



COMITE PERMANENT INTER-ETATS DE LUTTE CONTRE LA SECHERESSE DANS LE SAHEL  
PERMANENT INTERSTATE COMMITTEE FOR DROUGHT CONTROL IN THE SAHEL  
COMITÉ PERMANENTE INTER-ESTADOS DE LUTA CONTRA A SECA NO SAHEL  
اللجنة الدائمة المشتركة لمحاربة التصحر في الساحل



# POLITIQUE GENRE DU CILSS

Révisée en 2018

Mars 2018



## SOMMAIRE

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS</b> .....	3
<b>PREFACE</b> .....	4
<b>RESUME DE LA POLITIQUE GENRE DU CILSS</b> .....	5
<b>INTRODUCTION</b> .....	9
<b>I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION</b> .....	11
1.1 Evolution de la question du genre au CILSS.....	11
1.2 Processus d’actualisation de la politique.....	12
<b>II. PRINCIPAUX CONSTATS</b> .....	13
2.1 Constats généraux sur la mise en œuvre de la politique genre de 2008.....	13
2.2 Constats au niveau des Pôles de Service .....	14
2.3 Constats au niveau des axes stratégiques .....	15
2.4 Constats au niveau de l’environnement externe .....	19
2.5 Leçons et défis sur la mise en œuvre de la politique genre .....	21
<b>III. CONTENU DE LA NOUVELLE POLITIQUE GENRE DU CILSS</b> .....	24
3.1 Fondements de la politique.....	24
3.2 Principes directeurs .....	27
3.3 Vision et objectifs .....	29
3.4 Objectifs spécifiques et résultats attendus par axe .....	32
<b>IV. PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE</b> .....	38
4.1 Cadre de mise en œuvre de la Politique genre.....	38
4.2 Rôles et responsabilités des acteurs.....	38
4.3 Modalités de financement de la politique.....	42
<b>CONCLUSION</b> .....	43
<b>ANNEXES</b> .....	44
<i>Annexe 1 : Glossaire Genre</i> .....	44
<i>Annexe 2 : Matrice du Cadre logique de la Politique Genre actualisée du CILSS – 2018</i> .....	48
<i>Annexe 3 : Liste des documents consultés</i> .....	54

## SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>AFAO</b>	Association des Femmes de l’Afrique de l’Ouest
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>CEA</b>	Conseil Economique pour l’Afrique
<b>CEDEAO</b>	Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
<b>CEDEF</b>	Convention pour l’Elimination de toutes les Discriminations à l’Egard des filles et des Femmes
<b>CERPOD</b>	Centre d’Etudes et de Recherches en Population et Développement
<b>CSW</b>	Commission on the Status of Women
<b>CILSS</b>	Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
<b>CIPD</b>	Conférence Internationale sur la Population et le Développement
<b>CONACILSS</b>	Comité National du CILSS
<b>CRA</b>	Centre Régional AGRHYMET
<b>GRN-CC</b>	Gestion des Ressources Naturelles/Changement Climatique
<b>INSAH</b>	Institut National du Sahel
<b>NEPAD</b>	Nouveau Partenariat pour le Développement de l’Afrique
<b>ODD</b>	Objectifs de Développement Durable
<b>PRA</b>	Programme Régional d’Appui
<b>PRAPS</b>	Programme Régional d’Appui au Pastoralisme au Sahel
<b>PRECA/Sahel</b>	Projet de Résilience face aux Catastrophes au Sahel
<b>P2RS</b>	Programme de Renforcement de la Résilience à l’Insécurité Alimentaire et Nutritionnelle au Sahel
<b>REFESA</b>	Réseau des Femmes Sahéliennes
<b>ROPPA</b>	Réseau des Organisations Paysannes
<b>SAN</b>	Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle
<b>SIIP</b>	Sahel Irrigation Initiative Programme
<b>UA</b>	Union Africaine
<b>UEMOA</b>	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine

## **PREFACE**

### **Chères sahéliennes et chers sahéliens !**

Le monde fait face à deux défis majeurs, dont le premier est celui du changement climatique avec ses conséquences sur l'environnement et la vie des populations, surtout Sahéliennes en situation de précarité récurrente. L'autre défi tout aussi important est celui de l'insécurité civile qui entraîne de nombreux déplacements de population affectant ainsi leur qualité de vie. Nous Sahéliennes et Sahéliens, populations de l'Afrique de l'Ouest, nous sommes doublement affectés par les conséquences de ces phénomènes avec des ménages contraints de se déplacer vers d'autres contrées, des récoltes compromises à cause des insuffisances de pluies ou des inondations, des attaques parasitaires ou de nuisibles... Ainsi, des milliers de personnes (principalement les femmes et les enfants, certains groupes sociaux ou ethniques spécifiques...), se trouvent exclus et n'arrivent plus à faire face à leurs besoins primaires, à savoir se nourrir sainement, se loger, se vêtir, accéder aux soins de santé primaire et à un travail décent. C'est en cela que, le CILSS a souhaité créer toutes les conditions adéquates pour que les femmes et les jeunes (filles et garçons) puissent être parties prenantes des actions de développement et valoriser le capital humain de nos pays.

Aussi, la révision de la politique genre du CILSS, document de référence pour les Etats membres du Sahel et d'Afrique de l'Ouest, s'est avérée nécessaire pour donner des nouvelles orientations en cohérence avec le mandat de l'organisation. La Politique Genre du CILSS se fonde sur des principes d'équité, de respect des droits humains, d'éthique, de transparence et de partenariats dynamiques. Elle est concise avec des actions de communication pour partager et diffuser nos messages clés, aussi bien à l'endroit des populations sahéliennes, que des décideurs des Etats membres. Je vous exhorte, à vous servir de la Politique genre pour que l'égalité et l'équité de genre trouvent les places dévolues dans les priorités de notre organisation et qu'elle sous-tende toutes nos initiatives en matière de développement durable. Nous voulons ainsi, faire de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, un catalyseur pour le développement économique et social des pays du Sahel de l'Afrique de l'Ouest».

Je vous remercie.

**Le Secrétaire Exécutif du CILSS / Djimé ADOUM**

## RESUME DE LA POLITIQUE GENRE DU CILSS

Depuis 1984, le Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) porte un intérêt à la place et au rôle des hommes, mais davantage des femmes dans ses domaines d'intervention. A ce titre, plusieurs initiatives ont été lancées, mais le défi de l'égalité homme – femme au sein de l'institution et dans la mise en œuvre des projets/programmes au niveau régional et dans les pays membres reste toujours d'actualité. En effet, en 2008, le CILSS a élaboré sa politique genre pour donner des orientations claires et proposer des actions visant à rendre le staff de l'institution et ses partenaires institutionnels plus sensibles à la problématique des inégalités hommes – femmes au plan institutionnel et programmatique.

Aussi, en 2017, l'institution a souhaité faire le point de ses engagements genre antérieurs afin d'en tirer des enseignements et de revoir sa vision genre en lien avec l'évolution du contexte sous régional des pays membres et aussi avec les grandes orientations programmatiques à l'horizon 2020. Dans cette optique, l'actualisation de la politique genre s'est imposée. En effet, l'environnement sous régional et national a changé depuis 2008 manifestant un intérêt accru sur la question du genre, qui est portée comme une question de développement. C'est ce qui justifie, la relecture de la politique en tenant compte du mandat global du CILSS, de ses pôles de service, de ses axes d'intervention et des nouveaux États membres. Le processus d'actualisation de cette politique est le fruit d'une large concertation, d'une volonté d'adhésion à des engagements réels de son personnel (au niveau interne), ainsi que de ses partenaires institutionnels à différents niveaux (pays, région).

Au titre du bilan de la mise en œuvre de la politique de 2008, l'analyse croisée des niveaux institutionnel, opérationnel, des pôles de services, des axes aussi bien au plan interne qu'externe a permis de mettre en évidence des constats sur le niveau de mise en œuvre des actions genre planifiées, de tirer des enseignements et d'avoir des points d'attention pour la nouvelle politique genre. Au total, dix-neuf principaux constats ont été bâtis autour de (a) la mise en œuvre globale de la politique genre de 2008, (b) des Pôles de service, (c) des axes stratégiques, (d) et de l'environnement externe.

Les principales leçons tirées de la faible mise en œuvre de la Politique genre de 2008 sont : (a) le faible portage politique du genre qui n'a pas facilité les changements au niveau institutionnel et la redevabilité du CILSS sur les engagements genre, (b) la faible responsabilité pour le Genre (technique et financière) qui n'a pas permis de faire « pression » sur le personnel et sur les partenaires pour entrer dans une logique de transformation des relations de pouvoirs et de tendre vers plus d'égalité et de justice sociale entre les femmes et les hommes, (c) la faible compréhension commune de la transversalité du genre au plan institutionnel et programmatique et l'insuffisance de la capitalisation des bonnes pratiques pour faciliter l'intégration de la dimension genre dans toutes les interventions du CILSS.

Aussi, les défis actuels du CILSS pour porter davantage les questions de genre portent essentiellement sur (a) son *positionnement stratégique au niveau sous régional* avec des acteurs régionaux déjà engagés et avancés sur la problématique genre et qui rivalisent d'actions dans les pays (FAO, CEDAO, PAM, etc.) et avec lesquels le CILSS devra composer, (b) la *croissance démographique* galopante avec une opportunité pour le CILSS de proposer des actions structurantes genre sensible sur l'impact de la capture du dividende démographique et sur les modèles d'analyses proposés jusqu'alors, (c) *l'implication des organisations paysannes (faîtières) sous régionale et nationale et des collèges des femmes/jeunes* qui reposent sur une meilleure connaissance de ces entités et des modes de fonctionnement des ménages ruraux (composition, caractéristiques, contrainte et défis, vulnérabilité, etc.) pour lesquels les programmes du CILSS sont développés, (d) *assurer un développement des partenariats* dans des espaces communs partagés (CEDEAO/ UEMOA) en faisant appel à des synergies d'actions et à la mutualisation de ressources, de compétences, dans le cadre de programmes conjoints pour plus d'impacts significatifs sur la réduction des inégalités femmes – hommes dans les domaines d'intervention du CILSS et enfin (e) la nécessité de s'accorder sur une vision partagée afin d'avoir l'adhésion des Etats membres à la Politique Genre actualisée et leur intérêt pour la mise en œuvre de son Plan d'Action.

La Politique Genre actualisée tire ses fondements et ses grandes orientations du diagnostic d'ensemble réalisé et des principes directeurs retenus. La finalité étant pour le CILSS de contribuer à un développement durable, équitable et inclusif pour les femmes et les

hommes dans l'espace CILSS/ CEDEAO (Afrique de l'Ouest et du Sahel), par l'adoption d'un cadre d'orientation et de promotion de l'égalité hommes- femmes.

Pour ce faire quatre axes stratégiques sont retenus comme suit :

**Axe 1 : Appropriation et institutionnalisation de l'approche genre dans le système CILSS.**

Dans cet axe, l'accent sera mis sur la création d'un environnement interne et externe favorables à l'institutionnalisation du genre au CILSS à travers l'adoption de textes réglementaires, l'élaboration ou la mise à jour de documents de références et le plaidoyer en direction des décideurs des Etats membres.

**Axe 2 : Renforcement des capacités en genre du personnel du CILSS et de ses partenaires des Etats membres.**

Le renforcement des capacités en genre à différents niveaux est indispensable à l'adhésion et l'application pratique des concepts et outils d'analyses en lien avec les enjeux de développement, les domaines d'expertises du CILSS et les contextes des pays qu'il accompagne. C'est donc un passage obligé pour que chacun et chacune à son poste de responsabilité soit sensible à cette problématique et soit outillé en conséquence pour adopter les comportements, les principes et les pratiques visant l'égalité des sexes.

**Axe 3 : Intégration de la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des projets et programmes du CILSS et la capitalisation des bonnes pratiques genres dans l'espace CILSS.**

Cet axe devra permettre de créer les conditions pour disposer de données statistiques désagrégées (quantitatives et qualitatives) pour mesurer, expliquer, convaincre, faciliter la prise de décision, afin de réduire les inégalités et les discriminations fondées sur le genre. Aussi, les centres de documentation des sites (SE/CRA/INSAH) amélioreront ainsi la visibilité des progrès réalisés en matière de promotion du genre dans ses domaines d'expertises et mettront à disposition des acteurs concernés, des documents de références sur les thématiques genres abordés par l'institution.

#### **Axe 4 : Positionnement stratégique du CILSS et développement de partenariats dynamiques avec les Etats membres dans le domaine du genre.**

Le CILSS de par son positionnement stratégique au niveau sous régional, devra s'assurer d'une vision genre partagée, de l'adhésion des Etats membres à la Politique Genre actualisée et de son Plan d'Actions Genre. Et, pour que cette politique et les actions prioritaires proposées puissent être opérationnalisées, le plan de Communication visant à faire connaître les nouvelles directives genre et les engagements genre du CILSS s'avère indispensable. Aussi, l'identification d'actions transversales aux CONACILSS/ Etats membres et fédératrices devrait faciliter l'adhésion des acteurs impliqués dans cette engagement genre. De ce fait, la visibilité et la lisibilité des engagements genre du CILSS s'en trouveraient alors renforcées.

Le dispositif proposé pour soutenir la mise en œuvre de cette politique genre comporte un Plan d'Actions Triennal, décrivant les résultats attendus, les activités, les indicateurs, les modalités de réalisation, le calendrier d'exécution et le budget. Ce plan d'action genre est assorti, d'un Plan de Communication pour la faire connaître et ainsi en faciliter l'adhésion et l'opérationnalisation. Des actions de plaidoyer et de dialogue politique seront développées comme levier de changement, tant à l'interne qu'à l'externe du CILSS. La mise en œuvre de la politique genre fera l'objet d'un suivi-évaluation sur la base des indicateurs retenus dans le plan d'action et intégré dans le cadre habituel de mesure des rendements du CILSS.

Afin d'éviter les écueils de la politique précédente, il est recommandé au CILSS (a) l'approbation par les plus hautes autorités du CILSS de cette politique genre avec un leadership porté par le Secrétariat Exécutif ; (b) une dotation budgétaire conséquente pour la mise en œuvre de la politique genre du CILSS ; (c) la mobilisation d'une expertise dédiée aux questions genre pour porter la responsabilité genre du CILSS; (d) la systématisation du partage des informations, à travers les espaces d'échanges et de concertation à l'interne et à l'externe.



## INTRODUCTION

Le Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) en place depuis 1973 est une institution dynamique qui apporte son expertise aux Etats membres actuellement au nombre de treize<sup>1</sup> avec un mandat qui s'étend de nos jours à tout l'espace CEDEAO/CILSS, soit 17 pays. L'objectif général qui guide l'action du CILSS est de s'investir dans la recherche de la sécurité alimentaire et la lutte contre la désertification, pour un nouvel équilibre écologique au Sahel à travers **cinq (5) pôles de services** : (i) l'appui à la définition et la mise en œuvre des politiques sectorielles nationales ; (ii) la formation de base et continue ; (iii) l'information ; (iv) la recherche et la capitalisation (v) la mise en œuvre de projets/programmes sous régionaux. A l'horizon 2015-2020, les domaines d'intervention du CILSS sont centrés sur les **six (6) axes stratégiques** suivants : (i) Sécurité Alimentaire et Nutritionnelle (SAN) ; (ii) Gestion des ressources naturelles/changement climatique (GRN-CC) ; (iii) Maitrise de l'eau ; (iv) Accès aux marchés et gestion des flux transfrontaliers ; (v) Population, genre et développement ; (vi) Management et leadership.

Afin de s'assurer que la problématique hommes- femmes et les problématiques liées à la réduction des inégalités et des discriminations basées sur le sexe sont prises en compte, le CILSS a jugé nécessaire de relire et d'actualiser sa politique genre élaborée en 2008, afin de proposer de nouvelles alternatives pour rendre plus dynamiques et effectives les directives qui y seront validées. Car, la mise en œuvre de l'approche genre est une condition pour l'efficacité et la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique.

### Encadré 1 : Quelques concepts (Cf. Annexe 1 : Glossaire)

**Le « genre » est un concept** qui se réfère aux différences et aux relations sociales entre les femmes et les hommes, qui sont inculquées, susceptibles de changer avec le temps et qui varient beaucoup d'une culture ou d'une société à l'autre. Ces différences sont construites socialement et acquises via la socialisation. Elles déterminent la distribution des rôles masculins et féminins. Elles dépendent du contexte et peuvent donc changer. Le genre se distingue du sexe en ce sens qu'il ne se réfère pas aux attributs biologiques des hommes et

<sup>1</sup> Bénin, Burkina Faso, Cap Vert, Côte d'Ivoire, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo **plus** les pays de la CEDEAO qui sont Sierra Léone, Ghana, Nigéria, Libéria

des femmes, mais à l'attribution des rôles masculins et féminins dans une société donnée et à un ensemble variable de croyances et pratiques.

**L'équité** entre les genres demande qu'un traitement impartial soit accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. **Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités.** L'équité entre les hommes et les femmes est le moyen qui permet d'atteindre le but : l'égalité entre les genres.

**La discrimination** est l'action d'isoler, de séparer certains individus ou un groupe entier d'individus. La discrimination de Genre est un traitement injuste ou inégal appliqué à un homme ou une femme sur la base de stéréotypes liés au fait d'être un homme ou une femme, donc au sexe.

**L'autonomisation des femmes** : Procédé par lequel les femmes prennent conscience de l'inégalité des rapports de pouvoir, fondée sur le sexe, et font entendre leur voix pour dénoncer les inégalités constatées dans leur foyer, sur leur lieu de travail et dans la communauté. Cela implique pour les femmes de prendre le contrôle de leur vie en définissant elles-mêmes leurs priorités, en acquérant des compétences, résolvant leurs problèmes et en s'émancipant.

**Les contraintes basées sur le genre** sont des facteurs qui affectent l'accès et le contrôle des hommes et des femmes aux ressources et aux opportunités sur la base de leurs rôles et responsabilités liées au genre. Ce terme en même temps se réfère aux inégalités mesurables traduites par les données collectées et désagrégées par sexe et l'analyse de genre, et également sur le processus qui contribue à perpétuer des inégalités de genre.

**Les données désagrégées par sexe** renvoient à la collecte et l'utilisation de données quantitatives et qualitatives par sexe (homme et femme). Elles ont une importance critique pour procéder à l'étude, l'analyse, la planification stratégique, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des programmes et projets sous l'angle du genre. Ces données révèlent et clarifient les questions relatives au genre dans des domaines tels que l'accès aux ressources et leur maîtrise, la division du travail, la violence, la mobilité et la prise de décision.

L'approche et l'analyse genre permettent l'accès à « l'empowerment » qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de décision, prise de pouvoir pour revendiquer des droits et les faire respecter dans le but que chaque catégorie sociale de femmes et d'hommes disposent des mêmes chances et opportunités d'épanouissement.

## I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

### 1.1 Evolution de la question du genre au CILSS

Pour la question du genre au CILSS, des actions de promotion de l'égalité hommes – femmes ont été amorcées à partir de 1984, à travers (1) la stratégie régionale de lutte contre la désertification (adoptée à Nouakchott par les pays membres du CILSS) un accent particulier a été mis sur la participation de la population, surtout celle des femmes, (2) l'exercice Sahel 21 et les fora des sociétés sahéliennes, (3) la conférence ministérielle de Ouagadougou sur les questions de population et développement au Sahel 1997, (4) la rencontre régionale sur femmes et décentralisation, (5) l'atelier régional sur le rôle et la place de la femme dans la gestion des ressources naturelles, (6) le recrutement d'expertes genre (1994 et 2015), (7) l'appui et l'implication de la société civile à travers la mise en place des plateformes des jeunes ruraux, des paysans, du Réseau des Femmes Sahéliennes (REFESA,1996), (8) la formation en cascade des cadres du CILSS en genre, (9) l'élaboration d'une première stratégie genre en 2002. Toutes ces actions ont concouru à l'élaboration et à l'adoption du (10) Programme d'Actions de Ouagadougou sur la population et le développement durable au Sahel et enfin à (11) l'élaboration de la politique genre du CILSS en 2008, afin de mieux prendre en compte les différentes spécificités.

Cependant, force est de reconnaître que l'institutionnalisation du genre « Gender mainstreaming » n'a pas pu être concrètement mise en œuvre au sein de l'institution, comme souhaité. L'environnement externe a changé depuis 2008, avec l'accueil de nouveaux Etats membres au sein de l'institution. Et aujourd'hui, l'environnement sous régional et national manifeste un intérêt accru pour les questions de genre, qui sont portées comme des questions de développement. C'est ce qui justifie que la politique genre de 2008, puisse être relue en tenant compte du mandat global du CILSS, de ses cinq (5) pôles de service, de ses six (6) axes d'intervention et des quatre (4) nouveaux États membres.

## 1.2 Processus d'actualisation de la politique

**Le processus d'élaboration de la nouvelle politique genre du CILSS** est le fruit d'une large concertation, d'une volonté d'adhésion à des engagements réels de son personnel (au niveau interne), ainsi que ses partenaires institutionnels à différents niveaux (pays, région). Aussi, plusieurs moments forts ont été organisés dans le but d'aboutir à la production du document de diagnostic, puis de formulation de la nouvelle politique genre pour le CILSS. Il s'agit de (1) la mise en place d'un comité ad hoc de suivi et d'accompagnement du processus de réflexion pour l'actualisation de la politique genre du CILSS, comme outil d'aide à la rédaction de ce document de référence, (2) l'animation d'un atelier de cadrage, le 10 février 2017, en présence du Secrétaire Exécutif Adjoint, des expert-e-s, des coordonnateurs-trices des Programmes pour marquer le lancement officiel du processus et la disponibilité des acteurs impliqués à participer à la réflexion, (3) la réalisation de **Mission terrain dans 5 pays ciblés**<sup>2</sup> pour des échanges plus approfondis et surtout avoir leurs avis sur les options ou stratégies possibles d'opérationnalisation effective de la nouvelle politique genre de l'institution, (4) **l'élaboration, l'amendement et la validation du document de politique genre du CILSS et de ses annexes**, (5) la tenue d'un Atelier Régional de validation de la Politique Genre du CILSS et de ses annexes tenu à Niamey, 6 février 2018, pour examiner les documents produits, apporter des contributions, approuver et valider le travail réalisé. Le Document de Politique Genre du CILSS devra être soumis au Conseil des Ministres pour adoption finale.

Ce document est donc une œuvre collective qui engage tous les acteurs et partenaires du CILSS, aussi bien au niveau interne qu'au niveau régional et des Etats membres. L'accompagnement des partenaires financiers et des institutions sous régionales engagés pour la réduction des inégalités femmes – hommes et la promotion de la justice sociale sera un atout de taille pour rendre plus visible les résultats genre du CILSS.

---

<sup>2</sup> Burkina Faso, Guinée, Mali, Niger, Sénégal et Rapport de Cadrage produit.

## II. PRINCIPAUX CONSTATS

**Le bilan de la mise en œuvre de la politique genre de 2008**, à travers l'analyse croisée



des niveaux (institutionnel /opérationnel), des pôles de services, des axes stratégiques aussi bien au plan interne, qu'externe a permis de mettre en évidence les efforts déjà consentis dans ce domaine, de tirer les enseignements des difficultés rencontrées sur le terrain et d'opter pour de nouvelles stratégies.

### 2.1 Constats généraux sur la mise en œuvre de la politique genre de 2008

**Constat 1 :** Des entretiens réalisés, il ressort que *les quatre grands axes d'intervention proposés dans la politique élaborée en 2008 restent pertinents*. Ces axes sont : (i) le renforcement institutionnel du CILSS, (ii) le renforcement de la structure organisationnelle, (iii) le renforcement des capacités et (iv) l'intégration du genre dans les projets/programmes du CILSS.

**Constat 2 :** *Le CILSS n'a pas pu faire prendre une résolution ni mobiliser de budget conséquent pour le financement de sa politique genre de 2008*. Néanmoins, l'organisation a pu engager des activités de renforcement des capacités pour son personnel, la relecture de la grille salariale pour l'ensemble du personnel, la prise en compte du Genre dans les nouveaux programmes régionaux (P2RS) et dans les programmes pays (PRAPS). Toutes choses qui confortent sa volonté d'aller plus loin dans ce domaine.

**Constat 3 :** *La faible compréhension du concept et de la transversalité du genre au plan institutionnel et programmatique et surtout son application ont été un handicap pour*

**une bonne appropriation de la politique genre.** Car, il est important d'adopter des stratégies qui visent à réduire les écarts entre les femmes et les hommes dans leurs chances et opportunités d'accès et de contrôle aux ressources et aux bénéfices liés aux domaines d'interventions du CILSS (les six axes, les cinq pôles de services et les trois sites).

## 2.2 Constats au niveau des Pôles de Service

**Constat 4 : Le CILSS n'a pas développé de dispositif de guidance genre sensible dans l'appui aux Etats membres.** Il n'y a pas de spécialiste genre au CILSS pour rendre les instruments et les documents produits sensibles au genre et appuyer les Etats à ce niveau. Selon les partenaires régionaux rencontrés, le CILSS est absent des cadres d'échanges (formels et informels) sur la question du Genre. Aussi, le besoin d'appui ou d'assistance genre à l'instar du volet « communication » ou « suivi évaluation » a été relevé sur le terrain.

**Constat 5 : Le CRA, un espace de formation des cadres africains faiblement outillé pour le développement de l'expertise genre dans ses domaines de compétences.** Des sessions de formation sur les concepts et l'évolution de l'approche genre et développement sont intégrés aux modules de formation dispensés au CRA (comme le master), mais cela reste insuffisant. Cet espace pourrait servir de pôle d'excellence pour offrir des formations d'appoints et thématiques sur le genre et même l'intégrer dans le dispositif des formations diplômantes reconnues au niveau régional.

**Constat 6 : Faible positionnement des femmes au CILSS à différents niveaux.** Sur l'ensemble du personnel du CILSS, on dénombre 41 femmes, soit 21.7% et 78.3% d'hommes. Le nombre le plus élevé de femmes se retrouve dans la catégorie des cadres moyens avec 48 %. Le CRA a formé entre 1975 à 2016, au moins, 1 363 cadres de l'administration publique et/ou privé, dont 15% de femmes en moyenne (un taux de 19% de femmes pour les masters et de 10% pour le cycle de techniciens). La seule période où le CRA a enregistré un record de 25% de femmes correspond à l'exigence d'un quota de femmes imposé par la Coopération Danoise, dans le cadre de son appui à la formation en 2011-2012. Il n'existe pas de mesures incitatives formelles pour la promotion des étudiantes. Néanmoins, le comité de sélection des candidatures est sensible à la promotion

du genre et se donne comme consigne interne « à compétence égales de retenir en priorité les candidatures féminines ». Un accent pourrait être mis sur l'information et la communication afin d'augmenter le nombre de candidatures féminines et le professionnalisme de l'expertise féminine.

**Constat 7 : Existence d'un manuel révisé et d'un plan de formation du personnel, sources de motivation des agents féminins et masculins au CILSS.** Il est important de relever qu'en 2015, un rehaussement de la grille salariale non discriminatoire pour toutes les catégories de personnels a été effectif, avec une prise en charge différenciée des frais de scolarité des enfants du personnel (taux différencié selon les catégories), une prise en charge uniforme pour l'assurance maladie, une indemnité pour le transfert des bagages du personnel qui changent de pays, les vacances en famille tous les deux ans... Une évaluation annuelle des *performances du personnel est appliquée, mais sans indicateur sur la prise en compte de l'approche genre* dans les pratiques et dans les comportements. Le plan de formation du personnel (2009-2011) n'a pas pu se mettre en œuvre faute de financement conséquent.

**Constat 8 : Faible représentativité des femmes au sein des CONACILSS.** En effet, le nombre de femmes SP/CONACILSS a régressé entre 2008 (22%) et 2017 (15%<sup>3</sup>). Aussi, le département ministériel en charge de la promotion des femmes et de leur autonomisation, n'est pas systématiquement représenté en tant que membre statutaire dans tous les CONACILSS. Ces lacunes méritent d'être corrigées pour s'assurer que les problématiques liées à l'égalité et à l'équité entre femmes et hommes puissent être mises à l'agenda et faire partie des priorités d'intervention du CILSS dans les pays.

### 2.3 Constats au niveau des axes stratégiques

**Constat 9 : Les orientations stratégiques et les indicateurs du Plan stratégique à l'horizon 2020 sont peu sensibles au genre.** Le CILSS, en tant qu'institution de référence sous régionale au service de Etats membres, s'est défini comme vision à l'horizon 2020<sup>4</sup>, «

---

<sup>3</sup> 2 (BF et Niger) sur 13 en 2016 et 2(BF et Cap Vert) sur 9 en 2008

<sup>4</sup> Cette vision est en réflexion au sein de l'institution. Ce sera une belle opportunité à saisir pour rendre plus visible l'engagement genre du CILSS dans cette nouvelle vision.

*d'être le leader reconnu dans la prescription des politiques et dans la maîtrise d'ouvrage des programmes régionaux de sécurité alimentaire et de développement durable ». Mais, avec la révision en cours de cette vision, il y a une belle opportunité à saisir pour rendre plus visible l'engagement genre du CILSS dans la reformulation.*

**Constat 10 : L'axe stratégique « Sécurité alimentaire et nutritionnelle » consiste à rendre les pays capables de conduire sans assistance l'analyse sur la situation alimentaire et nutritionnelle avec des outils mis à leur disposition dans le but de réduire le taux de prévalence de la malnutrition chronique globale de la région. Les actions retenues contribuent de façon limitée à l'égalité entre les sexes. Il n'y a pas de référence à la dimension genre et à la réduction des inégalités. Le « Cadre Harmonisé » outil de référence adopté par l'ensemble des pays membres du CILSS pour la collecte des données socioéconomiques et d'identification des zones de vulnérabilité est resté neutre en genre. Une révision de cet outil pour y intégrer la perspective genre est impérative et est en cours pour faciliter et orienter les politiques agricoles. Cela en vue de répondre aux besoins de résilience des ménages des zones à risque et affiner les modalités d'intervention pour prévenir et réduire les crises alimentaires et nutritionnelles des pays concernés, notamment des « groupes vulnérables femmes/filles, hommes/garçons »<sup>5</sup>.**

**Constat 11 :** Pour la « *Gestion des ressources naturelles et changement climatique* », le même constat peut être fait sur cet axe également neutre à la dimension genre, même si certaines activités (les produits forestiers non ligneux) seraient davantage en direction des femmes. Les femmes jouent un grand rôle dans la gestion des ressources naturelles. Elles sont touchées directement par les conséquences des changements climatiques. Des actions intéressantes qui cibleraient des femmes de façon spécifique (formations diplômantes, accès à l'information/formation, l'accès aux équipements/infrastructures, etc.) pourraient rendre plus visibles les interventions du CILSS en la matière. La relecture genre du cadre logique de l'axe est un exercice qui pourrait se faire avec les acteurs concernés.

---

<sup>5</sup> Le Burkina Faso, par exemple s'est engagé depuis 2014, dans un processus de dialogue inclusif pour l'élaboration de Priorités résiliences pays dans le cadre de l'Alliance Globale pour la Résilience AGIR- Sahel et Afrique de l'Ouest. Pour tendre vers cet objectif à terme, les acteurs se sont accordés sur une définition des « cibles » prioritaires de son intervention qui vise prioritairement les catégories socio professionnelles vulnérable et pauvre pour aider les ménages à sortir du cercle de la pauvreté et des crises alimentaires et nutritionnelles et les soutenir dans leur quête d'autonomisation.



**Constat 12 :** Pour l'axe « *Maîtrise de l'eau* » qui vise l'amélioration de la gestion et l'accès aux ressources en eau dans les pays le constat est le même que les axes précédents, l'analyse du contexte reste neutre au genre. Pourtant, le CILSS se positionne comme « maître d'œuvre régional » dans le renforcement des partenariats pour l'investissement dans l'eau, la connaissance de la ressource, la production de l'information et la formation dans le secteur de l'eau au travers des initiatives comme le PRECA/Sahel (Projet de résilience face aux catastrophes au Sahel), le SIIP (Sahel Irrigation Initiative Program) et la Coalition mondiale sur l'eau au Sahel. Dans la mise en œuvre des programmes/ projets, des directives claires visant l'égalité des sexes doivent être inscrites pour faciliter l'application des orientations genre du CILSS dans tous les axes.

**Constat 13 :** L'axe « *Accès aux marchés des produits agricoles et agroalimentaires et gestion des flux transfrontaliers* » est un axe important pour l'amélioration des revenus et l'autonomisation économique des femmes, mais cette perspective est restée faiblement mise en évidence pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes qui s'investissent dans ce secteur, alors que, la problématique des « tracasseries routières », des « barrières physiques », des « informations régulières sur les marchés et les opportunités d'affaires », « d'augmentation des volumes des produits commerciaux », des appuis « à la transformation, la valorisation, la mise à marché des produits », la « mise en place des organes et comités », la « connaissance des textes régissant les échanges commerciaux à l'échelle sous régionale » des espaces UEMOA et CEDA, etc., impactent différemment les femmes et les hommes engagés dans la commercialisation des produits agroalimentaires et du bétail. En restant neutre dans toutes ces formulations, les contraintes basées sur le genre ne pourront pas trouver de réponses efficaces en lien avec les objectifs visés par le CILSS et les Etats Membres.

**Constat 14 :** L'axe « *Population, Genre et Développement* » semble à priori être une réponse à la transversalité du genre au sein du CILSS. L'accent est mis sur une approche principalement « économique » en lien avec la capture de la « dividende démographique » et notamment du poids de la catégorie « jeunes » qui actuellement est confrontée à un vrai problème de qualification et d'employabilité et préoccupe, à juste titre les décideurs des pays membres. Au plan méthodologique, la démarche devrait intégrer aussi la dimension

des inégalités de genre en questionnant la structure des ménages en mutation (composition, statut des membres du ménage, caractéristiques, etc.). La question des « revenus du ménage » est le point clé lié au pouvoir de décision des femmes et des hommes au sein du ménage, sur la santé, l'éducation, l'exercice d'une activité économique, la liberté d'expression, etc. Au niveau de cet axe, toutes les questions de planification et rapportage genre sensible avec la désagrégation des données sexo-spécifiques et également, toutes les actions de renforcement des capacités des experts pour une prise en compte effective du genre de manière transversale devraient être prévues (activités, ressources humaines et financières, suivi évaluation, impact différencier, etc...).

**Constat 15 : L'axe « Management et leadership »** vise le financement, la mise en œuvre et le suivi de Programmes conjoints (CEDEAO, BAD, UEMOA, Banque Mondiale) avec un fort accent sur la communication et une meilleure visibilité du CILSS via les CONACILSS, les canaux et médias appropriés (web, évènements, presses écrites audiovisuelle, etc.). Le site Web du CILSS existe, mais il n'y a pas de portail sur le genre pour rendre visible toutes les actions menées dans ce sens. Il y a un « dispositif de veille stratégique » mais ce n'est pas le cas pour le genre. La création de *l'Unité d'Appui au Management Genre*, n'a pas été effective et aucun porteur n'a été officiellement mandaté et investi de cette mission au niveau interne pendant plusieurs années. Cette unité a bien fonctionné sur les questions de suivi-évaluation, mais plus faiblement sur les questions de veille stratégique et de genre. Cette unité n'a donc pas pu fournir d'outils, de cadre d'analyse genre et de cadre de rapportage genre pour rendre visible et lisible les expériences et résultats en matière de genre développés par l'institution. Sans feuille de route genre formelle (Plan d'action), ni de budget genre, il était difficile d'avancer concrètement sur cette thématique. Le Genre n'est visible que sur l'intérêt des partenaires comme la Banque Mondiale (PRAPS) ou la BAD (P2RS). Cela devrait être revu afin que le portage du genre soit une réalité au plan stratégique/ institutionnel et pratique sur le terrain. La question de la mobilisation des ressources (cellule de fund raising) en bonne place est une belle opportunité à saisir pour faire des plaidoyers et lever des budgets genre auprès des partenaires.

**Constat 16 : Deux Programmes régionaux en cours d'exécution intègrent des perspectives genre.** Ces programmes régionaux récents intègrent la pratique genre au CILSS, sous l'obligation des bailleurs qui accordent un intérêt particulier à cette dimension.

En effet, la Banque Mondiale et la BAD disposent de Politiques genre claires ; la formulation de ces programmes a dû en tenir compte. En témoignent dans les documents de projet l'existence de données sexo-spécifiques et des indicateurs sensibles au genre. Le recrutement d'expertes genre dans ces programmes pourrait apporter également des possibilités de travail et de mutualisations des ressources dans le cadre de la mise en œuvre de cette nouvelle politique à travers la mise en place des réseaux.

## 2.4 Constats au niveau de l'environnement externe

### ***Constat 17 : Niveau différencié de mise en œuvre des politiques de promotion des femmes et/ou du genre dans les pays membres du CILSS***

Les treize Etats membres du CILSS disposent actuellement de politiques spécifiques pour la prise en compte des problématiques liées au genre, aux droits, à la promotion et à l'autonomisation des femmes. Les intitulés des départements en charge de ces questions<sup>6</sup>, les dispositifs en place, les interventions en cours (plan d'action opérationnels, projet/programme ciblé, domaines spécifiques d'intervention, etc.), les niveaux d'expertises en genre sont assez différents selon les pays et en évolution. Le niveau de mise en œuvre de ces politiques dans les pays sont partagés annuellement au cours des instances de la commission des droits des femmes des nations unies (CSW), dont la dernière conférence s'est tenue à New York en mars 2017.

Dans le cadre de l'actualisation de la Politique Genre du CILSS, l'institution devra davantage se rapprocher des départements en charge des questions des droits des femmes et de leur autonomisation pour s'assurer d'un accompagnement pertinent en adéquation avec les niveaux d'exécution des plans d'actions genre en cours afin d'être en phase avec les attentes vis – à vis des possibilités que le CILSS peut leur offrir de façon efficace.

---

<sup>6</sup> **Benin** Ministère de la fonction publique et des affaires sociales ; **Burkina Faso** : Ministère de la femme de la solidarité nationale et de la famille, **Cap-Vert** : Ministère de l'éducation de la famille et de l'inclusion sociale, **Cote d'Ivoire** : Ministère de la promotion de la femme, de la famille et de protection de l'enfant ; **Gambie** : Ministère des affaires féminines ; **Guinée** : Ministère de la promotion des femmes ; **Guinée-Bissau** : Ministère des affaires des femmes ; **Mali** : Ministère de la femme de l'enfant et de la famille ; **Mauritanie**: Ministère des affaires sociales de l'enfance et de la famille; **Niger** : Ministère de la promotion des femmes de la population et de la protection des enfants ; **Sénégal** : Ministère de la femme de la famille et l'enfant ; **Togo** : Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation ;

**Constat 18 : Organisations faïtières de producteurs, de femmes et de jeunes peu impliquées dans les activités du CILSS.** Le ROPPA est cité dans la plupart des documents du CILSS. Il est représenté dans au moins 17 pays, dans la sous-région avec un dispositif de représentation par pays. Cette organisation paysanne est invitée souvent par le CILSS à des ateliers de validation de documents ou politiques. Il est important de relever aussi que des synergies d'actions sont en construction avec le CILSS et la CEDEAO au travers du récent programme AGIR, où le ROPPA est bien impliqué. Plusieurs organisations féminines et de jeunes à vocations régionales sont présentes dans la zone d'intervention du CILSS : (AFAO, le collège des femmes et des jeunes du ROPPA, la Coalition des Femmes et Filles pour le Dialogue, la consolidation et le développement (COFFIG/DCPD) en Guinée... Ces espaces de concertation et de dialogue inter acteurs, offrent des opportunités aux jeunes et aux femmes productrices, transformatrices, commerçantes de développer leur leadership et leurs capacités visant l'amélioration de leurs performances individuelles et collectives pour répondre à leurs besoins et ceux de leur famille. Mais la réalité de la responsabilisation des femmes et de leur représentativité effective dans la prise de décision qui concernent leur vie, leur statut de jeunes et de femmes et leurs contributions au développement de leur pays restent des défis importants à relever par elles-mêmes et par les leaders hommes de leurs organisations faïtières. Aussi, la question de la relève et de la formation de jeunes leaders ruraux, femmes et hommes dans un monde rural en pleine mutation, pour continuer à défendre l'agriculture familiale source et ressource d'une sécurité alimentaire dans les pays du CILSS Sahel et l'Afrique de l'Ouest reste un défi. Dans cette perspective, le CILSS peut s'engager à créer des conditions cadres pour rendre plus attractive l'agriculture et les autres secteurs du développement agricole, afin que les jeunes (filles et garçons) producteurs ruraux trouvent leur place.

**Constat 19 : La plupart des partenaires institutionnels du CILSS disposent d'une politique Genre (CEDEAO, BAD, BM, FAO, CORAF, USAID, CEDEAO, UEMOA).** Des partenariats actifs pourraient être noués avec ces partenaires institutionnels qui sont déjà outillés dans ce sens. Certaines disposent de ressources et d'expertises qui pourraient être mobilisées pour soutenir la mise en œuvre de la politique genre du CILSS. C'est le cas de la CEDEAO et les institutions des Nations Unies (ONU Femmes notamment).

## 2.5 Leçons et défis sur la mise en œuvre de la politique genre

### a) Leçons apprises

L'analyse diagnostic de la politique genre élaborée en 2008 fait ressortir l'impérieuse nécessité de disposer d'un cadre de mesure des performances pour mieux enclencher et institutionnaliser la programmation, le rapportage sensible au genre. Mais cela ne pourra se faire qu'à travers le renforcement de capacité du personnel. Au titre des principales leçons apprises on peut retenir que :

***Le portage politique du genre doit être réalisé au plus haut niveau du CILSS :*** En effet, le document de référence 2008 n'ayant pas été adopté par la plus haute instance du CILSS, par conséquent, il n'y pas eu « d'obligation de résultat » et « d'obligation de redevabilité » dans ce domaine au sein de l'organisation. Disposer d'une caution politique par « résolution » sera un atout majeur et une marque effective d'engagement du CILSS au plus haut niveau de sa hiérarchie pour faire avancer les questions de genre et exiger des résultats à tous les niveaux.

***La mise en place d'une équipe dynamique sensible au genre est indispensable :*** L'institutionnalisation du genre passera par l'existence d'une équipe dynamique qui valorise et s'appuie sur les compétences des différents expert-e-s. Cela à travers le développement d'un partenariat avec les Etats membres, la société civile et les PTF. L'essentiel du mandat serait de renforcer les capacités des différentes équipes du CILSS dans leurs missions respectives afin qu'elles soient outillées pour accompagner les pays à la réduction des inégalités homme-femme pour l'accès aux ressources, aux activités de renforcement des capacités et aux instances de prise de décision. Cela devrait permettre une meilleure planification, budgétisation et rapportage sensible au genre. En effet, en l'absence de *responsabilité pour le Genre (technique et financier)*, il n'y a pas de « pression » sur le personnel et sur les partenaires pour entrer dans une logique de transformation des relations de pouvoirs et tendre vers plus d'égalité et de justice sociale entre les femmes et les hommes.

***L'adoption d'une communication/ capitalisation sensible au genre est nécessaire*** : Les actions de promotions du genre, les bonnes pratiques doivent être recensées et partagées, voire mises à l'échelle à tous les niveaux en vue de contribuer à opérer les changements de mentalité, guider les prises de décision. Ainsi, la mise à l'échelle d'expériences pilotes réussies (stratégies, méthodes/outils, technologies durables, etc.) qui intègrent la dimension genre est une nécessité pour tendre vers plus d'égalité et de justice sociale.

## b) Les grands défis

L'un des premiers défis du CILSS est son *positionnement stratégique au niveau sous régional* avec des acteurs régionaux déjà engagés et avancés sur la problématique genre et qui rivalisent d'actions dans les pays (FAO, CEDEAO, PAM, UEMOA, etc.). Le CILSS intervient au niveau stratégique en apportant des appuis techniques à travers, le renforcement des capacités, l'appui catalytique et le plaidoyer, aux Etats membres sur différents thématiques en lien avec son mandat. Ces appuis devraient dorénavant prendre en compte de manière transversale la dimension genre et cela d'autant plus que chaque pays dispose de sa propre politique genre et de stratégies sur ces questions d'égalité et d'autonomisation des femmes. Enfin, il s'agira d'arriver à élaborer un programme en synergie d'action avec les organisations faîtières mixtes et de femmes afin de réaliser des actions de plaidoyer et de sensibilisation auprès des décideurs et des populations à la base pour influencer sur la prise de décision et induire les changements nécessaires.

Le second défi est la *croissance démographique* galopante avec une opportunité pour le CILSS de proposer des actions structurantes genre sensibles sur l'impact de la capture du dividende démographique et sur les modèles d'analyses proposés jusqu'alors.

Le troisième défi pour le CILSS face à *l'implication des organisations paysannes faîtières (sous régionales et nationales) mixtes et féminines* repose sur une meilleure connaissance de ces entités et des modes de fonctionnement des ménages ruraux (composition, caractéristiques, contrainte et défis, etc.) pour lesquels les programmes du CILSS sont développés.

Le quatrième défi est *d'assurer un développement des partenariats* dans des espaces communs partagés (CEDEAO/ UEMOA). Faire appel à des synergies d'action et à la mutualisation de ressources, de compétences, dans le cadre de programmes conjoints pour plus d'impacts significatifs sur la réduction des inégalités de genre. Ainsi, la mise à l'échelle d'expériences pilotes réussies (stratégies, méthodes/outils, technologies durables, etc.) qui intègrent la dimension genre est une nécessité pour transformer les rapports sociaux entre les hommes et les femmes vers plus d'égalité et de justice sociale.

Enfin le cinquième défi est la *vision partagée et l'adhésion des Etats membres à la Politique Genre actualisée* et à leur intérêt dans la mise en œuvre du Plan d'Action Genre du CILSS. En effet, pour que cette politique et les actions prioritaires proposées puissent être opérationnalisées, le plan de Communication visant à faire connaître les nouvelles directives genre et les engagements genre du CILSS s'avère indispensable. Aussi, l'identification d'actions transversales aux CONACILSS/ Etats membres et fédératrices devraient faciliter l'adhésion des acteurs impliqués dans cette engagement genre. De ce fait, la visibilité et la lisibilité des engagements genre du CILSS s'en trouveraient alors renforcées.

### III. CONTENU DE LA NOUVELLE POLITIQUE GENRE DU CILSS

#### 3.1 Fondements de la politique



La politique genre du CILSS comme celle de les Etats membres trouve ses fondements au niveau des engagements récents pris et qui datent de plusieurs décennies aux niveaux internationaux, régionaux et sous régionaux pour promouvoir l'égalité entre les sexes (143 Etats ont mentionné l'égalité entre homme et femme dans leur constitution

selon ONU FEMME), la protection des femmes et des enfants, parmi lesquels on peut citer :

- **La Déclaration Universelle des droits de l'Homme** de 1948, reconnaît le principe de « l'égalité des droits des hommes et des femmes ».
- **La Déclaration de Mexico (1975)**, porte sur l'égalité pour les femmes et leur contribution au développement et à la paix, ainsi que le plan d'action mondiale pour la réalisation des objectifs de l'Année internationale de la femme (comportant un ensemble de lignes directrices en faveur de la promotion de la femme jusqu'en 1985).
- **La Convention internationale pour l'Élimination de toutes les Discriminations Envers les Femmes** (CEDEF<sup>7</sup>, 1979) ratifié par la majorité des Etats membres du CILSS, à force exécutoire sur le plan juridique. Dans ses articles 2 et 3, elle demande aux États de s'engager à éliminer les discriminations à l'égard des femmes et de prendre « toutes les mesures appropriées, y comprises des mesures législatives, pour assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes en vue de garantir l'exercice et la jouissance

<sup>7</sup> 187 Etat/193 ont ratifié la CEDEF (tous les pays du CILSS sauf le Cap Vert)



des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes ».

- **La Confédération Internationale sur la Population et Développement (CIPD, 1994)**, tenue au Caire a donné naissance à un plan d'action relatif aux droits reproductifs et à la condition des femmes. L'émancipation des femmes, un meilleur accès à l'Education, aux services de santé, à la formation professionnelle et à l'emploi figurent parmi les problématiques soulevées.
- **La Conférence de Beijing (1995)**, marque le changement de l'IFD vers l'approche GED. Cette conférence a marqué un tournant important dans le programme mondial pour l'égalité des sexes. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing, adoptés à l'unanimité par 189 pays, forment un programme pour l'autonomisation des femmes. C'est le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes. Celui-ci fixe des objectifs et des actions stratégiques pour la promotion de la femme et la réalisation de l'égalité des sexes, dans 12 domaines de préoccupation.
- La conférence Ministérielle du CILSS sur la population et le développement durable La conférence du CILSS de Ouagadougou en **1997**, impliquant les OSC et les PTF, a adopté le Programme d'Action de Ouagadougou (PAO) sur la population et le développement durable au Sahel comme cadre d'action, d'analyse et de résolution des problèmes de population au Sahel leurs interactions avec la sécurité alimentaire, l'environnement et la lutte contre la désertification.
- **Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD, 2001)**, retient au niveau de l'objectif 5, l'égalité entre les sexes comme principal domaine d'intervention devant mener à une croissance économique durable et à la réduction de la pauvreté.
- **La déclaration de l'Union Africaine (UA) sur l'égalité (en 2004)**, qui consacre l'engagement des chefs d'Etat à l'adoption de la parité au niveau de la commission et dans les Etats membres. Le 8<sup>ème</sup> sommet de l'UA a déclaré « **2016, Année africaine sur**

**les droits de l'Homme en Afrique, avec un accent particulier sur les droits de la femme ».**

- ***La politique Genre de la CEDEAO a*** été adoptée à la 28<sup>ème</sup> session ordinaire, tenue à Accra (Ghana) en janvier **2005**. Cette politique est fondée sur les principes d'inclusion et d'égalité des chances. De plus, sa stratégie genre du parlement (2010-2020), vise à créer « une CEDEAO dans laquelle, les Etats membres parviendront à une égalité des sexes au niveau régional grâce à l'harmonisation des politiques et stratégies nationales en vue de l'égalité des sexes dans la sous-région ».
- ***La politique Genre de l'UA (2008),*** traduit sa volonté d'accélérer l'exécution des décisions, des déclarations et des engagements internationaux sur le genre et l'autonomisation des femmes. Elle vise à démontrer le leadership continu de l'UA dans la promotion de l'égalité des sexes sur le continent.
- ***Plus récemment, le développement Durable au Sahel et les Objectifs de Développement Durable (ODD, 2016),*** notamment l'ODD 5 qui stipule « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » dont le but est de parvenir à l'égalité des sexes et de donner aux femmes et aux filles des chances de réussite équivalentes à celles des hommes. La question de genre est donc une question de développement.

Force est de constater qu'il existe donc plusieurs instruments juridiques et engagements internationaux et régionaux de promotion de l'égalité de genre que les Etats membres du CILSS ont signé. Cependant, des défis demeurent dans leur mise en œuvre et leur opérationnalisation. Au regard de cette situation, le CILSS a jugé nécessaire d'élaborer son document de politique pour servir de référentiel pratique à ***l'adoption de nouveaux savoirs, de savoirs faire et de savoir être pour rendre plus efficace ses interventions et pouvoir jouer ainsi sa partition dans l'atteinte des objectifs internationaux.***

## 3.2 Principes directeurs

La politique genre du CILSS sera guidée par les principes directeurs suivants :

**Principe 1 : L'équité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes / jeunes filles et garçons.** Les Pays membres du CILSS considèrent que la *réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est une question capitale de droits humains* et plus spécifiquement des droits des femmes pour toutes les interventions qui seront réalisées pour la sécurité alimentaire, la nutrition, la résilience face aux changements climatiques et de façon générale, le développement durable. Le CILSS est convaincu que *les réalités des femmes et des hommes sont différentes dans tous les contextes et à tous les niveaux* (micro, méso, macro) et que les inégalités socioéconomiques représentent un coût pour le développement des pays. Ainsi, contribuer à la transformation d'une société plus juste, où l'accès des filles et des femmes aux ressources productives (les terres aménagées, les technologies appropriées, les crédits de campagne...) au même titre que les hommes favorisent la reconnaissance et la valorisation des capacités et des compétences. Le CILSS réalisera des actions spécifiques en faveur des femmes pour la réduction des inégalités criardes. Ces actions seront ponctuelles en vue de corriger les inégalités et réduire ainsi les disparités de genre. Le CILSS à travers ses activités privilégiera **l'inclusion sociale et la prise en compte des groupes vulnérables**<sup>8</sup>.

**Principe 2 : L'institutionnalisation du genre.** Depuis Beijing (2005), l'adoption de **l'institutionnalisation du genre** ou du « Gender mainstreaming » comme concept, outils d'analyse, outil de planification, outil de suivi et de capitalisation des progrès enregistrés à tous les niveaux et dans tous les domaines doit être une réalité dans tous les pays. Aussi, le CILSS voit la nécessité de faire du genre une question centrale. Le CILSS opte pour l'institutionnalisation du genre à travers l'adoption de texte, le développement d'instrument et la mobilisation des ressources en faveur de la réduction des inégalités et de l'égalité des sexes pour son opérationnalisation. Il sera systématiquement élaboré des

---

<sup>8</sup> Le Burkina Faso s'est engagé depuis 2014, dans un processus de dialogue inclusif pour l'élaboration de Priorités résiliences pays dans le cadre de l'Alliance Globale pour la Résilience AGIR- Sahel et Afrique de l'Ouest. Pour tendre vers cet objectif à terme, les acteurs se sont accordés sur une définition des « cibles » prioritaires de son intervention qui vise prioritairement les **catégories socio professionnelles vulnérable et pauvre pour aider les ménages** à sortir du cercle de la pauvreté et des crises alimentaires et nutritionnelles et les soutenir dans leur quête d'autonomisation.

indicateurs pour mesurer la réduction des inégalités entre les sexes (ou sexe spécifique) : (i) les *indicateurs désagrégés par sexe/catégorie sociale* (indicateurs utilisés habituellement, mais que l'on décompose par sexe ou groupe d'intérêt<sup>9</sup>) et (ii) les *indicateurs spécifiques pour mesurer les inégalités de genre/amélioration de la situation* (empowerment) du groupe marginalisé (femmes ou jeunes filles et garçons ...) et l'amélioration de leur participation<sup>10</sup>.

**Principe 3 : Les partenariats dynamiques pour la promotion du Genre dans l'espace CILSS/ CEDEAO.** Le principe du partenariat dans une synergie d'actions doit favoriser le développement de programmes conjoints et la mutualisation des ressources afin de renforcer les capacités en genre, conduire des plaidoyers et initiatives sous régionales d'envergure et partager les bonnes pratiques en la matière. Dans une perspective plus large, la planification 2020 – 2024 devrait être un horizon intéressant à envisager avec les Etats membres.

**Principe 4 : La planification et la budgétisation sensible au genre.** Le CILSS adopte la budgétisation sensible au genre (BSG) pour dégager des ressources conséquentes indispensables à la réduction des inégalités femmes – hommes dans tous ses Projets/Programmes et au plan interne pour la promotion des femmes. La budgétisation sensible au genre est la prise en compte de la dimension genre dans le processus budgétaire. Elle ne consiste évidemment pas à élaborer des budgets séparés pour les femmes et les hommes, mais à effectuer une analyse « sexo-spécifique » des budgets, afin de s'assurer que les besoins et intérêts des différents groupes sociaux sont reflétés dans les dépenses et les revenus. Le processus de budgétisation du CILSS doit prendre en compte les objectifs et les stratégies inscrites dans cette politique genre actualisée.

**Principe 5 : La mise en cohérence des orientations genre du CILSS avec les politiques des pays** à travers des actions en direction des Etats membres. Tous les Etats membres du CILSS disposent de politiques en matière de genre et de réduction des inégalités Hommes - femmes. Il s'agit donc pour le CILSS de soutenir les efforts genre des pays en lien avec les priorités d'intervention du CILSS et de communiquer sur les questions liées au genre.

---

<sup>9</sup> Exemple pour une formation, l'indicateur ne sera pas « nombre de participants » mais plutôt nombre d'hommes et nombre de femmes ayant bénéficié de la formation.

<sup>10</sup> Exemple : amélioration de la mobilité des femmes, participation des femmes à la prise de décision, nombre de femmes au sein d'une coopérative.

**Principe 6 : La subsidiarité des Etats membres.** Le CILSS proposera des actions de renforcement des capacités et de plaidoyer aux Etats membres. Chaque pays étant souverain, la mise en application sur le terrain dépendra de la volonté et de l'engagement de chaque pays. Cependant, à travers les CONACILSS, le rôle de relai de l'information et d'accompagnement au niveau national pourrait être un atout pour les Etats membres.

### 3.3 Vision et objectifs

#### a) Vision

La politique en matière de genre est élaborée pour servir de boussole pour le personnel du CILSS, les partenaires impliqués dans la conduite des projets et programmes et les Etats membres à travers les CONACILSS. Ce document vise à développer des orientations pour systématiser la prise en compte du Genre dans les actions en direction des Etats membres, dans son fonctionnement et dans ses relations avec ses partenaires. La politique d'institutionnalisation du genre va à terme promouvoir un développement durable inclusif et équitable entre les hommes et les femmes de l'espace CILSS/ CEDEAO. En lien avec sa vision dans l'espace du Sahel, « ***le CILSS sera leader reconnu dans l'élaboration des politiques et dans la mise en œuvre des programmes régionaux de sécurité alimentaire et de développement durable intégrant l'égalité hommes-femmes*** ».

#### b) Objectif général

L'**objectif général** de la Politique Genre est de contribuer au développement durable assurant aux hommes et aux femmes un accès équitable et inclusif aux ressources et aux bénéfices en vue de réduire les inégalités de genre dans l'espace CILSS/CEDEAO.

#### c) Axes stratégiques de la Politique Genre du CILSS

Au regard du bilan diagnostic de la mise en œuvre de la politique genre de 2008, des évolutions actuelles et de la vision genre du CILSS, la mise en œuvre de la politique genre

actualisée passera par la transformation interne du CILSS pour en faire une institution plus sensible aux questions de genre d'une part, et d'autre part, par le renforcement de l'intégration du genre dans les secteurs, axes d'intervention de l'institution en partenariat avec les Etats membres. Pour ce faire, quatre axes stratégiques sont retenus ainsi qu'il suit :

**Axe 1 : Appropriation et institutionnalisation de l'approche genre dans le système CILSS.**

Dans cet axe, l'accent sera mis sur la création d'un environnement interne et externe favorables à l'institutionnalisation du genre au CILSS à travers l'adoption de textes réglementaires, l'élaboration ou la mise à jour de documents de références et le plaidoyer en direction des décideurs des Etats membres.

**Axe 2 : Renforcement des capacités en genre du personnel du CILSS et de ses partenaires des Etats membres.**

Le renforcement des capacités en genre à différents niveaux est indispensable à l'adhésion et l'application pratique des concepts et outils d'analyses en lien avec les enjeux de développement, les domaines d'expertises du CILSS et les contextes des pays qu'il accompagne. C'est donc un passage obligé pour que chacun et chacune à son poste de responsabilité soit sensible à cette problématique et soit outillé en conséquence pour adopter les comportements, les principes et les pratiques visant l'égalité des sexes.

**Axe 3 : Intégration de la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi-évaluation des projets et programmes du CILSS et la capitalisation des bonnes pratiques genres dans l'espace CILSS.**

Cet axe devra permettre de créer les conditions pour disposer de données statistiques désagrégées (quantitatives et qualitatives) pour mesurer, expliquer, convaincre, faciliter la prise de décision, afin de réduire les inégalités et les discriminations fondées sur le genre. Par conséquent, toutes les bases de données statistiques du CILSS (SE, CRA et INSAH) doivent intégrer des données actualisées ventilées par sexe. Aussi, les centres de documentation des sites (SE/CRA/INSAH) amélioreront ainsi la visibilité des progrès réalisés en matière de promotion du genre dans ses domaines d'expertises et mettront à disposition des acteurs concernés, des documents de références sur les thématiques genres abordés par l'institution.

#### **Axe 4 : Positionnement stratégique du CILSS et développement de partenariats dynamiques avec les Etats membres dans le domaine du genre.**

Le CILSS de par son positionnement stratégique au niveau sous régional, devra s'assurer d'une vision genre partagée, de l'adhésion des Etats membres à la Politique Genre actualisée et du Plan d'Actions Genre du CILSS. Et, pour que cette politique et les actions prioritaires proposées puissent être opérationnalisées, le plan de Communication visant à faire connaître les nouvelles directives genre et les engagements genre du CILSS s'avère indispensable. Aussi, l'identification d'actions transversales aux CONACILSS/ Etats membres et fédératrices devrait faciliter l'adhésion des acteurs impliqués dans cette engagement genre. De ce fait, la visibilité et la lisibilité des engagements genre du CILSS s'en trouveraient alors renforcées.

La mise en œuvre d'initiatives, projets/programmes du CILSS au niveau pays et sous-régional ne peut être efficace et durable sans des partenariats dynamiques et des synergies d'actions à différents niveaux. Les OSC et les partenaires au développement engagés pour la promotion du genre dans le secteur rural (agriculture, environnement, élevage, pêche) doivent adhérer à la vision genre du CILSS pour mieux s'y engager. Il est aussi important de faire les liens systématiquement avec les politiques en matière de promotion des droits et d'autonomisation des femmes et des politiques sectorielles des domaines d'intervention des pays membres pour faciliter la mise en cohérence et la pratique de l'approche genre dans chaque contexte pays.

La mise en réseaux et le partage d'expériences genre à différents niveaux seront possibles via les plateformes d'apprentissage et l'échange des pratiques modèles de programmation concernant l'égalité des sexes. Les espaces d'échanges et de concertation à différents niveaux seront privilégiés afin d'améliorer les connaissances sur l'égalité des sexes. Et les résultats y relatifs seront systématiquement décrits et diffusés largement.

### 3.4 Objectifs spécifiques et résultats attendus par axe

**Pour l'Axe 1, un objectif spécifique et deux résultats sont retenus.**

#### ***Objectif spécifique 1 : Institutionnaliser le genre dans le système CILSS***

L'institutionnalisation du genre au CILSS devrait commencer par la validation et l'adoption de la politique genre du CILSS. A cet effet, le Secrétariat Exécutif présentera la Politique Genre actualisée assortie de ses annexes (Plan d'Actions Triennal et Plan de Communication), lors des instances du CILSS (la session du Conseil des Ministres) pour adoption. Après l'adoption de cette nouvelle politique, l'institution devrait progressivement réviser ses procédures internes.

#### ***R1.1 : La politique genre est acceptée par les parties prenantes***

- Faire adopter des textes, des documents de référence ou d'orientation officiels (résolution, arrêtés, note de service, charte...) en faveur de la promotion du genre pour le CILSS ;
- Réaliser des actions de plaidoyer auprès des pays pour l'intégration des départements en charge des questions de genre comme membres des CONACILSS...);
- Adopter une charte genre pour le personnel et des mesures incitatives pour la promotion du genre au sein de l'institution ;
- Disposer de ressources conséquentes pour la mise en œuvre du Plan d'Actions Genre et de son plan de communication.

#### ***R1.2 : Les procédures sont genre sensibles et incluent une responsabilité genre au sein du CILSS***

- Recruter / mobiliser et responsabiliser une expertise genre au Siège pour assurer le backstopping des équipes des projets/ programmes (régionaux, nationaux) et des CONACILSS ;
- Inscrire la mise œuvre de la politique genre dans les lettres de mission des premiers responsables ;



- Tenir un atelier pour réviser les procédures et manuel de gestion des ressources humaines en vue de rehausser la représentativité des femmes dans les instances de décision du CILSS et les postes à au moins 30% ;
- Mettre en place un groupe d'expert-e-s genre dans chaque site pour soutenir l'Unité SEVSG et veiller à la prise en compte du genre à tous les niveaux d'intervention du CILSS.

**Pour l'Axe 2, un objectif spécifique et trois résultats sont retenus.**

***Objectif spécifique 2 : Renforcer les capacités, compétences et pratiques du personnel du CILSS et de ses partenaires sur le genre***

Des sessions de formation seront assurées par les expert-e-s du CILSS et/ou des consultant-e-s en appui en cas de besoin. Les principales cibles concernées par les formations sont :

- L'équipe managériale du CILSS au niveau des trois (3) sites : Il s'agira de leurs permettre de jouer pleinement leurs rôles et créer les conditions pour la réduction, voire la suppression des inégalités homme-femme au sein de l'institution ou des projets et programmes qui s'exécutent ;
- Les différents expert-e-s du CILSS chacun dans son domaine de compétence : Chaque expert-e sera outillé pour une prise en compte pratique du genre dans son mandat. Cette mise à niveau pourra être intégrée comme un sous-module de formation dispensé par l'UAM/GRH ou alors à travers des formations spécifiques, où des outils plus adaptés et spécifiques seront proposés ;
- Les membres des CONACILSS seront aussi informés/sensibilisés/ formés sur le genre, afin d'être des relais pour accompagner l'opérationnalisation du Plan d'Action genre du CILSS en adéquation avec les politiques genres dans les pays ;
- Les expert-e-s des pays des Etats membres : de manière transversale, des sous-modules seront intégrés aux modules techniques déjà existants ou à développer. Par ailleurs, en cas de besoins et en fonction des moyens financiers disponibles (projets et programmes ou à la demande de partenaires), les expert-e-s des pays seront formés à travers des sessions de formations thématiques de façon pratique permettant ainsi de proposer des outils d'analyse adaptés à leurs besoins.

- Les étudiant-e-s en cycle de technicien supérieur, master, ingénieur : Une porte d'entrée pourrait être d'insérer dans le dispositif de formation actuel (technicien supérieur, master, ingénieur) des sous modules, voire des modules « genre – thématique »

L'espace de formation du CILSS, le CRA, reconnu au niveau sous régional et international, est un lieu privilégié d'apprentissage et de professionnalisation des cadres nationaux africains. Cet espace pourrait servir davantage pour des formations spécifiques pratiques dans le domaine du genre. Les thématiques (formation à la carte) suivantes peuvent être développées : concepts genre, Outils d'analyse de genre, Genre et budget, Genre et eau, genre et nutrition, etc. Les formations se feront en cascade à travers la formation des formateurs et la conception des modules adaptés.

Les résultats et les actions prioritaires de cet objectif sont les suivants :

***R2.1 : Les expert-e-s du CILSS et de ses partenaires sont compétents en genre***

- Organiser des sessions de formation des cadres et agents du CILSS sur le genre : concepts de base, outils de diagnostic et de planification stratégique sensible au genre, budget genre,
- Organiser des « ateliers de travail genre thématique » pour chaque axe stratégique du CILSS ;
- Former le personnel du CILSS en genre à différents niveaux (du staff management, CONACILSS, Expert-e-s, staff programmes régionaux du CILSS) ;
- Accompagner la formation et l'application de la budgétisation sensible au genre dans les projets/ programmes (PRA, CRA, INSAH) ;
- Former les organisations professionnelles faïtières mixtes et des femmes des pays en genre.

***R2.2 : Un dispositif d'accompagnement est développé au sein du CILSS pour la prise en compte du genre***

- Concevoir et/ou mettre à jour des modules de formation adaptés et pratiques (manuel du formateur, kits du nouvel employé, fiche de screening ...) pour la prise en compte de genre ;

- Adopter un « marqueur de l'égalité femmes – hommes » pour l'Unité SEVSG pour servir de guide à la conception, la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation des activités et le financement des initiatives genre du CILSS à tous les niveaux ;
- Accompagner la revue et la mise en place d'outils d'analyse genre/ guide/ canevas pratiques pour la planification sensible au genre et axés sur les résultats (cadre de rendement avec indicateurs genre sensibles) ;
- Rendre les professionnels de la communication du CILSS (SE, CRA, INSAH, PRAPS, P2RS, AGIR, etc.) genre sensible afin de faciliter le traitement et le rendu des informations et des progrès genre du CILSS à travers divers supports ;
- Veiller à la prise en compte du genre dans les différentes productions internes et externes du CILSS (TRD, évaluation, formation, rapports, stratégies, etc.).

***R2.3 : Les diplômé-e-s et les bénéficiaires des formations continues du CRA sont compétents en genre***

- Introduire le genre dans les formations diplômantes (master en sécurité alimentaire, en pastoralisme etc.) du CRA ;
- Organiser des sessions de formation continue sur des thématiques en lien avec les domaines de compétence du CILSS (genre/résilience, Genre/sécurité alimentaire, Genre/maitrise d'eau, genre/Changement Climatique ....).

**Pour l'Axe stratégique 3, un objectif spécifique et deux résultats sont retenus.**

**Objectif stratégique 3 : Intégrer le genre dans la planification, la mise en œuvre, le suivi évaluation des projets/ programmes et capitaliser les bonnes pratiques en genre dans l'espace CILSS.**

Les directives et connaissances genre acquises sont mises en pratique et facilitent alors la visibilité des progrès genre engrangés par l'institution et les Etats membres. Les initiatives de développement au travers des différents programmes (en cours et à venir) répondent efficacement aux préoccupations des populations sahéniennes et offrent des opportunités aux femmes, aux jeunes et aux plus vulnérables pour faire face à l'insécurité alimentaire.

### ***R3.1 : Les actions du CILSS et des projets et programmes sont genre sensibles***

- Réaliser des études genre thématiques (analyse du contexte selon le genre) pendant la formulation des projets et programmes;
- Renforcer le système de collecte d'information pour documenter les progrès genre du CILSS (relecture des indicateurs, base de données désagrégées);
- Mettre en place une base régionale de données en collaboration avec les ministères en charge du développement rural et le ministère de la promotion du genre;
- Introduire dans les TDR, les protocoles de recherche, le développement de technologies appropriées pour la prise en compte du genre au niveau de l'INSAH.

### ***R3.2 : Des actions spécifiques incitatives sont mises en œuvre en vue de réduire les inégalités de genre***

- Développer et mettre en œuvre des mesures incitatives pour l'amélioration des conditions de travail des femmes/filles avec les enfants en bas âges<sup>11</sup> au CILSS;
- Formuler des projets et programmes spécifiques d'autonomisation des femmes et des jeunes dans les domaines d'expertises du CILSS;
- Réaliser des plaidoyers en collaboration avec la société civile à différents niveaux pour l'autonomisation des femmes et des jeunes et l'accès aux ressources (terres, eaux, équipements, intrants...).

### **Pour l'Axe stratégique 4, un objectif spécifique et trois résultats sont retenus.**

Le CILSS de par son positionnement stratégique au niveau sous régional, devra s'assurer d'une vision genre partagée, de l'adhésion des États membres à la Politique Genre actualisée et du Plan d'Actions Genre du CILSS. Aussi, l'identification d'actions transversales aux CONACILSS/ États membres et fédératrices devra faciliter l'adhésion des acteurs impliqués pour cet engagement genre. De ce fait, la visibilité et la lisibilité des engagements genre du CILSS s'en trouveraient alors renforcées.

---

<sup>11</sup> a) prendre des mesures pour les femmes qui allaitent leur nourrisson au CILSS (salle de repos et d'allaitement, garderie pendant les missions,  
b) prévoir un Programme de formation continue pour le personnel (plan de carrière) ;  
c) créer les conditions d'assistance aux étudiantes mères d'enfant de moins d'un an pendant durant la formation au CRA ;  
d) instaurer un quota de femmes lors des recrutements des étudiant-e-s en Master (30%)

**Objectif spécifique 4 : Renforcer le positionnement stratégique du CILSS et le développement de partenariats dynamiques avec les États membres dans le domaine du genre.**

***R 4.1 : La politique genre du CILSS est connue et favorise l'adhésion du personnel du CILSS, des partenaires institutionnels et des Etats membres à l'exécution du Plan d'Actions Genre***

- Mettre en œuvre le Plan de Communication adopté : éditer et Diffuser le document de Politique Genre auprès des différents acteurs (sites web émission, débriefing).
- Organiser des rencontres d'information/ sensibilisation sur la Politique Genre et de son Plan d'Actions auprès des CONACILSS/ Etats membres du CILSS ;
- Communiquer sur les progrès genre dans le système CILSS.

***R4.2 : Le CILSS de par son positionnement stratégique joue le rôle d'interface au niveau sous régional et développe des partenariats dynamiques dans le domaine du genre avec les Etats membres***

- Développer des partenariats au travers de programmes conjoints avec les Etats membres ;
- Participer aux cadres de concertation genre au niveau sous régional (CEDEAO / UEMOA/ CEA) et international annuellement à la Commission des Nations Unie pour les Droits des Femmes à New York (CSW);
- Faire le bilan de la mise en œuvre du Plan d'Action en 2020 et actualiser la planification pour 2020 – 2024.

***R 4.3. Les bonnes pratiques dans le domaine du genre sont capitalisées et diffusées***

- Capitaliser les bonnes pratiques genre des projets et programmes du CILSS (édition des bonnes pratiques)
- Favoriser la collaboration et animer des réseaux de partages d'expériences entre les pays ;
- Partager les bonnes pratiques et mutualiser les efforts dans le domaine du genre.

## IV. PILOTAGE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE

### 4.1 Cadre de mise en œuvre de la Politique genre

La politique genre du CILSS sera annexée d'un **Plan d'Action Triennal**, décrivant les résultats attendus, les activités, les indicateurs, les modalités de réalisation, le calendrier d'exécution et le budget. Un Plan de Travail Budgété y sera extrait annuellement et réajusté en fonction du niveau d'exécution, des conditions de mise en œuvre et de la capacité de mobilisation des ressources de l'organisation. Le plan de travail annuel sera intégré dans la mesure du possible au PTBA du CILSS pour en faire un document unique et cohérent.

Un **Plan de Communication** est proposé pour accompagner la mise en œuvre de la politique genre. L'objectif étant de s'assurer d'une large diffusion de ce document de référence au plan institutionnel et auprès des CONACILSS, et ainsi susciter une adhésion de tous. Les supports ordinaires de communication et de diffusion du CILSS seront utilisés, ainsi que le développement d'autres supports d'information ponctuels ou occasionnels. Des actions de plaidoyer et de dialogues politiques seront développés comme levier de changements tant à l'interne qu'à l'externe pour le CILSS. Le Plan de Communication est budgétisé dans le Plan d'Action Genre.

La mise en œuvre de la politique genre fera l'objet **d'un suivi-évaluation** grâce aux indicateurs retenus dans le plan d'action et intégré dans le cadre habituel de mesure des rendements du CILSS. Les indicateurs qui ne seront pas collectés régulièrement dans ce cadre de mesures feront l'objet de collecte complémentaire par les expert-e-s genres mandatés.

### 4.2 Rôles et responsabilités des acteurs

Afin de s'assurer du portage politique et technique de cette politique, le CILSS s'engage à mettre en place un dispositif léger, dynamique et efficace et à lui donner les moyens de son application. Au regard de l'organigramme actuel, des défis financiers et de la volonté de rendre compte des avancées dans le domaine de l'égalité des sexes, le dispositif ci-dessous est proposé.

### **a) Un portage politique**

Le *Conseil des Ministres* aura pour rôle d'adopter et de confirmer l'intérêt du CILSS par un engagement politique genre de haut niveau. En étant porteur de la vision genre du CILSS, ses responsables politiques marquent concrètement leur volonté de justice sociale et d'égalité des chances entre les sexes à tous les niveaux. Cela pour tendre vers les ODD, dans le respect des engagements CEDEF et agendas pour les droits humains, plus spécifiquement ceux des femmes dans les domaines du développement rural (en lien avec les domaines d'intervention du CILSS). Aussi, la Politique genre est un instrument stratégique dynamique fédérateur qui doit être doté des moyens techniques et financiers suffisants pour refléter leurs engagements genre dans l'espace CILSS/CEDEAO.

Le *Secrétaire Exécutif* porte, coordonne et rend compte des avancées de genre au niveau des instances périodiquement. Il est donc le premier répondant genre du CILSS au niveau institutionnel.

### **b) Portage technique**

Au plan technique, la mise en œuvre de la Politique genre incombe aux personnels du CILSS à différents niveaux et à ses partenaires opérationnels sur le terrain. De façon pratique, chaque catégorie d'acteurs, chacun et chacune à son poste de responsabilité joue un rôle important pour assurer l'effectivité de cet engagement genre :

Les *Directeurs Généraux des sites* seront chargés de faire connaître la politique genre au niveau interne et externe et d'assurer la mobilisation des ressources additionnelles nécessaires à la mise en œuvre de cette politique. Ils/ elles s'assurent de l'application des orientations genre au sein de leur site et de la visibilité de ses interventions dans le domaine du genre.

Les *Coordonnateurs ou coordonnatrices des Programmes/ Projets* seront responsables de l'application des directives genre dans le cycle de vie de leurs projets/programmes (formulation/ conception, mise en œuvre, suivi, évaluation, capitalisation). Toutes

productions, réflexions, partages d'expériences, etc. doivent faire l'objet d'application de procédures et de principes définis et adoptés par la politique genre.

*Les Chargé-e-s du suivi-évaluation, de la veille stratégique et du genre dans les sites à travers l'UAM/SEPVSG* resteront l'équipe clé d'opérationnalisation de la politique genre sur le terrain. Les chargés de suivi évaluation sont déjà acquis à l'intérêt pour le genre. Ils ont la charge de l'institutionnalisation du genre et une meilleure intégration de la dimension genre dans la formulation des projets/ programmes, dans le suivi genre et genre des interventions planifiées, dans les évaluations, surtout dans les rapportages et la capitalisation. Le dispositif de suivi existe déjà au sein de l'institution. La lisibilité et la visibilité genre doit donc transparaître également dans ce dispositif de suivi (outils, périodicités, acteurs, etc.).

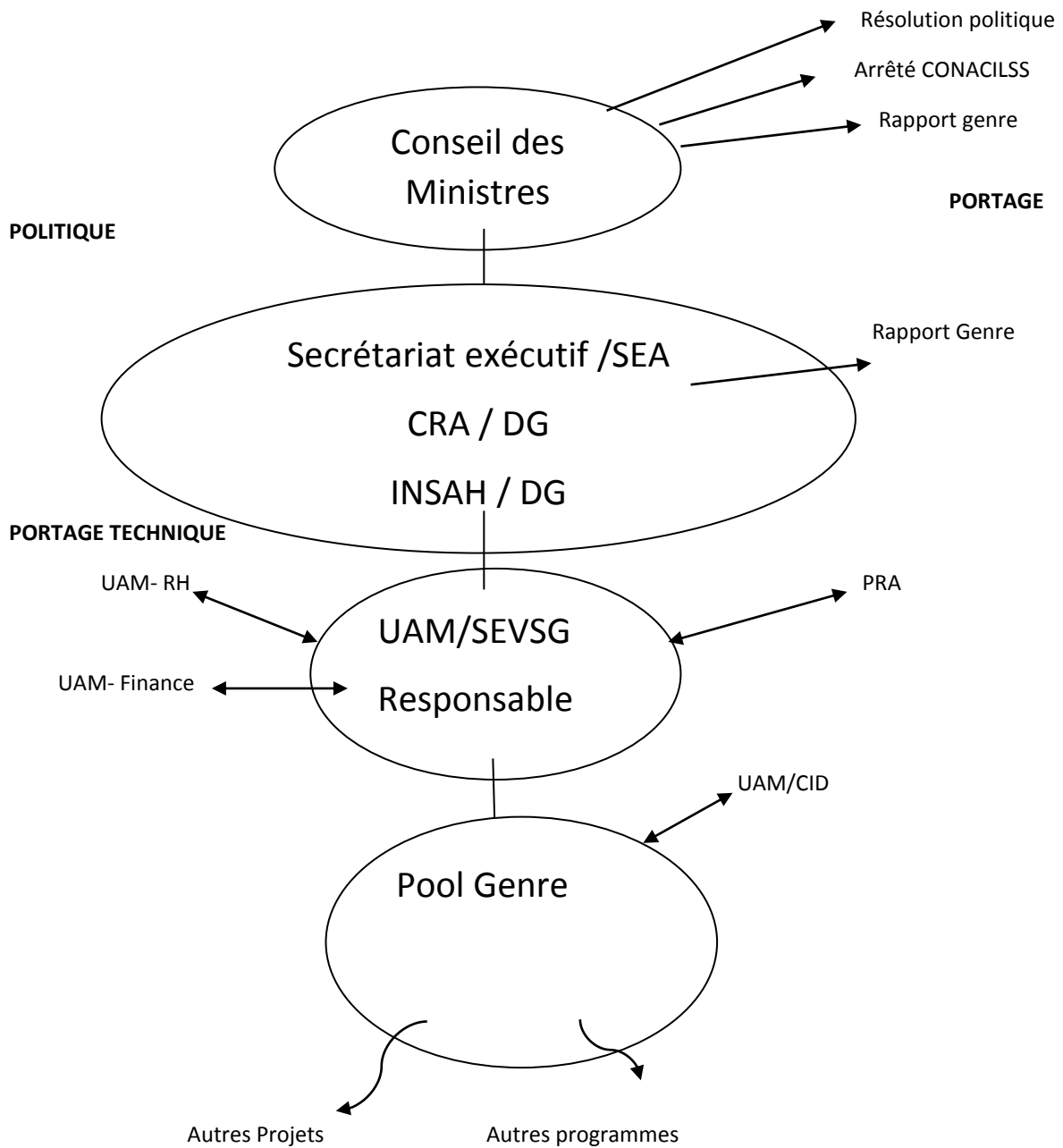
Pour porter davantage la responsabilité genre au sein de cette unité, **l'Expertise Genre du CILSS qui sera mobilisée** va augmenter les compétences genre de l'UAM/SEPVSG et apporter l'assistance technique et le support méthodologique dans ce domaine. Idéalement, un-e expert-e genre par site et au siège devrait être recruté-e ou mandaté-e pour la prise en compte du genre.

Un *Pool d'expert-e-s genre* sera mise en place et animé au sein du CILSS. Il sera composé des expert-e-s genres recrutés ou mandatés, des chargé-e-s des questions genre dans les projets et programmes, des Chargés de Se/VSG et des communicateurs. Ce noyau genre aura la responsabilité de la mise en œuvre du plan d'action de la politique genre et devra rendre compte des avancées genre du CILSS aux instances et rencontres statutaires. Les membres du pool d'expert-e-s genre portent ensemble la dimension genre du CILSS.

Les *CONACILSS* partagent la vision et la politique genre du CILSS dans les pays en adéquation avec les politiques nationales de leur pays respectif. Les membres des *CONACILSS* veillent à la mise en cohérence des politiques et interpellent sur les opportunités de collaboration et de construction de programmes conjoints dans les pays. D'où, l'intérêt d'avoir le département en charge des questions des droits des femmes dans les *CONACILS* pour servir de relai – partage de l'information au niveau national et dans les cadres et instances de prise de décisions stratégiques dans les pays.



## SCHEMA DE MISE EN ŒUVRE



### 4.3 Modalités de financement de la politique

La mobilisation des ressources tant humaines que financières pour la mise en œuvre de la politique genre sera réalisée majoritairement sur la base des financements des projets et programmes du CILSS avec l'appui des PTF. L'ensemble des procédures, projets et programmes devaient être relus avec des « lunettes genre » afin de les rendre genre sensibles. **Ainsi, il faudrait s'assurer que la dimension genre est prise en compte dans les conventions de financement des projets et programmes et les futures productions et actions du CILSS.**

Le financement de certaines activités en lien avec le management pourra être assuré par le financement issu des cotisations des Etats membres. Néanmoins, des partenariats devront être développés avec les partenaires régionaux et les Etats membres en synergie d'action. Ceci, afin de mutualiser les efforts dans le domaine de la conception des outils et le renforcement des capacités des experts au niveau du CILSS et des Etats membres, le partage de l'information et la diffusion des bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre.

Avec l'effectivité du pool d'expert-e-s chargés de la mobilisation des ressources, ces personnes pourront saisir l'opportunité des appels à projets pour présenter des initiatives genre entrant dans le cadre de l'opération de la politique.

Enfin, dans le cadre des plaidoyers, une table ronde des bailleurs organisée annuellement pourrait servir d'espace de partage des avancées genre du CILSS et par la même occasion présenter les nouvelles initiatives genre qui auraient besoin d'être soutenues.

## CONCLUSION

La présente politique Genre du CILSS est un indicateur de la volonté et de l'engagement de l'institution pour viser l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses interventions. Elle apparaît comme la première étape de la mise en place des conditions nécessaires à l'institutionnalisation du genre au CILSS. Elle facilitera aussi l'élaboration d'un plan d'action claire, indiquant les principales avancées genre souhaitées au CILSS. La finalité de la politique genre du CILSS est de *contribuer à un développement durable, équitable et inclusif pour les femmes et les hommes dans l'espace CILSS (Afrique de l'Ouest et du Sahel) par l'adoption d'un cadre d'orientation et de promotion de l'égalité de genre.*

La mise en œuvre de la politique passera par la transformation interne du CILSS pour en faire une institution plus sensible aux questions de genre d'une part, et d'autre part à renforcer l'intégration du genre dans les secteurs et axes d'intervention de l'institution. Il s'agit donc de faire du « mainstreaming » du genre et des actions positives une priorité et une façon de fonctionner autrement afin de réduire les inégalités hommes/femmes et pour un meilleur partage pour les plus vulnérables. Les grands principes, axes stratégiques et actions prioritaires retenues sont des moyens pour opérer cet engagement genre.

Pour ce faire, et afin d'éviter les écueils de la politique précédente ***et les risques pour la politique actualisée***, le CILSS et les PTF toujours présents à ses côtés devront tenir compte des recommandations suivantes :

1. L'approbation des plus hautes autorités du CILSS de cette politique genre avec un leadership porté par le Secrétariat Exécutif dans les meilleurs délais ;
2. L'allocation budgétaire prioritaire pour la conception de certains outils et la mise à niveau/ formation des expert-e-s du CILSS ;
3. La mobilisation d'une expertise dédiée au Genre pour porter la responsabilité Genre du CILSS est indispensable pour l'opérationnalisation de la politique en appui aux programmes régionaux et aux sites du CILSS ;
4. La systématisation du partage des informations, à travers les espaces d'échanges et de concertation déjà existant (sites web du CILSS) à l'interne et à l'externe.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Glossaire Genre<sup>12</sup>

**Sexe :** Caractéristiques biologiques qui distinguent les femmes des hommes, universelles et généralement déterminées à la naissance. Par exemple, seules les femmes peuvent mettre au monde un enfant et seuls les hommes peuvent en déterminer le sexe

**Genre :** Concept qui se réfère aux différences et aux relations sociales entre les femmes et les hommes, qui sont inculquées, susceptibles de changer avec le temps et qui varient beaucoup d'une culture ou d'une société à l'autre. Ces différences sont construites socialement et acquises via la socialisation. Elles déterminent la distribution des rôles masculins et féminins. Elles dépendent du contexte et peuvent donc changer. Le genre se distingue du sexe en ce sens qu'il ne se réfère pas aux attributs biologiques des hommes et des femmes, mais à la distribution des rôles masculins et féminins dans une société donnée et à un ensemble variable de croyances et pratiques concernant le masculin et le féminin (ou d'autres genres) qui ne se limitent pas à des identités individuelles mais sont fondamentales pour les institutions sociales et systèmes symboliques.

**Division de travail selon le sexe :** La division du travail entre femmes et hommes dépend du contexte socio-économique et culturel et peut s'analyser en différenciant les tâches de production et de reproduction ainsi que les activités relatives à la communauté ou aux engagements politiques : qui fait quoi, quand, comment, combien de temps, etc.

Les activités des femmes sont souvent non rémunérées ou entrent dans le cadre du secteur informel qui échappe à la législation du travail. De ce fait, le travail des femmes n'est pas pris en compte dans les statistiques nationales de l'emploi et des revenus. Il convient donc de le repenser, dans une perspective de genre, de sorte que les fonctions de production et de reproduction au domicile, dans la communauté et sur le lieu de travail soient partagées aussi équitablement que possible entre les femmes et les hommes.

**Accès et contrôle des ressources et des bénéfices :** Chaque catégorie de travail, celui lié à la reproduction, à la production et à la collectivité exige des ressources. Entreprendre un travail et utiliser des ressources produisent habituellement des avantages pour les individus, les ménages et les collectivités. L'analyse GED exige que l'on tienne compte de l'accès des femmes aux ressources nécessaires à l'accomplissement de leur travail, du contrôle qu'exercent ou non les femmes sur les ressources qu'elles peuvent utiliser comme bon leur

---

<sup>12</sup> Glossaire adapté du document « *Le genre dans les chaînes de valeur. Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans le développement des chaînes de valeur agricoles* » AGRIPROFOCUS

semble, de l'accès aux bénéfices découlant du travail familial et individuel et du contrôle qu'elles exercent sur les bénéfices.

**Les ressources** peuvent être : (i) Economique ou productive : terre, équipement, outils, main d'œuvre, argent/crédit, compétence utile, (ii) Politique : Organisations représentatives, leadership, éducation, formation, expériences en affaires publiques, confiance en soi, crédibilité, (iii) Temps : denrée particulièrement importante et rare pour les femmes

**Egalité de Genre** : Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les stéréotypes, les rôles et préjugés rigides sur les hommes et les femmes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et favorisés, à égalité. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes deviennent identiques mais que leurs droits, leurs responsabilités ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né homme ou femme.

**Équité** entre les genres signifie qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. **Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités.** L'équité entre les hommes et les femmes est le moyen qui permet d'atteindre le but : l'égalité entre les genres. Citons par exemple l'accès à l'éducation, qui diffère selon qu'il s'agit d'un garçon ou d'une fille.

**Discrimination** est l'action d'isoler, de séparer certains individus ou un groupe entier d'individus. La discrimination de Genre est un traitement injuste ou inégal appliqué à un homme ou une femme sur la base de stéréotype liés au fait d'être un homme ou une femme, donc au sexe.

**Discriminations positives** : Mesures temporaires spéciales destinées à corriger les effets de la discrimination antérieure, afin d'établir de facto l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes. Les actions positives en faveur des femmes ne devraient pas être considérées comme discriminatoires à l'égard des hommes, dans une phase transitoire. Une fois gommées les conséquences de la discrimination antérieure, il conviendra donc de supprimer ces mesures pour éviter que les hommes soient à leur tour discriminés.

**Autonomisation des femmes** : Procédé par lequel les femmes prennent conscience de l'inégalité des rapports de pouvoir, fondée sur le sexe, et font entendre leur voix pour dénoncer les inégalités constatées dans leur foyer, sur leur lieu de travail et dans la communauté. Cela implique pour les femmes de prendre le contrôle de leur vie en définissant elles-mêmes leurs priorités, en acquérant des compétences, résolvant leurs problèmes et en s'émancipant.

**Intérêts stratégiques :** Mutations dans les relations existantes, liées aux rôles, tâches et responsabilités et changements au niveau des institutions. Contrôle accru des femmes sur la vie personnelle et sur la société. Position des hommes et des femmes dans la société.

**Besoins pratiques :** Liés aux responsabilités et aux besoins quotidiens. Ne changent pas la division existante, répondent aux besoins fondamentaux liés à la division traditionnelle des rôles et des responsabilités. Liés à la condition des hommes et des femmes dans la société. Les besoins pratiques découlent du partage des tâches entre hommes et femmes et de la position subalterne des femmes dans la société. Ils ne remettent pas en question les relations de pouvoir existantes entre hommes et femmes. Ils ne sont qu'une réponse à une nécessité immédiate, identifiée dans un contexte spécifique

**Contraintes basées sur le genre :** Ce sont des facteurs qui affectent l'accès et le contrôle des hommes et des femmes aux ressources et aux opportunités sur la base de leurs rôles et responsabilités liées au genre. Ce terme en même temps se réfère aux inégalités mesurables traduites par les données collectées et désagrégées par sexe et l'analyse de genre, et également sur le processus qui contribue à perpétuer des inégalités de genre.

**Condition :** Renvoi à l'état matériel. En analyse GED, le concept de « condition » se réfère aux conditions de vie et à l'état matériel des Hommes et des femmes dans une communauté donnée.

**Situation ou position :** renvoi à la position sociale et économique des femmes comparativement à celle des hommes en mesurant par exemple l'écart de salaire, les chances d'accès à l'emploi, la participation aux instances législatives...

**Donnée désagrégée par sexe :** La collecte et l'utilisation de données quantitatives et qualitatives par sexe (et non par genre) ont une importance critique pour procéder à l'étude, l'analyse, la planification stratégique, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des programmes et projets sous l'angle du genre. Ces données révèlent et clarifient les questions relatives au genre dans des domaines tels que l'accès aux ressources et leur maîtrise, la division du travail, la violence, la mobilité et la prise de décision.

**Indicateurs sensibles à la dimension genre :** Données destinées à mesurer les avantages pour les femmes et les hommes et évaluer quantitativement et qualitativement les changements intervenus. Ventilés par sexe, âge et origine socio-économique, ces indicateurs sont censés mettre en évidence les changements intervenus dans les relations hommes femmes pendant une période définie. Dans une société donnée, il s'agit d'un outil permettant de mesurer les progrès réalisés en matière de parité à la suite d'une action de développement particulière. Avec les données ventilées par sexe, il est possible de savoir si à la fois des hommes et des femmes vivant en milieu rural comptent parmi les équipes du projet et les bénéficiaires à tous les niveaux du programme ou du projet concerné. Une telle approche permet un contrôle et une évaluation efficaces.

**Les indicateurs quantitatifs** font référence au nombre et au pourcentage de femmes et d'hommes concernés par une activité particulière. Ils s'appuient sur des systèmes et des données ventilées par sexe. Ils mesurent l'impact ou l'efficacité des actions dans les domaines suivants : réponse aux besoins pratiques selon le genre, amélioration de l'égalité des chances, de l'influence ou des avantages ainsi que développement d'une culture sensible à la dimension de genre dans l'organisation.

**Les indicateurs qualitatifs** permettent de mesurer la qualité des perceptions et des expériences à l'aide de techniques spécifiques et de méthodes participatives telles que discussions de groupe ciblées et études de cas.

**Intégration de la dimension genre /Mainstreaming** : Stratégie universelle en vue de promouvoir l'égalité des genres L'intégration n'est pas une fin en soi mais une approche, un moyen visant à atteindre l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes. Elle doit garantir que les questions de genre et la préoccupation de l'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans toutes les activités : élaboration de politiques, études, sensibilisation/ /dialogue social, législation, affectation des ressources, mise en œuvre et contrôles des programmes et projets. En 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: *« L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but final est l'égalité entre les hommes et les femmes. »*. L'intégration de la dimension de genre doit intervenir à tous les niveaux (politiques, programmes et projets) et à tous les stades du cycle de planification (conception, planning, mise en œuvre, contrôle et évaluation).

**Prise de décision** : Aux niveaux individuel, du ménage, du groupe, du village, de la société ; aspect clé dans la transformation des relations de genre.

Annexe 2 : Matrice du Cadre logique de la Politique Genre actualisée du CILSS – 2018

N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
<b>OS1</b>	<b>Institutionnaliser le Genre dans le système CILSS</b>	<b>Niveau d'inclusion du système d'information</b>	<b>Rapport d'enquête</b>	
<b>R1.1</b>	<b>La politique genre est acceptée par les parties prenantes</b>	<b>Degré d'acceptation de la politique par les parties prenantes</b>	<b>Rapport d'enquête</b>	
A1.1.1	Faire adopter des textes, des documents de référence ou d'orientation officiels (résolution, arrêté, note de service, charte, etc.) en faveur de la promotion du genre.	Projet de résolution	Acte du Conseil des Ministres	Fort engagement des premiers responsables; Grande portance de la politique au niveau stratégique
A1.1.2	Réaliser des actions de plaidoyer au comité régional de programmation et de suivi (CRPS) pour l'intégration des départements en charge de la promotion des femmes comme membres des CONACILSS.	Réalisation du plaidoyer % des décisions genre sensibles adoptés /décisions prises	Rapport d'activités du CILSS	Acceptation et intérêt pour la question du genre du CRPS
A1.1.3	Disposer de ressources conséquentes pour la mise en œuvre du Plan d'Actions Genre et de son plan de communication.	% budget global alloué à la mise en œuvre du PAG - CILSS	Rapport d'activités du CILSS	Volonté politique du CILSS
A1.1.4	Adopter une charte genre pour le personnel avec des mesures incitatives pour la promotion du genre au sein de l'institution	Existence de la charte	rapport d'activités du CILSS	Adhésion du personnel
<b>R1.2</b>	<b>Les procédures sont genre sensibles et portée par une responsabilité genre au sein du CILSS</b>	<b>Niveau de représentativité des hommes et des femmes</b>	<b>Base de données; Rapport genre</b>	
A1.2.1	Recruter/ mobiliser et responsabiliser une expertise genre au Siège pour assurer le backstopping des équipes des projets/ programmes (régionaux, nationaux) et des CONACILSS.			
A1.2.2	Tenir un atelier pour réviser les procédures et manuel de gestion en vue de rehausser la représentativité des femmes dans les instances de décision du CILSS et les postes (à au moins 30%).	Existence de manuel de gestion genre sensible	Rapport du CILSS	Volonté politique des dirigeants du CILSS
A1.2.3	Relire la description des postes des cadres pour inclure des indicateurs d'évaluation genre	Qualité des documents relus avec des lunettes genre	Rapport du CILSS; Manuel de gestion; Fiches de poste	Acceptation et intérêt du personnel



N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
A1.2.4	Mettre en place un groupe d'expert-e-s genre dans chaque site pour soutenir l'Unit SEVSG et veiller à la prise en compte du genre à tous les niveaux d'intervention du CILSS.	Existence du groupe d'expert-e-s	Rapport d'activités du CILSS	Disponibilité des expert-e-s genres
<b>R 1.2</b>	<b>Les procédures sont genre sensibles et portés par une responsabilité genre au sein du CILSS</b>	<b>Dégré d'efficacité des outils et méthodes d'analyse genre</b>	<b>Enquête</b>	
A 1.2.1	Recruter/ mobiliser et responsabiliser une expertise genre au Siège pour assurer le backstopping des équipes de suivi-évaluation dans les sites et des CONACILSS.	Existence d'une expertise genre au siège	Base de données; Rapport genre	Disponibilité des expert-e-s genres
A 1.2.2	Tenir un atelier pour réviser les procédures et manuel de gestion en vue de rehausser la représentativité des femmes dans les instances de décision du CILSS et les postes (à au moins 30%).	Tenue de l'atelier	rapport d'activités du CILSS	Disponibilité des acteurs
A 1.2.3	Inscrire la mise œuvre de la politique genre dans les lettres de mission des premiers responsables (lecture des LM).	Nombre de documents relus intégrant le genre	Rapport genre	Disponibilité des expert-e-s genres
A 1.2.4	Relire la description des postes des cadres pour inclure des indicateurs d'évaluation genre.	Nombre de fiches de postes de travail relues	Rapport genre	Disponibilité des expert-e-s genres
A 1.2.5	Mettre en place un groupe d'expert-e-s genre dans chaque site pour soutenir l'Unit SEVSG et veiller à la prise en compte du genre à tous les niveaux d'intervention du CILSS.	Existence d'une expertise genre dans chaque site	Rapport genre	Disponibilité des expert-e-s genres
<b>OS 2</b>	<b>Renforcer les capacités, compétences et pratiques du personnel du CILSS et de ses partenaires pays sur le genre.</b>	<b>Niveau de sensibilité genre du personnel</b>	<b>Enquête</b>	
<b>R 2.1</b>	<b>Les expertises en genre du CILSS et de ses partenaires sont renforcées à différents niveaux.</b>	<b>Degré de sensibilité genre des projets</b>	<b>Enquête</b>	
A 2.1.1	Organiser des sessions de formation des cadres et agents du CILSS sur le genre : sur les concepts de, genre et outils, genre et planification stratégique, genre et axes stratégiques du CILSS	% du personnel (H/F) formé par catégorie	Rapport genre ; rapport d'activités du CILSS	Disponibilité des formateurs et formatrices
A 2.1.2	Organiser des ateliers de travail « genre thématique» pour chaque axe stratégique et dans chaque site du CILSS	Nombre d'atelier de travail thématique - % H/F formés	Rapport genre ; rapport d'activités du CILSS	
A 2.1.3	Former les organisations professionnelles faïtières mixtes et des femmes des pays en genre.	Nombre / % H/F formé	Rapport genre ; rapport d'activités du CILSS	

N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
A 2.1.4	Organiser des sessions de sensibilisation pour le personnel d'appui dans chaque site et au niveau des CONACILSS dans chaque pays.	Nombre de personnel sensibilisé	Rapport genre ; rapport d'activités du CILSS	
A 2.1.5	Accompagner la formation et l'application de la budgétisation sensible au genre dans les projets/ programmes (PRA, CRA, INSAH)	% des budgets prenant en compte le genre	Rapport genre ; rapport d'activités du CILSS	Disponibilité des formateurs formatrices
<b>R 2.2</b>	<b>Un dispositif d'accompagnement est développé au sein du CILSS pour l'appropriation du Genre.</b>	<b>Capacité genre des acteurs</b>	<b>Enquête</b>	
A 2.2.1	Concevoir/ mettre à jour des modules de formation adaptés au CRA (manuels du formateur, kit du nouvel employé, fiche de screening genre, etc.) pour la prise en compte du genre.		Rapport genre; rapport d'activités du CILSS	
A 2.2.2	Adopter un « marqueur de l'égalité femmes - hommes » par l'Unité SEVSG pour servir de guide à la conception, la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation des activités et le financement des initiatives du CILSS à tous les niveaux	Existence du marqueur		
A 2.2.3	Accompagner la revue et la mise en place d'outils d'analyse genre/ guides/ canevas pour la planification sensible au genre et axée sur les résultats (cade de rendement avec indicateurs genre sensibles).	Nombre de documents relus; Nombre d'outils élaborés	Rapport genre; rapport d'activités du CILSS	
A 2.2.4	Rendre les professionnels de la communication du CILSS (SE, CRA, INSAH, PRAPS, P2RS, AGIR, etc.) genre sensible afin de faciliter le traitement et le rendu des informations à travers divers supports.	Nombre de personnes formées	Rapport genre; rapport d'activités du CILSS	
A 2.2.5	Veiller à ce que la dimension genre soit présente dans toutes les productions internes et externes du CILSS (TDR, évaluation, formation, rapports, stratégies, etc.)	% des productions prenant en compte le genre	Rapport genre; rapport d'activités du CILSS	
<b>R 2.3</b>	<b>Les diplômé-e-s et bénéficiaires de la formation continue du CRA sont compétents en genre.</b>			
A 2.3.1	Introduire des modules genre thématiques dans les formations diplômantes (master en sécurité alimentaire, en pastoralisme etc.) du CRA	Nombre de module genre thématique actualisé		

N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
A 2.3.2	Organiser des sessions de formation continue sur des thématiques en lien avec les domaines de compétence du CILSS (genre/résilience, Genre/sécurité alimentaire, Genre/maitrise d'eau, genre/Changement Climatique ....)	Nombre de thématique genre enseigné		
OS 3	<b>Intégrer le genre dans la conception, la planification, la mise en œuvre et le suivi évaluation des projets/programmes du CILSS et capitaliser les bonnes pratiques genre dans l'espace CILSS</b>	<b>Perception genre des acteurs sur le cycle de vie des projets du CILSS</b>	<b>Enquête</b>	
R 3.1	<b>Les actions du CILSS et des projets et programmes sont genre sensibles</b>	<b>Perception des acteurs sur la sensibilité genre dans actions du CILSS</b>	<b>Enquête</b>	
A 3.1.1	Réaliser des études genre et thématiques pendant la formulation des projets et programmes.	Disponibilité des études	rapport d'activités	
A 3.1.2	Renforcer le système de collecte d'information pour documenter les progrès genre du CILSS (relecture des indicateurs, base de données désagrégées).	Existence du système d'information renforcé	rapport d'activités	
A 3.1.3	Mettre en place une base de données régionale en collaboration avec les ministères en charge du développement rural et le ministère de la promotion du genre.	Existence de la base de données régionale	rapport d'activités	
A 3.1.4	Introduire dans les TDR, les protocoles de recherche, le développement de technologie appropriées la prise en compte du genre au niveau de l'INSAH.	existence d'un manuel de prise en compte du genre dans les TDR, les protocoles de recherche au niveau de l'INSAAH	rapport d'activités	
R 3.2	<b>Des actions spécifiques incitatives sont mises en œuvre en vue de réduire les inégalités de genre.</b>	<b>Perception des acteurs sur l'utilisation du budget</b>	<b>Enquête</b>	
A 3.2.1	Développer et mettre en œuvre des mesures incitatives pour l'amélioration des conditions de travail des femmes/filles avec les enfants en bas âges au CILSS.	Nombre d'actions incitatives développées	Rapport d'activités	

N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
A 3.2.2	Formuler des projets et programmes spécifiques d'autonomisation des femmes et des jeunes.	Nombre de projets et programmes spécifiques d'autonomisation des femmes et des jeunes	Rapport d'activités	
A 3.2.3	Réaliser des plaidoyers avec la société civile pour l'autonomisation des femmes et des jeunes et leur accès aux ressources (terres, eaux, équipements, intrants...)	Nombre de plaidoyers réalisés avec la société civile	Rapport d'activités	
<b>OS 4</b>	<b>Renforcer le positionnement stratégique du CILSS et le développement de partenariats dynamiques avec les États membres dans le domaine du genre</b>	<b>Perception des États membre du CILSS sur la politique genre</b>	<b>Enquête</b>	
<b>R 4.1</b>	<b>La politique genre est connue, et favorise l'adhésion du personnel du CILSS, des partenaires institutionnels et des États membres/ CONACILSS à l'exécution du Plan d'Actions Genre.</b>	<b>Niveau de diffusion de la politique; perception des acteurs sur le document</b>	<b>Enquête</b>	
A 4.1.1	Mettre en œuvre le Plan de Communication adopté : éditer et Diffuser le document de Politique Genre auprès des différents acteurs (sites web émission, débriefing).	Existence du rapport édité; Nombre d'exemplaires du document de politique genre diffusés	Rapport d'activités du CILSS	
A 4.1.2	Organiser des rencontres d'information/ sensibilisation sur la Politique Genre et de son Plan d'Actions auprès des CONACILSS/ États membres du CILSS.	Nombre d'activités de communications organisées	Rapport d'activités du CILSS	
A 4.1.3	Communiquer sur les progrès genre dans le système CILSS.	Nombre d'actions de communications initiées sur les progrès genre du CILSS	Rapport d'activités du CILSS	
<b>R 4.2</b>	<b>Le CILSS de par son positionnement stratégique joue le rôle d'interface au niveau sous régional et développe des partenariats dynamiques dans le domaine du genre avec les États membres.</b>	<b>Perception des États membres sur la pertinence de la politique genre au CILSS</b>	<b>Enquête</b>	
A 4.2.1	Développer des partenariats au travers de programmes conjoints avec les États membres.	Nombre de partenariat développés Programme conjoint en exécution	Rapport d'activités du CILSS	

N°	Logique d'intervention	Indicateurs	Source de vérification	Hypothèses
A 4.2.2	Participer aux cadres de concertation genre au niveau sous régional (CEDEAO / UEMOA/ CEA) et international annuellement à la CSW.	Nombre de participations	Rapport d'activités du CILSS	
A 4.2.3	Faire le bilan de la mise en œuvre du Plan d'Action en 2020 et actualiser la planification pour 2020-2024.	Existence du rapport bilan; Existence du plan 2020-2024	Rapport d'activités du CILSS	
<b>R 4.3</b>	<b>Les bonnes pratiques dans le domaine du genre sont capitalisées et diffusées.</b>	<b>Proportion des bonnes pratiques capitalisées</b>	<b>Rapport d'activités du CILSS</b>	
A 4.3.1	Capitaliser les bonnes pratiques genre des projets et programmes du CILSS (édition des bonnes pratiques)	Nombre de bonnes pratiques identifiés et capitalisées	Rapport d'activités du CILSS	
A 4.3.2	Partager les bonnes pratiques et mutualiser les efforts.	Nombre de bonnes pratiques diffusées.	Rapport d'activités du CILSS	
A 4.3.3	Favoriser la collaboration et animer des réseaux de partages d'expériences (experts genre/ programme et partenaires) entre les pays	Nombre de partenaires genre du CILSS;	Rapport d'activités du CILSS	

### Annexe 3 : Liste des documents consultés

1. **AFD** : *Stratégie genre et développement 2013-2017*
2. **AFD/ Genre en Action (2014)** : *Profils Genre Pays : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Gambie, Guinée*
3. **AGRIPROFOCUS (20125)** : *Le genre dans les chaînes de valeur. Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre dans le développement des chaînes de valeur agricoles*
4. **Andrieu, Kora (2013)** : « Indicateurs de développement, de pauvreté et de genre », Centre International de Philosophie Politique Appliquée (CIPPA) – Développement et indicateurs, vol. I, 2012-2013, n°3, disponible sur : <http://cippa.paris-sorbonne.fr>
5. **BAD (2014)** : *Programme de renforcement de la résilience à l'insécurité alimentaire au Sahel (P2RS) – SENEGAL. Rapport d'évaluation*
6. **BAD (2014)** : *Programme de renforcement de la résilience à l'insécurité alimentaire au Sahel (P2RS) – Burkina Faso. Annexe technique*
7. **BAD (2014)** : *Programme de renforcement de la résilience à l'insécurité alimentaire au Sahel (P2RS) – Composante Régionale*
8. **BALIMA Serge Théophile (2009)** : *Plan de communication du système CILSS, version avancée*
9. **Bara GUEYE (2003)** *L'agriculture familiale en Afrique de l'Ouest : concepts et enjeux actuels. Communication.*
10. **Burkina Faso (2016)** *Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) 2016-2020.*
11. **Caroline Schaefer (2016)** *Genre et résilience Expérience du PAM Niger*
12. **CEDEAO (2017)** : *Les Ministres du Genre de la CEDEAO se concertent sur l'autonomisation économique des femmes. Communiqué de Presse. Dakar, 13 mars 2017*
13. **CEDEAO (2017)** : *Session inter active de Haut Niveau des Ministres du Genre de la CEDEAO en marge de la 61E Session de la Commission sur la Condition de la Femme (CSW) à New-York, au Siège des Nations Unies. 11 mars 2017*
14. **CEDEAO (2017)** : *Communication de DR FATIMA DIA SOW à la 61ème Session Commission sur la Condition de la Femme (CSW) : Les Réalisations et Perspectives de la CEDEAO en matière d'autonomisation des Femmes et des filles présentées au Débat Général. New-York 16 mars 2017*
15. **CILSS (2015)** : *Programme de Travail 2015-2019*
16. **CILSS (2017)** : *Modèle de fiche d'évaluation du personnel cadre et du personnel d'appui*

17. **CILSS (2008) : Politique Genre du CILSS** par Zénèb TOURE
18. **CILSS : Plan Stratégique du CILSS à l'horizon 2020**
19. **Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (2014) :**  
*Observations Générales N ° 2 sur l'Article 14.1 (a), (b), (c) et (f) et Article 14. 2 (a) et (c) du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique*
20. **Conseil Economique et Social des Nations Unies (8-11 mars 2016).** Commission de statistique : *Rapport sur les travaux de la quarante-septième session.* Conseil économique et social Documents officiels Supplément n° 4 E/2016/24-E/CN.3/2016/34
21. **CORAF (2015) : Politique Genre CORAF**
22. **FAO, 2016 Communiquer le genre pour le développement : Intégrer le genre dans la communication pour le développement.** Projet DIMITRIA
23. **FAO (2013).** *Politique de la FAO sur l'égalité des sexes : Atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural*
24. **FAO.** *Statistique agricole et genre*
25. **FIDA (1999) : L'approche du FIDA en matière de sécurité alimentaire des ménages (SAM) et de la dimension genre.**
26. **FIDA (2008).** *Égalité entre les sexes et autonomisation des femmes : FIDA VIII*
27. **FIDA (2014) :** *Égalité des sexes et autonomisation des femmes : actions et résultats du FIDA*
28. **Imane El RHOMRI (2015).** *Vers l'intégration de l'approche genre dans la prévention et la gestion de l'insécurité alimentaire : Analyse critique du cadre d'analyse HEA /AEM. Rapport de recherche OXFAM.*
29. **Laure Ignace, élève avocate en stage à l'AMDH (novembre 2010-mars 2011).** *Les Droits des femmes en Mauritanie.*
30. **Ministère de l'Action Sociale, de la famille et de la Solidarité (2001) :** *Politique Nationale Genre. Tchad.*
31. **Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (2009).** *Politique Nationale Genre. Mali*
32. **Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant (2007) :** *Politique Nationale Genre du Niger*
33. **Observatoire du Sahara et du Sahel (2016) :** *Etat des lieux et grands axes de la Politique genre de l'OSS.*
34. **PAM (2015) :** *Politique du PAM en matière de problématique Hommes – Femmes (2015–2020).*

35. **Partners in Population and Development Africa Regional Office (PPD ARO).** *Le dividende démographique et le développement.* Ouganda.
36. **PNUD.** *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre : Institutionnalisation de l'Approche Genre dans les politiques et programmes du Bureau du PNUD en Algérie*
37. **Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel (PRAPS) Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad.** *Manuel d'exécution des activités de niveau régional du PRAP.* Septembre 2015. Banque Mondiale, CEDEAO, CILSS, UEMOA
38. **Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel (PRAPS).** *PAD- REGIONAL CILSS.* Septembre 2015
39. **Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel (PRAPS).** Coordination Régionale. *Atelier de formation sur la prise en compte effective du genre dans le PRAPS.* Ouagadougou, du 20 au 24 juin 2016. Rapport final de la formation par Dr Yvette ONIBON DOUBOGAN Consultante, Experte en Genre et développement et Dr Mariame MAIGA Conseillère Régionale Genre et Développement Social du CORAF
40. **Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) ([www.oecd.org/cad/genre](http://www.oecd.org/cad/genre)) 2011 :** *L'Autonomisation économique des femmes.* Document de réflexion.
41. **Save the Children (201) :** *Analyse de l'économie des ménages : l'approche HEA.* Union Européenne.
42. **Union Africaine (2008) :** *Politique de l'Union Africaine en matière de genre*
43. **World Food Programme (2016)** *Regional Gender Implementation Strategy West and Central Africa.* Dakar, February 2016