



RAPPORT

LA CONDITION
DE LA FEMME DANS
L'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

Écart homme-femme dans
l'administration centrale et locale



United Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



Au service
des peuples
et des nations.



 **ONU**
FEMMES 

RAPPORT

LA CONDITION
DE LA FEMME DANS
L'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

Écart homme-femme dans
l'administration centrale et locale



Experte Genre-droits humains-leadership

ONU FEMMES

Aout 2023



United Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



*Au service
des peuples
et des nations.*



 **ONU** 
FEMMES

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ABREVIATIONS	1
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	2
RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION	4
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE : RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE	7
Section 1. Approche et technique de collecte	7
A. Revue documentaire	7
B. Collecte de données de terrain	8
Section 2. Traitement et analyse des données	10
A. Démarche et processus	10
B. Limites et apport crucial de la revue documentaire	11
CHAPITRE I : EXAMEN DE LA LÉGISLATION, DES POLITIQUES ET PRATIQUES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE PARITÉ HOMMES -FEMME AUX NIVEAUX NATIONAL ET INFRANATIONAL	12
Section I : Examen du cadre juridico – institutionnel de la promotion de la femme et de la parité hommes – femmes	12
A. Le cadre global de promotion d'égalité des sexes	12
B. Le cadre spécifique de promotion d'égalité des sexes dans la fonction publique	15
Section 2 : Écart Homme-Femme au niveau de l'administration publique (en chiffre)	18
A. Aperçu de l'écart homme-femme au niveau central	18
B. Aperçu de l'écart homme-femme dans les collectivités territoriales	35
CHAPITRE 2: LA QUESTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DU LEADERSHIP DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ?	38
Section I : Les Limites au leadership et à la représentativité croissante des femmes dans l'administration publique	38
A. Les limites procédurales et sociales	39
B. Le poids de la culture et des stéréotypes	41
Section II : Des opportunités, défis et recommandations	42
A. Les opportunités existantes et les bonnes pratiques	42
B. Les défis relevés	43

SIGLES ET ABREVIATIONS

AJS	Association des Juristes Sénégalaises
ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
BSG	Budgétisation sensible au Genre
CADHP	Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
CASE	Cadre Harmonisé de Suivi-Évaluation des Politiques publiques
CCEMS	Cellule de Contrôle des Effectifs et de la Masse Salariale
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations Envers les Femmes
CIPD	Conférence Internationale sur la Population et le Développement
COSEF	Conseil Sénégalais des Femmes
DBG	Document Budgétaire Genre
DEEG	Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre
DTAI	Direction du Traitement Automatique de l'Information
ENETS	Enquête Nationale sur l'emploi du Temps au Sénégal
GEPA	Global Report on Gender Equality in Public Administration
MCTEN	Ministère de la Communication, des Télécommunications et de l'Économie Numérique
MCTDAT	Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement et de l'Aménagement des Territoires
MEN	Ministère de l'Éducation Nationale
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MFBPC	Ministère des Finances et du Budget
MFPTSP	Ministère de la Fonction publique et de la Transformation du Secteur Public
MINT	Ministère de l'Intérieur
MJ	Ministère de la Justice
MSAS	Ministère de la Santé et de l'Action Sociale
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PSE	Plan Sénégal Émergent
RAC	Revue Annuelle Conjointe
SNEEG	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre
UN DESA	Département des Affaires Économiques et Sociales des Nations Unies
VBG	Violence Basée sur le Genre

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

A. Liste des tableaux

Tableau 1	ministères, agence, direction, ONG et collectivités territoriales cibles	8
Tableau 2	répartition du nombre d'agents touchés par la collecte des données	10
Tableau 3	répartition de l'effectif par catégorie de genre dans les ministères, agences et directions cibles	19
Tableau 4	répartition des responsabilités au ministère des collectivités territoriales et locales pour la hiérarchie A en 2022	21
Tableau 5	répartition des effectifs hommes/femmes dans cinq ministères	24
Tableau 6	répartition selon les responsabilités au ministère de l'éducation nationale en 2021	25
Tableau 7	répartition selon l'effectif hommes/femmes au ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation en 2023	26
Tableau 8	répartition selon les postes et directions au ministère de la santé et de l'action sociale en 2022	27
Tableau 9	répartition selon les fonctions dans l'administration territoriale en 2023	29
Tableau 10	répartition selon les responsabilités au ministère de l'économie des finances et du budget en 2023	32
Tableau 11	répartition de l'effectif par catégorie de genre dans les collectivités territoriales de Thiès et Tambacounda (Sinthiou Malème)	35
Tableau 12	répartition de l'effectif des agents de la mairie de Saint-Louis	37
Tableau 13	Rappel des axes prioritaires	44

B. Liste des graphiques

Graphique 1	répartition selon la catégorie et le sexe de l'effectif du personnel du ministère des collectivités territoriales	20
Graphique 2	répartition selon la catégorie et le sexe de l'effectif des agents du ministère de la fonction publique et de la transformation du secteur public	22
Graphique 3	répartition selon la catégorie et le sexe des agents de la DEEG	22
Graphique 4	répartition selon la catégorie et le sexe de l'effectif du personnel de l'ANSD	23
Graphique 5	répartition des postes et responsabilités au ministère de l'éducation nationale	26
Graphique 6	répartition des postes de responsabilités au ministère de la santé et de l'action sociale	29
Graphique 7	répartition des fonctions et responsabilité dans l'administration territoriale	31
Graphique 8	répartition des postes de directions et services au ministère de l'économie des finances et du budget	33
Graphique 9	répartition selon la catégorie et le sexe de l'effectif des agents de la mairie de Thiès	36
Graphique 10	répartition selon la catégorie et le sexe de l'effectif des agents de la mairie de Tambacounda (Sinthiou Malème)	36

RÉSUMÉ

Fondé sur les principaux constats tirés du traitement des données obtenues des différents entretiens auprès des acteurs de la fonction publique notamment les ministères et collectivités territoriales cibles, le présent rapport fournit un aperçu sur la condition des femmes dans l'administration publique en faisant le point sur l'écart homme-femme dans l'administration publique centrale et locale. Il est structuré autour de deux chapitres.

Le premier chapitre fait un examen approfondi du cadre juridique national et international sur la base d'une analyse approfondie des politiques publiques et des usages de l'administration. Il dresse ainsi un aperçu analytique de l'écart homme-femme dans l'administration publique.

Le second chapitre pose la question de la représentativité du leadership au sein de l'administration. Pour ce faire, il dresse le bilan des limites procédurales et sociales ainsi que le poids de la culture et des stéréotypes qui empêchent

sérieusement les femmes d'avancer dans leur carrière et de réduire leur écart avec les hommes dans les postes stratégiques et /ou de décisions. Ainsi, cette partie a permis d'identifier un ensemble de défis assortis de recommandations.

Au final, le rapport a pu déduire que malgré les efforts consentis et la volonté étatique affichée, le rapport homme-femme au sein de l'administration publique est un prolongement de l'inégalité et de l'iniquité sociale qui existe et qui est en défaveur des femmes. Même si les règles sont égalitaires, elles ne prennent pas souvent en compte la sexo-spécificité. Les règles sont souvent neutres, générales et sans aucune prise en compte du genre. A cela s'ajoute, le poids notamment des stéréotypes, des charges sociales, et de la division sociale du travail qui empêchent souvent les femmes d'être compétitives et parfois d'assumer les responsabilités qui devraient être les leurs dans l'administration publique sénégalaise.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

INTRODUCTION

L'égalité entre les sexes se réfère simultanément à la reconnaissance que « les femmes et les hommes ont des besoins et priorités différents » et également au fait que ces deux composantes de la population, devraient jouir « *des mêmes chances pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats*¹ ».

Fort de ce constat, le Sénégal a constamment offert un cadre juridico-institutionnel favorable à la promotion et à la protection des droits des femmes. Pour garantir l'égalité Homme-Femme, la Constitution a réaffirmé le principe de l'interdiction de toutes les formes de discrimination, en particulier, celle basée sur le sexe. La loi fondamentale accorde aux femmes le droit d'accès à la terre, le droit à l'allègement des conditions de vie, l'accès à la santé et au bien-être, le droit d'avoir son patrimoine propre au même titre que son mari, ainsi que le droit de gestion personnelle de ses biens. Elle prohibe le mariage forcé de la jeune fille mineure ou de la femme et toute discrimination entre l'Homme et la Femme devant l'emploi et le salaire. Pour donner corps à ces droits et libertés et renforcer leurs garanties en tenant compte de l'évolution de la société et de l'actualité liée aux droits des femmes, plusieurs réformes ont été menées pour intégrer désormais l'aspect genre dans la vie publique en vue d'assurer l'égalité des chances à l'emploi.

Le dispositif juridique national est consolidé par l'adhésion et la ratification par le Sénégal d'instruments régionaux et internationaux (CEDEF², Protocole de Maputo³, plan d'action de Beijing, ODD⁴ etc.). La réglementation et les politiques législatives favorables ont boosté la promotion du leadership féminin.

Le principe de l'interdiction de la discrimination a une base constitutionnelle (article 7, paragraphe 4, de la Constitution).

Le Code du travail de 1997 interdit toute forme de discrimination et ne fait aucune distinction entre les hommes et les femmes en termes de rémunération. L'article 1 exige de l'État qu'il garantisse l'égalité de chances et de traitement à tous les travailleurs, sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de religion.

A côté de ce cadre juridique et réglementaire, l'on note l'existence d'un référentiel national des politiques économiques et sociales, le Plan Sénégal Émergent (PSE) auquel est arrimée la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG II / 2016-2026). A noter également la circulaire primatoriale en date du 26 mars 2013 demandant aux ministères sectoriels de prendre en compte la dimension genre dans leurs interventions quotidiennes. Ce qui a été un signal fort pour la création des Cellules genre au niveau des ministères⁵. En sus, le décret 2017-313 du 15 février 2017⁶ instituant un secrétariat général dans les ministères précise l'ancrage institutionnel des Cellules genre.

- 1 Comité québécois femmes et développement de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale – AQOCI, « *L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique à la mise en pratique* », Mai 2008
- 2 Organisation des Nations Unies, « *Rapport du Conseil Économique et Social des Nations Unies* » 1997, A/52/3, 18 Septembre 1997.
- 3 Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF) adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 18 Décembre 1979.
- 3 Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits de la Femme en Afrique (Protocole CADHP) adopté à Maputo le 11 Juillet 2003.
- 4 Objectifs de Développement Durable.
- 5 Mécanismes internes destinés à faciliter la prise en charge des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les politiques publiques.
- 6 Voir Décret 2017-313 du 15 février 2017, Disponible sur <https://ordredesavocats.sn/decret-n2017-313-15-fevrier-2017-instituant-secretariat-general-ministeres/>

Par ailleurs, même si des avancées sont notées sur le plan juridique et institutionnel, il n'en demeure pas moins que la femme est encore marginalisée dans certains aspects de la vie publique (Voir chapitre II-section I) . S'il est clair et indiscutable aujourd'hui que les femmes et les jeunes filles ont le droit d'aller et de rester à l'école, le libre choix entre fonder une famille ou avoir une carrière professionnelle, certaines croyances demeurent tenaces et empêchent plusieurs femmes d'accéder à certains postes et surtout ceux figurant dans les instances de décisions au niveau de l'administration publique centrale et locale.

En dépit des mesures salutaires susmentionnées, la répartition par sexe des actifs occupés en emploi principal dans l'administration publique montre une faible présence des femmes dans ce secteur. En effet, elles ne représentent que le tiers des travailleurs (33,6%) dudit secteur⁷ et elles sont majoritaires dans les domaines liés à la santé, aux activités artistiques et récréatives⁸.

Pourquoi cet écart entre homme-femme dans l'administration publique malgré tous les efforts consentis ? Il est nécessaire de faire un diagnostic profond de la question, en examinant le cadre réglementaire de la condition de la femme dans l'administration publique, avant de relever les limites qui l'empêchent peut-être d'atteindre les objectifs attendus dans le domaine d'égalité des sexes à tous les niveaux.

C'est ainsi que le projet « *Renforcement des capacités pour la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux*

national et local » est mis en œuvre par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies à travers sa Division des institutions publiques et du gouvernement numérique (UN DESA/DPIDG). Il vise à soutenir l'élaboration des plans d'action qui donnent la priorité à l'égalité des sexes et favorisent la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique aux niveaux national et local. Cette étude a été réalisée dans le cadre dudit projet.

L'administration publique est constituée d'un ensemble de services et de structures poursuivant et exerçant un but d'intérêt général avec des moyens d'action faisant appel à l'usage de prérogatives exorbitantes de droit commun. Au Sénégal, l'État a opté pour une politique de décentralisation progressive et irréversible à travers l'Acte 3 de la Décentralisation qui favorise l'émergence de communes de plein exercice. Autrement dit, cette politique ambitionne d'inventer un système de gouvernance locale qui soutient l'amélioration de la gestion des affaires publiques par les communautés organisées à la base. Dans la poursuite de cette mission de promotion du développement local participatif, les collectivités territoriales sont appuyées par les Chefs de circonscription administrative et les agents des services techniques déconcentrés de l'État, piliers de la déconcentration. Elles sont régies par le principe de la libre administration consacré par l'article 102 de la Constitution du Sénégal qui affirme : « *les collectivités territoriales constituent le cadre institutionnel de la participation des citoyens à la gestion des affaires publiques* ».

7 Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel (ERI-ESI), 2017

8 Ousmane Faye, « Étude sur l'intégration du genre dans le système simplifié de protection social », BIT-ONU-FEMME, 2021.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

ENCADRÉ 1 :

De façon succincte, l'administration publique peut dans le cadre de ce rapport être considérée comme l'ensemble des institutions qui gèrent les affaires publiques au nom de l'État et des collectivités territoriales. Peuvent être alors considérés comme fonctionnaires « les personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des corps de l'Administration⁹ ». De telles personnes peuvent appartenir à l'administration publique centrale, elles relèvent du statut général des fonctionnaires (Loi 1961), en revanche, si elles sont rattachées à l'administration locale, elles relèvent de la fonction publique locale¹⁰ (Loi 2011).

Dans le cadre de ce rapport, il ne s'agira pas d'analyser la condition des femmes travaillant dans certains corps de l'administration régis par des lois spéciales, ni du corps des magistrats ou du personnel militaire.

Le présent rapport s'articule autour de :

- l'examen des politiques et pratiques de l'administration publique en matière de parité hommes-femmes aux niveaux national et infranational ;

- l'identification des opportunités, des défis mais également des limites empêchant l'avancée des carrières des femmes dans l'administration pour en déduire un tableau de défis et de recommandations.

Auparavant, il est nécessaire de faire un point sur l'approche méthodologique utilisée.

9 Article1, Loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires. Réactualisée version 2005, disponible sur <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/47590/11007/F765876531/SEN-47590.pdf>

10 N°2011-08, Loi relative au statut général des fonctionnaires des Collectivités locales.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

RAPPEL MÉTHODOLOGIQUE

Il s'agit de décrire l'approche méthodologique mise en œuvre par la consultante pour aboutir aux objectifs et résultats attendus.



Section I. Approche et technique de collecte

Afin d'atteindre les objectifs visés, la collecte a porté à la fois sur une approche quantitative et qualitative. Le cadre d'examen analytique GEPA développé par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'OCDE et l'addendum fourni par UN DESA et les différentes réunions tenues avec l'équipe du projet ont inspiré la démarche aussi

bien de la recherche de terrain que de la rédaction du rapport. Relativement aux sources d'information, il convient de noter que le présent rapport s'est fait sur la base des sources d'information quantitatives et qualitatives que représentent les données primaires collectées directement sur le terrain et les données secondaires tirées de la documentation.

A. Revue documentaire

Pour élaborer ce rapport, la consultante a passé en revue l'ensemble de la documentation pertinente : la Constitution, les lois sur l'égalité des sexes, les lois antidiscriminatoires (intersectionnalité, égalité de rémunération, etc.), la législation relative au personnel de la fonction publique, la loi sur le personnel de la fonction publique, la loi sur la fonction publique, le plan d'action stratégique de réforme, un ensemble de rapports et d'études provenant de l'ANSD ainsi que d'organisations internationales notamment l'ONU et les institutions spécialisées.

En sus, les documents stratégiques genre (SNEEG), le code de conduite du personnel de l'administration publique, le code général des collectivités territoriales,

les rapports audits genre de quelques ministères cibles et l'ensemble des documents pertinents sur le genre dans la fonction publique ont été exploités.

Du côté du droit international des droits de l'homme, les traités, les documents et rapports tels que : les rapports aux organes de traités ou tout document faisant l'analyse de la situation de l'égalité des sexes et des droits des femmes, les conventions internationales, régionales sur les droits des femmes notamment la CEDAW, les rapports sur les objectifs de développement durable, les documents publics ou textes sur la rémunération et de la gestion des ressources humaines en pratique et en théorie, les rapports des Commissions pour l'égalité des sexes,

des rapports d'évaluation et contrôle (examens par l'Institution supérieure de contrôle et d'audit, les ministères, etc.), les enquêtes existantes sur le règlement du personnel de la fonction publique et politiques de ressources humaines ont tous été exploités.

La revue documentaire a permis de mieux saisir les textes sur le cadre juridique, institutionnel et même politique de l'administration. Certaines données existantes ont été aussi enregistrées à travers la revue croisée de la littérature.

B. Collecte de données de terrain

1. Cibles et milieux de l'étude

Les cibles sont réparties essentiellement dans l'administration publique centrale (Ministères, Agences et Directions) et locale (Mairie de Thiès, de Saint-Louis et de Tambacounda). Il faudrait préciser qu'au niveau de l'administration locale appelée autrement collectivité territoriale, il y'a une partie du personnel qui est élu et une autre qui dispose d'un statut de fonctionnaire ; c'est exclusivement les agents relevant dudit statut qui sont pris en compte dans le présent rapport.

L'étude ayant comme thématique principale « Écart homme-femme dans l'administration centrale et locale », les Ministères en charge de la fonction publique et des collectivités territoriales ont été les partenaires principaux. Le Ministère de la famille à travers la DEEG aussi a été une cible privilégiée en tant que structure chargée de la mise en œuvre de la SNEEG et de la coordination de la politique genre au niveau gouvernemental¹¹. Également six (6) autres ministères ont été ciblés et ajoutés pour compléter l'étude au niveau central¹².

TABLEAU 1 : MINISTÈRES, AGENCE, DIRECTION, ONG ET COLLECTIVITÉS TERRITORIALES CIBLES

Ministères/Agence	Mairies
Ministères de la Fonction publique et de la Transformation du Secteur Public (MFPTSP) ;	Thiès
Ministère des Collectivités Territoriales, du Développement de l'Aménagement des Territoires (MCTDADT) ;	Saint-Louis
Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants (à travers la DEEG) ¹³ ;	Tambacounda (Sinthiou Malem)
Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).	
Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) ;	
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ;	
Ministère de l'Intérieur (MINT) ;	
Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS) ;	
Ministère des Finances et du Budget (MFBPC) ;	

11 Il convient de noter que le Ministère des télécommunications a été approché mais les informations collectées à ce niveau ne permettent pas de tirer rigoureusement des conclusions cohérentes. En conséquence, ils ne sont pas considérés dans le cadre de ce rapport.

12 Il s'agit des ministères de : éducation nationale, enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, ministère de la santé et de l'action sociale, ministère de l'intérieur, économie des finances et du budget et du ministère de la justice.

13 Direction de l'Équité et de l'Égalité du Genre

2. Entretiens individuels avec les cadres supérieurs

Les entretiens ont été effectués avec des responsables administratifs de haut niveau et des agents subalternes provenant des ministères et autres institutions cibles à savoir des agences et directions (ANSD-DEEG-ETABLISSEMENTS PUBLICS) et trois services au niveau de l'administration locale (Thiès-Tambacounda-Saint-Louis...)¹⁴.

Relativement aux entretiens, il faut ajouter onze (11) responsables dont cinq (5) hommes et six (6) femmes issus des ministères ciblés pour compléter et approfondir l'étude dans l'administration centrale.

De façon succincte, les entretiens individuels ont concerné le profil de personnes ci-dessous :

1. cadres et agents de la fonction publique centrale et locale ;
2. agents de l'office national de la statistique et de la démographie ;
3. agents du Ministère en charge du genre ;
4. agent du Ministère des collectivités territoriales.
5. Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) ;
6. Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ;
7. Ministère de l'Intérieur (MINT) ;
8. Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS) ;
9. Ministère des Finances et du Budget (MFB) ;
10. Ministère de la Justice (MJ).
11. Coordonnatrices de cellules genre des ministères.

3. Focus groups ou discussions de groupes

Les Focus groups ont été effectués avec les employés de différents ministères ou de services de l'administration publique centrale et locale à différents niveaux. Chaque focus group était constitué au minimum de trois (3) femmes.

1. Deux (2) focus groups au niveau central avec sept (7) employés au niveau de la DEEG et cinq (5) au niveau du Ministère des collectivités territoriales ;
2. Un (1) focus group avec 7 personnes au niveau local à Tambacounda (Sinthiou Malème) ;

La répartition par sexe de la modalité des groupes de discussion s'est faite en accord avec le point focal PNUD Sénégal et en tenant compte de la réalité du terrain¹⁵.

Les entretiens individuels et les focus groups ont été enregistrés et retranscrits totalement afin d'être traités. Ensuite, les informations sont classifiées, catégorisées et connectées à des fins d'analyse, d'évaluation, d'identifications de problèmes et de propositions de recommandations.

14 Au total, il y avait 28 hommes et 25 femmes des différents ministères, dont les deux responsables d'ONG. Aucun focus group n'a été réalisé avec les ONG, seulement deux entretiens.

15 Il y avait deux groupes de discussion au niveau central DEEG, où nous avons 2 femmes et 5 hommes au niveau des collectivités locales, nous avons 5 participants, toutes des femmes. Le groupe de discussion mené à la mairie de Tambacounda (Sinthiou Malème) était composé de quatre (4) hommes et trois (3) femmes sélectionnés en fonction de leur statut et de leur disponibilité par le secrétaire communal.

Section 2. Traitement et analyse des données

- Échantillonnage

La taille de l'échantillon a été déterminée par les résultats de l'examen quantitatif et qualitatif et les résultats obtenus sont dus à l'inégale répartition des hommes et des femmes dans l'administration publique sénégalaise en particulier dans les ministères et directions concernés. L'échantillon obtenu au final n'est pas représentatif de l'effectif du personnel de l'administration publique. Les cibles sont obtenues en

fonction de la réalité du terrain et de la disponibilité des agents. Les points focaux genre ont été notre priorité.

L'ensemble des données sont recueillies sur la base d'entrevues individuelles et de groupes de discussion avec les fonctionnaires. Au total, il s'est agi de s'entretenir avec soixante-quatre (64) personnes dont trente-trois (33) hommes et trente une (31) femmes.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS TOUCHÉS PAR LA COLLECTE DES DONNÉES

Nombre d'agents	Hommes	Femmes	Total
Nombre touché par le terrain	33	31	64

Source : données enquête PNUD 2023.

Le traitement des données¹⁶ a révélé une inégale répartition des agents hommes et femmes dans l'administration publique.

A. Démarche et processus

L'analyse des données est essentiellement basée sur une analyse de contenu et les données collectées ont été validées par des processus itératifs et participatifs d'échanges avec des experts, le point focal PNUD et lors de l'atelier de validation.

Les données recueillies au travers des outils quantitatifs ont fait l'objet de traitement. Leur dépouillement a permis d'établir des statistiques, des tableaux et graphiques, tandis que celles qualitatives ont fait l'objet d'analyse de contenu. Elles ont montré l'hétérogénéité et les différentes variations de l'échantillon recueilli en rapport à la présence des femmes dans les différents secteurs de l'administration, en tenant compte des différentes catégories. Les résultats de l'analyse ont montré qu'il existe dans la fonction publique une

différence entre les hommes et les femmes en termes quantitatifs (nombre de fonctionnaires) et qualitatifs (grades et fonctions).

Les données qualitatives issues des entrevues individuelles, et de la documentation ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique, thèmes définis notamment à partir des champs prioritaires du cadre conceptuel : le recrutement, les parcours de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'autres aspects pertinents du développement de carrière des femmes dans l'administration publique. Cette technique a permis de vérifier, afin de confirmer ou d'infirmier, voire d'approfondir certaines informations recueillies à travers les entretiens individuels.

¹⁶ Parmi les enquêtés, il y a des managers et des salariés (voir analyses spécifiques page 26 et suivantes).

B. Limites et apport crucial de la revue documentaire

Cette présente recherche enregistre quelques limites liées non pas forcément à la méthodologie adoptée mais à son caractère prospectif et à la situation de terrain. L'administration sénégalaise ne dispose pas d'après nos contacts, de statistiques désagrégées publiées ou disponibles dans les centres de recherche. Les données existantes sont assez parcellaires et difficilement accessibles.¹⁷ Dans les services respectifs, le personnel est souvent dubitatif et hésitant à partager leurs données. Les chiffres permettant la distinction entre contractuel et fonctionnaire restent difficiles d'accès et sont parfois inexistantes notamment au sein de l'administration locale.

De même, la revue documentaire a permis d'avoir des chiffres issus d'une étude réalisée par l'ANSD dans une

autre thématique mais qui permet d'estimer le taux de femmes dans la fonction publique. Les rapports d'audits genre réalisés par certains ministères ont également enrichis les informations de ce présent rapport.

La revue de la littérature combinée à l'analyse des données a permis de mieux appréhender le cadre institutionnel de la promotion de la femme et de la parité hommes-femmes, d'examiner les politiques et pratiques de l'administration publique en la matière aux niveaux national et infranational afin de relever les limites procédurales, culturelles, comportementales, et stéréotypes de genre et lister un ensemble de défis et de recommandations.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

17 Au niveau local, les grèves répétitives du personnel administratif ont coïncidé avec l'enquête de terrain. En conséquence, les cibles étaient difficilement accessibles. Toutefois, la mairie de Tambacounda a comblé le gap dans ce domaine de même que le Directeur administratif de la mairie de Saint Louis qui est également spécialiste dans le domaine de la collectivité locale. Par ailleurs, quelques agents, cadres ou points focaux genre, très au fait de la réalité de la cause féminine dans l'administration, se sont montrés très disponibles et très engagés pour contribuer à l'étude. De même, le personnel administratif notamment les points focaux ou coordonnateurs genre sont parfois trop chargés avec les volumes des activités et des tâches administratives qui relèvent aussi de leurs obligations et qui les empêchent parfois d'accorder du temps aux sollicitations de recherche ; toutefois, les plus engagés arrivent toujours à trouver un créneau pour répondre aux attentes (Voir les recommandations sur les cellules genre.

CHAPITRE I

EXAMEN DE LA LÉGISLATION, DES POLITIQUES ET PRATIQUES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE PARITÉ HOMMES-FEMME AUX NIVEAUX NATIONAL ET INFRANATIONAL

Ce présent chapitre nous permettra de revenir à l'aune du genre sur les textes, les politiques, les pratiques et les usages de l'administration publique sénégalaise et décrit l'écart homme-femme dans ce secteur.

Section I : Examen du cadre juridico – institutionnel de la promotion de la femme et de la parité hommes – femmes

L'analyse de l'écart Homme femme dans l'administration peut être comprise en faisant un bref rappel du cadre juridico-institutionnel avant de revenir sur la situation réelle justifiant les données de terrain.

A. Le cadre global de promotion d'égalité des sexes

Le cadre global fait allusion au cadre juridique international et national général sur l'égalité des sexes.

1. Le cadre international

Le Sénégal est partie prenante à l'ensemble des conventions pertinentes sur les droits de l'homme en général et les droits des femmes en particulier notamment : **Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations Envers les Femmes**

(CEDEF) et le protocole de Maputo. L'État s'est engagé à prendre des mesures pour supprimer toutes formes de discriminations à l'égard des femmes dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil.

En Décembre 2019, le Sénégal a présenté son huitième rapport devant le **Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes**. Ledit rapport est divisé en deux parties dont l'une porte sur la mise en œuvre des dispositions des chapitres I à IV de la CEDEF et la seconde sur l'état, les difficultés et obstacles de mise en œuvre des recommandations ainsi que des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la CEDEF¹⁸.

Le Sénégal est aussi partie prenante au Plan d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD), au Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et à sa composante « genre », au Protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique ou « Protocole sur les droits des femmes » (2003). Il est également partie prenante à la Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité de genre (2004), à la Politique de l'Union africaine en matière de genre (2009), à l'Agenda 2063 de l'Afrique que nous voulons (2015) ; ainsi que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 dans lequel l'égalité hommes/femmes est inscrite comme objectif spécifique (ODD n°5), et déclinée transversalement dans les 16 autres ODD à travers 54 indicateurs spécifiques au genre.

2. Le cadre national

La législation sénégalaise interdit de manière générale toute forme de discrimination entre l'homme et la femme. Ce principe de l'interdiction de la discrimination a une base constitutionnelle (article de 7 al 4 de la Constitution). En plus de la loi fondamentale, le principe de non-discrimination est repris par plusieurs autres textes spécifiques (nouveau code du travail de 1997, Code général des impôts, code minier etc.).

Pour renforcer le leadership féminin dans les postes de décisions, la loi n° 2010-11 du 28 mai 2010, qui établit « une parité absolue entre l'homme et la femme dans les institutions de la République, élues en tout ou en partie¹⁹ ». Il faudrait relever que ladite loi ne s'applique qu'aux fonctions électives ou partiellement électives, mais elle a un effet dans l'administration publique, car une fois que les femmes occupent des

postes de décision, elles promeuvent des lois en faveur des femmes et, officieusement, cette loi a permis de prendre de plus en plus en compte le genre à tous les niveaux. Mieux, les élus peuvent parfois faciliter officieusement le recrutement dans la fonction publique surtout au niveau local. Alors quand on parle du cadre national pour la promotion de la femme, l'on ne peut passer sous silence ladite loi.

Plusieurs dispositions législatives et réglementaires ont également été adoptées pour sanctionner les violences faites aux femmes, notamment le harcèlement sexuel, les mutilations génitales féminines et l'aggravation des peines pour le délit de viol.

Sur le plan institutionnel, le Sénégal a créé un ministère de la femme, de la famille et de la protection des enfants²⁰, chargé de veiller à la réalisation de progrès effectifs en matière d'égalité entre les sexes, de développement économique et social et de gestion publique.

Cette politique est coordonnée par la Direction de l'Équité et de l'Égalité créée par décret n° 2008-1045 du 15 septembre 2008.

A côté de ce cadre juridico-institutionnel, très encourageant, plusieurs politiques publiques sont menées en faveur de la réduction de l'écart homme/femme dans tous les secteurs. Le Sénégal a démarré, depuis l'année 2005, le processus de mise en œuvre de **la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (SNEEG)** afin de traduire, dans la vie des citoyens et citoyennes, le principe d'égalité des femmes et hommes consacré par la Constitution. La finalité visée par la SNEEG est de contribuer à l'instauration d'une société égalitaire, sans discrimination, où les femmes et les hommes auront les mêmes chances de participer à la vie économique et sociale et de jouir des bénéfices du développement. La SNEEG est actuellement à sa phase II (SNEEG 2016-2026).

Le développement d'initiatives de promotion interne de l'intégration du genre dans les politiques, programmes et projets sectoriels est aussi appuyé dans d'autres politiques publiques. C'est dans ce sens que **la circulaire primatoriale n° 009159 du 26 mars 2013** invite les différents départements ministériels à assurer la prise en compte du genre dans leur secteur.

18 Huitième rapport périodique soumis par le Sénégal en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2019 devant Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

19 Pour plus d'informations, Voir https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=&p_isn=85355

20 Pour plus d'information Voir <https://www.sec.gouv.sn/publications/lois-et-reglements/decret-ndeg-2022-1796-du-26-septembre-2022-relatif-aux-attributions>.

C'est ainsi que des avancées significatives ont été notées avec la création de cellules genre dans les ministères²¹. Dès lors, le nombre de cellules est de 31²², portant la proportion de ministères disposant de mécanismes de prise en compte du genre de 88,23% en 2022 à 91,17% en 2023, soit une progression de 2,94 points de pourcentage²³.

Depuis 2016, un Document Budgétaire Genre (DBG) est régulièrement élaboré et accompagne le projet de loi de finances initiale. **La Budgétisation sensible au Genre (BSG)** est un outil permettant la prise en compte du genre dans le budget des départements ministériels et programmes publics. C'est une nouvelle méthode comptable visant à rendre visible l'impact des politiques publiques sur les femmes et à toutes les étapes du processus budgétaire. Elle consiste à relever les disparités de genre dans toutes les actions qui composent le programme et à proposer et budgétiser

des activités en vue de corriger ces disparités dans les décisions budgétaires.

Pour assurer le suivi efficace de la mise en œuvre des politiques publiques, le gouvernement du Sénégal a institué, par décret N° 2015 – 679 du 26 mai 2015, le Cadre Harmonisé de Suivi-Évaluation des Politiques publiques (CASE). Ce dernier s'adosse sur une plateforme technique automatisée, il a l'effet de suivre et d'évaluer les résultats enregistrés dans les différents secteurs. C'est dans cette optique **qu'une Revue Annuelle Conjointe (RAC)** dont l'objectif est de partager les performances annuelles de la politique économique et sociale est organisée avec l'implication de toutes les parties prenantes. La RAC met en exergue les progrès phares en tenant compte des enjeux et du contexte de l'heure tout en faisant le bilan des thématiques transversales telles que le genre.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

- 21 Les Cellules genre sont coordonnées par des points focaux genre ou des chefs de division genre. Ils sont chargés de veiller à ce que le genre soit respecté et pris en compte dans les politiques publiques de leur ministère. Ils travaillent également sur des données désagrégées en relation avec les partenaires techniques et financiers.
- 22 Des unités (cellules) de genre existent dans les ministères au niveau national. Ils travaillent avec des points focaux genre ou des chefs de division genre. C'est avec eux que nous avons collaboré dans le cadre de cette étude. Ils sont chargés de veiller au respect et à la prise en compte du genre dans les politiques publiques de leur ministère. Ils travaillent également sur des données désagrégées en lien avec les partenaires techniques et financiers. Dans la pratique, cependant, elles sont confrontées à de nombreux défis.
- 23 Lux Dev-Agence luxembourgeoise pour la Coopération au développement, document interne réalisé et produit par Elisabeth GUEYE, Experte genre, sur l'égalité de genre au Sénégal, 2021.

B. Le cadre spécifique de promotion d'égalité des sexes dans la fonction publique

La promotion d'égalité des sexes reste apparente aussi bien au sein de la fonction publique centrale que locale.

1. Le principe de non-discrimination au sein de la fonction publique

- La non-discrimination au sein de la fonction publique centrale

La Loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, réactualisée (version 2005) dispose :

ENCADRÉ 2 :

« Toute distinction entre les deux sexes est interdite quant à l'application de ce statut sous réserve des dispositions spéciales à prévoir par les statuts particuliers²⁴ ». Cette interdiction de la discrimination est élargie à la matière fiscale avec l'établissement du principe de l'égalité posé par la Code général des impôts avec loi 2008 – 01 du 8 janvier 2008. Cette loi supprime l'imposition commune dans le couple et assure à l'épouse une autonomie fiscale complète.

Le personnel de la fonction publique centrale est régi par la loi n°61 – 33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, réactualisée version 2005. Cette loi s'applique aux « personnes nommées dans un emploi permanent ou titularisées dans un grade de la hiérarchie de corps de l'administration à l'exception des magistrats, au personnel militaire et aux fonctionnaires dont le statut est fixé par des lois spéciales ». Toute distinction entre les deux sexes est interdite quant à l'application de ce statut sous réserve des dispositions spéciales prévues par les statuts particuliers²⁵.

- La non-discrimination au sein de la fonction publique locale

Aux termes de l'article 10 alinéa 1^{er} du **Code général des Collectivités territoriales** « les collectivités territoriales disposent de personnels dont le statut est déterminé par la loi ». C'est à l'effet de répondre à une telle préoccupation qu'est entreprise **la loi relative au statut général des fonctionnaires des collectivités territoriales**²⁶.

Au terme de l'article 9 de cette loi « aucune distinction pour l'application de la présente loi n'est faite entre les deux sexes sous réserve des dispositions spéciales de la loi ».

ENCADRÉ 3 :

Dès son origine les textes sur la fonction publique locale se sont largement inspirés de ceux de la fonction publique centrale et les principes phares notamment ceux liés à la non-discrimination contre les sexes restent intangibles.

24 Article 8 Loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, réactualisée version 2005

25 Ibid. (Article 8 Loi n°61-33 du 15 juin 1961)

26 Loi n° 2011-08 du 30 mars 2011

2. La non-discrimination dans les politiques et pratiques au sein de la fonction publique

• La rémunération

En ce qui concerne la rémunération, la loi ne fait aucune distinction entre homme et femme. L'article 27 dispose que « tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comportant : - le traitement ; - l'indemnité de résidence ; - les suppléments pour charge de famille. Peuvent s'ajouter, au traitement, des indemnités représentatives de frais ou justifiées par des sujétions ou risques inhérents à l'emploi, de même que l'indemnité différentielle prévue à l'article 24 et, en cas de cumul autorisé, la rémunération du second emploi. (...) Selon une fonctionnaire « les femmes et les hommes bénéficient de manière égale à la rémunération, comme les primes et autres indemnités²⁷ ». Le traitement des fonctionnaires est déterminé par référence à la valeur de l'indice de base de la grille de traitements publics. Les réponses obtenues durant l'enquête de terrain ont été concluantes « il n'y a aucune distinction liée au sexe dans la rémunération au sein de la fonction publique²⁸ ».

Les rémunérations ne dépendent pas du sexe mais plutôt de la hiérarchie, de la responsabilité et du poste. Au niveau de la fonction publique centrale et locale, la rémunération est encadrée par des textes qui ne tiennent pas compte du genre. La rémunération dans la fonction publique n'est jamais déterminée par le sexe. Il y'a une équité salariale²⁹.

• Le recrutement

Relativement à la procédure de recrutement au niveau de la fonction publique, il procède ainsi qu'il suit : « pendant toute l'année, les différents ministères expriment leurs besoins en fonction des défaillances notées dans leurs services, qui sont transmis pour examen, à la Cellule de Contrôle des Effectifs et de la Masse Salariale »³⁰ (CCEMS). Ces besoins exprimés sont rassemblés et examinés en commission d'arbitrage en fonction des disponibilités offertes. Aux termes de cette procédure, les quotas sont alloués aux différents ministères avec un intérêt particulier pour les secteurs de la santé et de l'éducation ainsi que des secteurs structurants que sont la régie financière et la justice. Une fois que les quotas sont notifiés à la Fonction Publique, la procédure de pourvoi de ces postes est ainsi ouverte et enclenchée. Cette procédure se décline en trois phases : la publication de l'avis de recrutement ; la procédure de sélection par la commission nationale de recrutement ; la publication des résultats de la sélection et la prise des actes subséquents. Le principe de non-discrimination s'impose tout au long de la procédure.

Aussi, il y a une procédure de recrutement qui se fait à travers des concours directs ou indirects, tout(e) candidat(e) répondant aux critères peut y participer³¹.

Le concours d'accès direct est ouvert à tous les citoyens, contrairement au concours indirect ou professionnel ouvert aux fonctionnaires³².

27 Focus groupe, mairie Sinthiou Malême, mars 2023.

28 Entretien avec un cadre de l'administration centrale mars 2023.

29 Bien que les entretiens réalisés dans le cadre de la préparation de cette étude indiquent que les salaires sont repartis équitablement entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, il convient de noter que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent être examinés de différentes manières. Au niveau individuel, le principe de base est l'égalité de rémunération pour les mêmes postes, mais au niveau collectif, il est important de vérifier s'il existe un écart entre le salaire moyen des fonctionnaires féminins et celui des fonctionnaires masculins, ce qui pourrait également révéler des préjugés sexistes dans l'attribution des emplois/postes. La neutralité en matière de genre peut cacher la cécité en matière de genre.

30 <https://www.etudier.com/dissertations/Proc%C3%A9dure-De-Recrutement-Dans-La-Fonction/557740.html>, consulté le 30 décembre 2022.

31 Entretien avec un agent de l'administration centrale, mars 2023.

32 Les concours sont des examens qui sont passés et notés par des experts. Les concours directs sont organisés à l'intention des non fonctionnaires titulaires d'un diplôme d'étude générale, technique ou professionnel et les concours indirects sont ouverts aux fonctionnaires qui totalisent au moins trois (03) années de service dans leur grade. Tandis que les promotions internes sont notées par le chef de service, qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire.

• Régime de congé, permission ou absence

Aux termes de l'article 29 du décret n° 63-0116 MFPT du 19 février 1963 relatif au régime des congés, permissions et autorisations d'absence des fonctionnaires, « *le personnel féminin bénéficie d'un congé avec traitement pour couches et allaitement. Sur sa demande, appuyée d'un certificat médical délivré par un médecin ou une sage-femme, l'intéressée sera placée en congé de maternité, au plus tôt six (06) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Ce congé, quelle que soit la date d'entrée en jouissance, prendra fin huit (08) semaines après l'accouchement. Si, à l'expiration de ce délai de huit semaines l'intéressée n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle pourra obtenir, sur production d'un certificat médical délivré par un médecin, un congé de maladie ou repos médical* ».

L'article 2 du même texte, dispose que le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée de trente jours consécutifs après onze mois de service accompli. L'administration a toute la liberté pour échelonner les congés annuels au mieux des intérêts du service. Le fractionnement du congé peut être accordé sur demande motivée du fonctionnaire, l'Administration pouvant s'opposer à ce fractionnement si l'intérêt du service l'exige.

« *Les fonctionnaires chargés de famille pourront bénéficier d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. En aucun cas les délais de route ne peuvent être ajoutés à la durée du congé, tel qu'il est déterminé ci-dessus* ».

Cette disposition permet aux femmes de choisir les moments opportuns pour mieux gérer certaines charges familiales. Elles bénéficient aussi de la possibilité de prolonger leur congé de maternité conformément aux conditions prévues par la loi.

• Promotion et avancement du personnel

A ce niveau, deux procédés semblent se dégager, la promotion interne et l'avancement automatique.

Relativement aux conditions de promotion interne³³, elles dépendent de la décision unilatérale du chef de service.

La dimension des relations personnelles entre l'employé et son supérieur hiérarchique peut être déterminant au niveau des promotions internes mais en principe, relèvent les enquêtes, il n'existe pas de différence dans les exigences de promotion entre les hommes et les femmes³⁴. Les conditions de promotion qui permettent aux employés d'accéder aux échelons supérieurs dans un service ou une direction sont multiples et diversifiées. Le respect de l'équité et de l'égalité est de mises et les exigences de promotion pour les hommes et les femmes sont quasiment identiques aussi bien pour les fonctionnaires nationaux que provinciaux³⁵. Les conditions de promotion sont la compétence, le mérite et l'ancienneté.

Pour les avancements automatiques, ils se font souvent en termes d'échéance, d'échelon, ils s'effectuent sous l'égide de la commission paritaire annuelle qui se base sur les fiches d'évaluation des agents/es qui obéissent à des exigences comme l'assiduité, l'engagement, la compétence etc.³⁶.

33 Voir le point sur le recrutement pour faire la nuance entre recrutement et promotion dans la fonction publique.

34 Cette affirmation est ce qui ressort de la revue documentaire, des entretiens et de l'atelier de validation dudit rapport. La norme de la fonction publique ne pose pas de problème mais son application. La règle est générale et impersonnelle donc non discriminatoire mais sa mise en œuvre est problématique pour le statut de la femme sénégalaise.

35 Entretien avec (PLS replace with an official from XX administration), , mars 2023

36 Selon un responsable de la fonction publique locale, l'évaluation s'effectue selon le processus suivant : « on fait référence à la fiche d'évaluation. Elle comporte le rendement de l'agent, les compétences de l'agent et les comportements de l'agent dans le travail. La fiche permet de connaître la plus-value et l'imputation de l'agent par rapport aux charges de travail...Les fiches d'évaluation sont envoyées aux responsables hiérarchiques mais l'agent a un droit de regard sur la fiche et il a un droit de contestation sur la fiche. Elles sont contresignées par les agents.es. Selon, le principe des fiches d'évaluation, la note doit être communiquée à l'agent. Et selon les rubriques, il a un droit de regard et de recours de contestation des notes . (Lorsque nous parlons d'exigences ici, nous faisons référence à la réglementation, au cadre légal ou administratif. A ce niveau, le constat est qu'il n'y a pas de discrimination, mais en pratique il y a discrimination et ceci est analysé dans la dernière partie du rapport).

Au niveau des commissions, selon la note obtenue, l'agent peut facilement accéder à un grade supérieur. Le diplôme et l'expérience jouent un rôle fondamental au sein des avancements selon le corps ou le grade³⁷.

Pour le renforcement de capacités, il existe des opportunités de mentorat en leadership, en faveur des employés hommes et femmes³⁸, sur notamment : les meilleures chances de réussite, l'accompagnement sur mesure, les rétroactions impartiales et le développement personnel, le management de qualité, etc. La méthode de sélection des formations au profit des aspirants fonctionnaires se fait d'une manière très logique en se référant au document de renforcement des capacités élaboré en fonction des besoins des agents³⁹. Certaines formations faisant partie des missions de certains ministères comme celui de la femme, elles sont régulièrement organisées pour renforcer les capacités de la population afin de

démultiplier les bonnes pratiques liées au genre, à la protection des femmes, des enfants, à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG). Toutefois, de telles formations sont souvent destinées aux ONG, associations, leaders féministes, élus locaux, notables, jeunes et autres acteurs communautaires. Elles sont rarement faites pour le personnel des Ministères. Au Ministère des Finances et du Budget, la Direction de l'Automatique de l'Information (DTAI) offre des formations en numérique aux fonctionnaires qui en font la demande⁴⁰.

En principe, il n'y a pas d'écart dans la réglementation ou la nomenclature du renforcement des capacités, mais en pratique, les occupations des femmes liées à la maternité, la prise en charge des soins et des travaux domestiques peuvent les empêcher de suivre rigoureusement les activités liées au renforcement des capacités⁴¹.

Section 2 : Écart Homme-Femme au niveau de l'administration publique (en chiffre)

Au Sénégal, l'administration publique centrale et locale joue un rôle crucial dans la gestion des affaires de l'État et dans la mise en œuvre des politiques publiques. Toutefois, la faible implication des femmes dans le processus de la gestion des affaires politiques

au niveau national et local limite l'efficacité des politiques menées. En d'autres termes, les femmes demeurent largement minoritaires comparativement aux hommes dans ces institutions. Cela se traduit même au niveau de la plus haute administration.

A. Aperçu de l'écart homme-femme au niveau central

L'analyse des inégalités de genre des effectifs des institutions nationales est faite en deux phases et en fonction des chiffres disponibles. Ainsi, si pour une partie des Ministères, l'analyse est effectuée selon le profil cadre/non cadre (le Ministère des Collectivités Territoriales, le Ministère de la Fonction Publique et de la Transformation du Secteur Public, l'ANSD et la

DEEG) ; une autre partie est analysée exclusivement sous l'angle des postes de décisions ou de responsabilité (Ministère de la justice, Ministère de l'Éducation nationale, Ministère de l'Enseignement supérieur, Ministère des Finances, Ministère de l'Intérieur et le Ministère de la Santé)

37 Entretien avec un cadre de l'administration centrale, juillet 2023

38 Voir le chapitre 2 dudit rapport

39 Si c'est un policier, un enseignant, un administrateur civil, il y'a des documents pour le renforcement des capacités. Chaque aspirant fonctionnaire admis dans une fonction déterminé comme les grandes écoles bénéficie d'une formation spécifique : Les énarques, les policiers, les enseignants etc. bénéficient chacun d'une formation en fonction des profils.

40 Entretien avec un cadre de l'administration centrale, mars 2023

41 Entretien avec un agent de l'administration central, juillet 2023.

1. Analyse selon le profil cadre/non cadre

Peuvent être considérés comme cadres de l'administration, les fonctionnaires de l'État de la hiérarchie A, B, C et D et les non cadres sont les fonctionnaires de la hiérarchie E⁴².

a) Analyse d'ensemble selon le profil cadre/non cadre

TABLEAU 3 : RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE DE GENRE DANS LES MINISTÈRES, AGENCES ET DIRECTIONS CIBLES⁴³

Ministères/ Agences et Directions	Effectifs et pourcentages des catégories professionnelles et du genre				Total effectif
	Cadres		Non cadres		
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Total
Ministère des collectivités territoriales	41 / 59 %	29 / 41 %	52 / 44 %	67 / 56 %	189
Ministère de la Fonction publique et de la Transformation du Secteur Public	34 / 68 %	16 / 32 %	117 / 61 %	76 / 39 %	243
Agence nationale de la statistique et de la démographie	139 / 76 %	45 / 24 %	89 / 74 %	32 / 26 %	305
Direction de l'équité et de l'égalité de genre ⁴⁴	4 / 40 %	6 / 60 %	7 / 54 %	6 / 46 %	23
Total	218	96	265	181	760

Source : données enquête PNUD 2023.

Une vue d'ensemble de la répartition des hommes et des femmes dans l'administration publique montre une disparité dans les ministères, agences et directions⁴⁵. Les hommes sont majoritaires : pour un effectif de 760 employés, ils représentent 485 soit 64%, contre un effectif de 277 femmes soit 36%. Cette inégalité

se retrouve dans les catégories professionnelles, en effet, les hommes cadres sont largement supérieurs aux femmes cadres, respectivement 69% contre 31%. Cependant, pour la catégorie des non cadres il y a 59% d'hommes contre 41% de femmes.

42 Voir loi n 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires.

43 Il s'agit du Ministère de la fonction publique, du Ministère des collectivités territoriales, de la DEEG et de l'ANSD.

44 C'est une direction du Ministère de la femme de l'enfant et de la famille

45 Il s'agit de la première phase d'analyse qui ne concernait que le Ministère de la fonction publique, le Ministère des collectivités territoriales, la DEEG, l'ANSD

- Répartition sous l'angle genre dans les ministères, agences et directions cibles⁴⁶

Sexe	Cadres	Non cadres
Hommes	69 %	59 %
Femmes	31 %	41 %
Total	100 %	100 %

Source : données enquête PNUD 2023.

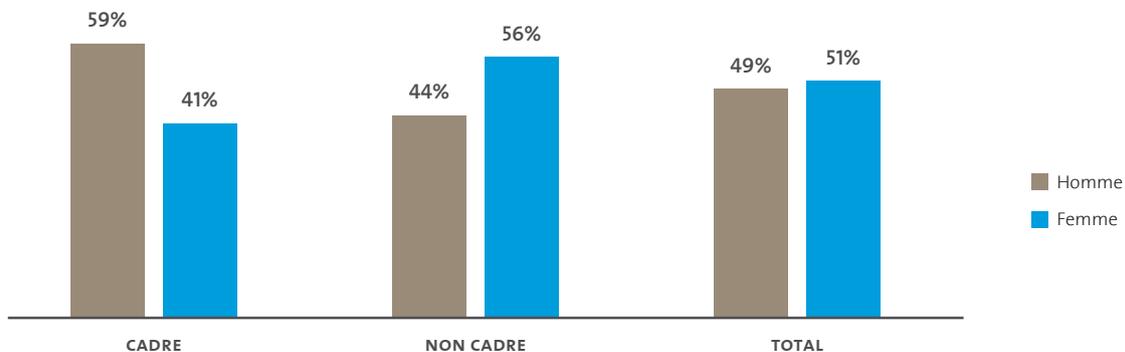
b) Analyse spécifique de répartition selon le profil cadre⁴⁷/non cadre

- Ministère des collectivités locales

Dans ce Ministère, le pourcentage de cadres hommes est largement supérieur à celui des femmes respectivement 59% contre 41%. Alors que, chez les non-cadres le nombre de femmes est sensiblement plus élevé 56% contre 44% chez les hommes. Par contre les écarts restent faibles comparés à la tendance générale. Il est utile de mentionner que le nombre élevé de femmes dans un ministère, direction ou agence ne traduit pas l'importance de leur pouvoir de décision ; elles sont souvent reléguées à des postes

moins stratégiques. En effet, pour les fonctions et postes de responsabilité dans ledit ministère, au niveau du cabinet, du secrétariat général et des directions, les disparités en défaveur des femmes sont nettement élevées. Hormis la direction de cabinet et les conseillers techniques départementaux, les femmes occupent des directions relativement moins importantes comme en atteste le graphique et le tableau ci-dessous⁴⁸.

GRAPHIQUE 1 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL DU MINISTÈRE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Source : données enquête PNUD 2023.

⁴⁶ Le tableau est l'agrégation des chiffres du tableau 3 selon la catégorie cadre et non-cadre.

⁴⁷ Dans le présent rapport, sont considérés comme cadre, ceux qui sont de la hiérarchie A et exerçant des fonctions publiques.

⁴⁸ Les postes de direction sont des postes relevant souvent de la hiérarchie A. Mais il y a des postes plus élevés, plus influents et plus stratégiques, notamment le directeur de cabinet qui est plus ou moins le second du ministre, le directeur administratif et financier, ce sont des postes très techniques et très occupés par des hommes dans ce ministère. Donc au-delà de l'aspect cadre-non cadre, ici le pouvoir de décision est mis en relief.

TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS AU MINISTÈRE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES POUR LA HIÉRARCHIE A EN 2022⁴⁹

Niveau et fonction (MCT)	Effectif fonctionnaires hiérarchie A	
	Hommes	Femmes
Ministre	1	-
Directeur de Cabinet	-	1
Secrétaire général	1	-
Conseillers techniques département	4	2
CPM	-	1
Bureau du courrier	-	2
IAL	1	-
CEPSE	1	-
DCT	-	1
DAT	3	3
DPDT	16	10
DAGE	1	-
Total	28	20

Source : données enquête PNUD 2023.

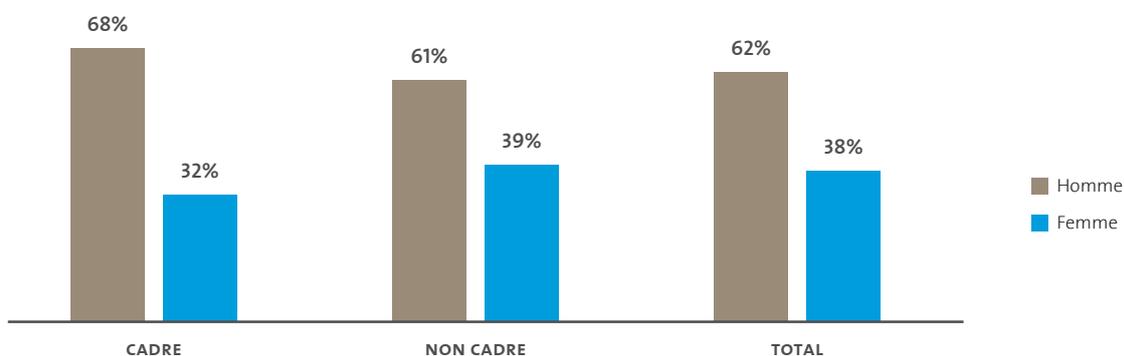
• **Ministère de la Fonction publique**

Au niveau du Ministère de la Fonction Publique et de la Transformation du Secteur Public. Sur un effectif de 243 personnes, les hommes représentent 151, soit 62% contre 92 femmes, soit 38%. Cet écart est beaucoup plus important dans la catégorie des cadres chez les hommes 68% contre 32% chez les femmes. Ce fort taux de représentativité se retrouve aussi dans la catégorie des non cadres où les hommes

constituent 61% contre 39% pour les femmes. Trois (3) femmes sont des directrices (le Directeur de Cabinet, la Directrice de la Gestion des Carrières et le DAGE) et trois (3) autres occupent des postes stratégiques (la coordonnatrice de la Cellule du Genre et de l'Équité, la coordonnatrice de la Cellule de Passation des Marchés et la responsable du Service Accueil et Information).

49 les fonctionnaires de grade A des ministères n'ont pas été comparés dans ce rapport.

GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DE L'EFFECTIF DES AGENTS DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA TRANSFORMATION DU SECTEUR PUBLIC



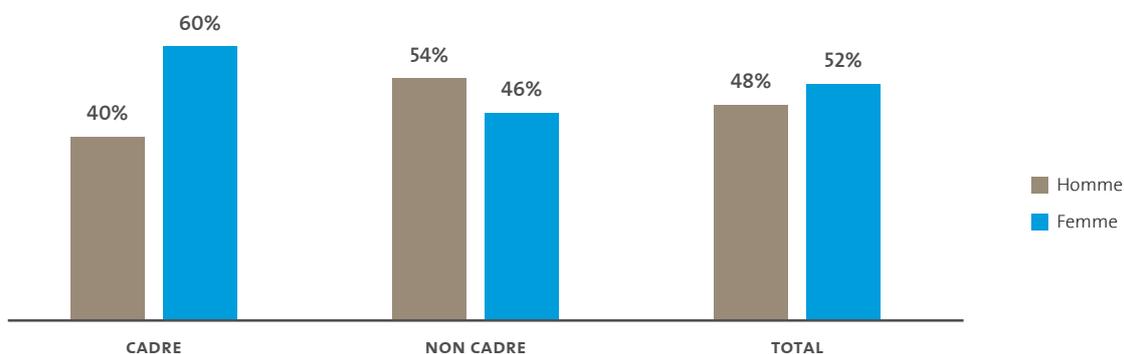
Source : données enquête PNUD 2023

• **la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (Ministère de la femme de l'enfant et de la famille)**

Sur un effectif de 23 agents, les femmes représentent 12/23, soit 52% contre 11/23 hommes soit 48%. Sous l'angle de la catégorisation professionnelle, l'on dénote une présence majoritaire des femmes cadres au niveau de la DEEG qui représentent 60% contre 40% pour les hommes. Au niveau de la Direction de l'Équité et de l'Égalité de Genre (DEEG), sur les 7 personnes qui ont pris part à la discussion de groupe (focus group) les cinq sont des hommes contre 2 femmes. Les deux femmes présentes, bien que totalisant beaucoup d'années d'expérience, occupent des postes relativement moins stratégiques. S'agissant des cinq hommes, leur ancienneté varie de moins d'un an à 4ans et occupent des responsabilités plus

importantes que les femmes précitées. D'un point de vue général, la disparité remarquée dans les focus group favorable aux hommes montre une tendance contraire au niveau de l'effectif global des agents de la DEEG. Elle est à l'avantage des femmes de plus d'une personne. Une situation qui s'explique aisément si l'on s'en tient aux objectifs qui ont abouti à la création de la DEEG. La principale motivation était d'œuvrer en vue d'aboutir à une équité et égalité de genre dans tous les secteurs ; la Stratégie Nationale d'équité et d'égalité genre (SNEEG) étant le principal outil mis en place pour piloter la mise en œuvre de cet objectif au niveau du Ministère de la Femme, de la Famille, et de la Protection des Enfants.

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DES AGENTS DE LA DEEG



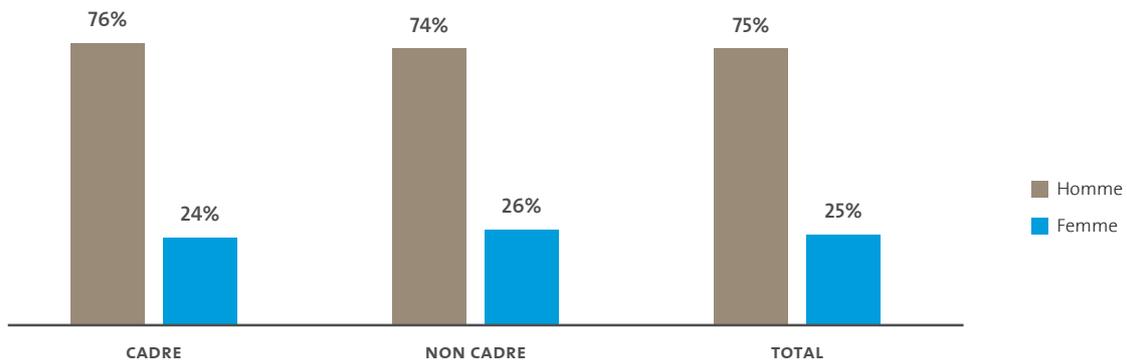
Source : données enquête PNUD 2023.

• L'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie

Au niveau de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), la situation n'est pas très différente. Elle est composée d'un personnel de trois cent cinq (305) individus inégalement répartis dans six (6) directions dont quatre (04) dirigées par des hommes contre deux (02) par des femmes. Au niveau des effectifs aussi, les hommes sont largement majoritaires et constituent 75% contre 25% de

femmes. La classification du statut par catégorie cadre et non cadre révèle qu'elle est considérablement en faveur des hommes avec un pourcentage de 76% de cadres contre 24% de femmes. Cette même différence est manifeste parmi les non cadres où les hommes tournent autour de 74% contrairement aux femmes 26%. Il est constaté que les deux tiers du personnel de l'agence sont constitués d'hommes.

GRAPHIQUE 4 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL DE L'ANSD



Source : données enquête PNUD 2023.

ENCADRÉ 4 :

Dans les ministères comme au niveau des agences notamment à l'ANSD les hommes gardent leur influence stratégique à travers les directions qui sont souvent sous leur tutelle mais aussi à travers les postes cadres et même les postes non cadres. Le profil nécessaire pour occuper des positions stratégiques à l'ANSD peut être aussi l'une des raisons. Les ingénieurs statisticiens, en principe proviennent des séries scientifiques or on sait que la répartition traditionnelle des rôles selon le sexe se manifeste également dans le monde universitaire, où seule une minorité de femmes s'engage dans des disciplines scientifiques et technologiques. Les préjugés liés au genre freinent la progression des femmes et des filles dans l'éducation en général et les filières scientifiques en particulier.

2. Analyse complémentaire de répartition selon les postes de décision

L'analyse de l'effectif hommes/femmes des ministères du tableau ci-dessous vient pour compléter la première phase de la recherche. Elle s'est faite selon l'approche postes de décisions et de responsabilités. Les données

ainsi obtenues sont désagrégées relativement à la fonction et non à la catégorie professionnelle cadre / non cadre. Ce point traite en d'autres termes de la présence des femmes dans la haute hiérarchie.

a) Analyse d'ensemble

TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS HOMMES/FEMMES DANS CINQ MINISTÈRES⁵⁰

Ministères	Effectifs et pourcentages dans les ministères		Total effectif H/F
	Hommes %	Femmes %	
Ministère de l'Éducation Nationale (MEN)	299 / 83 %	62 / 17 %	361
Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)	150 / 62 %	92 / 38 %	242
Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS)	128 / 85 %	22 / 15 %	150
Ministère de l'Intérieur (MINT)	354 / 91 %	34 / 9 %	388
Ministère des Finances et du Budget (MEFB)	279 / 94 %	19 / 6 %	298
Total	1210 / 84%	229 / 16 %	1439

Source : données enquête PNUD 2023

Dans l'administration centrale, au niveau des ministères les hommes dominent en nombre. Il ressort du tableau ci-dessus une inégale répartition en nombre entre les hommes et les femmes. En effet, sur un effectif global de 1439 agents répertoriés les hommes représentent 6 fois de plus l'effectif

des femmes. Ils constituent 1210 professionnels soit 84% contre seulement 229 femmes soit 16%. Cette inégale répartition impacte considérablement sur l'occupation des postes de responsabilité et de décision dans les différents directions et services des ministères concernés.

50 Le Ministère de la Justice constitue le 6^{ème} ministère. Cependant, il ne figure pas sur ce tableau car les données obtenues ne sont pas désagrégées en catégorie hommes/femmes, mais plutôt en pourcentage.

b) Analyse spécifique

- Ministère de l'Éducation nationale

TABLEAU 6 : RÉPARTITION SELON LES RESPONSABILITÉS AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2021

Postes de responsabilité et direction au Ministère de l'Éducation Nationale	Effectifs hommes/femmes et pourcentages H/F		Total effectif H/F
	Hommes %	Femmes %	
Cabinet ministériel	3 / 75 %	1 / 25 %	4
Direction/chef de cabinet	0 / 0 %	1 / 100 %	1
Conseiller technique	4 / 80 %	1 / 20 %	5
secrétaire général	0 / 0 %	1 / 100 %	1
inspection générale	0 / 0 %	1 / 100 %	1
Inspecteurs généraux répartis dans 19 collèges disciplinaires	58 / 85 %	9 / 15 %	67
Directions centrales (DEE et DALN)	10 / 83 %	2 / 17 %	12
Chef de division	30 / 90 %	3 / 10 %	33
Chef de bureau	126 / 78 %	35 / 22 %	161
Direction des IA	13 / 81 %	3 / 19 %	16
Direction des IEF	55 / 92 %	5 / 8 %	60
Total	299 / 83 %	62 / 17%	361

Source : données enquête PNUD 2023

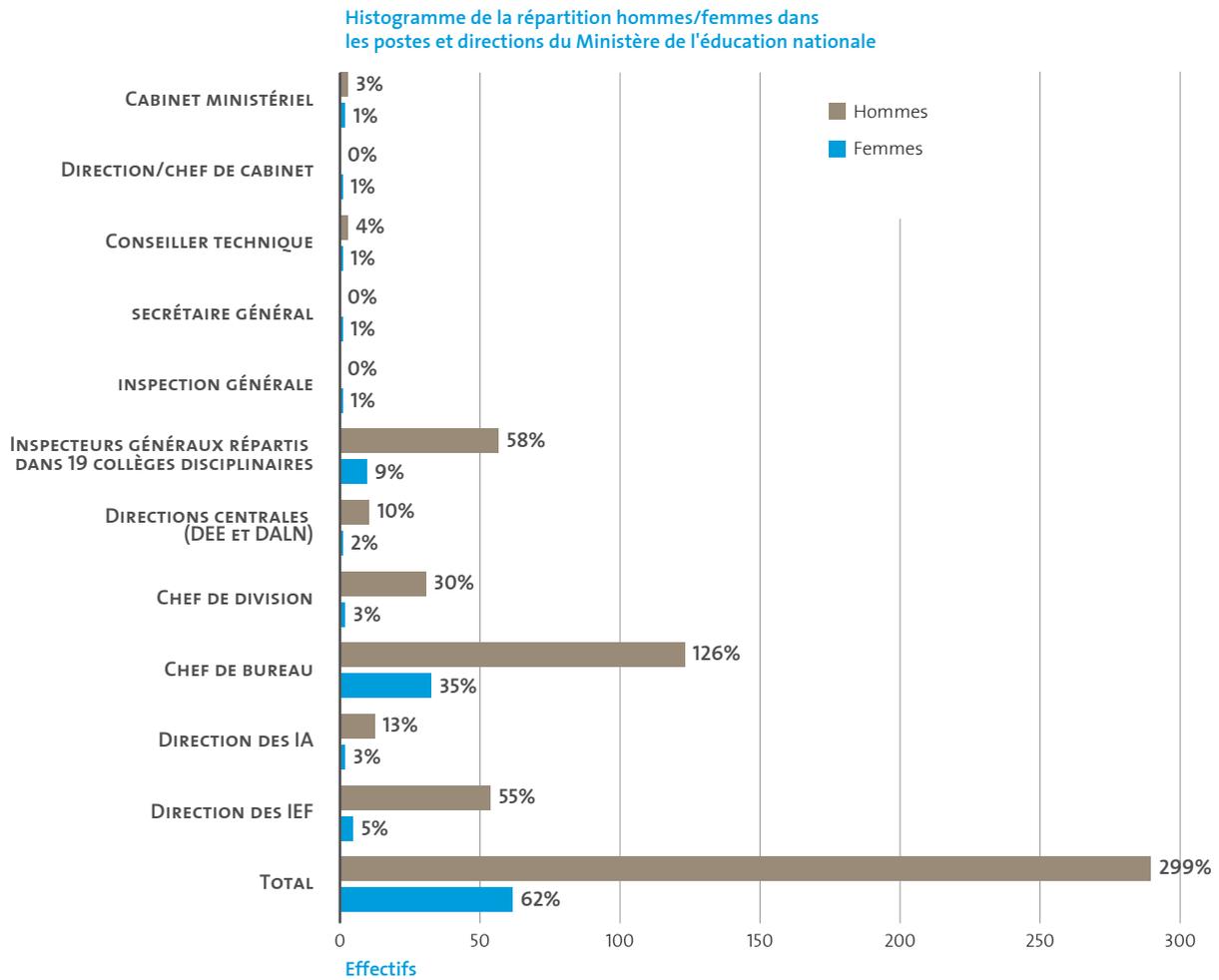
Au niveau du Ministère de l'Éducation nationale (MEN), sur un effectif total de 361 agents, les femmes ne représentent que 62 soit 17% contre un effectif d'hommes de 299 agents soit 83%. La représentativité au niveau du MEN montre que dans les postes de décisions, au premier constat les femmes sont présentes à tous les postes de responsabilité allant jusqu'à enregistrer des taux de 100% (1seule personne par poste) à certains postes, contrairement aux hommes qui sont absents dans trois postes de responsabilité notamment : le poste de chef de cabinet, de secrétaire général et d'inspecteur général. Cependant, cette représentation cache des disparités énormes dans leur effectif (Femme fonctionnaire) par poste où leur nombre reste très faible.

Les hommes restent très largement supérieurs en nombre dans les directions où ils sont présents avec des taux compris entre 75% à 92% (entre autres: direction

des IEF, inspecteurs généraux répartis dans 19 collèges disciplinaires...), contrairement à ceux des femmes qui sont inférieurs ou égal à 22% (chef de bureau). Ces dernières restent sous-représentées aux plus hauts postes de responsabilités dans le ministère nécessitant des mesures politiques et programmatiques concrètes en vue d'accroître leur participation et de progresser vers l'égalité des sexes dans la gestion des postes de direction. Fort de ce constat, un cadre supérieur estime que : « l'analyse des politiques existantes en matière de sélection et d'affectation des directeurs d'établissements peut contribuer à mettre en lumière les obstacles structurels auxquels les femmes peuvent être confrontées⁵¹».

51 Entretien avec un agent de l'administration centrale Dakar, juillet 2023.

GRAPHIQUE 5 : RÉPARTITION DES POSTES ET RESPONSABILITÉS AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE



Source : données enquête PNUD 2023.

- Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

TABLEAU 7 : RÉPARTITION SELON L'EFFECTIF HOMMES/FEMMES AU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION EN 2023⁵²

Genre	Effectif	%
Masculin	159	63
Féminin	92	37
Total	251	100

Source : données enquête PNUD 2023

52 En rapport à la logique de collecte il n'a pas été possible d'obtenir les données désagrégées en fonction des postes de responsabilités.

A l'instar du MEN, dans le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), il ressort le même constat de la supériorité de la proportion des hommes au détriment de celle des femmes. En effet, en 2023, sur un effectif de 251 agents enregistrés dans le ministère, les 159 sont des hommes soit 63% contre 92 femmes soit 37%. Cette différence se retrouve forcément dans l'occupation des postes et directions (cf. diagramme circulaire ci-dessous).

D'ailleurs, en 2022 (MESRI/RAC/2022), dans l'enseignement supérieur, les treize directions et services sont presque toutes occupées en majorité par

des hommes sauf ceux des coordonnateurs de cellules représentés par deux (2) femmes seulement. Ces dernières correspondent en nombre à 6/23 femmes contre 17/23 hommes. L'indice de parité reste trop faible dans les instances de décision, elle est défavorable aux femmes qui ne représentent que 33% des directions nationales et de coordonnateurs de projets et programme et voire même absentes dans huit (8) directions et services⁵³, alors qu'ils sont tous soumis à des charges et horaires de travail fondés sur l'égalité de traitement (au-delà de la maternité) et de productivité.

- Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS)

TABLEAU 8 : RÉPARTITION SELON LES POSTES ET DIRECTIONS AU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE EN 2022

Fonctions et postes de responsabilités au MSAS	Effectif et % au MSAS		Effectif total H/F
	Hommes %	Femmes %	
Ministre / Ministre auprès du Ministre	0 / 0 %	1 / 100 %	1
Secrétaire Général	1 / 1 %	0 / 0 %	1
Directeur de Cabinet	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Directeurs généraux	1 / 33 %	2 / 67 %	3
Directeurs Nationaux	12 / 80 %	3 / 20 %	15
Directeurs d'Agence	0 / 0 %	1 / 100 %	1
Conseillers Techniques du Ministre	2 / 100 %	0 / 0 %	2
Directeur de l'Administration Générale et de l'Équipement	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Inspecteur des Affaires Administratives et Financières	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Coordonnateurs projets et programmes	3 / 60 %	2 / 40 %	5
Chefs de Services régionaux (action sociale, brigades d'hygiène)	26 / 96 %	1 / 4 %	27
Chefs de Services départementaux (action sociale, sous brigades d'hygiène)	74 / 90 %	8 / 10 %	82
Coordonnateurs de cellules	6 / 60 %	4 / 40 %	10
Total	128 / 85 %	22 / 15 %	150

Source : données enquête PNUD 2023

53 Il s'agit des fonctions de : ministre/ministre auprès du ministre, Secrétaire Général, directeur de Cabinet, directeurs généraux, directeurs d'Agence, conseillers Techniques du Ministre, directeur de l'Administration générale et de l'Équipement, inspecteur des Affaires Administratives et Financières. Les fonctions de chefs de Services régionaux et de chefs de Services départementaux ne sont pas occupés aussi bien par les hommes que par les femmes.

Dans les directions et services du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale (MSAS/RAC/2022), les fonctions sont majoritairement occupées par des hommes qui constituent 128 personnes soit un taux de 85% contre seulement 22 femmes représentant 15%. Le faible taux de représentativité de femmes dans les instances de décision traduit le déséquilibre qui existe dans l'application des règles d'égalité de genre dans les sphères décisionnelles. Ainsi, les femmes se retrouvent alors très inférieures en valeur relative et en valeur absolue. Au niveau central des directions d'hôpitaux et des districts dans les régions réunis les hommes dominent par leur présence. Ils assurent, très majoritairement la fonction de médecin chef, qui selon un médecin se justifie par le fait que : « à chaque fois qu'on met une femme cheffe de service, le service ne marche pas correctement. Les femmes s'absentent trop et elles ont toujours comme excuse la maternité, les enfants, le baptême ou le mariage alors que nous sommes dans un secteur clef. La santé c'est la vie qui est en jeu et dès lors qu'on a affaire à une femme c'est

*très sensible*⁵⁴». Toutefois, aujourd'hui on note une tendance à l'accroissement du nombre de femmes promues comme directeur.

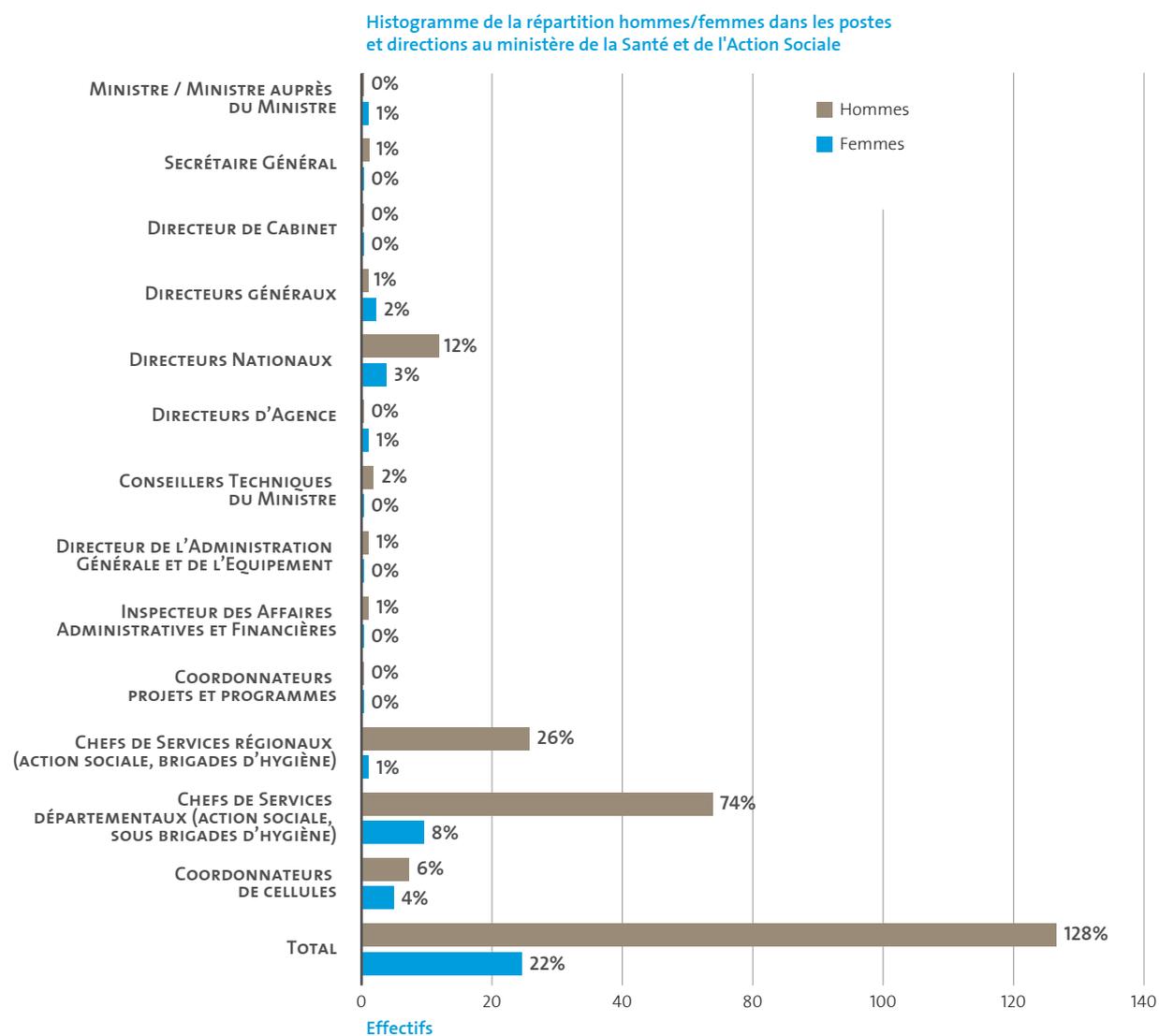
En outre, au niveau des postes de santé, on décompte une majorité d'hommes, chefs de poste. Sur un total de 1305 structures, il a été relevé 828 hommes soit 62% contre 512 femmes soit 38%. Les infirmières chef de poste représentent une proportion de 31% alors que les sage-femmes, cheffes de poste ne sont que 7%⁵⁵. Les facteurs explicatifs d'une telle représentativité selon un médecin se justifient par son propos : « la problématique récurrente de la femme travailleuse consiste au défaut de concilier ses responsabilités familiales, sociales et professionnelles. Le triple rôle des femmes dans la sphère domestique, la sphère du travail productif et la sphère communautaire font peser sur elle une charge de travail et de responsabilités plus importante que pour les hommes. Ces contraintes affectent la productivité de la femme et leur promotion à des postes de responsabilité⁵⁶ ».



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

- 54 Entretien avec un cadre de l'administration publique centrale. Dakar, le 23 juillet 2023. Ces propos sont aussi reformulés de façon similaire par d'autres enquêtés travaillant dans des établissements publics de santé et même dans d'autres secteurs de l'administration publique. Voir aussi l'audit genre du Ministère de la Santé disponible sur <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/Rapport%20audit%20Genre%20du%20Minist%C3%A8re%20de%20la%20Sant%C3%A9%20et%20de%20l%27Action%20sociale.pdf>
- 55 <https://www.sante.gouv.sn/sites/default/files/Rapport%20audit%20Genre%20du%20Minist%C3%A8re%20de%20la%20Sant%C3%A9%20et%20de%20l%27Action%20sociale.pdf>, le 21 juillet 2023.
- 56 Entretien avec un cadre de l'administration publique centrale,, entretien, médecin, Dakar, le 18 juillet 2023.

GRAPHIQUE 6 : RÉPARTITION DES POSTES DE RESPONSABILITÉS AU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE



Source : données enquête PNUD 2023.

- Ministère de l'Intérieur (MINT)

TABLEAU 9 : RÉPARTITION SELON LES FONCTIONS DANS L'ADMINISTRATION TERRITORIALE EN 2023

Fonctions au MINT	Effectifs et pourcentages dans l'administration territoriale		Total effectif H/F
	Hommes %	Femmes %	
Gouverneur	12 / 86 %	02 / 14 %	14
Adjoint gouverneur	20 / 71 %	08 / 29 %	28

Fonctions au MINT	Effectifs et pourcentages dans l'administration territoriale		Total effectif H/F
	Hommes %	Femmes %	
Préfet	42 / 91 %	04 / 9 %	46
Adjoint préfet	40 / 87 %	06 / 13 %	46
Sous - préfet	121 / 95 %	06 / 5 %	127
Adjoint sous-préfet	119 / 94 %	08 / 6 %	127
Total	354 / 91 %	34 / 9 %	388

Source : données enquête PNUD 2023

Au niveau du Ministère de l'intérieur (MINT), deux niveaux ont été considérés. D'une part, le personnel du Ministère en tant que tel et d'autre part l'administration territoriale. Cette dernière, jouant un rôle de premier plan dans la déconcentration⁵⁷ doit être prise en compte. Les autorités comme les Gouverneurs, les Préfets, les sous-préfets sont des autorités administratives suprêmes qui représentent l'autorité selon respectivement la région, le département, les arrondissements⁵⁸. Il était ainsi utile de les prendre en compte.

A l'analyse, le constat suivant apparaît : Si au niveau du MINT les hommes sont plus nombreux dans les instances de décision, ils le sont encore plus dans l'administration territoriale⁵⁹. En effet, sur un effectif total de 388 agents en 2023, les hommes représentent 354 soit 91% contre seulement 9% d'agents femmes. Ainsi, on se retrouve avec pas plus de 30% de femmes dans les différents corps de l'administration au niveau

national. Compte tenu de la nature sensible et des domaines d'actions du MINT, la mise en œuvre des politiques genres semble problématique. Cela se ressent dans la faiblesse de la prise en compte des questions d'égalité et d'équité dans les instances de décision. La situation semble être plus problématique au sein de l'administration territoriale déconcentrée où certains pensent même que « *le genre, c'est l'affaire des autres* ». En ce sens, un administrateur a précisé que : « *nous sommes des représentants de l'Etat et nos missions se résument sur : l'exercice des droits et libertés des citoyens, maintien de l'ordre public et à la sécurité des personnes et des biens, entre autres*⁶⁰ ». Un autre agent soutiendra que les questions d'égalité professionnelle ou d'inégalité entre les sexes ne sont pas abordées ou elles le sont rarement lors des réunions. Toutefois, si l'occasion se présente comme les audits les décideurs sont sensibilisés.

57 C'est un mode d'organisation d'un État unitaire qui consiste à implanter des autorités administratives représentant l'État dans des circonscriptions locales.

58 La politique de décentralisation est ainsi accompagnée d'une politique de déconcentration. Avec la déconcentration, l'État décongestionne le pouvoir central et est représenté au niveau local par les Gouverneurs, les Préfets et les Sous-préfets.

59 Dans une société très patriarcale où les femmes ont longtemps été confinées aux foyers, à des fonctions administratives de second rang, notamment de secrétaire de bureau, d'assistant administratif et sont confrontées à des problèmes d'échelonnement durant leur carrière professionnelle, elles atteignent rarement le sommet de la haute hiérarchie administrative. Il s'y ajoute que l'administration territoriale est un domaine plus ou moins difficile d'accès, les concours sont très sélectifs et parfois, compte tenu des réalités sociales, il est difficile pour les femmes d'y accéder. Aussi l'administration territoriale dépend directement du Ministère de l'intérieur et là se trouvent des corps traditionnellement réservés aux hommes (police, gouverneurs , préfet etc.).

60 Entretien avec un agent de l'administration central, Dakar, juillet 2023.

Malgré leur sous-effectif dans l'Administration territoriale, la présence des femmes à certains niveaux démontre leur capacité à assumer des postes de responsabilité au même titre que les hommes, même si elles sont plus des adjoints dans leur fonction notamment des : adjoint gouverneur (29%), adjoint préfet (13%), adjoint sous-préfet (5%). Il est important de remarquer qu'elles ne sont que deux (2) à occuper les fonctions de gouverneur plein et quatre (4) de préfet. Par contre, les hommes sont bien représentés dans l'administration nationale, ils sont majoritaires à tous les postes. En effet, ils enregistrent un taux moyen de représentativité de 87%. Ce taux élevé peut se justifier par une tradition administrative assez masculine. L'administration locale a toujours été domaine traditionnellement occupé par les hommes.

Au niveau du Ministère de l'intérieur, la participation des femmes dans l'administration centrale connaît certes des avancées, notamment avec cinq (5) femmes qui occupent toutes des postes de chefs de division. Mais la situation revêt des inégalités dans la représentation au niveau des postes stratégiques et sous le rapport homme/femme.

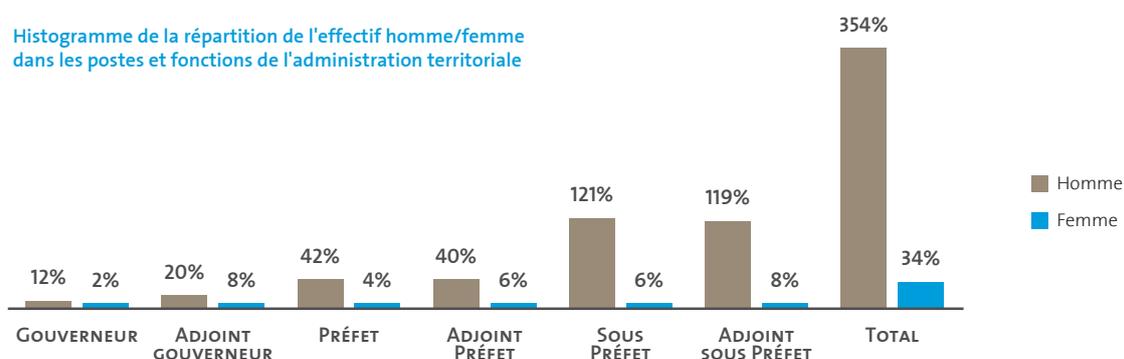
Par ailleurs, les entretiens réalisés à ce niveau révèlent que la lecture des inégalités dans le domaine des

postes de décision et de responsabilité peut être liée au déséquilibre de départ du taux de scolarisation entre garçons et filles longtemps en défaveur des filles, mais surtout du maintien de ces dernières à l'écart de certains secteurs notamment ceux liés à la sécurité, la défense, les renseignements, l'administration territoriale etc. Ceci montre la longue traversée que les femmes doivent faire pour combler le gap et les limites de l'application des normes de politiques discriminatoires entreprises pour réduire les inégalités hommes/femmes dans les instances de décision. Quand bien même, il importe de préciser certains indicateurs de l'éducation sont en faveur des filles depuis quelques années.

Aujourd'hui, grâce à l'éducation et aux politiques d'inclusion entreprises depuis quelques décennies au niveau politique, les considérations de genre tendent à être acceptées dans l'exercice d'une fonction administrative donnée au niveau sociétal, justifiant ainsi la présence des femmes à tous les niveaux de l'échelon administratif, même s'il faut reconnaître qu'elle se fasse de façon timide aux niveaux décisionnels. Toutefois, la très faible représentativité des femmes au Ministère de l'Intérieur est plus visible dans le diagramme ci-dessous.

GRAPHIQUE 7 : RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉ DANS L'ADMINISTRATION TERRITORIALE

Histogramme de la répartition de l'effectif homme/femme dans les postes et fonctions de l'administration territoriale



urce : données enquête PNUD 2023.

TABLEAU 10 : RÉPARTITION SELON LES RESPONSABILITÉS AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE DES FINANCES ET DU BUDGET EN 2023

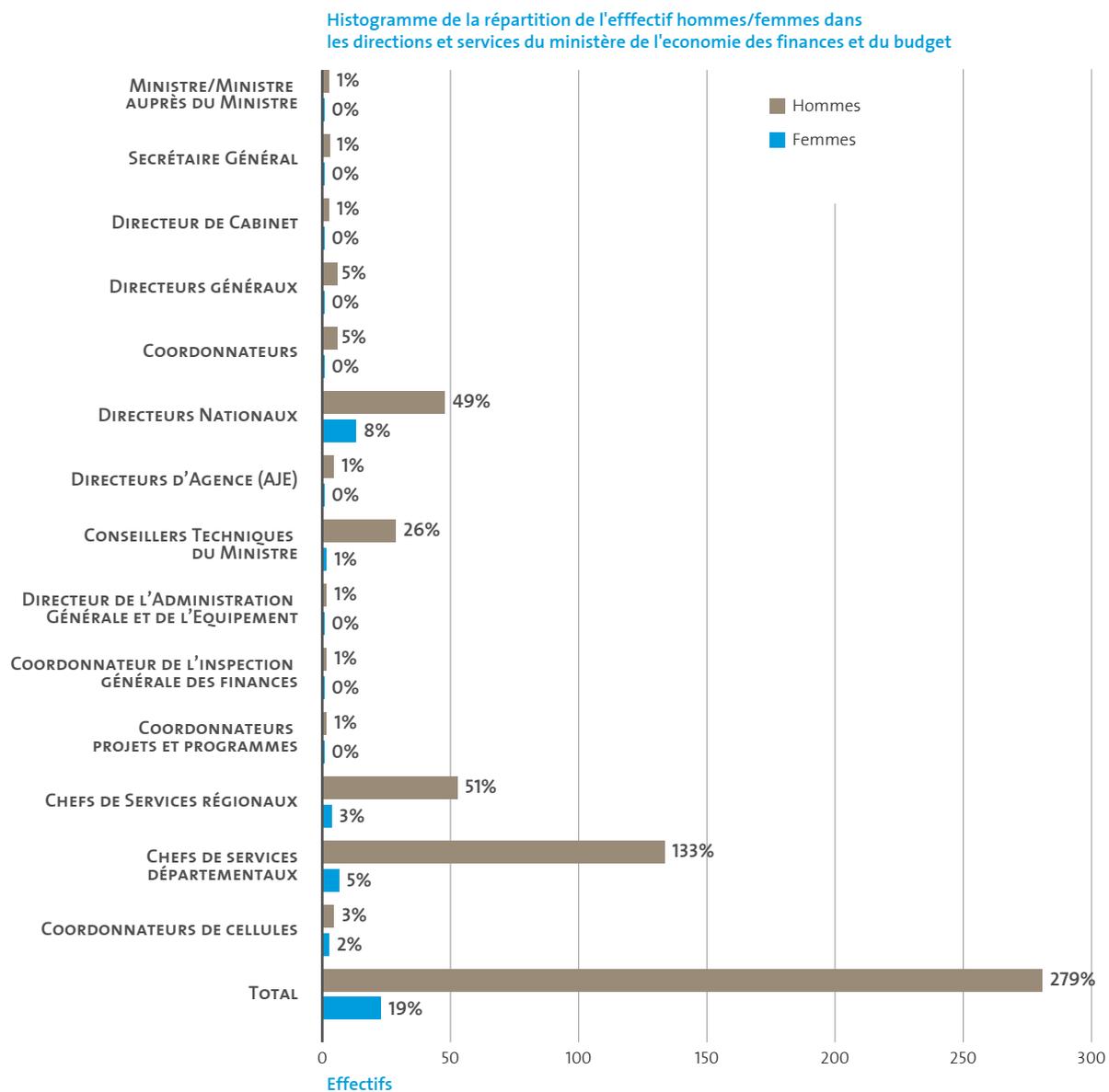
Fonctions au Ministère des Finances et du Budget (MFBPC)	Effectifs et pourcentages dans MFBPC		Total effectif H/F
	Hommes %	Femmes %	
Ministre/Ministre auprès du Ministre	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Secrétaire général	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Directeur de Cabinet	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Directeurs généraux	5 / 100 %	0 / 0 %	5
Coordonnateurs	5 / 100 %	0 / 0 %	5
Directeurs Nationaux	49 / 86 %	8 / 14 %	57
Directeurs d'Agence (AJE)	1 / 100 %	0	1
Conseillers Techniques du Ministre	26 / 96 %	1 / 4 %	27
Directeur de l'Administration Générale et de l'Équipement	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Coordonnateur de l'inspection générale des finances	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Coordonnateurs projets et programmes	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Chefs de Services régionaux	51 / 94 %	3 / 6 %	54
Chefs de services départementaux	133 / 96 %	5 / 4 %	138
Coordonnateurs de cellules	3 / 60 %	2 / 40 %	5
Total	279 / 94 %	19 / 6 %	298

Source : données enquête PNUD 2023

Au niveau du Ministère des Finances et du Budget (MEFB/2023), il ressort de l'effectif des agents une inégale répartition défavorable aux femmes. Dans ledit ministère, le nombre d'hommes est quinze fois (15fois) supérieur à ceux des femmes. En effet en 2023, sur 298 agents les hommes comptent 279 soit 94% contre un faible effectif de 19 femmes soit 6%. L'égalité de genre dans les postes de direction et services est loin d'être une réalité dans ce ministère qui est sous la domination masculine dans la gestion des postes décisionnels. Si les hommes sont présents dans toutes les directions et services, les femmes quant à elles ne sont présentes seulement que dans 9 avec des taux de représentativité inférieurs ou égaux à 15% sauf pour les coordonnateurs de cellules (40%).

En outre, on retrouve respectivement dans les services régionaux et départementaux comme la douane 18 et 83 hommes soit respectivement 100% contre 0% pour les femmes qui sont absentes dans 11 directions et services, elles ne représentent que 8 femmes soit 14% pour les directeurs nationaux. Malgré une politique d'équité et d'égalité de genre dans les institutions administratives, son application rencontre des difficultés et reste un vrai handicap pour la promotion de l'égalité de genre dans un environnement fortement discriminé pour les femmes (cf. diagramme ci-dessous).

GRAPHIQUE 8: RÉPARTITION DES POSTES DE DIRECTIONS ET SERVICES AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE DES FINANCES ET DU BUDGET



Source : données enquête PNUD 2023.

La problématique de l'égalité de genre dans l'administration au Sénégal rencontre des difficultés marquées par une timide évolution dans l'application des politiques favorables à la question. Dans les

directions et services de l'administration centrale, locale et des ministères les femmes sont minoritaires dans les structures et surtout au niveau des postes de responsabilités et de décisions.

• Ministère de la Justice⁶¹

Si les textes promeuvent l'intégration de l'équité et de l'égalité de genre dans toutes les structures de l'Etat, sa réalisation souffre de réels handicaps, même le secteur de la justice n'en fait pas exception. Et, relativement à la participation des femmes dans ce secteur, elles se retrouvent minoritaires dans la gestion des postes de décisions. En effet, elles représentent 46 femmes magistrats dans la justice soit 10,87%. Leur répartition dans des postes est comme suit : 11 femmes conseillères référendaires soit 27,7% entre 2020 et 2022 ; 21 conseillères soit 9,52% et 46 assistantes vérificateurs soit 30,43%.

Au niveau de la gestion des constructions du Ministère de la justice, il n'y a que deux (2) femmes sur quinze (15) hommes. Le pourcentage des postes de responsabilité occupés par des femmes est faible. Il démontre la discrimination et à l'injustice dont les femmes subissent dans l'exercice de leur profession, leur chance de diriger un nombre important de directions reste minimale, d'autant plus qu'elles ne font pas souvent la politique et ce dernier est déterminant parfois dans l'octroi des postes de responsabilité. « La plupart des femmes n'ont pas le temps de faire de la politique alors que celles qui la font sont plus privilégiées dans les nominations »⁶².



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

61 Au niveau du Ministère de la justice, la difficulté d'obtenir les données désagrégées sur les postes et responsabilités n'a pas permis de les représenter dans un tableau et ni dans un graphique. Mais les données obtenues en pourcentage permettent de montrer les proportions dans l'analyse.

62 Entretien avec un cadre du ministère de la justice, Dakar, 23 juillet 2023

B. Aperçu de l'écart homme-femme dans les collectivités territoriales

Au Sénégal, avec l'acte III de la décentralisation, les dénominations de Communauté rurale et communes d'arrondissement ont disparu et la région, collectivité territoriale, supprimée laissant place, désormais, à deux ordres de collectivités territoriales, la commune et le département.

1. Aperçu global

Dans les deux mairies identifiées à Thiès, et à Tambacounda (Sinthiou Malème), sur un effectif

de 131 agents, les hommes sont au nombre de 85 soit 65% contre 46 femmes soit 35%. Comme dans l'administration publique nationale, au niveau local la disparité hommes/femmes est manifeste, elle est largement favorable aux hommes⁶³. Mais une comparaison des catégories montre une égalité au niveau de la représentativité des cadres hommes et femmes chacun 11 personnes, tandis qu'au niveau des non-cadres, les hommes sont majoritaires avec un effectif de 74 hommes contre 35 femmes.

TABLEAU 11 : RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE DE GENRE DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE THIÈS ET TAMBACOUNDA (SINTHIU MALÈME)

Collectivités territoriales	Effectifs et pourcentages des catégories professionnelles et du genre				Total effectif H/F
	Cadres		Non cadres		
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	
Mairie de Thiès	7 / 48 %	8 / 83 %	61 / 65 %	33 / 35 %	109
Mairie de Sinthiou Malème (Tambacounda)	4 / 57 %	3 / 13 %	13 / 87 %	2 / 13 %	22
Total	11	11	74	35	131

Source : données enquête PNUD 2023.

2. Aperçu spécifique

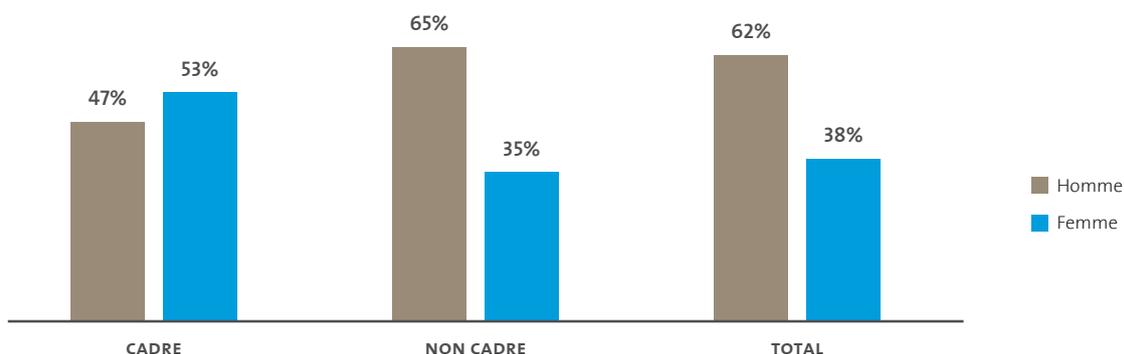
Thiès

A la mairie de Thiès, les effectifs désagrégés reçus montrent un taux légèrement élevé au niveau des femmes cadres soit 53% contre 47% pour les hommes. En termes de grade, seuls les agents non-cadres souffrent d'inégalité de genre en faveur des hommes dans cette mairie avec 65% d'hommes contre 35% de

femmes. En effet, pour les agents cadres, les femmes sont plutôt bien représentées. Ce qui représente un motif d'encouragement dans la lutte contre les inégalités de genre notamment dans les postes de prise de décision au niveau local.

63 Ces chiffres ont été obtenus à la suite d'un entretien sur le nombre de fonctionnaire dans les différentes mairies. Toutefois dans la réalité la problématique persiste au niveau de la fonction publique locale la distinction n'est ni nette ni claire en pratique et beaucoup de problèmes de transition font que le personnel était même en grève lors de la période d'enquête.

GRAPHIQUE 9 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DE L'EFFECTIF DES AGENTS DE LA MAIRIE DE THIÈS



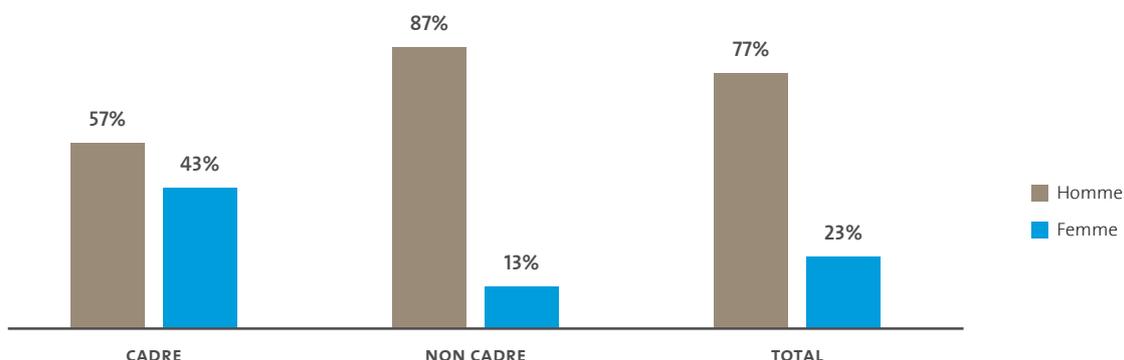
Source : données enquête PNUD 2023.

• **Sinthiou Malème**

A la mairie de Tambacounda (Sinthiou Malème), les inégalités de genre en faveur des hommes sont visibles aussi bien pour les agents cadres que pour les agents non- cadres, mais avec une disparité plus importante chez les non cadres. En effet, l'écart chez les agents non cadres est plus significatif avec 87% d'hommes contre seulement 13% de femmes. Cependant, concernant les agents cadres, cet écart est plutôt faible avec 57% d'hommes contre 43% de femmes. Par ailleurs, une discrimination assez importante des femmes est relevée au détriment des femmes. C'est fort de ce constat qu'un Maire estime que : « *les discriminations dont sont victimes les femmes dans la fonction publique sont le reflet des inégalités que l'on retrouve dans la*

société en générale. Ces inégalités impactent ledit secteur comme d'autres secteurs. Mais, l'administration est le siège de discriminations particulières en défaveur des femmes⁶⁴». L'administration reste traditionnelle et ne s'adapte pas aux réalités des femmes sénégalaises : - En tant que mère de famille et responsable des tâches ménagères et des soins, il est difficile pour la femme de suivre le nombre d'heures passées en classe, d'être pleinement disponible et de s'absenter de sa localité pour participer aux concours de la fonction publique. Ainsi, si les règles ne sont pas adaptées et que les conditions restent les mêmes, les femmes risquent de perdre leur promotion au sein de la fonction publique.

GRAPHIQUE 10 : RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE ET LE SEXE DE L'EFFECTIF DES AGENTS DE LA MAIRIE DE TAMBACOUNDA (SINTHIU MALÈME)



Source : données enquête PNUD 2023.

64 Entretien avec un cadre de l'administration locale, mars 2023.

• Saint-Louis

A Saint Louis, une répartition de l'effectif des employés de la commune obtenue ne permet pas de faire une lecture poussée dans l'interprétation⁶⁵. L'absence de données désagrégées par catégorie cadres et non cadres constitue une limite. Néanmoins, il ressort une inégale répartition entre les hommes qui représentent 82% des employés contre 18% de femmes. Au niveau du top management, le rapport homme-femme fait ressortir une (1) directrice contre quatre (4) directeurs. Également, tous les employés sont des décisionnaires⁶⁶ (208 agents). Selon une enquête,

« les décisionnaires ne bénéficient pas de beaucoup d'avantages dans la fonction publique, ils sont entrés dans l'administration après 35 ans, ils n'auront pas le temps de verser beaucoup au Fonds national de Retraite (FNR) et ils deviennent très difficilement cadres⁶⁷ ».

Ces agents font partie des effectifs par sexe du personnel de l'administration publique centrale et locale recensé. Cependant, ils ne sont pas comptabilisés dans l'effectif par catégorie professionnelle des collectivités territoriales (Voir tableau 5).

TABLEAU 12 : RÉPARTITION DE L'FFECTIF DES AGENTS DE LA MAIRIE DE SAINT-LOUIS

Poste/grade	Effectifs/sexes		Total	%
	Hommes	Femmes		
Décisionnaires	170	38	208	100

Source : données enquête PNUD 2023.

ENCADRÉ 5 :

Le constat général est que malgré une forte disparité défavorable aux femmes dans l'administration publique centrale et locale, en rapport à leur protection il n'existe pas spécifiquement de mécanismes de signalement de harcèlement contre les violences sexuelles et sexistes, mais ils dépendent des dispositions des textes juridiques au niveau national⁶⁸. Ainsi, le mécanisme de protection est inclus dans le Code pénal qui le définit à l'article 319 bis. De même la loi 2020-05 du 10 janvier 2020 criminalisant le viol et la pédophilie renforce le dispositif.

65 A Saint Louis, nous ne disposons pas de chiffres clairs et exhaustifs de l'administration par grade, et les postes relevés nous ont été communiqués verbalement par le Directeur Administratif. A la fin, il nous a dit que tous les employés publics sont des « décisionnaires ». Sont-ils cadres ou pas ? Aucune confirmation claire.

66 Compte tenu de la loi sur le statut général des fonctionnaires daté de 1961, est décisionnaire un agent recruté dans la fonction publique au-delà de 35 ans et ne bénéficie pas mensuellement d'avantages pour ses pensions de retraites. Il se trouve alors disqualifié pour une retraite décente à la suite de bons et loyaux services dans la fonction publique.

67 Entretien avec un cadre de l'administration locale, juillet 2023.

68 On nous a dit qu'il n'y a pas de politique spécifique pour la fonction publique et que la loi est généralement applicable. La victime peut porter plainte, faire appel à la hiérarchie ou saisir la justice. Les ONG fournissent également une assistance juridique gratuite à ce niveau.

CHAPITRE 2

LA QUESTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DU LEADERSHIP DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ?

La question de l'effectivité de la représentativité et du leadership des femmes dans l'administration publique présente des limites, des opportunités et des défis non négligeables qui font appel à des recommandations.

Section I : Les Limites au leadership et à la représentativité croissante des femmes dans l'administration publique

Sur la forme, l'existence de disparité entre homme-femme n'est pas confirmée ni dans les focus group ni dans les entretiens individuels. À la question de savoir s'il existe des différences dans les règles de promotion ou d'accès à la fonction publique, les réponses sont similaires : « Il est constaté qu'au sortir de chaque recrutement, le nombre de femmes est plus faible que celui des hommes » mais . « À notre connaissance, il n'existe pas de différence dans les exigences de promotion entre les hommes et les femmes⁶⁹ » ; « je pense que les politiques/stratégies de recrutement dans la fonction publique affectent les hommes et les femmes de la même manière et qu'ils sont transparent⁷⁰ ». « En réalité, au niveau local il n'y a pas une discrimination qui est faite entre homme et femme. Les règles de l'administration sont générales et impersonnelles.

Par ailleurs, à l'aune du genre, les obstacles persistent et empêchent les femmes d'être au même niveau que les hommes dans la fonction publique centrale comme locale qui limitent le niveau d'intégration des femmes dans la fonction publique sont d'ordres procéduraux voire culturels. Cela se matérialise par

plusieurs facteurs notamment la faiblesse des réseaux de sociabilité professionnelle des femmes cadres, le manque d'information sur certaines opportunités etc. Outre ces points susmentionnés, il importe de relever la difficulté de concilier la vie familiale et celle professionnelle chez les femmes créant ainsi un déséquilibre et des surcharges de travail à cause des tâches ménagères et les charges sociales⁷¹. En sus de ces problématiques, le faible niveau de formation de certaines femmes reste une réalité qu'il conviendrait d'adresser d'autant plus que cette situation influe négativement sur leur intégration et parfois leur avancement dans l'administration publique.

Par ailleurs, faudrait-il noter l'existence de stéréotypes au sein de la société qui relèguent la femme au second plan au bénéfice de l'homme. En effet, ces perceptions et pratiques inégalitaires ont un impact sur le niveau de représentation des femmes et le développement du leadership féminin au sein de l'administration publique. À titre d'illustration, l'étude révèle que pour certains fonctionnaires, le genre « c'est l'affaire des autres ».

69 Focus Group administration centrale, Janvier 2023

70 Focus group, administration centrale, Février 2023

71 Entretien avec un agent de l'administration centrale

A. Les limites procédurales et sociales

La quasi-inexistence de politique de conciliation vie familiale-vie domestique

Les politiques de conciliation ou d'équilibre vie professionnelle - vie domestique sont presque inexistantes dans l'administration publique. Selon une coordonnatrice genre, « nous faisons de notre mieux pour davantage sensibiliser le top management sur les questions liées au genre. Les femmes ont plusieurs fois émis le besoin de disposer de crèche pour leurs enfants. (...)»⁷². Mais, hormis la période COVID où quelques efforts ont été menés avec la possibilité de télétravail, il y a une quasi-absence de mesures d'équilibre professionnelles basées sur le genre.

Pour l'instant, il n'y a pas encore de politique officielle pour le télétravail. Dans les entretiens, les cibles ont répondu que pendant la période COVID, les autorités avaient accordé la possibilité au personnel de faire le télétravail. Ce qui fait que les employés avaient la possibilité de se présenter physiquement deux à trois jours dans la semaine et de travailler en ligne pour le reste. Toutefois après la pandémie, le travail en présentiel est devenu encore obligatoire. C'est uniquement au Ministère de la justice où dans une des directions, il est permis aux employés d'avoir une journée sans présence physique. Pourtant, le travail en ligne est très pratique pour les femmes

et au-delà, car il permettrait à l'administration de rationaliser beaucoup de dépenses liées surtout au fonctionnement. C'est une demande récurrente des femmes car dans une certaine mesure, il leur permet de concilier leur travail professionnel avec la gestion du ménage. Ainsi face à de tels défis, un professeur d'université soutient que : « des initiatives comme la mise à disposition de crèches, l'accompagnement pour les enfants (colonies de vacances), les opportunités du numérique par l'intégration du télétravail, demeurent cruciaux pour soutenir la femme dans la conciliation de ses multiples responsabilités en vue d'encourager leur promotion aux postes de responsabilités⁷³ ». De même, lors de l'atelier de validation du rapport, les participants ont largement exprimé le souhait d'intégrer le travail en ligne dans l'administration publique.

De façon générale, il peut être retenu que les politiques professionnelles sensibles au genre sont très rares. Or, les femmes ont des volumes horaires difficilement conciliables avec les charges domestiques et sociales. Cela s'explique par les travaux de soins non rémunérés qui leur sont généralement dévolus tels que la garde des personnes âgées, l'assistance aux enfants alors que certaines organisations n'ont pas de structures d'accueil de l'enfant en leur sein.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

72 Entretien avec un cadre de l'administration centrale, juillet 2023.

73 Entretien avec un cadre de l'administration centrale, juillet 2023.

Les difficultés d'avancement

Les charges sociales et la division sexuelle du travail empêche les femmes d'avancer dans leur carrière. Pour conforter cela, un directeur d'école a expliqué que : *« l'avancement se fait par un dépôt de dossier, le dernier acte, des papiers administratifs, le certificat de nationalité, les extraits de naissance des enfants. Là, les hommes étant plus disponibles peuvent le faire facilement car il faut aller vers différents départements ministériels (fonction publique, éducation nationale, finance etc.). La procédure est fastidieuse avec les lenteurs administratives. Pour une femme, le temps consacré reste très volumineux et difficile à observer, or, les hommes peuvent le suivre rigoureusement ce qui fait qu'il peut avoir un écart de 4 ans dans l'avancement entre un homme et une femme qui sont entrés dans la fonction publique à la même année⁷⁴ ».*

La division du travail social et la maternité sont sans doute l'un des facteurs bloquants à l'évolution de la carrière des femmes enseignantes mariées, certaines sont mal informées, voire pas informées de certaines opportunités en cas congés de maternité. Elles manquent de formation et d'accompagnement et sont pour la plupart délaissées à leur propre compte. A cet effet, une femme enseignante disait *« avec les contraintes de temps, on est au courant de rien ou à cause des obligations conjugales, il est plus facile aux hommes de gagner aux postes de responsabilité⁷⁵ ».*

Il existe d'après le niveau central de la fonction publique, des bureaux relais dans les régions qui peuvent recevoir les dossiers d'avancement dans la fonction publique. Malheureusement, ils sont très inconnus, durant tout le processus de collecte de données, les agents ne l'ont jamais soulevé. Ce qui témoigne donc de la nécessité de vulgariser davantage les structures publiques qui pouvaient constituer des alternatives.

Le faible niveau des études ou de formation continue

Selon une fonctionnaire, *« le faible niveau d'études des femmes constitue également un obstacle en plus des pesanteurs culturelles. (...) »⁷⁶.*

Celles qui travaillent et qui sont déjà actives et disposent de moyens suffisants manquent également de temps suffisants et de liberté pour aller se former davantage afin d'évoluer dans leur carrière ou de changer de travail. L'une d'elle soutiendra, *« c'est le temps qui nous manque pour se former, celles qui sont à Dakar sont nettement en avance sur nous, on n'est pas très actualisé dans nos connaissances, faute de temps, la maternité est vraiment un blocage, tu n'as personne à qui laisser les enfants⁷⁷ ».*

Les discussions de groupes sont révélatrices de la situation : *« les hommes ont beaucoup plus de disponibilité, de temps matériel pour aller à la recherche d'emploi que les femmes que ce soit dans les entreprises, les sociétés ou même dans les administrations. Pour les dépôts de stage, on voit nettement que les hommes sont au-dessus des femmes. Les femmes ont parfois la difficulté pour laisser la famille ou le bébé et aller à la recherche de l'emploi alors que pour les hommes, ce n'est pas le cas, rien ne les en empêche »⁷⁸.*

Le décalage entre les idéaux et la réalité politique voire juridique

Il est important de relever qu'au-delà des règles de non-discrimination et de transparence, la nomination à certains postes stratégiques a parfois des soubassements politiques ou personnels. C'est ainsi qu'il faut comprendre parfois les difficultés d'accès aux postes et directions. En effet, certaines nominations relèvent des engagements politiques alors que la participation politique des femmes reste encore le maillon faible de la gouvernance démocratique au Sénégal. Il existe toujours un décalage entre la position officielle, qui se dit en faveur de l'égalité des sexes, et

74 Entretien avec un cadre de l'administration centrale, juillet 2023. Il faut en outre noter que la question de l'avancement est bien encadrée par la Loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, réactualisée version 2005 ; en ses articles 31 à 42 dont l'article 33 stipule que : « L'avancement d'échelon se traduit par une augmentation de traitement. Il est fonction de l'ancienneté du fonctionnaire. L'avancement d'échelon est, en principe, constaté par l'autorité qui a pouvoir de nomination ».

75 Entretien avec un cadre de l'administration publique Juillet 2023

76 Ibid.

77 Entretien avec un cadre de l'administration publique centrale, juillet 2023.

78 Focus group, administration centrale (février 2023).

le traitement qui est accordé à cette question dans les faits. Des mécanismes de responsabilisations appropriés pourraient permettre un meilleur suivi avec des résultats concrets. Que de projets et programmes sont menés au niveau central, que d'engagements sont pris avec des institutions exclusives consacrées à la cause féminines mais les résultats concrets tarde à se faire sentir. Une meilleure application de la Gestion

Axée sur les Résultats aideraient à avoir un meilleur résultat genre.

Dans la même logique, il est utile de préciser que le salaire équitable est un acquis, au Sénégal, il n'y a pas de différence de rémunération entre homme et femme « tant que vous êtes au même niveau vous bénéficiez du même salaire ».

B. Le poids de la culture et des stéréotypes

ENCADRÉ 5:

L'écart homme-femme pour les postes cadres comme pour les postes subalternes semble s'aggraver plus à Dakar que dans les autres régions. « *Les hommes n'ont pas souvent de difficultés pour travailler hors de leur domicile alors que les femmes restent souvent dans leur terroir surtout quand elles ont déjà une famille*⁷⁹ ». Or, il peut arriver que même pour leur avancement, les agents soient obligés de se déplacer vers Dakar pour déposer leur dossier; or la mobilité de la femme mariée, en état de grossesse ou même allaitante peut rester problématique.

Dans les collectivités territoriales, « les postes qui sont les plus disponibles demandent plus d'effort physique et intéressent plus souvent les hommes que les femmes ». Néanmoins, il peut arriver de trouver les femmes dans certaines directions opérationnelles comme à Saint-Louis où la direction des services techniques notamment celui de l'éclairage public est dirigé par une femme. Cependant, même si la direction est assurée par une dame, il faut préciser que ce sont les hommes qui y sont majoritaires. Les femmes sont le plus souvent confinées aux tâches

qui demandent moins d'effort physique (secrétariat-assistance-cuisine-ménage). Une considération qui résulte des préjugés sociaux contribuant à une discrimination à l'égard des femmes. Elles sont confinées généralement à certains tâches et postes, comme l'atteste cette remarque « *le personnel féminin n'est pas souvent performant à certaines tâches qui nécessitent des efforts physiques. Essentiellement, le service de nettoyage est assuré par des hommes. Les femmes sont au niveau des tâches les plus douces* »⁸⁰.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

79 Entretien avec un cadre de l'administration central, mars 2023.

80 Entretien avec un cadre de l'administration central, février 2023 ;

Section II : Des opportunités, défis et recommandations

L'égalité des hommes et des femmes dans les instances de décision au niveau de l'administration publique centrale et locale reste un défi, bien que des dispositions au niveau national soient adoptées.

A. Les opportunités existantes et les bonnes pratiques

Aussi bien l'accès à l'information, les dépôts de dossier, les règles des concours, le traitement du personnel, tout est régi de façon impersonnelle par la loi. Certaines autorités restent très compréhensibles comme le révèle un agent : « *et pour trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée les chefs de services sont assez compréhensif et peuvent être flexible sans pour autant handicaper la productivité du service*⁸¹ ».

Malgré cette situation, il faut noter que depuis l'intégration du bonus genre et de postes priorités femmes dans le guide du mouvement national, plus⁸² de 500 femmes ont accédé à des postes de responsabilités : chefs de service, coordonnatrices de projet, inspectrice générale de l'éducation et de la formation, Inspectrices de l'Education et de la Formation (IEF), deux femmes inspectrices d'académie (IA), trois directrices nationales⁸³.

Aujourd'hui, grâce à l'éducation et aux politiques d'inclusion entreprises depuis quelques décennies au

niveau politique, les considérations de genre tendent à être acceptées dans l'exercice d'une fonction administrative donnée au niveau sociétal, justifiant ainsi la présence des femmes à tous les niveaux de l'échelon administratif, même s'il faut reconnaître qu'elle se fasse de façon timide aux niveaux décisionnels.

En effet, au niveau national, le programme d'amélioration de la qualité, de l'équité et de la transparence de l'éducation et de la formation (PAQUET-EF) pour l'horizon 2030 qui vise à réduire les disparités entre les sexes en milieu scolaire, enregistre des résultats probants⁸⁴. L'Etat du Sénégal a entrepris des initiatives afin de corriger ces disparités notamment dans l'offre de la formation en faisant de la promotion de certaines matières un moyen de motivation et de maintien des filles à l'école⁸⁵.

Toutefois, malgré la volonté étatique, que de défis restent encore à relever.

81 Entretien Avec un cadre de l'administration publique centrale, mars 2023

82 Informations reçues d'un cadre de l'administration centrale et pour plus d'informations voir

83 <https://www.education.sn/fr/article/224>, le 26 juillet 2023.

84 Selon le rapport national sur la situation de l'éducation au Sénégal de 2022, les taux d'accès et d'achèvement des filles prédomine. A l'échelle nationale, le taux brut de scolarisation est de 18,10% au préscolaire avec 19,60% pour les filles, et de 83,80% à l'élémentaire dont 91,10% pour les filles, in Déclaration du Sénégal au Débat général, 56ème session de la Commission « Population et Développement des Nations Unies », Thème: population, éducation et développement durable, du 10 au 14 Avril 2023 à New York, https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/cpd56_11apr_afternoon_senegal_fr.pdf

85 Il s'agit de l'organisation de concours dans le domaine des sciences dénommé concours « Miss Maths, Miss Science, lancé pour encourager les filles à s'intéresser davantage aux séries scientifiques pour inverser la tendance défavorable aux filles. Le Ministère de l'Education Nationale, à travers la Direction de l'Enseignement Moyen Secondaire Général, a lancé en 2011 le concept « Miss Mathématiques / Miss Sciences ». Depuis 2015, les éditions se poursuivent. Cette initiative constitue une saine émulation visant à promouvoir la gent féminine dans l'enseignement, mais surtout dans les disciplines scientifiques.

B. Les défis relevés

Malgré les efforts déployés pour un mieux-être des agents notamment en matière de traitement équitable des hommes et des femmes, les défis suivants devraient être relevés :

1. la faiblesse des réseaux de sociabilité chez les femmes ;
2. le faible niveau de formation ;
3. les problèmes liés à la mobilité des femmes mariées ;
4. les charges familiales et sociales très volumineuses des femmes ;
5. la rareté des politiques d'équilibre ménage-travail ;
6. les lourdeurs administratives ;
7. l'insuffisance de capacitation et de mise à niveau des agents ;
8. l'absence de structures d'accueil pour enfant dans les administrations ;
9. la persistance des poids des coutumes, des traditions et des stéréotypes ;
10. le manque d'appropriation du genre par ceux qui ont un pouvoir discrétionnaire dans les nominations ;
11. le manque de confiance et de leadership pour participer activement dans les concours de fonction publique ;

ENCADRÉ DÉFIS PRIORITAIRES

1. Le poids des charges sociales et domestiques
2. L'absence et rareté des politiques d'équilibre ménage et travail
3. Lourdeur, lenteur et centralisation de l'administration notamment à Dakar⁸⁶
4. Manque d'appropriation du genre par ceux qui ont le pouvoir discrétionnaire
5. Manque de confiance et de leadership pour participer activement dans les concours de fonction publique

Si la matérialisation des politiques au niveau national allant dans le sens de combler le gap entre hommes et femmes obéit à des procédures strictes, les taux de représentativité restent toujours largement défavorables aux femmes dans les instances de l'administration publique. Il faut plus de volonté politique affichée, de compétences et de formations

de haut niveau dans l'administration centrale et locale au profit des femmes. Pour pallier cela et accroître l'intégration des femmes dans la fonction publique autant au niveau central que local, un certain nombre de recommandations résultantes de l'étude peuvent contribuer à réduire les disparités de genre dans la fonction publique .

86 L'avancement de carrières nécessite de procédures , de dépôt de dossier à Dakar et d'un suivi très lourd pour les femmes ne disposant pas de temps.

TABLEAU 13 : RAPPEL DES AXES PRIORITAIRES

Recommandations	Responsables
1. Former et renforcer les capacités des femmes fonctionnaires à travers :	
<p>La capacitation des coordonnatrices de cellule genre et points focaux à travers des programmes de leadership et de mentorat</p> <p>La mise à disposition d'outils sensibles genre pour une meilleure intégration du genre dans les procédures et initiatives</p> <p>La production d'un plan de capacitation, de formation et de techniques de plaidoyers pour une meilleure compréhension du genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les formations ciblées des femmes fonctionnaires pour les appuyer à avancer dans leur carrière afin de leur permettre de réussir aux concours directs et indirects par les partenaires techniques et financier • La formation des femmes de la fonction publique en réseautage, leadership, plaidoyer et mentorat • Le renforcement des capacités des femmes agents de l'administration centrale et locale par les Ministère des Collectivités locales et de la fonction publique • Le renforcement des capacités des autorités de l'administration centrale et locale sur le genre, la budgétisation sensible au genre • Le renforcement des capacités des femmes fonctionnaires sur la confiance en soi et le management administratif par le Bureau d'organisation et de méthode (BOS) et les partenaires techniques et financiers <p>Le renforcement des capacités les femmes sur les règles de l'administration publique, les conditions d'avancement et de gestion des carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prise de mesures pour l'effectivité de l'institutionnalisation du genre dans les collectivités territoriales et le niveau déconcentré • Le développement des programmes et projets de recherche afin de disposer des données désagrégées à tous les niveaux de l'administration publique • Le plaidoyer pour intégrer les questions sensibles au genre dans la planification de la fonction publique locale 	<p>Ministère de la femme, de l'enfance et de la famille</p> <p>Ministère de la Fonction publique</p> <p>Ministère des collectivités territoriales</p>
2. Communication pour soutenir le changement de comportement en faveur du genre, la lutte contre les stéréotypes et les violences basées sur le genre à travers	
<p>Le développement d'une stratégie de communication pour rompre définitivement avec les préjugés et stéréotypes sexistes et créer des relations saines de partenariat entre les femmes et les hommes ;</p>	<p>Primature</p> <p>Ministère de la Communication</p> <p>Ministère de la Fonction publique</p> <p>Ministère de la Famille, de la femme et de l'enfance</p>
<p>La mise en place d'un vaste programme de sensibilisation, de formation et de plaidoyer sur l'équité du genre dans la fonction publique</p>	<p>Primature</p> <p>Ministère de la Communication</p> <p>Ministère de la Fonction publique</p> <p>Ministère de la Famille, de la femme et de l'enfance</p>

Recommandations	Responsables
3. Réinstitutionnaliser et encourager les politiques genres au sein de la fonction publique à travers :	
La prise en charge concrète des engagements des autorités et du top management de la fonction publique (avec un comité de suivi) aux fins d'instaurer définitivement le variable genre à tous les niveaux de la carrière de la fonction publique allant du recrutement, aux avancements, à la nomination des postes de direction, les plans de formation des renforcements de capacités	Ministère de la Fonction publique
La mise en place d'un comité de suivi des engagements ;	Ministère de la Fonction publique Primature
La capacitation des coordonnatrices de cellule genre et leur sensibilisation à être des leaders et des bénévoles de la cause féminine par l'État et les partenaires techniques et financiers;	Ministère de la Famille, de la femme et de l'enfance
La production d'un plan de capacitation, de formation et de techniques de plaidoyers pour une meilleure compréhension du genre	Ministère de la Femme, de la Famille, et de la Protection des Enfants
La mise à disposition d'outils sensibles genre pour une meilleure intégration du genre dans les procédures et initiatives	Ministère de la Femme, de la Famille, et de la Protection des Enfants
4. Soutenir la femme dans la conciliation vie familiale et vie professionnelle à travers	
L'adoption de dispositions administratives et financières permettant aux femmes travailleuses ayant des enfants en situation d'allaitement ou de grossesses de pouvoir participer aux missions;	Ministère de la Fonction publique
Adopter des mesures et des typologies de travail flexibles dans la fonction publique pour permettre au besoin le travail à distance, le travail mi-présentiel par la fonction publique ;	Ministère de la Fonction publique
Réformer les politiques de ressources humaines dans la fonction publique en mettant le focus sur l'atteinte des résultats et non sur la présence au bureau par la fonction publique	Ministère de la Fonction publique

CONCLUSION

Sous l'angle genre, l'administration sénégalaise est le reflet de la société sénégalaise. Ainsi, Il ressort de l'analyse du présent rapport qu'une égalité juridique homme-femme dans ladite administration n'équivaut pas forcément à une égalité réelle homme-femme à tous les niveaux et surtout dans les postes de décision. Dans tous les cas, « l'élaboration des plans d'action qui donnent la priorité à l'égalité des sexes et favorisent la

progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique aux niveaux national et local» et le renforcement des capacités constituent les pans importants sur lesquels, il urge de s'appuyer pour arriver à une administration plus équitable, soucieuse d'améliorer davantage la condition de la femme au niveau central comme local.



CREDITS PHOTO : ONU FEMMES SENEGAL / Jean Baptiste Bidié DIOUF 2024

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

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



ONU FEMMES SENEGAL

Country Office

Maison des Nations Unies, Diamniadio

Tel : +221 33 869 99 70

<http://africa.unwomen.org>

@unwomenafrica

www.flickr.com/photos/unwomenafrica

UN Women Africa



United Nations

Department of
Economic and
Social Affairs



Au service
des peuples
et des nations.

