 hommes) et 24 945 Conseillers municipaux (11 949 femmes et 12 996 hommes).

Il y a environ trois fois plus de femmes parmi les **Conseillers municipaux** dans la mandature 2014-2019 (47,9%) que dans celle qui a précédé en 2009-2014 (15,9%). La parité est réalisée au niveau des Conseillers dans une commune sur trois au moins (36,4%). Ce grand bond dans la représentation des femmes dans les Conseils municipaux est lié à l'application pour la première fois de la loi sur la Parité absolue à ces élections locales.

Les **Conseils départementaux**, nouveaux ordres de collectivités qui ont remplacé le niveau région, comptent 46,5% de femmes et 53,5% d'hommes.

#### 3.1.4.2. Organes des Conseils territoriaux

Dans les **Bureaux des Conseils**, on dénombre en moyenne 17,5% de femmes avec respectivement 22,4 % et 12,6% aux niveaux départemental et municipal. Les hommes y représentent 77,6% et 87,4. La parité n'est pas respectée dans la composition de nombreux Bureaux. En effet, certains ont estimé qu'il n'existait pas dans le décret d'application de la loi sur la parité, encore moins dans le CGCL, de dispositions claires définissant les modalités pratiques de mise en œuvre au sein des bureaux des Conseils territoriaux. Par ailleurs, en renvoyant à des listes, les dispositions législatives et réglementaires sur la parité ne semblent viser que les élections de listes (et non les élections à candidatures individuelles).

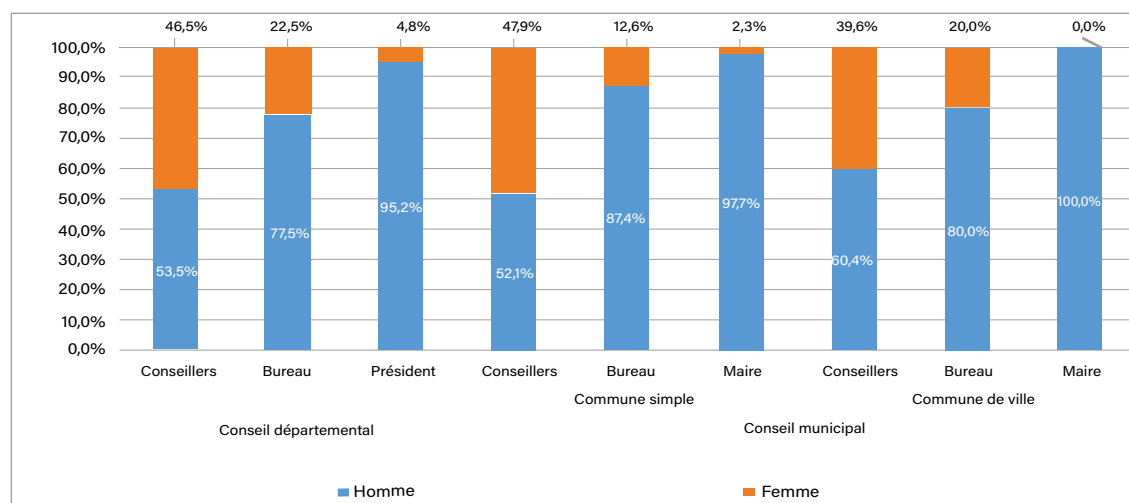
Cependant, des recours pour non-respect de la parité ont été introduits auprès de la Cour Suprême. Celle-ci après examen a invalidé les Bureaux des Communes de Kaolack, Keur Massar, Mermoz Sacré cœur, entre autres. Elle a ensuite demandé une reprise des élections pour former un nouveau Bureau en respectant l'esprit de la LPA. La Cour a considéré que la parité alternée qui figure dans la loi et pour les listes n'est qu'une modalité. Il appartient à ceux qui organisent l'élection des membres des organes de prendre les dispositions nécessaires pour que les candidatures et l'élection qui s'en suit respectent la parité. Pour prévenir des contentieux de même nature lors des prochaines élections, il urge de procéder à une harmonisation entre la LPA et les textes relatifs à la mise en place des membres des organes des Collectivités territoriales et de les vulgariser largement.

Dans ce cadre, l'ONP a formulé des propositions de réformes du Code général des Collectivités territoriales, dans cinq (5) de ses articles<sup>105</sup>. Elles ont été partagées avec les autorités du Ministère en charge des Collectivités territoriales, le Ministère de l'Intérieur, et les Organisations de la société civile.

Concernant les **Maires**, seules 13 femmes (et 439 hommes) ont été élues en 2014 soit 2,3 %. Il n'y a aucune femme parmi les 5 Maires de villes<sup>106</sup> jusqu'en 2018 année à laquelle une femme a accédé à la tête de la ville de Dakar suite à la destitution du titulaire ; 2 femmes et 40 hommes sont élus **Présidents de Conseil départemental**.

En définitive, l'accès des femmes aux organes des Conseils territoriaux reste un défi à relever.

**Figure 11 : Participation des femmes aux Conseils municipaux 2014 - 2018**



Source : Profil Genre des Collectivités locales / CAEL 2015

*En dépit des progrès enregistrés, le Sénégal peine à atteindre la Parité absolue (50/50) au sein des institutions totalement ou partiellement électives (Assemblée nationale, Conseils locaux, HCCT, CESE).*

*Le renforcement du leadership des femmes et de la communication sur la Parité, l'harmonisation des dispositifs juridiques existants avec la Loi sur la Parité, et l'engagement des diverses familles d'acteurs, permettront d'améliorer les résultats obtenus, en vue de l'atteinte de la parité des sexes dans le domaine politique.*

<sup>105</sup> Ces propositions portent notamment sur les dispositions des articles 31, 43, 95, 156 et 168 du CGCL, relatifs aux bureaux et commissions des Conseils départementaux, municipaux et de Villes.

<sup>106</sup> Villes de Dakar, Pikine, Guédiawaye, Rufisque et Thiès

## 3.2. PARTICIPATION AU GOUVERNEMENT ET DANS L'ADMINISTRATION

### 3.2.1. Gouvernement

En 2017 comme en 2018, la composition du gouvernement est restée stable avec trente-neuf (39) membres<sup>107</sup> dont huit (8) femmes et trente-et-un hommes (31), soit respectivement **20,5% et 79,5%**. Cette situation peut être considérée comme un recul par rapport aux meilleurs résultats enregistrés depuis 2003. Il s'agit des gouvernements d'avril 2012 (23,1%) et d'octobre 2012 (22,6%)

Le tableau ci-dessous illustre la participation féminine dans les gouvernements constitués sur la période 2003-2018.

Tableau 34 : Evolution de la participation des femmes au Gouvernement de 2003 à 2018

Date et PM <sup>108</sup>	Homme	Femme	Total <sup>109</sup>	% Femme	Réf
2003_Id. Seck 2	28	7	35	20,0	Décret n° 2003-666 du 27 août 2003
2004_M Sall 1	33	9	42	21,4	Décret n° 2004-562 du 26 avril 2004
2006_M Sall 2	32	9	41	22,0	Décret n° 2006-1315 du 23 novembre 2006
2007_A Soumaré	25	5	30	16,7	Décret n° 2007-828 du 19 juin 2007
2009_S Ndiaye 1	30	4	34	11,8	Décret n° 2009-452 du 1er mai 2009
2009_S Ndiaye 2	29	4	33	12,1	Décret n° 2009-1432 du 24 décembre 2009
2012_A Mbaye 1	20	6	26	23,1	Décret n°2012-429 du 4 avril 2012
2012_A Mbaye 2	24	7	31	22,6	Décret n° 2012-1163 du 29 octobre 2012
2013_A Toure	27	6	33	18,2	Décret n° 2013-1223 du 02 septembre 2013
2015_B A Dione1	33	7	40	17,5	Décret n° 2015-855 du 22 juin 2015
2017_B A Dione 2	31	8	39	20,5	Décret n0 2017-1533 du 7 septembre 2017
2018_B A Dione 2	31	8	39	20,5	Décret n0 2017-1533 du 7 septembre 2017

Source : Décrets cités dans la colonne Référence

Sur la période 2003-2018, la représentation des femmes dans le Gouvernement est fluctuante ; le maximum (23,1%) est enregistré en 2012 ; le minimum (11,8%) en 2009. Le TAMA sur la période est faible (+ 0,16%). Les femmes restent faiblement représentées dans l'équipe gouvernementale, ce qui n'est guère en phase avec l'article 7 de la Constitution qui engage l'Etat à favoriser à l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats et fonctions, comme le stipule le Protocole de Maputo auquel le Sénégal a adhéré depuis 2003.

<sup>107</sup>Décret n°2017-1533 du 7 septembre 2017

<sup>108</sup>PM : Premier Ministre

<sup>109</sup>Total englobant le Premier Ministre et les Ministres sectoriels



### 3.2.2. Administration et Diplomatie

Les promotions, pour la plupart des cadres de l'Administration, sont généralement décidées en Conseil des ministres.

Ces nominations à des postes de décision dans l'administration centrale ou déconcentrée, dans l'Administration territoriale ou dans les missions diplomatiques relèvent du pouvoir discrétionnaire du Président de la République. Ainsi, en 2017 et 2018, des hommes et des femmes ont été promus à des postes clés de décision avec une forte prédominance des hommes comme l'illustre le tableau ci-dessous.

**Tableau 35 : Représentation des femmes et des hommes dans les nominations à certains postes clés en 2017 et 2018**

Poste	2017			2018		
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
Secrétaire Général	19	2	17	13	2	11
Directeur Général	23	4	19	10	0	10
Directeur national	51	7	44	42	10	32
Ambassadeur ou Consul	16	3	13	29	9	20
Gouverneur ou Adjoint Gouverneur	13	1	12	18	3	15
Préfet ou Adjoint au Préfet	14	1	13	10	1	9
Directeur de service régional dont Inspecteurs d'académie	9	1	8	13	0	13
Président Conseil Administration	1	0	1	4	0	4
Président Conseil de surveillance	4	1	3	5	0	5
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>20</b>	<b>130</b>	<b>144</b>	<b>25</b>	<b>119</b>
% Femme	100%	13,3%	86,7%	100%	17,4%	83,6%
% Homme	100%	86,7%	13,3%	100%	82,6%	17,4%

Source : Site du Gouvernement- Communiqués Conseils de Ministres 2017-2018

En 2017, 150 agents ont été nommés aux postes clés évoqués ci-dessus dont 20 femmes et 130 hommes soit respectivement 13,3%, et 86,7%. En 2018, l'effectif des femmes promues à ces postes de responsabilité est de 25 sur 144, soit 17,4%. L'indicateur a gagné 5 points en valeur absolue et 4 points en valeur relative. Parallèlement le pourcentage des hommes est passé de 86,7% à 82,6%, soit une régression d'environ 4 points en valeur relative.

La disparité entre les femmes et les hommes dans les nominations demeure une constante, même s'il y a une nette amélioration en 2017 et 2018 par rapport aux années précédentes comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 36 : Bilan des nominations en Conseils de Ministres de 2011 à 2018, selon le sexe des bénéficiaires**

Année	Total	Homme	Femme	% Femme
2011	190	165	25	13,20%
2012	309	278	31	10,00%
2013	460	421	39	8,50%
2014	265	233	32	12,10%
2015	224	196	28	12,50%
2016	223	196	27	12,10%
<b>2017</b>	<b>197</b>	<b>168</b>	<b>29</b>	<b>14,70%</b>
<b>2018</b>	<b>163</b>	<b>134</b>	<b>29</b>	<b>17,80%</b>

Source : ONP exploitation des communiqués de conseils des ministres /Site du Gouvernement

Globalement sur la période 2011-2018, il y a une fluctuation entre 13,2% et 17,8% de la représentation des femmes au sein des agents promus à des postes de responsabilité suite aux mesures individuelles prises en Conseil des Ministres. Le TAMA s'élève à 4,4% et indique une tendance croissante.

*Sur la période 2011-2018, 2031 agents ont été nommés dont 240 femmes et 1791 hommes soit respectivement 11,8% et 88,2%, ce qui renvoie environ à 1 femme et 9 hommes sur 10 agents nommés à des postes de responsabilité.*

### 3.2.3. Commandement territorial

La participation des femmes dans les effectifs des autorités chargées de l'Administration territoriale a fait l'objet d'une attention particulière. Ces fonctions qui étaient pendant plusieurs décennies exclusivement occupées par des hommes sont aujourd'hui caractérisées par la présence de plus en plus marquée des femmes à tous les échelons comme le montre le tableau ci-dessous.

*Tableau 37 : Participation des femmes à l'Administration territoriale 2015-2018*

Poste	2015		2016		2017		2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Gouverneur	0	14	0	14	0	14	01	13
Adjoint Gouverneur	3	25	3	25	3	25	06	16
Préfet	3	42	2	43	3	42	02	43
Adjoint préfet	4	41	3	42	4	41	05	40
Sous-préfet	4	119	4	119	4	119	06	117
Adjoint Sous-préfet	3	120	3	120	5	118	06	117

Source : Ministère de l'Intérieur Réf 8392 du 26 juillet 2018/Requêtes ONP

L'Administration territoriale est fortement marquée par une prédominance des hommes dans les effectifs. En 2018, sur un effectif global de 372 administrateurs, il y a 26 femmes, soit 7%. L'indicateur a gagné 2 et 2,5 points respectivement par rapport à 2017 et 2015, ce qui traduit une tendance croissante mais encore faible de la représentation des femmes. Au regard de son rôle important dans le pilotage du développement local, l'Administration territoriale doit comporter plus de femmes qui pourraient contribuer à la prise en charge des préoccupations et intérêts des femmes, actrices et bénéficiaires majeures des politiques publiques locales.

*Des écarts importants sont notés dans l'accès aux postes de décision dans l'administration comme dans le gouvernement. Cela résulte notamment de disparités dans la représentation homme - femme au niveau de l'enseignement et de la formation supérieur d'une part, et d'une insuffisante prise en compte des femmes dans les nominations, d'autre part. Des actions de plaidoyer à l'endroit des autorités investies du pouvoir de nomination pour une meilleure prise en compte du genre, combinées au renforcement du niveau d'instruction et de qualification professionnelle des femmes sont nécessaires pour améliorer l'accès des femmes aux postes de direction.*

## 3.3. PARTICIPATION AUX FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE

L'un des principaux défis de l'humanité au 21ème siècle est sans conteste celui de la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

L'émergence visée par le Plan Sénégal Emergent (PSE) est une ambition qui doit être accompagnée, sécurisée pour une durabilité des acquis enregistrés.

Les principales interventions s'inscrivent dans le cadre des orientations fixées dans le PSE, notamment l'Axe 3 « Gouvernance-Institutions-Paix et Sécurité » qui intègre la non-discrimination et l'équité de genre. Le développement ci-après renseigne sur la participation des femmes au sein des forces de défense et de sécurité.



### 3.3.1. Forces de Police

Les femmes sont intégrées dans les forces de Police depuis les années 1980. L'effectif global des agents en 2018 compte respectivement 90,5% d'hommes et 9,5% de femmes. Par rapport à 2017, la part des femmes (10,02 %) a légèrement baissé de 0,5 %. En 2018, il y a 14,2% de femmes dans l'effectif des Commissaires (les hommes représentent 85,8%). L'ensemble des hauts gradés (Commissaires, Officiers et Sous-Officiers) compte 12,1% de femmes). Par rapport à 2017, le nombre de femmes Commissaire a gagné 2 points, cependant globalement la part des femmes dans les « hauts gradés » (12,4%) a régressé de 0,3%.

En 2017, un module sur la perspective du genre dans le fonctionnement de la Police a été inséré dans le Programme dispensé en formation initiale à l'Ecole nationale de Police. Les élèves sont sensibilisés sur les spécificités pour une qualité du service à rendre et le respect des droits humains. Un Point Focal genre est nommé par la hiérarchie pour appuyer et renforcer ce changement dans l'environnement de travail, les procédures et protocoles d'exécution des missions.

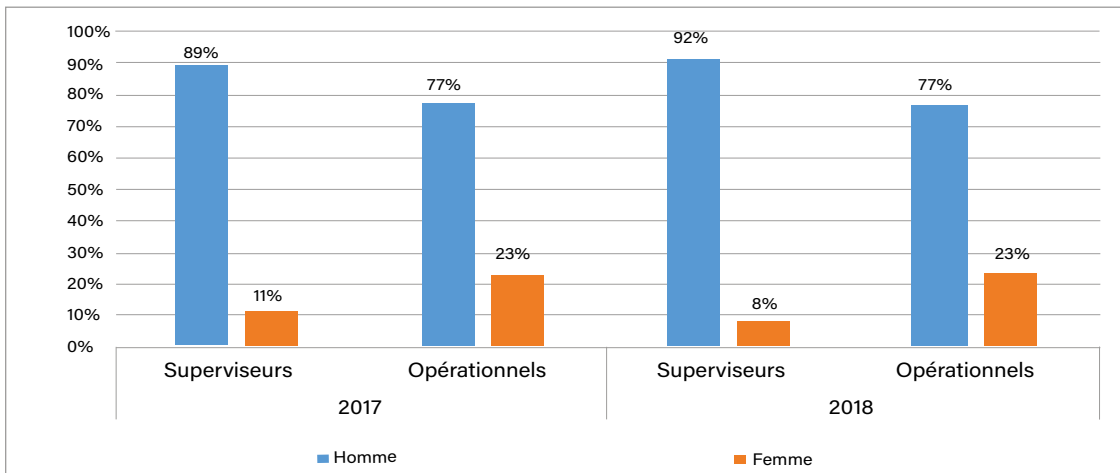
Aussi, l'appui du Ministère de la Femme a permis à 50 fonctionnaires de Police dont des Officiers, Sous-Officiers et des Agents, de bénéficier d'un renforcement de capacités dans le cadre de la prise en charge des Violences basées sur le genre.

**Recommandations** : renforcer la prise en compte du genre dans la responsabilisation, les missions de maintien de la paix, les dotations en effectif des structures en liaison avec les services d'assistance sociale et d'aide juridique, par un renforcement des capacités, des programmes de tutorat et de soutien.

### 3.3.2. Sécurité de Proximité

A travers une agence dédiée (ASP<sup>100</sup>), le personnel terrain est déployé sur toute l'étendue du territoire auprès de divers services utilisateurs dont la Police, la Gendarmerie, les Eaux et Forêts, les Administrations territoriale et judiciaire, les Collectivités territoriales, les établissements scolaires. Elle a été ouverte aux femmes à partir de 2014.

Figure 12 : Représentation dans les effectifs des ASP en 2017 et 2018



Source : Contribution ASP

En 2017, l'ASP compte 8 femmes et 65 hommes Agents de Supervision, soit respectivement 11% et 89 %. Le Personnel opérationnel est composé de 2 218 femmes (23%) et 7 574 hommes (77%). En 2018, on note 9 femmes et 97 hommes au sein des Superviseurs, soit respectivement 8% et 92%. Il y a un recul de 3 points dans la représentation des femmes par rapport à 2017. L'effectif global des agents opérationnels est de 9 303 dont 2 156 femmes et 7 147 hommes, soit respectivement 23%, et 77%.

### 3.3.3. Brigade nationale des Sapeurs-Pompiers<sup>101</sup>

Du secours d'urgence aux personnes malades, blessées, intoxiquées, noyées en passant par la lutte contre les incendies (domiciles, édifices, brousse / Forêt ...), les risques industriels et la pollution entre autres, les sapeurs-pompiers constituent un maillon important du dispositif global national chargé de la protection et de la sécurité des personnes et des biens.

Le tableau ci-dessous renseigne sur la représentation des femmes et des hommes au sein des forces chargées du pilotage et de l'exécution des diverses interventions concourant à l'accomplissement des missions assignées à la Brigade nationale des Sapeurs-Pompiers.

Tableau 38 : Représentation des femmes et des hommes au sein de la brigade nationale des Sapeurs-Pompiers en 2010, 2015 et 2018

Statut	2010			2015			2018		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Officiers Supérieurs	24	0	24	25	0	25	22	0	22
Officiers	34	1	35	23	0	23	41	3	44
Sous-Officiers	558	0	558	786	4	790	1414	24	1438
Militaires du Rang	2006	5	2011	3002	46	3048	3270	78	3348
Total	2622	6	2628	3836	50	3886	4747	105	4852
Pourcentage (%)	99,7	0,2	100	98,7	1,3	100	97,8	2,16	100

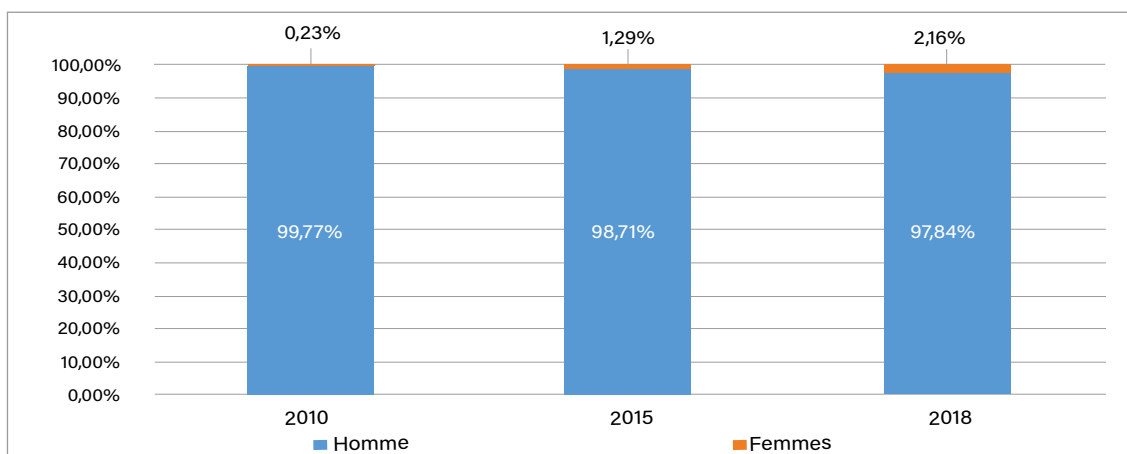
Source : Lettre n° 1226/BNSP/EM/CRH du 8 mai 2020

<sup>100</sup>Agence d'Assistance à la Sécurité de Proximité créée par le décret n° 2013-1063 du 05 août 2013

<sup>101</sup>Par le décret n°2012.1434/PR du 13 décembre 2012, le Groupement National des Sapeurs-Pompiers (GNSP) est érigé en Brigade Nationale des Sapeurs-Pompiers

De ces données, on déduit le graphique ci-dessous :

Figure 13 : Représentation des femmes au sein des Sapeurs-pompiers 2010-2018



Sources : contribution de la BNSP au bilan de la Parité

Les hommes (99,8% en 2010 ; 97,8% en 2018) dominent largement dans les effectifs des Sapeurs-Pompiers. L'entrée des femmes dans le corps remonte au 3 mai 2010 avec 1 femme Officier et 5 Militaires du Rang.



Sur la période 2010-2018, le pourcentage de femme au sein de ce corps est passé de 0,2% à 2,2%, soit un TAMA de 35%, ce qui traduit une amélioration significative de leur accès dans ce corps qui, en 2018, comptait 3 femmes officiers, 24 femmes Sous-Officiers et 105 femmes Militaires du Rang (contre respectivement 1 ; 0 ; 5 en 2010).

Il serait important, en vue de la parité à terme, de continuer la sensibilisation surtout dans le secondaire, les instituts et écoles de formations et le moyen général pour inciter les jeune filles à embrasser le métier.

### 3.3.4. Armée et Gendarmerie

Les Forces armées, de par leurs missions, la diversité de leurs capacités ainsi que leur bonne assise territoriale, contribuent directement et de manière déterminante à l'opérationnalisation de l'Axe III « Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité » du Plan Sénégal Emergent (PSE). Elles participent à la sécurité et l'intégrité du territoire ainsi qu'à la préservation de la vie de la population, en toutes circonstances et contre toutes formes d'agressions.

Le Ministre des Forces armées est chargé de l'application de la politique militaire et de l'exécution des décisions du Président de la République. Il dispose, pour emploi, des Armées de Terre, de l'Air et de Mer ainsi que de la Gendarmerie nationale<sup>112</sup>. Pour l'opérationnalisation de ses missions, le secteur des Forces armées est structuré en trois Programmes présentés ci-dessous :

- **Programme 1 : Pilotage, coordination et gestion administrative** qui vise la mise en œuvre de toutes les activités de soutien de la politique de défense et de sécurité.
- **Programme 2 : Défense du territoire national** vise à (i) Garantir le niveau opérationnel des moyens matériels des Armées de Terre, de l'Air et de la Marine nationale à travers l'acquisition et la maintenance des équipements ; (ii) Assurer l'instruction, la formation et l'entraînement des forces ; (iii) Construire et réhabiliter le patrimoine immobilier et les infrastructures techniques des Armées.
- **Programme 3 : Sureté publique et maintien de l'ordre** qui est mis en œuvre à travers les trois actions suivantes : (i) **surveillance du territoire** (ii) **maintien de l'ordre** ; (iii) **Soutien. Ces actions sont en cohérence avec les missions de la Gendarmerie**<sup>113</sup> qui portent sur le renforcement des moyens personnels, matériels et des infrastructures. Dans ce cadre il est prévu un recrutement de 1 500 élèves gendarmes par an complété avec des renforcements des capacités techniques et professionnelles des personnels.

<sup>112</sup>Loi 84-62 du 16 Août 1984

<sup>113</sup>Missions de la Gendarmerie aux termes de l'article premier du décret n° 74-571 du 13 juin 1974 portant règlement sur l'emploi et le service de la gendarmerie

Les indicateurs déclinés dans le Cadre de Performance de chacun des trois Programmes ci-dessus, ne sont pas désagrégés selon le sexe ce qui ne permet pas une appréciation de la prise en compte de l'intégration du genre, malgré l'existence d'une cellule genre.

Toutefois les structures y sont prêtes et disposées et l'armée s'est dotée d'un Programme genre avec l'appui des Nations-Unies depuis au moins 5 ans. Le document est disponible au niveau de l'État-major, des Camps et des Corps spécialisés.

Il faudrait noter que dans les contingents qui vont appuyer le Conseil de Sécurité des Nations -Unies à l'étranger, les femmes sont intégrées et qu'une femme officière de gendarmerie a même assumé le poste de Logisticienne en Haïti pour le compte des Nations-Unies..

### 3.3.5. Douanes

Les douanes sénégalaises exercent quatre missions :

- **fiscale** : elles perçoivent des droits et taxes ;
- **économique** : à travers la création d'un environnement propice à l'activité de production, mais aussi à la promotion du commerce licite ;
- **assistance à d'autres administrations** par l'application de réglementations particulières pour leur compte ;
- **sécurisation et facilitation de la chaîne logistique internationale** qui implique un contrôle rigoureux des marchandises à tous les stades, de la fabrication à la destination finale, en passant par le transport.

Le tableau ci-dessous renseigne sur la participation des femmes aux forces de douane.

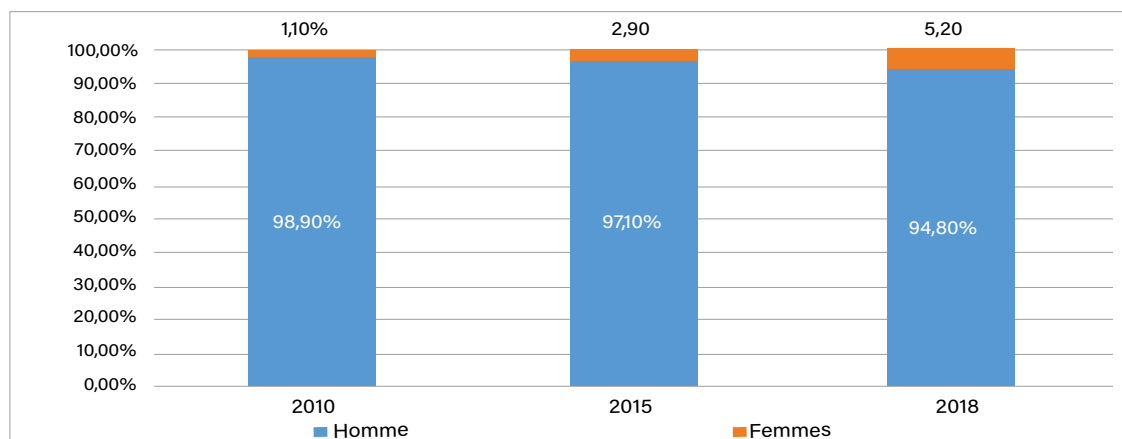
Tableau 39 : Représentation des femmes dans les effectifs de la Douane en 2010, 2015 et 2018

Corps	2010			2015			2018		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Inspecteur	165	158	7	141	133	8	146	138	8
Contrôleur	244	241	3	188	184	4	212	206	6
Agent breveté et de Constatation	369	367	2	317	313	4	587	552	35
Préposé	492	490	2	402	485	17	489	464	25
<b>Total</b>	<b>1270</b>	<b>1256</b>	<b>14</b>	<b>1148</b>	<b>1115</b>	<b>33</b>	<b>1434</b>	<b>1360</b>	<b>74</b>
<b>Pourcentage</b>		<b>98,9%</b>	<b>1,1%</b>		<b>97,1%</b>	<b>2,9%</b>		<b>94,8%</b>	<b>5,2%</b>

Source : lettre n° 001727 du 7 mai 2020 DGD/DPL/ASS/BP

Le graphique ci-après est déduit de ces données :

Figure 14 : Représentation des femmes dans les effectifs de la Douane 2010-2018



Source : ONP/ Exploitation lettre n° 001727 du 7 mai 2020 DGD/DPL/ASS/BP



Les femmes sont admises au sein de l'administration des Douanes à partir de février 2006. Sur la période 2010 – 2018, leur part dans les effectifs est encore faible. L'indicateur a évolué de 1,1% à 5,2% en 2018, soit environ 5 femmes et 95 hommes pour 100 douaniers.

Cependant, la représentation des femmes est plus importante au niveau des corps inférieurs. En effet, si le nombre de femmes dans les effectifs des Inspecteurs et Contrôleurs a gagné quatre points en valeur absolue, entre 2010 et 2018, au sein des agents brevetés et préposés, il a été multiplié par environ 10 sur la même période.

Il est important de rappeler que l'accès aux différents corps des Douanes se fait uniquement par concours ouvert aux candidats, sans distinction de sexe.

### 3.3.6. Service d'Hygiène

Rattaché au Ministère de la santé et de l'Action sociale, le Service national de l'Hygiène (SNH) a pour missions notamment : de préparer et de mettre en œuvre la politique de santé, en matière d'hygiène ; d'éduquer les populations en matière d'hygiène et de salubrité publique ; de faire respecter la législation et la réglementation en matière d'hygiène dans les agglomérations urbaines et en zones rurales.

Le SNH a commencé à intégrer les femmes dans ses effectifs à partir du 3 décembre 1984. Ci-dessous la situation de cette représentation dans les effectifs en 2010 et 2018.

Tableau 40 : Représentation dans les effectifs du Service national d'Hygiène en 2010 et 2018

Corps	2010		2018	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Sous-Officier d'Hygiène	158	0	70	
Technicien supérieur du Génie sanitaire	80	2	63	
Agent d'Hygiène	280	0	370	
TOTAL	518	2	503	
<b>Pourcentage</b>	<b>99,62%</b>	<b>0,38%</b>	<b>97,48%</b>	<b>2,52%</b>

Source : ONP exploitation données Service national d'Hygiène

Les effectifs sont marqués par la prédominance des hommes. La présence des femmes parmi les cadres supérieurs (Techniciens supérieurs et Sous-Officiers) sur la période 2010-2018 est restée faible (2 sur 240 en 2010 et 2 sur 135 en 2018). La tendance globale de l'effectif de ces cadres est à la baisse (240 en 2010 et 135 en 2018). Au niveau des agents, on note la présence de 11 femmes dans les effectifs en 2018, contre 0 femme en 2010, soit un léger progrès.

### 3.3.7. Eaux et Forêts, Chasse et Protection des sols

Tableau 41 : Participation aux services des Eaux et Forêts en 2017 et 2018

Indicateur	2017					2018				
	Homme	Femme	Total	% Femme	% Homme	Homme	Femme	Total	% Femme	% Homme
Effectif équipe de pilotage au niveau central	22	6	28	21,4%	78,6%	21	8	29	28%	72%
Effectif des Adjoints aux Inspecteurs Régionaux	14	0	14	0,0%	100%	13	1	14	7%	93%
Effectif des Chefs de Services Départementaux	44	1	45	2,2%	97,8%	44	1	45	2%	98%
Effectif des Chefs de sous-secteur (total poste 06)	6	0	6	0,0%	100%	5	1	6	17%	83%
Effectif des Adjoints aux Chefs de Services Départementaux	43	2	45	4,4%	95,6%	40	5	45	11%	89%
Effectif des Chefs de Brigades, des Chefs de Triages et des Adjoints	167	3	170	1,8%	98,2%	169	6	175	3%	97%
Effectif des Gardes des Eaux et Forêts, Chasses	175	17	192	8,9%	91,1%	261	20	281	7%	93%
Effectif en formation	8	1	9	11,1%	88,9%	7	0	7	0%	100%
<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>30</b>	<b>509</b>	<b>6%</b>	<b>94%</b>	<b>560</b>	<b>42</b>	<b>602</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>

Source : Direction des Eaux et Forêts / Requête ONP 2019

Tous grades confondus, l'effectif des femmes est passé de 30 sur 509 agents (6%) en 2017 à 42 sur 602 agents (7%) en 2018, soit un bond de 12 points en valeur absolue, ce qui est significatif et à encourager pour réaliser la parité.

En 2018, les femmes représentent 28% des effectifs en charge du Pilotage au niveau central. L'indicateur a gagné environ 7 points par rapport à 2017 (21,4%).

Il n'y a pas de femmes aux postes de responsables régionaux (Inspecteurs et Adjoints aux Inspecteurs), en 2017 comme en 2018.

A l'échelle départementale, le pourcentage de femmes Cheffes de Services départementaux, s'élève à 2,2% en 2017 et 2% en 2018, soit un léger recul de 0,2%. Les Adjointes aux Chefs de Service Départementaux sont passées de 4% en 2017 à 11% en 2018.

Les femmes représentent 17% des Chefs de Sous-secteur et 3% des Chefs de Brigade en 2018. Au niveau des Gardes des eaux et forêts, elles constituent 7% des effectifs en 2018 contre 8,9% en 2017, soit un recul de 2 points environ.

La pratique de leur métier expose les agents des eaux et forêts à de nombreuses situations à risques (dans les zones de conflit et ou de braconnages), ce qui explique en partie la faible représentation des femmes dans les effectifs.

Il n'y a aucune femme parmi les effectifs en formation en 2018 alors qu'elles y représentaient 11% en 2017.

## 3.4. ACCES A LA JUSTICE - VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

Cette partie adresse la participation des hommes et des femmes à la gouvernance du secteur judiciaire et la situation des violences faites aux femmes et aux filles.

### 3.4.1. Participation à la gouvernance juridique

Au regard des données disponibles l'accès aux fonctions de Magistrat, Greffier, Avocat et Directeur de maison d'arrêt ou de correction, a été retenue dans le cadre de ce bilan de la parité dans la gouvernance juridique.

Tableau 42 : Participation des femmes à la Gouvernance juridique en 2017 et 2018

Année	Effectif	Magistrat	Greffier	Avocat <sup>114</sup>	Directeur de Maison d'arrêt et de correction
2017	Total	489	346	390 <sup>115</sup>	37
	Femme	87	57	58	6
	Homme	402	293	332	31
	<b>% Femme</b>	<b>17,79%</b>	<b>16,47%</b>	<b>14,8%</b>	<b>16,21%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>82,21%</b>	<b>83,53%</b>	<b>85,2%</b>	<b>83,79%</b>
2018	Total	512	415	nd	37
	Femme	90	70	nd	6
	Homme	422	345	nd	31
	<b>% Femme</b>	<b>17,57%</b>	<b>16,86%</b>	<b>nd</b>	<b>16,21%</b>
	<b>% Homme</b>	<b>82,43%</b>	<b>83,14%</b>	<b>nd</b>	<b>83,79%</b>

Sources : Rapport de contribution Bilan Parité 2018/ M Justice  
Tableau de l'Ordre des Avocats du Sénégal 2015-2016

En 2018 comme l'année précédente, les femmes sont sous représentées dans les Corps/Ordres chargés de la gouvernance judiciaire. En effet, sur 10 membres de chacune de ces sous familles d'acteurs évoqués, on compte environ 2 femmes et 8 hommes. Un concours d'entrée permet l'accès au Centre de Formation Judiciaire (CFJ) chargé de la formation des Magistrats et Greffiers. Un renforcement de la représentation des femmes dans les effectifs, passe par une sensibilisation et une incitation de celles qui ont le profil d'entrée pour s'intéresser à cette opportunité de formation professionnelle. En outre, l'amélioration des conditions d'études dans les universités, les mesures, incitations et sensibilisation visant le maintien des étudiantes, pourraient contribuer à améliorer la représentation féminine dans ces corps judiciaires.

De profession libérale, les avocats sont recrutés sur concours pour une formation théorique puis ils sont admis dans des cabinets pour consolider leur formation. Pour l'année judiciaire 2015-2016, on constate que les femmes sont très peu représentées. En effet, sur 390 avocats, les femmes au nombre de 58, ne représentent que 14,8% ; et sur 32 stagiaires, on compte seulement 2 femmes, soit 6,2%.

Les Directeurs de maisons d'arrêt et de correction sont nommés sur proposition du Ministre de la Justice. Leur effectif est composé de 16,2% de femmes et 83,8% d'hommes en 2017 comme en 2018. Il importe que les nominations puissent permettre aux cadres hommes et femmes qui ont le profil, d'avoir les mêmes opportunités de servir leur pays dans leur domaine.

### 3.4.2. Violences faites aux femmes et aux filles

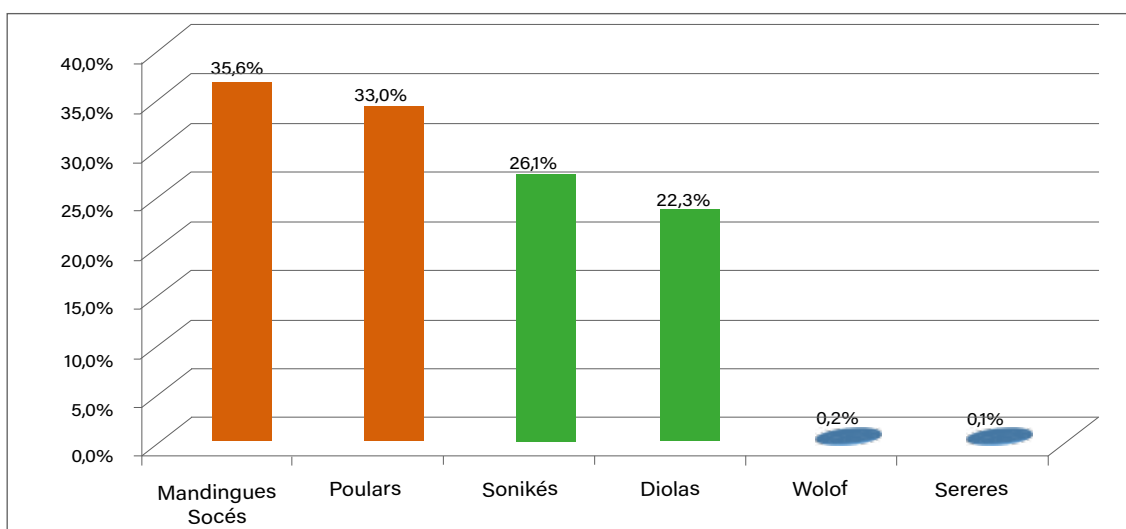
#### 3.4.2.1. Cas de l'excision

Suite aux interventions de familles d'acteurs mobilisées et engagées pour combattre l'excision, sa prévalence chez les jeunes filles de 0 - 14 ans a baissé en passant de 18 % en 2012 à 14% en 2017 puis 14,1 % en 2018. Cependant parmi les populations âgées de 15 à 49 ans (interviewées lors de l'EDS 2018 et qui connaissent l'excision), 12 % des femmes comme des hommes pensent que l'excision est une pratique exigée par la religion.

*Les perceptions sur l'excision évoluent en sa défaveur. En effet, en 2015, 19,3% des femmes âgées de 15 à 49 ans étaient favorables au maintien de cette pratique. Leur proportion est de 15,4% en 2018, soit une baisse d'environ 4 points. Chez les hommes de la même tranche d'âge et sur la même période, les opinions favorables sont passées de 13,6% à 11,8%, soit une diminution de 1,6 point.*

La prévalence de cette pratique est fortement influencée par l'appartenance ethnique (cf. tableau ci-dessous) et le niveau d'instruction de la mère des filles victimes.

Figure 15 : Prévalence Excision des filles selon l'ethnie de la mère en 2018



Source : EDSC 2018 ANSD

L'excision est plus ancrée chez les Mandingues en 2018, environ 4 filles sur 10 âgées de 0 à 14 ans ont été victimes. Cette pratique est aussi très courante chez les Poulars et les Soninkés avec respectivement une jeune fille sur trois (33%) et une jeune fille sur quatre (26%). A l'inverse, cette mutilation génitale est peu courante chez les Sérères et les Wolofs (environ 1 fille sur 100).

Dans le même cadre, chez les filles âgées de 0 à 14 ans, le taux de prévalence de l'excision est de 16,5% chez celles dont la maman a un niveau d'instruction nul, 10 % si elle a le niveau du Primaire et 6% si le niveau est supérieur ou égal au cycle Moyen-Secondaire.

Le milieu rural avec 24% de femmes âgées de 15-49 ans excisées, est légèrement plus affecté par cette pratique que celui urbain (22%).

*L'éducation et la sensibilisation continue sur les risques de l'excision constituent les principaux leviers de changement de comportements, des connaissances et d'attitudes des acteurs au sein de la société. A ce titre, les efforts doivent être redoublés pour relever les niveaux d'instruction et faire évoluer les mentalités favorablement au sein des communautés pour prévenir l'excision.*

### 3.4.2.2. Mariages et grossesses précoces

La Convention internationale relative aux droits de l'enfant<sup>116</sup> (CDE), la Charte Africaine des Droits et du Bien-Être de l'Enfant (CADBR) et les ODD engagent le Sénégal à prendre des mesures pour entre autres, protéger la santé des enfants et leur assurer une scolarisation de qualité. Des efforts importants ont été faits<sup>117</sup> pour prévenir et lutter contre les mariages et grossesses précoces, lesquels constituent une forme de violence chez les adolescentes qui en sont victimes.

En effet, au-delà de la souffrance qu'endurent les concernées, organismes immatures, c'est leur santé et leur scolarisation qui sont perturbées, avec parfois une mortalité ou des séquelles physiques (handicaps), psychologiques ou physiologiques dont la fistule obstétricale<sup>118</sup>. En outre, les enfants issus des grossesses précoces sont plus exposés à la mortalité et à la malnutrition<sup>119</sup>.

En 2017, 32,4% des femmes en union âgées de 25 à 49 ans, ont contracté leur première union avant 18 ans et parmi elles, 9,8% sont entrées en union avant 15 ans. En 2018, ces pourcentages s'élèvent respectivement à 31 % et 8,8%, soit une très faible baisse qui appelle la poursuite de la sensibilisation sur ces fléaux et une harmonisation du Code de la famille avec les conventions internationales qui fixent l'âge du mariage à 18 ans pour le garçon comme pour la fille.

*La précocité de la vie conjugale chez les filles entraîne, en plus des risques de troubles sanitaires, un effet négatif sur le plan économique du fait de la non scolarisation ou de la déscolarisation des victimes dont la participation à la production est ainsi compromise ou limitée<sup>120</sup>. C'est pourquoi les faibles tendances baissières enregistrées entre 2017 et 2018 doivent être renforcées, en relevant l'âge du mariage à 18 ans pour la fille conformément aux engagements internationaux souscrits par le Sénégal.*

<sup>116</sup>Convention ratifiée

<sup>117</sup>Cf Actions et résultats dans les domaines de l'éducation et de la santé présentés dans le chapitre II du présent rapport

<sup>118</sup>Lésion du périnée qui a pour conséquence l'incontinence urinaire ou fécale chronique

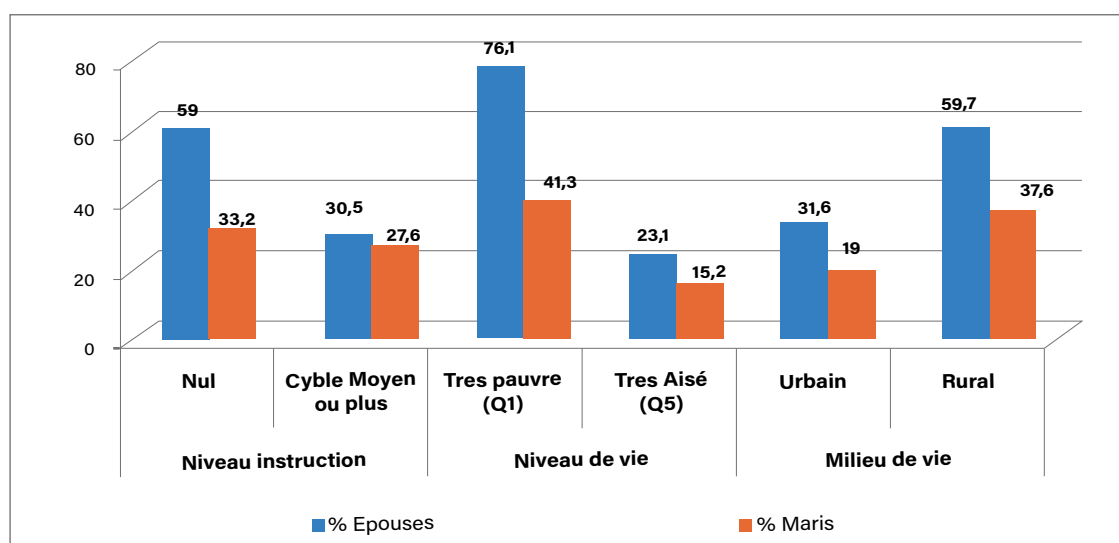
<sup>119</sup>Source: Etude Cost of not educating girls /Banque Mondiale - Conference Edition November 2018

<sup>120</sup>Source: Etude Cost of not educating girls /Banque Mondiale - Conference Edition November 2018

### 3.4.2.3. Violences conjugales

Au cours des 12 derniers mois qui ont précédé l'enquête EDSC 2017, près d'un mari sur 10 (8,2% en milieu urbain et 9,7% en milieu rural) a exercé une violence physique sur son épouse. Parallèlement, 0,6% des femmes en union qui ont été enquêtées ont déclaré avoir violenté physiquement leur mari. De même, 30% des femmes mariées, âgées de 15 à 49 ans, ont été victimes de blessures au sein de leur ménage, suite à une violence physique ou sexuelle du fait de leur conjoint. Ainsi, la violence conjugale, qui touche beaucoup plus les femmes, reste d'actualité. Portant atteinte à la dignité de la victime et parfois gravement à son intégrité physique, cette pratique néfaste s'inscrit dans le cadre des relations entre époux, fondées surtout sur des croyances socioculturelles. L'épouse doit être soumise à l'autorité du mari faute de quoi, elle encoure une répression. Un peu moins de la moitié des femmes mariées (45,7%) et environ un homme marié sur quatre (27%) partage ce code de conduite.

Figure 16 : Variation de l'acceptation qu'un mari batte son épouse dans certaines conditions



Source : ONP Exploitation données EDSC 2017/ANSD

Chez les femmes comme chez les hommes, la pauvreté apparait ici comme le facteur le plus déterminant dans l'acceptation de la violence conjugale. En effet, il y a environ trois fois plus de femmes pauvres que de riches qui ont cette perception. Les hommes très pauvres sont aussi plus enclins à violenter leurs épouses que ceux qui sont plus aisés (23% à 15%).

L'absence d'instruction et la vie en milieu rural concourent aussi (environ 59%) à l'acceptation de cette forme de violence conjugale.

*Les violences faites aux femmes et aux filles sont influencées par certains critères dont le niveau d'instruction, le niveau de vie, le milieu de vie et les perceptions fondées sur les croyances socioculturelles et religieuses. L'amélioration des résultats des politiques publiques dans ces domaines pourrait être porteuse de changements positifs pour la baisse du taux des violences faites aux femmes et aux filles.*

### 3.4.3. Enregistrement à l'état civil des enfants de moins de 5 ans

L'enregistrement à la naissance est le premier Droit humain de l'enfant après le droit à la vie. Il incombe aux parents de s'en acquitter. Selon les dispositions de l'article 51 du Code de la famille, « Toute naissance doit être déclarée à l'officier de l'état civil dans le délai franc d'un mois (...) ». Le respect de ce droit permet aux enfants d'avoir une pièce d'identification, la nationalité, d'aller à l'école et de se présenter aux examens.

En 2018, environ 78% des garçons et 75,6% des filles âgées de moins de 5 ans sont enregistrés à l'Etat civil<sup>121</sup> pour respectivement 79,1% et 75,7% en 2017. On remarque un léger recul pour les filles et une petite progression pour les garçons. Pour la même cible, 70% des garçons et 68,3% des filles disposent d'une pièce d'état civil en 2018 contre 70,6% et 66,2% respectivement pour les garçons et les filles en 2017. Il y a une avancée de 2% chez les filles et un recul de 0,6% chez les garçons.

*En 2018, environ 20% des garçons et 25% des filles de moins de 5 ans ne sont pas enregistrés à l'état civil et 3 enfants sur 10 garçons et filles, n'ont pas une pièce d'état civil ce qui compromet leurs droits à l'identité et à la nationalité<sup>122</sup>.*

## 3.5. AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

La volonté politique pour l'application effective du principe d'équité et d'égalité de genre dans la politique sectorielle s'est traduite par la mise en place d'une Cellule genre par Arrêté n°12466/MGLDAT/SG du 16 juin 2015, la nomination d'une conseillère technique en genre et l'organisation d'un audit genre. L'audit a abouti à la réalisation d'un Plan d'Institutionnalisation du Genre (PIG) dont la mise en œuvre est assurée par un Comité technique. Dans ce cadre, d'importantes activités ont été menées en vue d'une meilleure appropriation du Genre et de son intégration transversale dans les politiques de développement territoriaux.

Les principaux résultats enregistrés sont déclinés ci-dessous :

### 3.5.1. Renforcement des capacités des acteurs

Des activités de formation en genre ont été déroulées au bénéfice :

- des techniciens du MCTDAT du niveau central et décentralisé sur le genre et sur les techniques d'intégration du genre dans les politiques publiques et dans les projets et programmes de développement ;
- de 150 acteurs territoriaux (conseillers municipaux, OSC à Dakar, Louga et Kaolack) sur l'Acte III de la décentralisation et l'inclusion sociale, le genre et la gouvernance territoriale ;
- de 13 femmes Maires du Sénégal sur la planification et la budgétisation sensible au genre ; 40 élus (es) des régions de Matam, Saint - Louis et Louga
- Production et diffusion d'outils : identification d'indicateurs genre à intégrer dans les outils de planification du MCTDAT ; manuel d'intégration du genre et guide d'animation sur le genre ;
- diffusion des outils dans 4 régions : Kaolack, Thiès, Kolda et Sédhiou ;

<sup>121</sup>Source : EDSC 2017 - ANSD

<sup>122</sup>Convention internationale des droits de l'enfant adoptée le 20 novembre 1989



### **3.5.2. Plaidoyer pour la prise en compte du genre**

L'élaboration et le partage d'un document de plaidoyer pour la prise en compte du genre dans le Code Général des Collectivités Locales ont été réalisés. Pour renforcer ces résultats, il importe que la Cellule Genre, le comité technique chargé de la conduite du processus d'institutionnalisation du genre et les Responsables sectoriels à tous les niveaux, unissent leurs efforts pour relever les défis suivants :

- l'accès équitable des hommes et des femmes aux opportunités économiques qu'offre la mise en œuvre de l'Acte III de la décentralisation ;
- la prise en compte du genre dans les orientations stratégiques et les documents de planification au niveau local ;
- la collecte de données désagrégées sur les disparités et inégalités de genre, notamment dans l'accès aux ressources et aux services sociaux de base ;
- l'accès des femmes aux emplois de la fonction publique locale afin de prendre en compte leurs besoins pratiques et stratégiques ;
- la réalisation d'infrastructures sociocommunautaires de base tenant compte des besoins et aspirations des hommes et des femmes ;
- l'accès équitable des hommes et des femmes aux postes de responsabilité et aux instances de prise de décision dont les Bureaux des Conseils territoriaux ;
- la participation de qualité des femmes et des hommes dans les mécanismes de gouvernance locale.

### **3.5.3. Accès aux postes de décision**

Au Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, l'examen du profil de responsabilité du personnel en 2017, montre une prédominance des hommes. En effet, le Ministre et le Secrétaire Général sont des hommes ; il y a 5 Directeurs nationaux dont 1 femme, soit 20 %. Les 3 Agences du secteur sont dirigées par des hommes et il n'y a aucune femme parmi les 2 Responsables d'Inspection.

Au niveau déconcentré et décentralisé, aucune femme ne figure parmi les 14 Directeurs responsables des Agences régionales de Développement (ARD). Il en est de même des chefs de Services régionaux de l'Aménagement du Territoire. Deux (2) femmes et 12 hommes composent les chefs de Services régionaux d'Appui au Développement local (DADL).

L'absence d'indicateurs sexo-spécifiques relatifs aux Programmes métiers du Ministère limite ce rapport de contribution au bilan de la Parité dans les politiques sectorielles.

## 3.6. AFFAIRES ETRANGERES ET SENEGALAIS DE L'EXTERIEUR

Ce Ministère participe pour la première fois à la production de rapport de contribution au bilan de la parité dans les politiques publiques. Il n'a pas eu à bénéficier par le passé d'un accompagnement de l'ONP pour identifier des indicateurs sectoriels sensibles au genre. En conséquence, la situation de la prise en compte du genre n'a pu être bien renseignée. Les données fournies sur les effectifs des ambassadeurs et Consuls généraux ne sont pas désagrégées selon le sexe.

Au niveau de l'accès aux postes de décision, en 2017 et en 2018, le Ministre, le Directeur de Cabinet et le Secrétaire général sont de sexe masculin. Le Cabinet compte globalement 7 membres dont 2 femmes soit 28,5%.

## 3.7. SUIVI ET APPUI POUR L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE

Par leurs missions respectives, le Ministère en charge des finances d'une part, et celui en charge du Genre d'autre part, appuient entre autres, l'institutionnalisation du genre dans les politiques publiques comme décliné ci-dessous.

### 3.7.1. Appui du Ministère des Finances et du Budget

Depuis 2016, la DGPPE en rapport avec le Ministère de la Femme, de la Famille et du Genre<sup>123</sup> a entamé un exercice pilote de budgétisation sensible au genre. Les travaux ont été conduits dans quatre (4) ministères sur 39 pour le budget de 2017 (10,3%), puis dans 11 ministères (28,2%) pour le budget de 2018.

Le Document de Programmation pluriannuelle des Dépenses (DPPD) qui est une des innovations induites par le cadre harmonisé des finances publiques est choisi comme base de travail pour mieux matérialiser la prise en compte du genre dans le budget. Ainsi Sous l'angle de l'approche Programme, la prise en compte du genre se fait à travers l'examen minutieux des actions des Programmes déclinés dans les DPPD, dans un souci d'équité.

Le Document budgétaire genre produit annuellement depuis 2017 par la DGPPE<sup>124</sup>, décrit entre autres, les résultats de la budgétisation sensible au genre dans la planification opérationnelle des ministères retenus. Annexe du Projet de Loi de Finances Initiale soumis à l'Assemblée nationale, il constitue pour les députés, un outil d'appréciation du niveau de prise en compte du genre dans les Budgets-Programmes sectoriels.

Aussi en guise d'appui, le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan a créé en 2019 des chapitres « Cellule genre » dotés de dix millions (10 000 000) FCFA à l'attention de chacun des dix-huit (18) ministères engagés dans la phase pilote de budgétisation sensible au genre, pour opérationnaliser leurs missions.

### 3.7.2. Appui du Ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants

Le MFFGPE est responsable de la préparation et de la mise en œuvre de la politique définie par le Chef de l'Etat en matière de politique familiale, de promotion des femmes, du genre et de la protection des enfants. A cet effet, il impulse et accompagne les ministères techniques, assure la mobilisation et la coordination des acteurs pour une mise en œuvre efficace de la SNEEG. Les résultats enregistrés en 2017 et 2018 sont présentés ci-dessous.

<sup>123</sup>À travers la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG) et le Projet d'Appui à la Stratégie nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PASNEEG/Coopération italienne).

<sup>124</sup>Direction générale de la Planification des Politiques Economiques du Ministère de l'Economie

### 3.7.2.1. Appui aux ministères techniques pour l'institutionnalisation du genre

En 2017, quatre (4) ministères ont bénéficié de l'appui du MFFGPE pour l'institutionnalisation du genre :

- Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan dans le cadre de la mise en œuvre de la phase pilote de la budgétisation sensible au genre qui a concerné 4 ministères en 2017 et 11 en 2018 ;
- Ministère de la Santé et de l'Action sociale dans la révision d'indicateurs genre du département ;
- Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires, dans l'élaboration d'un Guide d'animation genre et d'un manuel d'intégration du genre ;
- Ministère de l'Economie numérique et des Télécommunications à travers la Validation de son plan d'institutionnalisation du genre.

Suite à l'impulsion du MFFGPE, le cadre réglementaire instituant les Cellules genre a été renforcé. Ces dernières sont rattachées aux Secrétariats généraux des Ministères par le décret n° 2017-313 du 15 février 2017 portant révision de l'organisation des Secrétariats généraux, ce qui traduit une volonté de la plus haute autorité. Leur nombre s'élève à 25.

En 2018, le MFFGPE a fourni un appui pour :

- l'intégration du genre dans les statistiques agricoles et la réalisation d'un audit genre ;
- la redynamisation de la Cellule Genre du Ministère des infrastructures et des Transports terrestres ;
- la mise en place de quatre nouvelles Cellules genre (Ministères Tourisme, Infrastructures, Pêche et Finances) ; ce qui porte le niveau de couverture à 29.
- l'élaboration annuelle, depuis 2017, du Document budgétaire genre par la Direction de la Programmation budgétaire du Ministère de l'Economie et du Plan ; ce document accompagne le projet de Loi de finances initiale pour son adoption par l'Assemblée nationale, et s'inscrit dans le processus de la prise en compte du genre dans le budget de l'Etat.

Globalement, on constate une amélioration des indicateurs renseignés dans le document dont la couverture est passée de 4 Ministères sur 38 en 2017 à 11 sur 38 en 2018, soit respectivement 10, 5 % et 29 %.

### 3.7.2.2. Information et sensibilisation

L'organisation de rencontres avec les acteurs a permis au MFFGPE de vulgariser :

- la SNEEG II dans 4 régions (Dakar, Saint-Louis, Matam et Louga). Les échanges ont permis une meilleure appropriation de la stratégie par 180 acteurs étatiques et non étatiques ;
- la CEDEF à Ziguinchor : 45 acteurs régionaux se sont appropriés la Convention suite à l'activité déroulée ;
- l'Acte Additionnel sur l'égalité de droits entre les femmes et les hommes pour un développement durable dans l'espace CEDEAO auprès de toutes les parties prenantes (ministères, partenaires, Institutions et OSC).

### 3.7.2.3. Recommandations

Les recommandations formulées ont porté sur :

- la collaboration entre cellules genre et cellules d'études et de planification des ministères pour améliorer la désagrégation des données selon le genre ;

- l'augmentation du budget du ministère et des cellules genre ;
- le renforcement de capacités des acteurs.

#### **3.7.2.4. Protection des enfants et Développement intégré de la petite Enfance**

Le respect des droits de l'enfant est un engagement souscrit par le Gouvernement du Sénégal, à travers la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) et la Convention africaine relative aux droits et au bien-être de l'enfant (CADBE). La mise en œuvre effective de ces deux textes internationaux contribue au renouvellement du Capital humain et à l'amélioration de sa qualité (Axe II du PSE).

Les mesures et actions entreprises dans ce cadre ont permis d'enregistrer les résultats ci-dessous :

- installation de Comités départementaux de Protection de l'Enfant : initié en 2017, leur nombre s'élève à 38 en 2018, sur un objectif de 45 départements, soit un taux de 84,5% ;
- retrait de 1 685 enfants de la rue en 2017 et en 2018, 27 013 enfants vulnérables ont été pris en charge (accueil, référencement sanitaire et psychosocial) en 2018 ;
- enrôlement de 2 678 talibés dans les mutuelles de santé par le Programme de Filet social Santé et Nutrition en 2018 ;
- formation professionnelle de 110 talibés et de 144 autres enfants vulnérables ;
- placement en apprentissage de 140 enfants à travers le « Programme Enfance Déshérité » ;
- appui matériel et financier de 15 Daaras et 24 familles pour un montant global de 40 141 200 FCFA, dans le cadre du plan de réinsertion des enfants retirés de la rue.
- enrôlement aux Pupilles de la nation, de 768 orphelins en 2017 et 851 en 2018.

Les données concernant la protection des enfants ne sont pas désagrégées ce qui limite l'analyse de la prise en compte du genre.

La non désagrégation selon le sexe de ces données relatives aux bénéficiaires, limite le niveau de prise en compte du genre dans les mesures initiées et les actions entreprises.

#### **3.7.2.5. Appui à l'Entreprenariat féminin**

En 2017 comme en 2018, divers appuis ont été apportés par le MFFGPE aux projets individuels ou collectifs de femmes entrepreneuses. Cet accompagnement a porté sur :

- **la capacitation des Femmes** : avec (i) la formation de 13 315 femmes et jeunes filles dans des filières et secteurs porteurs en 2017, pour 3 472 en 2018 ; (ii) la formulation en 2018, de 1 661 projets de femmes et de jeunes filles ; (iii) la poursuite en 2018, de la vulgarisation dans les régions, du guide de la femme entrepreneuses ;
- **le financement de Projets de femmes** : (i) 1 374 projets (individuels), polarisant 6 369 bénéficiaires, pour un montant de 1 415 134 407 F CFA en 2017 ; (ii) 1 459 projets (collectifs), polarisant 38 830 bénéficiaires, pour un montant de 1 168 142 526 F CFA en 2018.

En outre, 1 750 femmes ont été sensibilisées sur la connaissance et la maîtrise de l'accès aux mécanismes de financement de proximité en 2018.

### 3.7.2.6. Prévention des Violences faites aux femmes et aux filles (VFF)

Le MFFGPE est aussi engagé dans la lutte contre les VFF. Problème mondial de santé publique, les VFF, portent aussi atteinte à l'intégrité physique des femmes, à leur dignité, à leurs droits, etc.

Des mesures initiées et des actions entreprises par le MFFGPE ont permis de produire les résultats dans les domaines ci-dessous :

- **Prévention des VFF**
  - **en 2017**, 292 communautés ont procédé à quatre (04) déclarations publiques d'abandon de l'excision et de mariages précoces dans les régions à forte prévalence (Sédhiou, Tambacounda et Matam) ;
  - en 2018, (i) 45 personnes ont bénéficié de renforcement de capacités pour démultiplier la sensibilisation contre les VFF au sein de leur communauté ; et (ii) 6 587 communautés ont procédé à des déclarations publiques d'abandon des mutilations génitales féminines dans les régions à forte prévalence.
- **Prise en charge des victimes de VFF :**
  - **en 2017**, (i) 4 Boutiques de droit ont été créées en partenariat avec l'AJS ; (ii) 507 victimes de VBG ont été prises en charge ; (iii) 2 157 personnes ont bénéficié de conseils, d'orientations et d'appui psychologique ; (iv) 543 acteurs intervenant dans la prévention et la prise en charge des victimes ont été formés ;
  - en 2018, (i) 5 Boutiques de droit ont été créées en partenariat avec l'AJS ; (ii) 2 023 victimes de VBG sont prises en charge ; (iii) 4 777 personnes ont bénéficié de conseils, d'orientations et d'appui psychologique dont 85% de femmes ; (iv) 13 plans d'actions régionaux ont été élaborés par les comités ; et (v) un guide pratique destiné aux policiers et gendarmes sur la prise en charge des victimes de VBG a été élaboré et mis à leur disposition ;
- **Perspectives de Renforcement du cadre législatif et règlementaire**

Les principales réalisations ont eu lieu en 2018. Elles portent sur :

- la finalisation des travaux du Comité technique de révision des dispositions législatives et réglementaires discriminatoires à l'égard des femmes, notamment sur les points concernant l'âge du mariage (article 111 du Code de la Famille), la puissance maritale (article 152 du Code de la Famille), les causes de divorce (article 166 du Code de la Famille) ;
- la traduction de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en six langues nationales.

En outre, en 2018 des activités d'information et de sensibilisation déroulées ont porté sur :

- le développement d'une plateforme WEB-SMS de collecte de données VBG ;
- la formation de 60 leaders sur l'argumentaire religieux à Sédhiou et Ziguinchor ;
- la sensibilisation de 282 villages touchés durant les 47 tournées des Agents de Mobilisation Sociale.

De même, 12 789 545 FCFA ont été dépensés pour des activités de sensibilisation, de dépistage, l'organisation de la semaine nationale femme Sida et une mission de supervision sur l'axe Tambacounda, Kaolack et Kaffrine.

**Tableau 43 : Principales Recommandations**

	Recommandations transversales	Responsable
1	Renforcer la prise en compte du genre dans les DPPD sectoriels	Autorités ministérielles
2	Veiller à utiliser les indicateurs des Programmes du DPPD et du Rapport Annuel de Performance de l'année sous revue pour fonder le Rapport de contribution sectoriel au bilan de la Parité	
3	Veiller à la désagrégation des données selon le sexe lors de la collecte et du bilan des Politiques publiques	
4	Préciser pour chaque indicateur examiné dans le bilan, l'objectif annuel tiré du DPPD sectoriel en cours	
5	Corréler chaque résultat enregistré à l'objectif annuel et expliquer l'écart éventuel	
6	Renforcer la responsabilisation des femmes dans le Pilotage sectoriel	

Domaine	Recommandations ciblées	Responsable
Développement du Capital humain	Interconnecter les systèmes d'information des Programmes de filets sociaux	M. <sup>125</sup> Finances
	Renforcer les mesures et actions concourant à accroître significativement les taux d'achèvement du Primaire et du cycle Moyen dans toutes les régions <sup>126</sup>	M. Education
	Renforcer les mesures et actions concourant à accroître le Taux de présence des filles et garçons dans les filières scientifiques techniques et technologiques	M. Education M. Formation Professionnelle M. E Supérieur
	Assurer un suivi de l'application de la Convention nationale Etat - Employeur portant sur les contrats de stage pour les sortants des structures de Formation Professionnelle et faire un rapport bilan analytique qui alimentera la Revue annuelle conjointe (RAC) du PSE.	M. Formation Professionnelle M. Travail
	Renforcer le dispositif sanitaire pour consolider la couverture nationale en matière de santé maternelle et infantile	M. Santé
	Renforcer les budgets des Programmes de filets sociaux	M. du Budget
Economie	Renforcer les activités de formation des producteurs agricoles	M. Agriculture M. Elevage M. Pêche
	Renforcer l'inclusion financière des femmes	Structures concernées
	Renforcer l'inclusion numérique particulièrement des femmes	M. Economie numérique
	Renforcer l'accès des femmes aux ressources productives	Ministères concernés
	Renforcer les mesures et actions contribuant au taux d'activité et d'emploi des femmes	M. Emploi M. Travail M. Femme
Gouvernance Paix et Sécurité	Donner aux femmes des opportunités comparables à celles des hommes pour accéder aux organes des institutions et aux postes de décision, au niveau des départements ministériels	Autorités institutionnelles et sectorielles
	Renforcer la représentation des femmes au sein des forces de sécurité et de maintien de la paix	M. de l'Intérieur M. des Forces Armées
	Assurer la parité dans les organes des collectivités territoriales Harmoniser le CGCL avec les dispositions de la Loi sur la Parité absolue et son décret d'application	M. Gouvernance territoriale M. Justice M. Intérieur Assemblée nationale

<sup>125</sup>M. = Ministère

<sup>126</sup>Les performances au niveau du TAP impactent considérablement sur le Taux d'alphabétisation et l'Accès à l'Enseignement Supérieur

## CONCLUSION

Ce **Rapport sur la Parité dans les politiques publiques** jette un regard sur la situation comparée des femmes et des hommes dans des secteurs prioritaires des domaines économique, social et politique. Il révèle des avancées importantes notées sur la condition des femmes et des hommes dans tous ces champs explorés. Cependant, des gaps importants existent entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la participation au marché du travail. L'égalité d'accès aux opportunités et l'autonomisation des femmes requièrent la mise en place de mécanismes de correction ainsi que la consolidation de leviers majeurs comme l'éducation des filles (accès et maintien), leur qualification professionnelle, l'accès des femmes aux ressources productives et leur contrôle. Les femmes doivent également bénéficier de crédits importants pour réaliser des productions d'envergure susceptibles d'améliorer significativement leurs revenus et leur contribution au PIB.

Aussi, importe-t-il de poursuivre et de renforcer les efforts pour une gouvernance plus inclusive, à travers notamment une représentation significative et de qualité des femmes dans le top management des Ministères et dans les organes de décision des différentes institutions de la République.

Par ailleurs, pour améliorer l'efficacité des politiques publiques, il est indispensable d'assurer la disponibilité continue de données pertinentes désagrégées par sexe et par âge, bien complètes et de qualité. Ces données pourraient permettre d'une part, de renforcer le diagnostic de l'intégration du genre dans les différents secteurs, et d'autre part, de faciliter l'information, la sensibilisation et la communication des acteurs clés.



# BIBLIOGRAPHIE / RESSOURCES NUMERIQUES

## TEXTES JURIDIQUES

### Instruments juridiques internationaux, régionaux et communautaires

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), adopté en 1979, ratifiée par le Sénégal en 1985.

Convention internationale des droits de l'enfant, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 20 novembre 1989, ratifiée par le Sénégal le 31 juillet 1990.

Charte africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant, adopté en juillet 1990, ratifiée par le Sénégal le 29 septembre 1998.

Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique (« Protocole de Maputo »), adopté le 01 juillet 2003, ratifié par le Sénégal le 22 décembre 2004.

Acte additionnel A/SA.02/05/15 relatif à l'égalité de droits entre les femmes et les hommes pour le développement durable dans l'espace CEDEAO, adopté le 19 mai 2015.

### Cadre juridique interne

Constitution de la République du Sénégal du 22 janvier 2001.

Loi n° 2012-16 du 28 septembre 2012 portant révision de la Constitution (instituant le Conseil Economique, Social et Environnemental).

Loi organique n° 2012-28 du 28 décembre 2012 relative à l'organisation et au fonctionnement du Conseil Economique Social et Environnemental.

Loi n° 2015-19 du 18 août 2015 modifiant la loi n° 2002-20 du 15 mai 2002, modifiée, portant Règlement intérieur de l'Assemblée nationale

Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la sécurité sociale.

Loi n° 84-62 du 16 août 1984, relative à l'organisation générale des Forces armées, modifiée par la loi n° 89-02 du 17 janvier 1989.

Loi n°1999-05 du 29 janvier 1999, modifiée, portant révision du Code pénal, aggravant la répression des infractions comme le viol, l'excision, l'attentat à la pudeur, l'inceste et le harcèlement sexuel.

Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la Parité absolue Homme-Femme.

Décret n° 74-571 du 13 juin 1974 portant règlement sur l'emploi et le service de la Gendarmerie nationale.

Décret n° 2011-309 du 7 mars 2011 portant création, organisation et fonctionnement de l'Observatoire National de la Parité, modifié par le décret n° 2013-279 du 14 février 2013.

Décret n° 2011-819 du 16 juin 2011 portant application de la loi instituant la Parité absolue homme - femme.

Décret n°2012.1434/PR du 13 décembre 2012, érigeant le Groupement National des Sapeurs-Pompiers (GNSP) en Brigade Nationale des Sapeurs-Pompiers.

Décret n° 2013-53 du 11 janvier 2013 fixant la répartition des membres du Conseil Economique Social et Environnemental.

Décret n° 2013-54 du 11 janvier 2013 fixant les conditions de désignation des membres du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE).

Décret n° 2013-1063 du 05 août 2013 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de

l'Agence d'assistance à la Sécurité de Proximité (ASP).

Décret n° 2017-313 du 15 février 2017 instituant un Secrétariat Général dans les ministères.

Décret n° 2018-1459 du 08 août 2018 portant désignation des membres associés du CESE.

Décret n° 2018-1460 du 08 août 2018 portant nomination des membres du CESE.

Délibération n° 2018-02 du 7 décembre 2018 - Election membres du Bureau CESE.

Délibération n° 2018-01 du 7 décembre 2018 - Election Bureau des Commissions du CESE.

## **JURISPRUDENCE**

Cour suprême, Chambre administrative, Arrêt n° 2 du 08 janvier 2015.

Cour suprême, Chambre administrative, Arrêt n° 17 du 26 février 2015.

## **RAPPORTS - ETUDES - DOCUMENT SPECIAUX**

ANSD, « Enquête Démographique et de Santé à Indicateurs Multiples Sénégal (EDS-MICS) 2010-2011 », Février 2012.

ANSD, « Deuxième Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS II) 2011 », Mai 2013.

ANSD, « Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage 2013 », Septembre 2014.

ANSD, « Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue) 2015 », Octobre 2016.

ANSD, « Rapport Recensement général des Entreprises au Sénégal », Janvier 2017.

ANSD, « Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue) 2017 », Septembre 2018.

ANSD, « Etude monographique sur l'extraction de sable au Sénégal (EMSAS) », Décembre 2019.

ANSD, « Rapport de l'Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de Travail (EERH) », Février 2019.

ANSD, « Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue) 2018 », Mai 2020.

Banque Mondiale, « The Cost of not educating girls », November 2018.

Cellule d'Appui aux Elus Locaux (CAEL), « Profil Genre des Collectivités Locales », Février 2015.

Direction de l'Analyse, de la Prévision et des Statistiques agricoles (DAPSA), « Enquête agricole annuelle (2017- 2018) », Septembre 2018.

Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) des Ministères.

McKinsey Global Institute, « Le pouvoir de la parité : comment la progression de l'égalité envers les femmes peut ajouter 12 000 milliards de dollars à la croissance mondiale », Septembre 2015.

Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération, « Revue Annuelle Conjointe 2020 PSE », Septembre 2020.

Ministère de l'Education Nationale, « Rapport National sur la Situation de l'Education (RNSE) », édition 2018.

Ministère de l'Education Nationale, « Rapport National sur la Situation de l'Education (RNSE) », édition 2019.

Nations Unies, « Rapport sur les objectifs de développement durable », New York, 2018.

Observatoire National de la Parité, « La Parité dans les politiques publiques au Sénégal (2011-2015) », Décembre 2016.

Observatoire National de la Parité, « Rapport de mise en Œuvre de la Loi sur Parité au Sénégal », Décembre 2016.

Observatoire National de la Parité, « Rapport d'évaluation de la Contribution du PUDC à l'autonomisation de la femme », 2018.

Plan Sénégal Emergent (PSE) 2014 - 2023.

Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 25 septembre 2015.

Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Equité et de la Transparence du secteur de l'Education et de la Formation (PAQUET 2018-2022).

Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG) 2016-2026.

Stratégie Sénégal numérique 2016 - 2025.

UNESCO, UNICEF, Banque Mondiale et al., « Education 2030 : déclaration d'Incheon et cadre d'action pour la mise en œuvre de l'Objectif de développement durable 4 : vers une éducation inclusive et équitable de qualité et un apprentissage tout au long de la vie pour tous », Paris : Unesco, 2016, 60 p. [en ligne].

Rapports de contribution au bilan de la Parité 2017-2018 des ministères.

## **SITES INTERNET**

- [www.cese.sn](http://www.cese.sn)
- [www.Gouv.sn](http://www.Gouv.sn)
- [www.hcct.sn](http://www.hcct.sn)

# ANNEXES

## PARTICIPATION AU BILAN DE LA PARITÉ 2011-2015

Par ailleurs, pour améliorer l'efficacité des politiques publiques, il est indispensable d'assurer la disponibilité continue de données pertinentes désagrégées par sexe et par âge, bien complètes et de qualité. Ces données pourraient permettre d'une part, de renforcer le diagnostic de l'intégration du genre dans les différents secteurs, et d'autre part, de faciliter l'information, la sensibilisation et la communication des acteurs clés



# ANNEXES I



## Ministères ayant bénéficié d'un appui de l'ONP pour identifier des Indicateurs de suivi de la Parité (n = 11)



Domaine économique	Domaine social	Gouvernance
M. <sup>127</sup> Agriculture	M. Education	M. Intérieur
M. Elevage	M. Formation M. Professionnelle, Artisanat	M. Justice
M. Pêche	M. Enseignement Supérieur	M. Gouvernance locale, Aménagement et Développement des Territoires
	M. Santé et Action sociale	
	PNBSF	

## Structures sollicitées par Requêtes de l'ONP pour fournir des données (n=11)

Ministères	Institutions	Structures/Agences
M. Commerce et PME	Assemblée nationale	Agence Couverture Maladie Universelle
M. Travail	Conseil économique. Social et environnemental	
M. Fonction Publique	Haut Conseil Collectivités Territoriales	
M. Finances		
M. Femme, Famille		
M. Intérieur		

# ANNEXE II : SUIVI DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT SUR LA PARITÉ 2011 2015



## 1. Domaine Economique

Ministères	Recommandations	Responsables	Prise en compte <sup>128</sup>	
Ministères	1. Faciliter l'accès des femmes et des jeunes aux ressources productives et à leur contrôle	Ministre de l'Agriculture	1	
	2. Renforcer l'information et la formation des agriculteurs pour améliorer leur productivité		Cf. Rapport AGTOS	
Ministères	3. Faciliter l'accès des femmes Aux mécanismes de crédit sectoriels	Ministre de l' Elevage	1	
	4. Contribuer à l'alphabétisation des éleveur(e) s			0
	5. Veiller à désagréger les données sectorielles selon le sexe		1	
M. Pêche	6. Améliorer la prise en charge du genre dans la politique et les programmes du sous-secteur	Ministre de la Pêche	1	
	7. Renforcer la participation des femmes dans les instances locales de concertation			0
	8. Veiller à désagréger les données sectorielles selon le sexe		1	
M. Commerce-PME	Ministères	Ministre du Commerce et des PME		0
	10. Renforcer les appuis pour l'encadrement et la formalisation des entreprises artisanales		1	
M. Economie-Finances	11. Renforcer l'accès des femmes entrepreneurs au crédit à travers divers mécanismes	Ministre de l'Economie et des Finances	1	
	12. Développer un système d'information sur les Sfd avec des données désagrégées selon le sexe		En cours	

<sup>128</sup>Oui = 1 ; Non = 0

## 2. Domaine Social

Ministères	Recommandations	Centres de Responsabilité	Prise en compte <sup>129</sup>	
			Oui	Non
M. Education	1. Prévenir les violences basées sur le genre dans l'espace scolaire	Ministre de l'Education nationale	1	
	2. Renforcer les mesures incitatives pour une participation significative des filles aux apprentissages dans les filières scientifique, technique et technologique		1	
	3. Renforcer les programmes d'alphabétisation fonctionnelle des filles et des femmes particulièrement en milieu rural		NR	
M. Formation professionnelle et Artisanat	4. Renforcer la participation des filles et des femmes aux programmes de formation professionnelle	Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle	NR	
	5. Renforcer la carte de l'offre de formation professionnelle pour une prise en charge de la demande potentielle en milieu rural		NR	
M. Enseignement Supérieur	6. Améliorer les conditions pour le maintien des étudiantes	Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	NR	
	7. Inciter davantage et orienter les nouveaux bacheliers/étudiants (filles surtout) dans les filières scientifiques, techniques et technologiques.		NR	
	8. Veiller à l'application de la chartre contre les VBG dans les Universités, Instituts et Etablissements d'enseignement supérieur publics et privés		NR	
M. Santé et Action sociale	9. Améliorer la couverture de la carte sanitaire et les plateaux techniques pour un meilleur suivi pré et post accouchement	Ministre de la Santé et de l'Action sociale	1	
	10. Renforcer les stratégies de communication et de sensibilisation pour plus d'appropriation de la politique d'espacement des naissances par les ménages		1	
	11. Renforcer les services concourant à la santé maternelle, celle des jeunes filles et des enfants		1	
Protection sociale	12. Renforcer l'inclusion et la protection sociale des couches vulnérables	Directeur de l'Agence de la Couverture Maladie Universelle	1	
	13. Renforcer la couverture de la bourse de sécurité familiale et l'articuler à des activités génératrices de revenus et d'Alphabétisation fonctionnelle	Directrice du Programme national de Bourses de Sécurité familiale	1	

<sup>129</sup> Oui = 1 ; Non = 0



### 3. Domaine Gouvernance Politique et juridique

Cadres	Recommandations	Centre de Responsabilité	Prise en compte <sup>130</sup>	
			Oui	Non
<b>Cadre juridique et institutionnel pour l'égalité des sexes</b>	1. Renforcer la responsabilisation des femmes compétentes à travers les nominations par le Président de la république entre autres	- Président de la République - Ministres	1	
	2. Renforcer la couverture des données sur les interventions sectorielles et les désagréger autant que possible selon le sexe des bénéficiaires	Ministres		0
	3. Renforcer la synergie entre les cellules Genres et les unités chargées de la planification au sein des ministères	Ministres		0
	4. Accompagner les sectoriels dans l'identification d'indicateurs pour faire le point sur la situation de la parité dans les politiques publiques.	Observatoire nationale de la Parité		
	5. Elaborer un indice national de suivi des progrès enregistrés dans le respect des engagements souscrits par le Sénégal pour le respect des droits de la femme	Observatoire nationale de la Parité	1	
	6. Assurer une meilleure concertation et coordination des familles d'acteurs engagées pour la promotion du genre	Ministre de la Femme, F.G.P.E	1	
	7. Formaliser un cadre de concertation inclusif des parties prenantes de la promotion du genre et veiller à son fonctionnement avec la tenue d'une revue annuelle alimentée entre autres par un rapport de situation sur le genre	Ministre de la Femme, F.G.P.E		0
	8. Assurer une large diffusion et partage du Protocole de Maputo (en recourant aussi aux langues nationales).	Ministre de la Femme, F.G.P.E	1	
	9. Renforcer les moyens financier et logistique de l'ONP pour améliorer son efficacité	Président de la République	1	
	10. Renforcer les mesures et actions concourant à la protection contre les VFF, au maintien et à la réussite scolaire des filles	-Ministre de la Justice -Ministre de la Femme F.G.P.E	1	
	11. Renforcer le soutien aux OSC engagées dans le plaidoyer contre les VFF	-Ministre de la Femme F.G.P.E -PTF	1	

<sup>130</sup>Oui = 1 ; Non = 0

## SYNTHESE : SITUATION DES RECOMMANDATIONS 2015

Domaines	Nombre de Recommandations					
	Total	pris en charge	%	non pris en charge	non renseigné	%
Economique	12	8	67%	3	1	8%
Social	13	7	54%	0	6	46%
Gouvernance	11	8	73%	3	0	0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>64%</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>19%</b>

Durant la période 2016-2018, environ 6 sur 10 recommandations formulées suite au bilan de la parité en 2015, ont été prises en charge et 2 sur 10 ne l'ont pas été. Le domaine de la Gouvernance avec 8 recommandations sur 11 (soit 73%) prises en compte, a réalisé la meilleure performance. Par contre le domaine Social a enregistré le nombre de réalisations le plus faible (7 sur 13 soit 54%). Dans le cadre de ce bilan environ deux (2) recommandations sur dix (10) n'ont pas été renseignées.

Le Rapport 2011-2015 n'a pas été partagé avec les familles d'acteurs, ce qui participe à l'insuffisance ou au non traitement de certaines recommandations.

Aussi, les Cellules Genres créées au sein des Ministères manquaient généralement de moyens pour dérouler leur Plan de travail. Elles ne pouvaient pas avoir un budget car ne figurant pas dans la nomenclature budgétaire. De même, les Responsables de Cellule Genre qui ont porté la réalisation des contributions sectorielles au bilan n'ont pas un pouvoir réel de décision et la synergie entre elles et les Cellules d'Etude et de Planification n'est pas systématique pour impulser et porter les mesures et ou actions requises par certaines recommandations.

## ANNEXE III : Participation au Bilan de la Parité en 2017-2018

Domaines	Principales Structures/Programmes		
	Ministères	Institutions	Structures/Programmes
<b>Economie</b>	Agriculture		Délégation Générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et des Jeunes
	Elevage		
	Pêche		
	Commerce et PME		
	Tourisme et Transport aérien		
	Culture et Communication		
	Industries et PMI		
	Pétrole et Energie		
	Mines et Géologie		
	Infrastructures et Transport terrestre		
	Economie Numérique		
	Economie solidaire et micro finance		
	Fonction publique		
Travail et Dialogue social			
<b>Services sociaux de base Protection sociale Environnement</b>	Education		Programme National de Bourses de Sécurité Familiale
	Emploi Formation Professionnelle		Agence Couverture Maladie Universelle
	Enseignement Supérieur		
	Environnement et Développement Durable		
	Santé Action sociale		
	Eau et Assainissement		
	Urbanisme et Logement		
	Sport		
	Jeunesse		
<b>Gouvernance Sécurité publique</b>	Economie finances Budget	Présidence de la République	
	Justice	Assemblée nationale	
	Affaires étrangères	Conseil Economique social et environnemental	
	Forces Armées	Haut Conseil des Collectivités Territoriales	
	Intérieur et Sécurité		
	Développement Communautaire et de l'équité Territoriales		
	Gouvernance locale, Aménagement et Développement du Territoire		
	Femme, Famille, du Genre, de la Protection des Enfants		

31 ministères sur 32 ont produit un rapport de contribution au bilan soit 97%. Les 4 institutions et les 4 structures /Programmes ci-dessus ont aussi fourni leur contribution soit globalement un taux de participation de 97,5%.

Par ailleurs, la plupart des sectoriels n'ont pas capitalisé dans leur bilan les contributions de Programmes (exécutés par des Agences) qui contribuent à leurs objectifs.

