



United Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



UN WOMEN



**Atelier de développement des capacités
Promouvoir la présence et le leadership des
femmes au sein des institutions publiques aux
niveaux national
et local**

RAPPORT



**14-17 novembre 2023, Hôtel Fleur de Lys Point E, Dakar,
SÉNÉGAL**

CONTENU

Remerciements	3
Aperçu de l'atelier	4
Structure et méthodologie	6
Actes de l'atelier	8
Délibérations et conclusions	15
Points d'action recommandés pour la mise en œuvre	19
Annexe 1. Contributions à un plan d'action national sur l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal	20
Annexe 2. Évaluation des participants	27

Remerciements

Ce rapport documente les actes de l'atelier de développement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local, organisé à l'Hôtel Fleur de Lys Point E à Dakar, Sénégal, du 14 au 17 novembre 2023. L'atelier de quatre jours était organisé sous les auspices du projet [« Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local »](#). La réussite de cet atelier a été rendue possible grâce à la collaboration du ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'enfance du Sénégal, des bureaux nationaux d'ONU Femmes et du PNUD, et du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UN DESA). Mme Valentina Resta, responsable principale de la gouvernance et de l'administration publique, était présente en tant que personne ressource en sa qualité de point focal du DESA de l'ONU pour la mise en œuvre du projet.

Des remerciements particuliers vont à M. Mohamed Ndiaye, directeur de cabinet du ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'enfance, qui a prononcé le discours d'ouverture au nom du gouvernement du Sénégal.

Mme Dienaba Wane Ndiaye, Directrice d'ONU Femmes Sénégal, a prononcé le discours d'ouverture et de clôture et a assuré les participants de l'engagement de l'entité à la réussite de l'atelier. Mme Fanta Sow, responsable de programme, gouvernance, leadership et participation politique à ONU Femmes Sénégal, a apporté ses connaissances et son expertise aux discussions et a supervisé les dispositions administratives et logistiques de l'événement.

M. Medoune Gueye, chef d'équipe par intérim de la gouvernance au PNUD Sénégal, a prononcé les discours d'ouverture et de clôture et a participé aux délibérations de l'atelier le 17 novembre. Mme Khadijatou Sam, Analyste de programme Gouvernance, Point Focal Genre au PNUD Sénégal, a supervisé la préparation de l'étude nationale sur la condition de la femme dans l'administration publique du gouvernement central et local au Sénégal, rédigé par la consultante nationale, Mme Ndeye Amy Ndiaye, et présenté lors de l'atelier.

M. Peter Mokwe, spécialiste de la coordination du Gender Seal du PNUD, a co-animé l'atelier en collaboration avec Mme Ndiaye et a partagé ses connaissances techniques sur les stratégies d'égalité des sexes.

M. Samba Dione, titulaire d'un doctorat, candidat à l'Université Gaston Berger et Mme Justine Brice, stagiaire au Bureau du PNUD au Sénégal, ont contribué à la prise de notes lors de l'atelier.

Aperçu de l'atelier

L'atelier de développement des capacités au Sénégal a été organisé dans le cadre du projet « [Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local](#) ». Le projet est financé par le gouvernement italien et mis en œuvre par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UN DESA), Division des institutions publiques et du gouvernement numérique (DPIDG), en partenariat avec ONU Femmes Sénégal et le ministère de la Femme, de la Famille et du Gouvernement numérique. Protection de l'enfance du Sénégal. Le PNUD a soutenu l'animation de l'atelier et la rédaction de l'étude nationale sur la condition de la femme dans l'administration publique du gouvernement central et local au Sénégal.

Le projet contribue à l'appel du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en faveur de la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et des filles (objectif 5), basé sur l'importance de « la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de la prise de décision dans la vie politique, économique et publique ». Les engagements en faveur d'une participation égale des femmes et des hommes à la vie publique, à la prise de décision et à l'élaboration des politiques sont également inclus dans de nombreux accords internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979) et la Plateforme d'Action de Pékin pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ((1995), ainsi que dans de nombreux documents régionaux et nationaux tels que les constitutions et la législation.

Depuis le lancement du projet en 2022, les activités clés ont inclus l'achèvement d'une étude au niveau mondial des lois, des politiques et des bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes dans le secteur public ; l'élaboration et l'utilisation de modules de renforcement des capacités à votre rythme ; et le lancement d'une plateforme en ligne « Moodle » conçue pour faciliter l'accès aux ressources mondiales et nationales tout en créant une communauté de pratique entre pairs offrant des possibilités d'apprentissage à l'échelle internationale. Au niveau national, dans chacun des quatre pays participants (Bhoutan, RDP lao, Maurice et Sénégal), le projet a soutenu une étude des mesures visant à promouvoir la présence et le leadership des femmes dans l'administration publique aux niveaux national et local, suivie d'ateliers de développement des capacités. L'atelier de développement des capacités au Sénégal constitue une étape importante du projet.

L'objectif général de l'atelier était de continuer à fournir des conseils aux responsables gouvernementaux et aux fonctionnaires dans leurs efforts visant à renforcer le leadership des femmes au sein des institutions publiques. L'événement a contribué à l'élaboration d'un projet de plan d'action en matière d'égalité des sexes qui cible les lacunes identifiées lors de l'étude nationale et promeut l'égalité des sexes et la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public aux niveaux national et local au Sénégal.

L'atelier de quatre jours s'est déroulé du 14 au 17 novembre 2023, à l'hôtel Fleur de Lys Point E, à Dakar, au Sénégal, et a réuni cinquante-deux responsables gouvernementaux occupant des

postes décisionnels de haut niveau et des postes de niveau intermédiaire dans différents secteurs aux niveaux national et local, y compris les ministères suivants : Fonction publique et Transformation du secteur public ; Protection de la femme, de la famille et de l'enfance ; Pétrole et énergie ; Urbanisme, logement et hygiène publique ; Intérieur; Développement du transport aérien et des infrastructures aéroportuaires ; Gouvernement local, planification et développement ; Communication, télécommunications et économie numérique ; Santé et Action Sociale ; Éducation; Commerce, consommation et petites et moyennes entreprises ; Mines et géologie ; Artisanat et transformation du secteur informel ; Finances et Budget ; Formation professionnelle, apprentissage et insertion ; Microfinance et Economie Sociale Solidaire ; Agriculture, équipement rural et souveraineté alimentaire ; Infrastructures, Transports Terrestres et Travaux Publics ; Culture et patrimoine historique ; Eau et assainissement ; et Justice. Parmi les participants figuraient également des responsables de l'ancienne administration de la Mairie de Dakar, de l'Observatoire national de la parité, du Conseil supérieur des pouvoirs locaux, de la Cour des comptes, du Comité sénégalais des droits de l'homme, de l'Université Cheikh-Anta-Diop, de l'Association des juristes sénégalais, du Réseau paix et sécurité pour les femmes de la région CEDEAO, de l'ONU Femmes et du PNUD, et un consultant national qui a co-animé les ateliers. Des responsables du DESA et d'ONU Femmes ont servi de personnes ressources.

L'atelier s'est déroulé en français et la participation à l'atelier se faisait sur invitation uniquement. A la fin de l'atelier, les participants ont reçu des certificats de fin de formation.



Structure et méthodologie

L'atelier de quatre jours a été conçu pour sensibiliser les participants aux écarts existants en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal et pour renforcer leurs capacités à prioriser les actions visant à faire progresser l'égalité des sexes dans l'administration publique.



L'événement était structuré autour de séances plénières et de discussions en groupes de travail qui ont :

- i. Examiné la situation de l'égalité des sexes au sein de la fonction publique aux niveaux national et local au Sénégal ;
- ii. Évalué les politiques, stratégies et mécanismes de mise en œuvre en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique ;
- iii. Examiné les lacunes identifiées dans l'étude nationale ;
- iv. Exploré les moyens d'améliorer les politiques, les pratiques et les initiatives qui comblent ces lacunes et favorisent l'avancement professionnel des femmes vers des postes de direction dans le secteur public ; et
- v. Soumis des contributions à l'élaboration d'un plan d'action national (Annexe 1).

Les sessions de l'atelier ont cumulativement renforcé les capacités des participants autour des éléments essentiels pour concevoir et mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité des sexes pour les institutions publiques au Sénégal. Chaque journée de l'atelier comprenait des présentations d'experts qui présentaient et discutaient des concepts essentiels, appuyées par des exemples d'autres pays pour souligner des opportunités d'apprentissage de pays à pays. Les présentations des experts étaient interactives, avec des opportunités pour les participants de poser des questions.

Après les présentations d'experts, chaque journée comprenait des séances dédiées à des discussions en petits groupes. Les participants ont été divisés en groupes afin de garantir au sein de chaque groupe un large éventail d'expertises et d'expériences liées aux thèmes spécifiques de l'atelier. Sous la direction d'animateurs, les groupes ont discuté de sujets présentés par des experts et réfléchi à leurs applications potentielles dans les institutions publiques du Sénégal. Les

groupes ont présenté les résultats de leurs discussions en séance plénière. La documentation et les présentations de l'atelier sont disponibles sur la [plateforme Moodle](#).



[Actes de l'atelier](#)

L'atelier a débuté par les remarques d'ouverture prononcées par Mme Dienaba Wane Ndiaye, Directrice d'ONU Femmes Sénégal, M. Medoune Gueye, Chef d'équipe de gouvernance par intérim au PNUD Sénégal, Mme Valentina Resta, Chargée principale de gouvernance et d'administration publique à ONU DESA et M. Mohamed Ndiaye, Directeur de Cabinet au Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfance. Cette dernière intervention a aligné l'atelier sur la Stratégie nationale du Sénégal pour l'égalité des sexes (SNEEG) et sur l'engagement du chef de l'État en faveur de l'autonomisation des femmes. Le directeur du cabinet a souligné l'objectif de l'atelier d'accélérer les efforts nationaux, en créant des conditions favorables pour les femmes occupant des postes de direction. ONU Femmes a annoncé que l'atelier évaluerait les efforts actuels et recommanderait des mesures visant à réduire les inégalités entre les sexes, en s'attaquant aux stéréotypes qui entravent la réalisation de l'égalité des droits dans l'administration publique. Le PNUD a souligné des obstacles tels que la rémunération et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en mettant l'accent sur l'engagement des partenaires pour relever les défis en matière de données et renforcer la présence et le leadership des femmes. L'ONU DESA a souligné le rôle crucial des gouvernements, aux niveaux national et infranational, dans la promotion de l'égalité des sexes, en encourageant des politiques sensibles au genre et une représentation équitable dans l'administration publique.

Après la cérémonie d'ouverture, Mme Resta a donné un aperçu du projet [« Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local »](#), et a informé les participants de son calendrier et des résultats attendus. Elle a souligné le double objectif du projet : 1. Renforcer la capacité du gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action donnant la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local et à promouvoir la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public ; 2. Stimuler le transfert de connaissances entre les gouvernements pour accroître la sensibilisation. Sa présentation a souligné l'importance d'un plan d'action pour l'égalité des sexes soigneusement conçu et mis en œuvre pour parvenir à l'égalité des sexes dans les institutions publiques, et a encouragé tous les participants à s'impliquer activement dans les sessions pour aider à rédiger une liste de points



d'action pour le Sénégal à la fin de l'atelier. Dans la présentation de suivi, Mme Resta a présenté la plateforme Moodle, une plateforme en ligne créée pour soutenir la mise en œuvre du projet et qui donne accès à des ressources pertinentes.

La **première journée** de l'atelier s'est poursuivie avec deux présentations de M. Peter Mokwe, spécialiste de

la coordination du Gender Seal du PNUD. La première présentation s'est concentrée sur l'importance de l'égalité des sexes dans les institutions publiques, a expliqué pourquoi c'est une priorité et comment elle peut être réalisée. M. Mokwe a examiné les concepts et terminologies clés sur l'égalité des sexes afin d'améliorer la compréhension des participants de l'application de ces concepts dans les institutions publiques aux niveaux national et infranational. La deuxième présentation a souligné les contributions de l'égalité des genres dans les institutions publiques à l'élaboration des politiques publiques à travers des références au [Rapport mondial sur l'égalité des genres dans l'administration publique 2021](#). A la fin de sa présentation, M. Mokwe a évoqué trois catégories générales d'obstacles à la participation et au leadership des femmes dans l'administration publique: 1. la législation, les politiques et les processus ; 2. culture institutionnelle et stéréotypes de genre ; et 3. accès à la formation au leadership et au renforcement des capacités. Il a ensuite présenté des exemples de cadres législatifs et politiques ainsi que de plans d'action nationaux en faveur de l'égalité des sexes avec leurs domaines cibles spécifiques afin d'inspirer une discussion entre les participants.

En complément de la présentation de M. Mokwe, Mme Ndeye Amy Ndiaye, la consultante nationale, a animé les discussions sur les stratégies et politiques de promotion de l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal. Les participants ont reconnu les mécanismes

existants, notamment le SNEEG, un ministère dédié aux femmes, des unités de genre dans tous les ministères, la loi sur la parité et l'Observatoire national de la parité. Des efforts ont été soulignés dans les ministères de tutelle, avec des progrès dans les domaines de la santé, de l'enseignement supérieur et du ministère de l'Éducation nationale, entre autres.



La première journée s'est terminée par la première séance de travail de groupe, au cours de laquelle les participants ont discuté les défis et opportunités en matière d'égalité des sexes dans les institutions publiques aux niveaux national et infranational. Plus précisément, les participants ont répondu à deux questions : 1. *De quelle manière l'égalité des sexes dans l'administration publique (ou l'absence d'égalité) affecte-t-elle la qualité de la gouvernance au Sénégal ?* 2. *Quels sont les exemples d'améliorations des politiques et des processus qui ont ou pourraient améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes au Sénégal ?* Les groupes ont ensuite rendu compte des résultats de leurs discussions en plénière.

Après les retours des participants sur le premier jour, la **deuxième journée** de l'atelier s'est concentrée sur l'amélioration de la compréhension des participants des défis liés à la promotion de l'égalité des sexes dans l'administration publique tout en abordant les différences nationales et infranationales dans les pratiques et les résultats en matière d'égalité des sexes. Mme Ndiaye



a présenté les résultats de l'étude nationale qui ont souligné que même si les règles régissant la fonction publique sénégalaise semblent égalitaires et non discriminatoires, elles ne prennent pas souvent en compte le genre. Ainsi, l'étude a souligné la nécessité d'examiner de plus près les politiques neutres en matière de genre et de comprendre que pour augmenter la proportion de femmes occupant des postes de décision, il faut examiner les stéréotypes de genre plus profonds, empêchant les femmes d'accéder à des postes compétitifs. La présentation des

conclusions de la revue nationale s'est conclue par plusieurs recommandations : 1. Former et renforcer les capacités des femmes fonctionnaires ; 2. Communiquer pour accompagner le changement de comportement en faveur du genre, lutter contre les stéréotypes et les violences basées sur le genre ; 3. Institutionnaliser et encourager davantage les politiques de genre au sein de la fonction publique ; 4. Accompagner les femmes dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

La séance de groupe de l'après-midi a invité les participants à répondre à trois questions : 1. *Y a-t-il des inégalités entre les sexes qui auraient pu être négligées/non discutées dans l'étude nationale ?* 2. *Quels sont les défis institutionnels, les besoins en capacités et les besoins en ressources aux niveaux national et infranational ?* 3. *Quelles réponses concrètes seraient efficaces et applicables pour relever les défis identifiés dans la question précédente ?* Les discussions en séance plénière après les travaux de groupe ont souligné le manque de disponibilité de données désagrégées, la politisation excessive de l'administration, les faibles budgets des unités de genre, la faible prise en compte du genre et des personnes vulnérables dans les politiques publiques, la nécessité d'intégrer le congé paternité dans l'administration publique et l'absence d'unités de genre au niveau des autorités locales et des structures décentralisées.



Après la récapitulation de la deuxième journée, le **La troisième journée** de l'atelier s'est concentrée sur la formation à la planification d'actions pour lutter contre les écarts en matière d'égalité entre les sexes et répondre aux priorités émergentes de l'étude nationale. Les présentations étaient structurées pour illustrer des exemples de bonnes pratiques comme références de planification d'action et pour accroître l'appropriation et la capacité des participants à discuter et à convenir collectivement des points prioritaires en matière d'égalité des sexes et à identifier les

risques de mise en œuvre. M. Mokwe a présenté les principes fondamentaux de la planification d'actions pour l'égalité des sexes dans l'administration publique, y compris une liste de contrôle extraite du troisième module de renforcement des capacités auto-administré (disponible sur la [Plateforme Moodle](#)). La liste de contrôle souligne la nécessité de rendre le processus de planification des actions participatif, inclusif et consultatif. Il s'est également concentré sur l'alignement avec les contextes nationaux et le [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#).

Cette séance a été suivie d'une présentation de M. Peter Mokwe. La présentation a fourni des exemples de cadres institutionnels et politiques visant à promouvoir la participation et le

leadership des femmes dans l'administration publique et a discuté des priorités, des lignes d'action, des indicateurs mesurables et des mécanismes de responsabilisation. Il a également souligné la nécessité d'examiner les différences aux niveaux national et local. Parmi les exemples discutés figuraient la [stratégie australienne d'égalité des sexes dans la fonction publique 2021-2026](#) ; la politique nationale malaisienne en faveur des femmes et [le plan d'action pour le développement des femmes](#) ; l'[Académie du numérique de l'École de la fonction publique du Canada](#) ; le [gouvernement métropolitain de Séoul](#) ; et le [ministère cambodgien de la fonction publique \(MCS\)](#) et le [programme national de réforme de l'administration publique \(NPAR\)](#).



La présentation a souligné la nécessité d'investir de toute urgence dans le renforcement des capacités pour le développement du capital humain ainsi que d'améliorer l'accessibilité et la disponibilité de données désagrégées de qualité aux niveaux local et central. M. Mokwe a ensuite attiré l'attention sur les politiques et pratiques en matière de ressources humaines visant à encourager l'égalité des sexes et la parité entre les sexes aux postes de direction. Sa présentation a passé en revue les politiques de recrutement, de rétention, de rémunération, d'indemnités et d'avantages sociaux, les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection contre le harcèlement au travail, et a appelé à des indicateurs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps) pour mesurer les progrès en matière d'égalité des sexes.

Lors de la première séance de travail, la discussion de groupe s'est concentrée autour de quatre questions : 1. *Quels cadres institutionnels et/ou politiques spécifiques (y compris les mécanismes de coordination et de responsabilisation) sont proposés au Sénégal pour améliorer l'égalité des*

sexes dans l'administration publique ? 2. Quels sont les investissements de développement du capital humain les plus urgents pour améliorer l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal, en tenant compte des besoins en capacités à tous les niveaux, tant pour les femmes que pour les hommes ? 3. Quels investissements sont nécessaires pour améliorer l'accessibilité et la disponibilité de données ventilées de qualité aux niveaux central et local ? 4. Quel cadre institutionnel et/ou politique, y compris les mécanismes de coordination et de responsabilisation, est recommandé au Sénégal pour améliorer l'égalité dans son administration publique locale ? De plus, quels sont les besoins identifiés en matière de renforcement des capacités et les stratégies visant à améliorer l'accessibilité des données dans ce contexte ?

Les discussions en séance plénière ont souligné le manque de données ventilées, ce qui pose des difficultés pour accéder aux informations provenant des unités de genre et des ressources humaines des ministères. Même si l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) accomplit un travail louable, une meilleure diffusion des données reste nécessaire. Les solutions suggérées incluent la création de services statistiques départementaux à tous les niveaux et la reconnaissance des efforts de l'Observatoire national de la parité pour mettre à jour annuellement les données de l'administration publique.



Au cours de la deuxième séance de groupe, les participants ont discuté deux questions : 1. *Quelles ressources humaines et quelles pratiques doivent être abordées pour améliorer l'égalité des sexes et atteindre la parité des sexes à tous les niveaux, mais surtout aux niveaux supérieurs de l'administration publique au Sénégal ? Les participants ont été invités à se concentrer sur le recrutement, le maintien en poste, la rémunération, les indemnités et avantages sociaux, l'équilibre travail-vie personnelle et la protection contre le harcèlement au travail.* 2. *Quels investissements sont nécessaires pour améliorer l'accessibilité et la disponibilité des données aux niveaux central et local ?*

Les discussions plénières ont porté sur l'égalité des sexes dans l'administration publique, en se concentrant sur les aspects politiques et liés aux ressources humaines visant à jeter les bases d'un plan d'action national. Les participants ont souligné la nécessité d'un recrutement transparent, d'améliorer les compétences des femmes en matière de promotion, et ont discuté du remplacement des quotas par la parité dans les rôles de prise de décision. La lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploration du télétravail pour un équilibre professionnel étaient des préoccupations majeures. Le télétravail, testé à l'Observatoire national de la parité pendant la COVID-19, a démontré une productivité accrue. Les participants ont discuté d'une proposition visant à ce que le congé de paternité comprenne une période de six semaines synchronisée avec le congé de maternité. Les conversations ont souligné l'évolution des rôles des hommes dans la garde des enfants, insistant sur les principes d'égalité des sexes dès la cellule familiale.

La **quatrième journée** de l'atelier poursuivait deux objectifs : 1. mettre en valeur la capacité accrue des participants et leur appropriation du processus visant à traduire les lacunes prioritaires identifiées collectivement en matière d'égalité des sexes en mesures concrètes ; et 2. identifier les prochaines étapes pour la mise en œuvre des points d'action visant à accroître la présence des femmes aux postes de décision



dans l'administration publique du Sénégal, tant au niveau national que local.

Pour la dernière séance de travail de l'atelier, les participants ont été divisés en quatre groupes et invités à discuter des points d'action à inclure dans un plan d'action pour l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal afin d'augmenter la représentation des femmes dans les postes de décision tant au niveau national que local.

Suite à une présentation de Mme Resta sur les prochaines étapes de la mise en œuvre du projet, les participants ont réfléchi sur leurs expériences au cours de l'atelier et ont répondu à une enquête d'évaluation (Annexe 2).

L'atelier s'est terminé par les remarques de clôture de Mme Wane Ndiaye, M. Gueye et Mme Resta au nom d'ONU Femmes, du PNUD et de l'ONU DESA, respectivement. Les participants ont ensuite reçu des certificats de fin de formation.



Délibérations et conclusions

Tout au long de l'atelier, les délibérations de groupe ont joué un rôle important, donnant aux participants l'occasion de réfléchir aux thèmes spécifiques abordés dans les présentations d'experts. Ces délibérations se sont concentrées sur l'identification des écarts en matière d'égalité entre les sexes dans différentes structures et politiques institutionnelles et ont encouragé les participants à partager leurs propres expériences et à réfléchir aux leçons tirées des pratiques d'autres pays. Ce qui suit est le résumé des résultats des discussions de groupe de chaque jour.

Séance de groupe **du premier jour** et discussions en plénière : les participants se sont concentrés sur la façon dont l'égalité des sexes dans l'administration publique affecte la qualité de la gouvernance au Sénégal. Ils ont discuté de leurs propres expériences et énuméré les politiques et processus qui peuvent contribuer à améliorer l'égalité des sexes aux niveaux national et local. Les rapports des groupes ont souligné l'importance de l'adoption de la loi sur la parité et d'un observatoire national de la parité qui surveille et évalue la mise en œuvre de cette loi ainsi que l'intégration du genre dans les politiques publiques. Il a été constaté que la parité a un résultat positif au sein des collectivités locales, car elle permet aux femmes de participer aux débats d'orientation budgétaire, au vote budgétaire, à l'exécution et à tous les projets de développement de leur localité. Le décret de 2013 qui a créé des unités de genre et d'égalité au sein du secrétariat général des ministères a également été souligné comme une politique positive en place, mais les participants ont suggéré la nécessité d'une mise en œuvre et d'une institutionnalisation plus efficaces de cette politique. Par exemple, il a été suggéré que les unités de genre dans chaque ministère, soutenues par des points focaux dans toutes les directions, devraient rendre compte au ministère de la Femme. Les participants ont également recommandé de finaliser le projet de loi portant création de structures d'accueil pour les enfants. Parmi les autres points abordés figuraient la nécessité de se concentrer sur le renforcement des capacités des femmes pour promouvoir leur accès aux postes de décision, l'équité salariale et la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Deuxième jour, séances de groupe et discussions en plénière : Au cours du travail de groupe, les participants ont été invités à identifier les écarts entre les sexes qui ont été négligés dans l'étude nationale, ainsi que les raisons pour lesquelles ils existent et comment ils peuvent être comblés. Les groupes ont noté l'impact négatif des politiques de congé neutres par rapport au genre sur le travail des femmes et l'obtention de pensions, soulignant l'inégalité en matière d'allocations familiales, et ont appelé à la mise en œuvre de congés de paternité en plus de souligner la nécessité de garderies d'enfants dans les agences gouvernementales et d'une plus grande protection contre le harcèlement sexuel au travail. En ce qui concerne la manière de combler ces lacunes, les groupes ont recommandé de faire de la budgétisation sensible au genre une priorité au sein des ministères et de l'administration publique territoriale et de renforcer les capacités des unités de genre pour mieux gérer les questions de planification.



Séances de groupe du troisième jour et discussions en plénière : La première séance de groupe s'est concentrée sur quatre dimensions : 1. les cadres institutionnels et politiques ; 2. développement du capital humain ; 3. disponibilité des données ; et 4. l'administration publique locale au Sénégal.

En termes de cadre institutionnel et politique, les groupes ont suggéré l'installation d'unités de genre

dans les ministères sectoriels qui n'en disposent pas encore, en soutenant les audits genre et la mise en œuvre de plans d'institutionnalisation du genre. Pour les cellules déjà en place, ils suggèrent de les redynamiser avec des moyens accrus et éventuellement de transformer les cellules genre et égalité en unités de gestion. Les groupes ont noté que la SNEEG (Stratégie nationale sur l'équité et l'égalité des sexes) pourrait être mise à jour pour prendre en compte la promotion du leadership féminin dans l'administration publique.

Pour accroître les capacités humaines, les groupes ont convenu de la nécessité d'investir aux niveaux national et infranational dans la formation sur la planification, la budgétisation, le suivi et l'évaluation sensibles au genre et la gestion axée sur les résultats sensible au genre. Ils ont également suggéré de donner la priorité aux formations de personnes ressources en matière de genre dans la participation à des symposiums, des ateliers, des forums et des formations dans les langues internationales.

Concernant la disponibilité des données, les groupes ont suggéré une analyse comparative des meilleures pratiques pour obtenir des données de qualité auprès des autorités locales et la mise en place d'une base de données informatisée pour les unités de genre. Enfin, les participants au groupe chargé de discuter de l'amélioration de l'égalité des sexes dans l'administration publique locale ont convenu de se concentrer sur l'administration publique en général, par opposition à la fonction publique locale. Le groupe a souligné la nécessité d'un décret pour garantir une prise en compte effective de l'égalité des sexes dans l'administration publique.

La deuxième séance s'est concentrée sur le développement des ressources humaines et les besoins correspondants en matière de données. Les groupes ont souligné la nécessité de rendre les processus de recrutement et de promotion transparents et d'introduire des quotas de genre pour garantir une représentation équilibrée dans le recrutement (basée sur la compétence professionnelle) à tous les niveaux, et ont appelé à l'égalité des opportunités d'avancement. Ils

ont souligné la nécessité de mettre en place des plans de carrière, de garantir l'équité salariale et de se concentrer sur des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée, notamment le congé de paternité, le télétravail et les crèches sur le lieu de travail. Ils ont également suggéré d'introduire des allocations de grossesse, d'allaitement et des allocations familiales pour les femmes fonctionnaires. Les participants se sont également accordés sur la nécessité de mettre en place une politique nationale de prévention du harcèlement sexuel au travail et ont appelé à la mise en place d'un mécanisme de signalement et de dénonciation du harcèlement dans chaque ministère et à l'application de l'article 319 bis du Code du travail pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. Les participants ont également reconnu des besoins budgétaires spécifiques pour que ces initiatives soient mises en œuvre et suivies.



Séances de groupe du quatrième jour et discussions en plénière : Le travail de groupe s'est concentré sur la définition de listes d'actions concrètes ainsi que d'indicateurs de succès mesurables pour augmenter le nombre de femmes aux niveaux de leadership dans l'administration publique aux niveaux local et national au Sénégal. Les participants ont été encouragés à prendre en compte les besoins en ressources et en capacités pour ces actions et l'agence de supervision potentielle. Quatre groupes ont élaboré une liste

d'actions et les ont rapporté en séance plénière (l'annexe 1 contient une liste consolidée des points d'action recommandés par les groupes).

Points d'action recommandés pour la mise en œuvre

Les participants à l'atelier ont convenu que l'élaboration d'un plan d'action visant à combler les lacunes identifiées lors de l'étude nationale et à promouvoir l'égalité des sexes et la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public aux niveaux national et local au Sénégal se poursuivra en 2024. Le cadre consultatif sera soutenu par ONU Femmes.

Ils ont recommandé une liste d'actions qui peuvent être regroupées autour de quatre dimensions (Annexe 1) :

- Politiques d'égalité des sexes
- Arrangements institutionnels
- Mécanismes de ressources humaines
- Collecte de données



Department of
Economic and
Social Affairs



Annexe 1. Contributions à un plan d'action national sur l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal

Base de référence : 2024 - 2030*

Cible : agents de l'administration publique homme-femme						
ACTION	INDICATEUR	MOYENS DE VÉRIFICATION	DÉLAI (4 T)	RESSOURCES REQUISES	STRUCTURES RESPONSABLES	CAPACITÉS REQUISES MAIS MANQUANTES
Politiques						
Finaliser le processus de réactualisation de la SNEEG 2016-2026	Disponibilité du document SNEEG actualisé	Disponibilité du document	T1 (2024)	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	Ministère de la Femme de la Famille et de la Protection des Enfants (MFFPE)	Insuffisance de données désagrégées - ressources financières
Créer un Décret d'application de la prise en compte effective de l'égalité des sexes dans l'administration publique	100% d'application du décret par les différentes structures de l'administration publique	Audit organisationnel	2024	Financières	Présidence de la république	Volonté politique
Poursuivre le processus d'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels	Proportion de cellules d'égalité des sexes (CGE) mis en place	Rapports disponibles	T2 (2025)	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	MFFPE- Direction de l'équité et de l'égalité des sexes (DEEG) MINISTÈRES SECTORIELS	Insuffisance des ressources financières et humaines
	Proportion d'audit genre réalisé	Rapports disponibles	T2 (2025)	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	MFFPE-DEEG MINISTÈRES SECTORIELS	Insuffisance des ressources financières et humaines
	Proportion du Processus d'Institutionnalisation du Genre (PIG) mis en œuvre	Rapports disponibles	T2 (2025)	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	MFFPE-DEEG MINISTÈRES SECTORIELS	Insuffisance des ressources financières et humaines

Promouvoir l'accès aux postes de direction dans l'administration publique à travers des dispositifs juridiques	% de femmes et d'hommes occupant des postes de direction	Actes nominatifs	T4 (2024)/ T2 (2025)	Masse salariale	PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE	Faible prise en compte de la dimension genre
	% de femmes et d'hommes recrutés	Actes d'engagement	T4 (2024)/ T2 (2025)	Masse salariale	FONCTION PUBLIQUE/FI NANCES/Obs ervatoire national de la parité (ONP)	Faible prise en compte de la dimension genre
Instaurer un quota lors des recrutements par voie de concours et professionnelle dans les secteurs où les femmes ne représentent pas au moins 15% de l'effectif	Le pourcentage de femmes intégré à la fonction publique lors de chaque recrutement	Données de la plateforme de recrutement de la fonction publique	T4 (année ?)	Ressources techniques : Min Fonction publique, Les ministères en charge de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle	Min en charge de la fonction publique	
Créer et rendre fonctionnel des crèches publiques dans les structures administratives	Nombre de crèches publiques mises en place	Rapports	T4 (2024)	Ressources humaines - ressources financières - matérielles	MINISTERES SECTORIELS	Retard dans les procédures, manque d'espace
Mettre en place les moyens humains, matériels et financiers	Efficacité opérationnelle à 80%	Rapport, système de suivi, évaluation, corps de contrôle,	T? (2024)	100 millions	(Société Générale-SG, CGE, Cellule d'Etude et de planification- CEP) /Direction de l'Administration générale et de l'Équipement (DAGE)	Ressources humaines qualifiées, matérielles et financières
Accroître le budget sensible au genre	80%	Rapports et système de suivi et évaluation	T1 (2024)	150 millions	Présidence (SGG)	Planification, suivi-évaluation, financement

Renforcer les capacités des membres des Cellules Genre et Equité à la chaîne PPBSE	100% des CGE sont formées	Nombre de sessions et modules dispensés, nombre de CGE effectivement formées	T1-T4 (année ?)	Ressources financières : PTF, Ministère des finances et du budget (MFB) et Ressources techniques : MFFPE, MFB	MFPPE	
Accélérer le processus de ratification de la convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT sur les violences et le harcèlement dans le milieu travail	La loi est ratifiée à l'Assemblée nationale	Existence d'un décret/loi d'application	2024	Financiers	Présidence de la république/Ass emblée nationale	Volonté politique Financement
Institutions						
Eriger les cellules genres et équités en direction	% des CGE érigées en directions 100%	Décrets/Rapports Les ministères de tutelle, rapport de suivi et évaluation	T1 (2025)	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles 600 millions	PRIMATURE/ MFFPE/SECT ORIELS DAGE/ Inspection interne/ CGE/ Cellule des affaires juridiques (CAJ)	
Faire de la DEEG une structure indépendante et autonome	Existence et fonctionnalité de la DEEG en tant que structure indépendante et autonome	Projet de décret	T1 (2025)	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles	PRIMATURE	
Généraliser les audits techniques genre dans les ministères	100%	Les ministères de tutelle/ PTF	T1 (2024)	60 million	CGE	Financement
Elaborer et mettre en œuvre des plans de communication sensibles au genre	100%	CGE/ services com/ Cabinet, système de suivi et évaluation	T1 (2024)	100 million	CGE/ cellule com	Financement

Améliorer le cadre juridique promouvant l'égalité des sexes dans l'administration publique	Adoption de 2 lois en faveur de l'égalité des sexes	Publications du Journal officiel	T4 (année ?)	Ressources financières : PTF, MFB et Ressources techniques : Min Justice, MFFPE, Min Fonction publique, Assemblée nationale	Min Justice, MFFPE, Min Fonction publique, Assemblée nationale	
Aménager et Réaménager des infrastructures inclusifs et sensibles au Genre au sein des institutions de l'administration publique	30% des institutions aménagées de l'administration publique	Rapports du Ministère en charge de l'urbanisme	T1-T4 (année ?)	Ressources financières : Partenaires techniques et financiers (PTF)s, MFB et Ressources techniques : Min Urbanisme, Min Fonction publique	Min Urbanisme, Min Fonction publique	
Généraliser les stratégies genre à tous les sectoriels	100% stratégies	Document de stratégie	2024	Ressources humaines qualifiées/Financières et logistiques	Ministères sectoriels	Augmentation du budget/ favoriser l'expertise interne
Généraliser l'audit genre à tous les sectoriels	100% audit	Rapports	2024	Ressources humaines qualifiées/Financières et logistiques	Ministères sectoriels	Ressources financières
Ressources Humaines						
Instaurer une représentation institutionnelle par binôme mixte au sein des Commissions de recrutement	50% de femmes dans toutes les commissions de recrutement	Compte-rendu des séances des commissions de recrutement	T3 (année ?)	Ressources techniques : Min Fonction publique,	Min en charge de la fonction publique	
Mettre en place une entité de contrôle et de régulation des recrutements et gestion de carrière de la fonction publique composée de façon paritaire.	Existence d'une autorité de régulation	Décret portant création de l'entité de régulation	T4 (année ?)	Ressources financières : PTFs et Ressources techniques : Min Fonction publique, BOM, SGG	SGG, BOM, Min Fonction publique	
Favoriser les candidatures et recrutements féminins	% de femmes recrutées	PGDE, le site de la Fonction publique (FP)	2024	Ressources humaines qualifiées/Financières et logistiques	Présidence, Ministère de la FP, Ministères sectoriels	Transparence dans le processus

Favoriser des ressources humaines de qualité composées d'hommes et de femmes compétents	% de femmes cadres supérieures présentes dans les instances de décision	Enquêtes/Interviews/Fiches de renseignement auprès des chefs RH	2024	Ressources humaines qualifiées	Présidence de la république, Ministères sectoriels	Transparence dans le processus
Recruter des personnes ressources qualifiées	70%	Ministère du travail/ Fonction Publique/ Direction Ressources Humaines (DRH), (DAGE ou Service de l'Administration Générale et de l'Équipement-SAGE)	T2 (2024)	500 millions	Ministère de la Fonction Publique/ Ministère des Finances	Personnel qualifié
Renforcer les capacités des agents	100%	DRH/ DAGE, Rapport et système de suivi et évaluation	T2 (année ?)	100 millions	DAGE	Formation adéquate (langues locales et étrangères, suivi-évaluation, planification).
Insérer les agents contractuels dans la fonction publique	100%	Ministère du travail/ Fonction Publique/ DRH	T? (année ?)	300 millions	Ministère de la Fonction Publique/ Ministère des Finances	Personnel qualifié
Données						
Renforcer les capacités des acteurs dans la production de données désagrégées en genre	Nombre d'acteurs formés	Rapports de formation	T4 (2024)	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles	MINISTERES SECTORIELS/ DEEG/ONP	

Mettre en place une plateforme d'information et de gestion des données désagrégées en genre dans chaque département ministériel	Nombre de ministères disposant d'un Système d'information	Rapports d'étude	T2 (2025)	Ressources humaines qualifiée - ressources financières - matérielles	MINISTERES SECTORIELS/ DEEG/ONP	
Mettre en place une plateforme sur les données sexo-spécifiques	100%	SSE, Système de suivi et évaluation	T2 (2024)	80	Cellule d'études, de planification et du suivi-évaluation (CEPSE). CGE, Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD)	Financement
Désagréger les données statistiques selon le genre (sexe, âge, situations socio-économiques etc.)	100%	SSE, Système de suivi et évaluation	T2 (2024)	150	CEPSE. CGE	
Mettre en place une plateforme de regroupement des données désagrégées de qualité déjà disponible au niveau national et local	75% des données existantes regroupées au niveau d'une plateforme	Rapports ANSD et SENUM	T3 (année ?)	Ressources financières : PTFs, SENUM, MFB §§ Ressources techniques : Min Fonction publique, ANSD, SENUM	Min Fonction publique, ANSD, SENUM	
Réaliser des études sectorielles sensible au genre,	100%	CEPSE, CGE, Rapport de suivi et évaluation	T? (2024)	140	CEPSE, CGE? ANSD	
Financer des bourses de recherche doctorale de production de données sur des sujets spécialisés qui ne sont pas couverts par les enquêtes standard	25 bourses de recherche octroyées à des femmes sur des sujets spécialisés qui ne sont pas couverts par les enquêtes standard	Rapports de performance du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI)	T3 (année ?)	Ressources financières : PTFs, MESRI §§ Ressources techniques: MESRI,	MESRI, Collectivités territoriales	
Renforcer les capacités des agents sur les outils de collecte et d'analyse des données	Nombres de femmes capacités	Compte rendu/rapports	2024	Ressources humaines qualifiées/Financières et logistiques	Ministères sectoriels	Plans de formation

Mettre en place d'un système d'information opérationnel	Existence d'un dispositif opérationnel	Production de rapports/statistiques/bulletins de liaison/platforme	2024	Ressources humaines qualifiées/Financières et logistiques	Ministères sectoriels	Harmonisation des mécanismes de vulgarisation
---	--	--	------	---	-----------------------	---

* Manque de vision et d'objectif général du plan d'action



United Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



Annexe 2. Rapport d'évaluation des participants

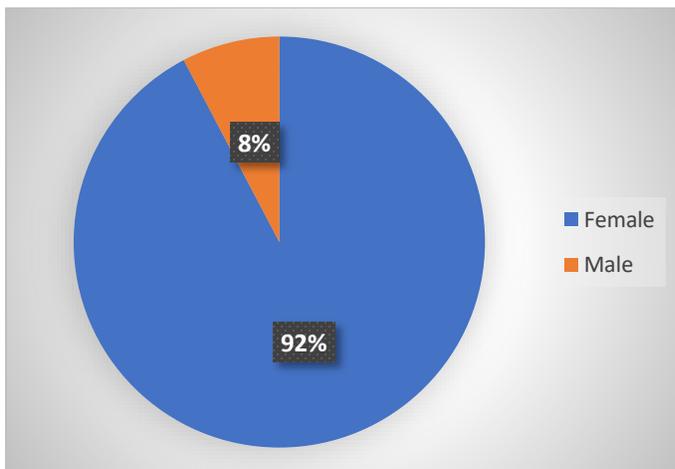
Informations générales

Un atelier de développement des capacités intitulé « Promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local » s'est tenu au Sénégal du 14 au 27 novembre 2023 dans le cadre du projet [« Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques ». institutions aux niveaux national et local »](#). Le projet est financé par le gouvernement italien et mis en œuvre par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UN DESA), Division des institutions publiques et du gouvernement numérique (DPIDG), en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et d'autres entités des Nations Unies. L'atelier a été organisé par le PNUD et le DESA de l'ONU en collaboration avec le Ministère de la Protection de la Femme, de la Famille et de l'Enfance du Sénégal.

Participation

L'atelier a réuni 52 responsables (dont 48 femmes) des ministères suivants : Fonction publique et transformation du secteur public ; Protection de la femme, de la famille et de l'enfance ; Pétrole et énergie ; Urbanisme, logement et hygiène publique ; Intérieur; Développement du transport aérien et des infrastructures aéroportuaires ; Gouvernement local, planification et développement ; Communication, télécommunications et économie numérique ; Santé et Action Sociale ; Éducation; Commerce, consommation et petites et moyennes entreprises ; Mines et géologie ; Artisanat et Transformation du Secteur Informel ; Finances et Budget ; Formation professionnelle, apprentissage et insertion ; Microfinance et Economie Sociale Solidaire ; Agriculture, équipement rural et souveraineté alimentaire ; Infrastructures, Transports Terrestres et Travaux Publics ; Culture et patrimoine historique ; Eau et assainissement ; et Justice. Parmi les participants figuraient également des responsables de l'ancienne administration de la Mairie de Dakar, de l'Observatoire national de la parité, du Conseil supérieur des pouvoirs locaux, de la Cour des comptes, du Comité sénégalais des droits de l'homme, de l'Université Cheikh-Anta-Diop, de l'Association des Sénégalais. Juristes et Réseau Paix et Sécurité de la Région CEDEAO.

Participation par sexe



Satisfaction par rapport à l'atelier

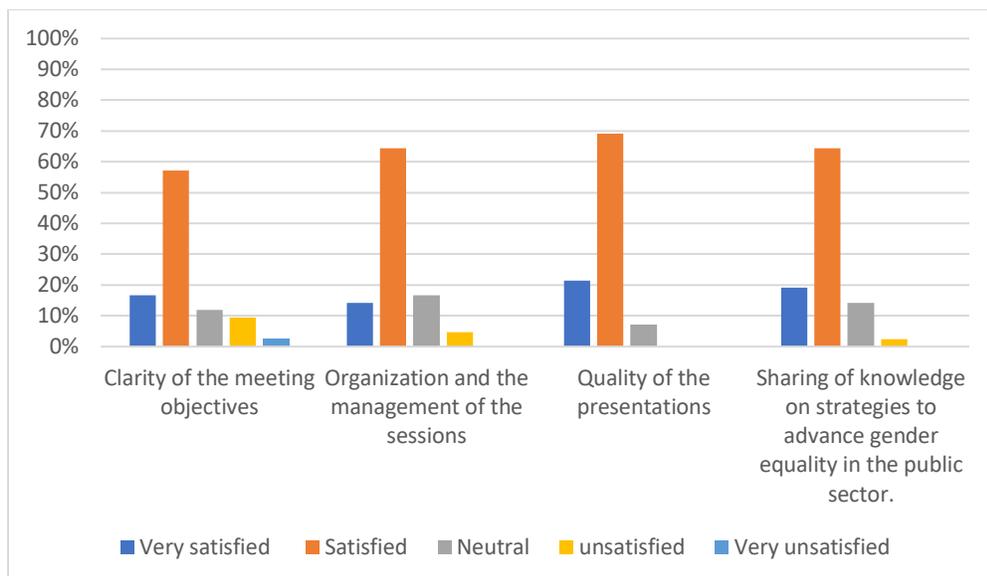
L'atelier a reçu les commentaires de 42 participants. Quatre-vingt-dix pour cent des personnes interrogées se sont déclarées satisfaites de la qualité des présentations. Quatre-vingt-trois pour cent étaient satisfaits du partage de connaissances concernant les stratégies visant à faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur public. Soixante-dix-neuf pour cent étaient satisfaits de l'organisation et de la gestion des séances ; tandis que 74 pour cent ont exprimé leur satisfaction globale à l'égard de la réunion, y compris la clarté des objectifs de la réunion.

Analyse des réponses en fonction du degré de satisfaction

	Très satisfait	Satisfait	Neutre	insatisfait	Très insatisfait	Pas de réponse	Total
Clarté des objectifs de la réunion	7	24	5	4	1	1	42
Organisation et gestion des séances	6	27	7	2	0	0	42
Qualité des présentations	9	29	3	0	0	1	42
Partage de connaissances sur les stratégies visant à faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur public	8	27	6	1	0	0	42

Évaluation par les participants - évaluation quantitative

Satisfaction avec divers éléments de l'atelier



Évaluation par les participants - évaluation qualitative

Clarté sur les étapes du projet

La plupart des personnes interrogées ont souligné qu'après l'atelier, elles étaient plus au clair sur les principales étapes du projet et sur la participation du pays à celui-ci.

Résultats de l'étude nationale

La plupart des personnes interrogées ont reconnu que les conclusions de l'étude nationale ont permis d'identifier les domaines nécessitant des améliorations et des actions pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'administration publique au Sénégal.

Observations supplémentaires des répondants individuels :

- L'étude nationale a négligé la dimension infranationale de l'égalité des sexes dans l'administration publique.
- Le partage des conclusions de l'étude nationale aurait été plus efficace si les participants avaient eu accès au rapport avant l'atelier.
- Certains concepts fondamentaux nécessitent une révision.

Pertinence de la réunion dans la planification des mesures nécessaires pour accroître la présence et le leadership des femmes pour parvenir à l'égalité des sexes dans l'administration publique

La plupart des personnes interrogées ont convenu que la réunion avait contribué à planifier des mesures visant à accroître la présence et le leadership des femmes afin de parvenir à l'égalité des sexes dans l'administration publique.

Un participant a souligné que la réunion offrait l'occasion de combler les lacunes dans les connaissances liées aux initiatives d'autres ministères en matière de promotion de l'égalité des sexes.

Certains répondants ont mentionné avoir acquis des connaissances considérables grâce au travail de groupe et à leurs interactions avec des représentants d'autres secteurs.

Recommandations sur l'organisation des futurs ateliers

Dans la zone de commentaires, certains répondants ont loué la coordination et le contenu de la présentation de l'atelier, tandis que d'autres ont proposé des recommandations pour améliorer l'organisation des futurs ateliers :

- Inclure des présentations supplémentaires axées sur le leadership des femmes.
- Partager les documents de l'atelier avant la réunion.
- Diminuer la fréquence du travail de groupe.
- Accorder plus de temps à la rédaction du plan d'action.
- Partager les résultats du travail de groupe et des présentations.
- Envisager d'organiser la réunion sous forme de retraite pour permettre une concentration accrue sur les aspects théoriques et pratiques.