



REPUBLIQUE DU BENIN  
—\*\*\*—  
*Fraternité - Justice - Travail*  
—\*\*\*—



MINISTRE DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE



# POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE AU BENIN





REPUBLIQUE DU BENIN  
—\*\*\*—  
*Fraternité - Justice - Travail*  
—\*\*\*—



MINISTRE DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITE NATIONALE  
—\*\*\*—

# POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE AU BENIN



La Politique Nationale de Promotion du Genre a été conçue et rédigée pour le compte du Gouvernement :

❑ *par une équipe d'experts :*

- Dr David G. HOUINSA, Ph.D., sociologue, spécialiste en planification stratégique et opérationnelle, en vision stratégique genre et développement, chef de mission ;
- Dr Mouftaou AMADOU SANNI, Ph. D., démographe, spécialiste en genre, population et développement.

❑ *avec l'appui technique et financier de :*

- la Coopération danoise ;
- la Coopération suisse ;
- le Fonds des Nations Unies pour la Population ;
- le Programme des Nations Unies pour le Développement.

❑ *et la contribution :*

- de plusieurs personnes ressources provenant des services de l'Administration Publique ;
- des institutions partenaires impliqués dans la promotion du genre au Bénin ;
- des Organisations de la Société Civile ;
- des collectivités locales et des communautés à la base.

Toute reproduction interdite sous peine de poursuites judiciaires  
Achévé d'imprimer sur les presses de Nouvelle Presse Industries Graphiques  
pour le compte du Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale  
Mise en page et couverture : NPIG  
NPIG : 03 B.P. 2572 Cotonou République du Bénin • Tél. (00229) 21 33 10 09

<b>PREFACE</b> .....	6
<b>LISTE DES SIGLES</b> .....	8
<b>I - INTRODUCTION</b> .....	10
<b>II - CONTEXTE ET JUSTIFICATION</b> .....	11
<b>III - PROCESSUS D'ELABORATION DE LA PNPG</b> .....	15
3-1 Démarche méthodologique .....	16
3-2 Structuration du document de Politique .....	20
3-3 Expertise utilisée. ....	20
<b>IV - ETAT DES LIEUX SUR LES INEGALITES DE GENRE AU BENIN</b> .....	23
4-1 Les constats découlant du bilan diagnostique national .....	24
4-2 Les déterminants de la promotion du genre au Bénin. ....	33
<b>V - DECLARATION DE POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE</b> .....	37
5-1 Les fondements de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. ....	38
5-2 Les principes d'action de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. ....	41
5-3 Le Cadre de Référence Stratégique pour la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. ....	43
5-4 Les objectifs visés et les résultats attendus au terme de la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. ....	47
.....	57
<b>VI - MESURES DE MISE EN ŒUVRE</b> .....	58
6-1 Les mesures institutionnelles .....	61
6-2 Dispositions légales et réglementaires .....	62
6-3 Mesures financières .....	62
6-4 Les conditions préalables .....	63
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....	65
.....	66
<b>ANNEXES</b> .....	68
Annexe N°1 : Quelques concepts clés en relation avec le genre .....	68
Annexe N°2 : Formulation des stratégies à partir des orientations stratégiques et test de cohérence .....	

*L'Organisation des Nations Unies s'est engagée depuis 1946 dans la promotion d'un cadre favorable qui génère de façon équitable, des bénéfices aussi bien pour l'homme que pour la femme. L'égalité entre les hommes et les femmes est indissociable de tous les efforts déployés par la communauté internationale en vue d'un développement solidaire et durable. Le Bénin a ainsi souscrit à l'ensemble des engagements internationaux et a ratifié les conventions relatives à la question du genre ; le genre dont l'objectif est de parvenir à une plus grande égalité des droits entre les hommes et les femmes.*

*Pour concrétiser son adhésion à ces conventions et autres accords internationaux dans le domaine de l'élimination de toutes les formes de discrimination dans les rapports homme et femme, le Bénin s'est doté en 2001 de la Politique Nationale de Promotion de la Femme, assortie d'un plan d'action multisectoriel pour la période 2002 -2006.*

*L'évaluation de ce plan d'action en 2005 a révélé plusieurs facteurs de blocage relatifs notamment :*

- aux faiblesses de la coordination, du suivi/évaluation et du financement des activités ;*
- à la perception de la Politique Nationale de Promotion de la Femme comme étant une approche qui focalise toutes les actions sur la femme.*

*Il en résulte que bien des inégalités entre homme et femme persistent encore dans beaucoup de secteurs et domaines d'activités au Bénin. Pour y remédier, le Gouvernement du Bénin a décidé de se doter d'une Politique Nationale de Promotion du Genre pour corriger les déséquilibres des rapports de genre. Elle servira de cadre référentiel aux stratégies ou actions destinées à réduire, voire éliminer les disparités entre les hommes et les femmes d'ici 2025.*

*Il s'agit tout autant d'une question de principe dictée par un souci de justice, que d'une contribution au progrès économique et social. D'abord, parce que la lutte pour l'égalité hommes-femmes s'inscrit dans un cadre plus large de promotion des droits de l'homme à laquelle notre pays, fidèle à ses valeurs républicaines, attache la plus grande importance. Investir dans le renforcement des capacités des femmes, c'est donc s'engager pour améliorer durablement la situation économique, sociale et politique des pays en développement. C'est en cela que l'égalité entre les hommes et les femmes est bien une condition indispensable à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement.*

*A cet effet, experts, acteurs des ministères sectoriels, organisations non gouvernementales*

---

*ou de la société civile et communautés à la base ont été mobilisés dans une approche participative pour l'élaboration de ce document de Politique Nationale de Promotion du Genre en 2008.*

*A adopté par le Conseil des Ministres le 18 mars 2009, conformément au relevé n°11/PR/SGG/REL du 19 mars 2009, le document de Politique Nationale de Promotion du Genre comporte trois parties à savoir :*

- Etat des lieux sur les inégalités de genre au Bénin;*
- Déclaration de la Politique Nationale de Promotion du Genre ;*
- Mesures de mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre.*

*Au titre des mesures de mise en œuvre, il est prévu la création et la mise en place d'un cadre institutionnel composé du :*

- Conseil National de Promotion de l'Équité et de l'Égalité du Genre, placé sous la tutelle du Chef de l'État ;*
- Comité de Pilotage, placé sous la tutelle du Ministre d'État, Chargé de la Prospective, du Développement et de l'Évaluation de l'Action Publique ;*
- Comité Technique, placé sous la tutelle du Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale (en charge des questions de genre).*

*J'espère sincèrement que ce cadre référentiel permettra désormais une meilleure planification, une coordination plus efficiente et un suivi-évaluation plus rigoureux de toutes les interventions pour un développement durable et équitable de notre pays.*

*Je souhaite vivement que les acteurs de développement puissent trouver ici une source d'inspiration pour une meilleure orientation des interventions susceptibles d'engager durablement un véritable développement basé sur l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des différentes couches sociales au Bénin.*

*Je voudrais particulièrement exprimer la gratitude du Gouvernement du Docteur Thomas Boni YAYI, à l'Ambassade du Royaume de Danemark, à la Coopération Suisse, au PNUD, à l'UNFPA et à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document.*

***Le Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale***



## LISTE DES SIGLES

<b>CAGED</b>	: Centre Africain Genre et Développement.
<b>CEA</b>	: Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique.
<b>CEDEAO</b>	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest.
<b>CEDEF</b>	: Convention des Nations Unies sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes.
<b>CIPD</b>	: Conférence Internationale sur la Population et le Développement.
<b>CNPEEG</b>	: Conseil National de Promotion de l'Equité et l'Egalité du Genre.
<b>CNUED</b>	: Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement.
<b>CPF</b>	: Code des Personnes et de la Famille.
<b>DEPOLIPO</b>	: Déclaration de la Politique de Population du Bénin.
<b>IFD</b>	: Intégration de la Femme au Développement.
<b>IST</b>	: Infection Sexuellement Transmissible.
<b>MGF</b>	: Mutilations Génitales Féminines.
<b>MOS</b>	: Matrice des Orientations Stratégiques
<b>NEPAD</b>	: Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique.
<b>OMD</b>	: Objectifs du Millénaire pour le développement.
<b>ONU</b>	: Organisation des Nations Unies.
<b>OSC</b>	: Organisation de la Société Civile.
<b>OSD</b>	: Orientations Stratégiques de Développement.
<b>PDC</b>	: Plan de Développement Communal.
<b>PDDE</b>	: Programme Décennal de Développement de l'Education.
<b>PNAEAB</b>	: Politique Nationale d'Alphabétisation et d'Education des Adultes au Bénin.
<b>PNPF</b>	: Politique Nationale de Promotion de la Femme.
<b>PNPG</b>	: Politique Nationale de Promotion du Genre.
<b>PPFR</b>	: Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural.
<b>PTF</b>	: Partenaire Technique et Financier.
<b>RGPH</b>	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat.
<b>SCRIP</b>	: Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté.
<b>SIDA</b>	: Syndrome d'Immuno Déficience Acquise.
<b>VIH</b>	: Virus de l'Immunodéficience Humaine.



## I - INTRODUCTION

Dans toutes les sociétés, les différences entre les hommes et les femmes sont manifestes, qu'il s'agisse de leurs rôles respectifs, des possibilités qui leur sont offertes dans le domaine de l'éducation, de l'emploi ou de l'accès aux ressources économiques et au pouvoir de décision. Aussi, la participation des uns et des autres aux affaires politiques et économiques est inégalement répartie et a débouché sur des disparités, au détriment des femmes qui bénéficient peu des avantages du développement économique et social.

Au cours des dernières décennies, les militants et militantes de la défense des droits des femmes ont attiré l'attention de l'humanité sur ces inégalités et ont insisté sur la nécessité d'y remédier dans la formulation des politiques et des programmes. D'une attention exclusivement focalisée sur les préoccupations de la femme, la vision s'est élargie à la société dans son intégralité et aux rapports entre les hommes et les femmes, développant une nouvelle approche dite "genre et développement".

La République du Bénin a connu au cours de la dernière décennie un contexte global favorable à la promotion de la femme. D'importantes études et enquêtes réalisées sur la population béninoise ont montré que les disparités entre les hommes et les femmes persistent en matière d'accès aux facteurs de production et aux services sociaux de base, malgré l'existence d'une Politique Nationale de Promotion de la Femme opérationnalisée à travers un Plan d'Actions Multisectoriel.

Pour corriger cette situation défavorable au processus de développement dans lequel le pays s'est engagé, le Gouvernement a décidé de se doter d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG). A cet effet, experts, acteurs des ministères sectoriels, organisations non gouvernementales ou de la société civile et communautés à la base ont été mobilisés pour l'élaboration de ce document de Politique Nationale de Promotion du Genre qui servira de cadre référentiel aux stratégies ou actions destinées à réduire, voire éliminer, les disparités entre les hommes et les femmes d'ici 2025.

Pour réaliser ce document, il a été procédé à une analyse du contexte, puis à un état des lieux sur les inégalités de genre. Ce qui a permis d'identifier les atouts (forces ou opportunités) et les contraintes (difficultés ou menaces) à la promotion du genre. De ces derniers, des orientations et des objectifs stratégiques ont été déduits. En cohérence avec les objectifs stratégiques, des résultats ont été formulés ainsi que des indicateurs de performances. Sur la base des éléments issus de la logique d'intervention, la déclaration de Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin a été élaborée et des mesures de mise en œuvre ont été définies pour une opérationnalisation efficace de la PNPG.





Groupement de femmes rurales au travail

# CONTEXTE ET JUSTIFICATION

## II - CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Pays d'Afrique de l'Ouest situé entre le Nigeria à l'Est, le Togo et le Burkina Faso à l'Ouest, le Niger au Nord et l'Océan Atlantique au Sud, le Bénin a une superficie de 114 763 Km<sup>2</sup> et une population de 6 769 914 habitants dont 51,3% de femmes, selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitation (RGPH) de 2002. On y dénombre différents groupes socioculturels et plus d'une soixantaine d'ethnies avec des pratiques socioreligieuses multiples et variées (chrétiennes, islamiques et animistes). L'appartenance à chacun de ces groupes confère une spécificité dans les rapports entre homme et femme. Mais, la structure sociale est généralement patriarcale. Celle-ci est à la base des relations sociales et de pouvoir inégales instituées entre les sexes dans l'ensemble des groupes socioculturels du pays<sup>1</sup>.

La population du pays vit, en majorité, dans des conditions de pauvreté extrême, ce qui compromet les changements remarquables des normes socioculturelles traditionnelles, notamment les rapports de genre. Le niveau de fécondité demeure parmi les plus élevés du monde : il est de 5,6 enfants par femme selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2002 et n'a significativement pas changé. Ce taux élevé de fécondité s'explique par cette pauvreté qui demeure très importante dans toutes les régions et dans toutes les communautés du pays<sup>2</sup>.

En effet, cette fécondité élevée est la résultante de la survivance des rapports homme/femme traditionnellement institués ou valorisés<sup>3</sup>, notamment en matière de procréation<sup>4</sup> et d'accès aux ressources ou au revenu. En conséquence, la lutte contre la pauvreté est une priorité stratégique de la politique du gouvernement béninois et de la communauté internationale pour l'atteinte des objectifs de développement. Dans ce cadre, plusieurs rencontres internationales ou africaines ont été organisées, des conventions ont été élaborées et ratifiées par de nombreux pays, et enfin, de nombreux programmes/projets ont été initiés et mis en œuvre.

Au plan international, on note la Charte des Nations Unies de 1945 qui donne le droit de vote aux femmes et l'engagement de l'Organisation des Nations Unies (ONU) depuis 1946 dans la promotion d'un cadre favorable à un développement qui génère, de façon équitable, des bénéfices aussi bien pour l'homme que pour la femme.

<sup>1</sup> Amadou Sanni M., 2001 – « Changements des formes d'union et communication au sein du couple en matière de planification familiale », Colloque Genre et Développement, Abidjan, juillet 2001.

<sup>2</sup> Cf. Vodounou et Ahovery, 2003 – « Pauvreté et fécondité au Bénin », dans INSAE, 2003 : Etude sur les disparités régionales de la mortalité maternelle et Infantile au Bénin, p.185-209

<sup>3</sup> Théorie féministe de la transition de la fécondité dans (Piché et Poirier, 1995) : les approches institutionnelles de la fécondité et diverses contributions empiriques dans des contextes de pays en développement comme le Bénin (exemple : Lipton, 1996 ; scheneider et scheneider, 1995)

<sup>4</sup> Mariages féminins précoces et/ou forcés, rapports conjugaux déséquilibrés, planification familiale moderne peu courante ou non accessible socialement aux femmes, etc. (Amadou Sanni M. – 2001, op. Cit.)

Cet engagement est suivi par la proclamation à Mexico (Mexique) en 1975 de la Première Décennie des Nations Unies pour la Femme (1976-1985) qui a favorisé l'émergence d'un consensus international sur la nécessité de « l'intégration de la femme au développement économique ».

Par ailleurs, la 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 et ratifiée par de nombreux pays, la Conférence mondiale de juillet 1985 à Nairobi (Kenya) pour évaluer les résultats de la Première Décennie de la Femme décidée à Mexico en 1975, la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD) tenue au Caire (Egypte) en 1994, la Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED) de 1995, le Sommet Mondial sur le Développement Social tenu à Copenhague en juillet 1995, la Conférence de Beijing sur la femme en septembre 1995 et celle de New York en juin 2000 pour l'évaluation du Plan d'Actions de Beijing, constituent des manifestations vivantes de l'engagement international à l'intégration du genre dans les politiques économiques et sociales de développement.

En effet, ces rencontres internationales ont mis l'accent sur la nécessité des politiques et programmes sensibles au genre et sur les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes dans leur relation avec les hommes. Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD), la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et divers mécanismes institutionnels de promotion de la femme tels que le Centre Africain Genre et Développement (CAGED) de la Commission Economique des nations Unies pour l'Afrique (CEA) et le Centre Genre de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) sont des indications de cet engagement international pour la promotion du genre.

Le Bénin a adhéré aux recommandations de l'ensemble des conférences africaines et des Nations Unies ; il a ratifié les Conventions qui en sont issues. La question de l'équité et de l'égalité homme/femme est ainsi devenue une préoccupation politique dans le pays depuis plus de trois décennies. La Loi Fondamentale du 26 Août 1977 de la République Populaire du Bénin note clairement l'égalité homme/femme dans son article 124. L'article 26 de la Constitution du Bénin du 11 décembre 1990 réitère cette égalité homme/femme tant sur les plans politique et social, que sur le plan économique. Depuis lors, toutes les orientations stratégiques de développement dans le pays intègrent le genre pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Plusieurs Politiques globales ou sectorielles favorables, soit à la promotion de la femme, soit à la promotion du genre, ont été élaborées et adoptées. Il s'agit de la

Déclaration de la Politique de Population du Bénin (1996), de la Politique de promotion de la Femme (2001), de la Politique de Promotion de l'Alphabétisation (2001), de la Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural (2001), de la Politique de l'Education et de la Formation des filles (2007), etc.

Pour opérationnaliser la Politique Nationale de Promotion de la Femme, le Bénin s'est doté en 2002, d'un Plan Multisectoriel d'Actions pour la période 2002-2006. La mise en œuvre de ce Plan a révélé plusieurs facteurs de blocages que sont : (i) la faiblesse de la coordination et l'inexistence d'un mécanisme opérationnel de suivi/évaluation, (ii) le caractère sexospécifique des politiques élaborées non favorables à une éradication durable des inégalités de genre dans les sociétés béninoises. Face à cette situation, le gouvernement du Bénin a décidé de se doter d'une Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) pour corriger les déséquilibres des rapports de genre. Cette politique permettra de supprimer les comportements et pratiques discriminatoires, d'améliorer de façon significative le statut de la femme, en offrant aux deux sexes les mêmes opportunités ou chances telles que prévues par les Orientations Stratégiques de Développement (OSD) 2006-2011. Ces orientations visent concrètement la promotion de l'éducation et de la formation de la femme, la valorisation du travail de la femme et des cultures ou traditions favorables à son épanouissement, la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation économique féminine<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Par l'amélioration du code foncier, susceptible de favoriser l'accès des femmes, surtout les pauvres, à la terre, à la micro finance, à l'alphabétisation fonctionnelle et à la formation en gestion comme mesure d'accompagnement du micro crédit.





Vue des participants à un atelier national d'élaboration de la Politique Nationale de Promotion du Genre

# PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA PNPG

### 3-1 Démarche méthodologique

La démarche méthodologique utilisée pour élaborer la PNPG a été essentiellement fondée sur le Modèle Intégré d'Organisation (MIO). Elle comporte plusieurs étapes qui se présentent comme ci-après.

#### □ *La phase préparatoire.*

Au cours de cette phase, il a été question de préciser de commun accord (équipe de consultants, commanditaire et partenaires techniques et financiers) l'orientation concrète de la mission notamment en ce qui concerne les attentes et des résultats. Aussi, la méthodologie de travail a-t-elle été harmonisée entre toutes les parties prenantes de la mission. Par ailleurs, après l'harmonisation de la démarche méthodologique, les aspects liés à la collecte des données et informations ont été discutés et arrêtés en fonction de l'orientation donnée à la méthodologie (par exemple, les structures à rencontrer pour la collecte des données, les personnes à contacter et à sonder/interroger, l'échantillonnage, etc.). Enfin, des guides d'entretien et de collecte des données ont été élaborés et validés par le comité de référence. Ces guides d'entretien et de collecte qui ont essentiellement intégré une approche à la fois quantitative et qualitative ont été réajustés après les premiers tests.

#### □ *La phase d'investigation diagnostique et d'élaboration de l'état des lieux sur les inégalités genre dans tous les secteurs de développement et dans les communes au Bénin.*

Cette phase a comporté deux sous-étapes :

- (i) la collecte des données à travers, une revue documentaire d'une part et, des focus group dans les communes et auprès des communautés à la base d'autre part,*
- (ii) l'élaboration d'un état des lieux sur les inégalités genre au Bénin. Les guides de collecte des données et informations ont été conçus sur la base des éléments internes et externes du Modèle Intégré d'Organisation (MIO), à partir desquels, les facteurs internes (forces et faiblesses) et externes (opportunités et menaces) en matière de genre ont été identifiés.*

#### *(i) La collecte des données.*

*La revue documentaire.* Pour ce qui est de la revue documentaire, les documents existants sur la problématique de la femme (conventions, chartes, accords, documents de politique, plan d'actions, programmes et projets, autres documents et rapports pertinents...), ont été analysés à la lumière d'une grille par une équipe de trois assistants.



Cette grille porte sur les aspects suivants :

- (a) *les principales inégalités dans les rapports hommes et femmes,*
- (b) *les principales causes de ces inégalités,*
- (c) *les mécanismes (ou les approches de solutions) mis en place pour y remédier,*
- (d) *les recommandations nécessaires pour que les inégalités constatées soient rétablies,*
- (e) *les faiblesses du système de promotion du genre,*
- (f) *les forces du système de promotion du genre,*
- (g) *les opportunités du système de promotion du genre et enfin,*
- (h) *les menaces du système de promotion du genre.*

***Les entretiens de groupes auprès des communautés à la base dans les communes.***

En ce qui concerne la collecte des données sur le terrain, elle a comporté trois (03) sous-étapes à savoir :

- (i) *l'élaboration de guides d'entretiens avec les différents acteurs,*
- (ii) *la formation des chargés d'étude (enquêteurs) sur les outils de collecte de données,*
- (iii) *la collecte de données proprement dite.*

Les guides d'entretiens élaborés portent sur les aspects ci-après : statut et rôles différentiels de genre, perception du genre, conditions d'amélioration des rapports de genre pour le bien-être de la population. De façon spécifique, les paramètres visés sont :

- (i) *accessibilité aux ressources foncières,*
- (ii) *division/répartition des tâches (ou du travail) et accessibilité à l'emploi,*
- (iii) *accessibilité aux soins de santé,*
- (iv) *scolarisation/éducation des enfants,*
- (v) *mariage/choix du conjoint,*
- (vi) *sexualité,*
- (vii) *contraception/planning familial,*
- (viii) *exercice de pouvoir de décision.*

Pour ce qui est de la formation, l'objectif a été de familiariser les enquêteurs (dont la liste se trouve en annexe 2) à la manipulation des outils de collecte des informations dans les communes. Les différents guides d'entretien ont été adressés à chacun des cinq (5) groupes cibles sélectionnés selon les catégories socioprofessionnelles. Il s'agit des groupes des hommes adultes, des femmes adultes, des jeunes, des religieux et des chefs traditionnels. L'enquête étant essentiellement qualitative, les entretiens ont eu lieu en focus group de cinq (5) à douze (12) personnes au niveau de chaque catégorie socioprofessionnelle.

La sélection des participants au focus a été facilitée par des personnes ressources des services déconcentrés (confère liste en annexe 2) du Ministère en charge de la promotion du genre. L'intérêt de la technique de focus group a été d'abord de croiser les appréhensions de différentes classes sociales issues de divers milieux et localités du terroir communal sur des inégalités de genre, ensuite de confronter des points de vue des individus à l'intérieur des focus group. Tout ceci a permis d'aboutir à des positions partagées (consensus entre les participants) et de réduire les biais liés aux déclarations individuelles.

En ce qui concerne l'opération de collecte de données proprement dite, elle a été réalisée dans vingt trois (23) communes, dont Cotonou pour le département du Littoral et deux (2) communes pour chacun des onze (11) autres départements. Toutefois, deux zones ont été ciblées dans Cotonou. Par conséquent vingt quatre (24) localités ont donc été sillonnées par les vingt cinq (25) enquêteurs retenus pour la mission et qui ont évolué par binôme, sauf pour le département du Borgou où ils étaient trois. Les rencontres avec les cinq (5) focus group ont pris en moyenne deux journées et demie par commune. Sur le terrain, les enquêteurs ont été appuyés par trois (3) équipes de deux (2) superviseurs régionaux (voir liste en annexe 2). Ces derniers ont donc sillonné par paire quatre (4) départements par région.

### *(ii) L'élaboration de l'état des lieux sur les inégalités genre au Bénin.*

Les informations collectées à travers la revue documentaire et les entretiens par focus group ont été dépouillées et synthétisées, ce qui a permis de dégager les grandes tendances des inégalités de genre. Par ailleurs, les informations collectées au niveau des communes ont été dépouillées et synthétisées par commune. Ensuite, six (6) ateliers départementaux ont été organisés pour amender, compléter et valider les informations synthétisées au niveau de chacune des six régions. Ont pris part à ces ateliers départementaux, des personnes ressources des services déconcentrés et décentralisés, des représentants des organisations de la société civile (OSC), des représentants religieux et autorités traditionnelles, de mêmes que des Partenaires Techniques et financiers (PTF). A l'instar de la revue documentaire, les grandes tendances sur les inégalités de genre ont été dégagées à partir des informations collectées sur le terrain.

Les données ainsi collectées, dépouillées et synthétisées (revue documentaire et entretiens par focus group) ont été traitées et analysées suivant la méthode SWOT<sup>6</sup>,

---

<sup>6</sup> Strengths, Weakness, Opportunities and Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces).

ce qui a permis de mettre en relief, les facteurs internes et externes qui, d'un côté, bloquent l'intégration du genre dans le processus de développement en général, et qui, d'un autre côté, la favorisent.

A partir de cette analyse, un document de l'état des lieux sur les inégalités de genre aux plans juridique, économique, social, culturel et éducationnel dans tous les secteurs de développement au Bénin a été élaboré.

□ **La phase d'investigation stratégique.** Au cours de cette phase, deux ateliers de planification stratégique ont été organisés. Le premier atelier a permis de valider les résultats de l'état des lieux sur les inégalités de genre au Bénin. Ensuite, les participants, à partir des résultats de l'état des lieux, ont identifié et priorisé de façon consensuelle<sup>7</sup>, les facteurs internes (faiblesses et forces) et externes (opportunités et menaces), avec l'appui et sous l'expertise des consultants. A cet effet, les éléments du MIO ont été essentiellement utilisés. Enfin, ces différents facteurs ont été combinés, ce qui a permis d'élaborer des orientations stratégiques à partir de la Matrice des Orientations Stratégiques (MOS). A partir de ces orientations stratégiques, des stratégies pour la Promotion du Genre au Bénin ont été élaborées. Le deuxième atelier de planification stratégique a été l'occasion pour les différents acteurs réunis de formuler (en grandes lignes) les objectifs attendus à moyen et long terme. En d'autres termes, les stratégies formulées ont été traduites en des objectifs stratégiques (ou objectifs spécifiques) qui seront atteints à moyen et long terme. Par conséquent, les résultats qui permettraient d'atteindre les objectifs stratégiques (ou objectifs spécifiques) visés ont été formulés et les indicateurs de mesure y afférents, également formulés.

□ **L'élaboration du document provisoire de Politique Nationale de Promotion du Genre.** Sur la base des résultats obtenus au cours des deux ateliers de planification stratégique, notamment l'état des lieux validé, les stratégies de Promotion du Genre élaborées, ainsi que les objectifs stratégiques (ou objectifs spécifiques), les résultats et indicateurs visés à moyen et long terme formulés, les experts ont élaboré un document provisoire de Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. Ce dernier a été soumis à un comité de lecture qui a fait des amendements en vue de l'élaboration de la version soumise à la validation.

□ **La validation et la finalisation du document de Politique Nationale de Promotion du Genre.** Un atelier de validation du document provisoire de Politique Nationale de Promotion du Genre a été organisé. Les acteurs impliqués dans le processus d'intégration du genre au développement ont apporté au cours de cet atelier, leurs observations et surtout leurs contributions en vue de l'amélioration de la qualité dudit document.

---

<sup>7</sup>L'approbation de ces facteurs hiérarchisés constitue une étape déterminante pour la suite car, de la qualité de ces facteurs dépend, entre autres, la qualité des orientations qui seront développées.

Cet atelier a permis aux uns et aux autres d'échanger et d'harmoniser leurs points de vue sur la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG).

## 3-2 Structuration du document de Politique

L'objectif global de la mission est d'appuyer le Gouvernement à travers le Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale à se doter d'un document de Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin.

Cet objectif global est décliné en trois objectifs spécifiques à savoir :

- (i) procéder à l'analyse de la situation des rapports de genre dans tous les secteurs de développement, ainsi que dans les communes et aux plans juridique, économique, social et éducationnel,*
- (ii) faciliter et appuyer l'identification des axes prioritaires des intérêts stratégiques et besoins pratiques des hommes et des femmes à travers des orientations stratégiques pertinentes,*
- (iii) élaborer, en concertation avec les acteurs et les partenaires impliqués dans le processus d'intégration du genre au développement, un document de Politique Nationale de Promotion du Genre qui indique clairement un mécanisme adéquat de mise en œuvre et de suivi-évaluation de ladite Politique.*

Ainsi, au terme de cette mission, et en conformité avec les objectifs spécifiques ci-dessus indiqués, les résultats attendus se présentent comme suit :

- (i) un document d'état des lieux des rapports de genre dans tous les secteurs de développement, ainsi que dans les communes du Bénin est élaboré et,*
- (ii) un document final de Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin est élaboré et comporte :*
  - (a) les axes prioritaires des intérêts stratégiques et besoins pratiques des hommes et des femmes, traduits en résultats et indicateurs et qui seront opérationnalisés en programmes et projets et,*
  - (b) un mécanisme de mise en œuvre et de Suivi-évaluation est élaboré.*

## 3-3 Expertise utilisée

Commanditée par le Ministère de la Famille et de la Solidarité Nationale, la mission d'élaboration de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin a été réalisée par une équipe de deux Consultants indépendants :

- (i) Dr David Godonou HOUINSA, Ph. D., sociologue, spécialiste en planification stratégique et opérationnelle, en vision stratégique genre et développement, chef de mission, et,*
- (ii) Dr Mouftaou AMADOU SANNI, Ph. D., démographe, spécialiste en genre, population et développement.*

Le consultant principal, chef de mission a eu la charge *de la coordination des travaux de la mission, de la conception de la démarche méthodologique, de la gestion des ateliers de planification stratégique et de la rédaction des déterminants de la promotion du genre, de la déclaration de la PNPG et des Mesures de mise en œuvre. Quant au second consultant, il a eu la charge de l'élaboration des outils de collecte des données, de la formation des enquêteurs, de la gestion des ateliers départementaux, de la production des rapports de l'étude diagnostic, puis, de la rédaction du contexte/justification et de l'état des lieux sur les inégalités de genre au Bénin.*

La mission a également bénéficié de la contribution technique de plusieurs personnes ressources provenant des services de l'Administration Publique, des institutions partenaires impliqués dans la promotion du genre au Bénin, des organisations de la société civile, ainsi que de celle des communautés à la base à l'occasion des ateliers départementaux et nationaux.

Enfin, l'élaboration de la PNPG a été soutenue aux plans technique et financier par la Coopération Danoise, la Coopération Suisse, le Programme des Nations Unies pour le Développement et le Fonds des Nations Unies pour la Population.



Les parties prenantes à un atelier national d'élaboration de la Politique Nationale de Promotion du Genre





Vue d'écolières et d'écoliers dans une salle de classe

# ETAT DES LIEUX SUR LES INEGALITES DE GENRE AU BENIN

**A**u Bénin, les pratiques et le droit coutumier reposent sur des déterminations culturelles qui accordent des statuts et rôles différenciés selon le sexe<sup>8</sup>. Le statut et le rôle de chaque individu, ses rapports avec les autres ainsi que les opportunités qui lui sont offertes dans sa vie sont fonction de son sexe. Cette ségrégation traditionnelle des rôles sociaux et économiques selon le sexe compromet de nos jours l'atteinte des objectifs de développement et constitue une des principales questions de genre et développement dans le pays. Bien que ces normes ou pratiques s'affaiblissent progressivement, de nombreuses inégalités subsistent encore dans les rapports homme/femme. Celles-ci ont été mises en évidence dans un bilan diagnostic national de la situation du genre issu d'une revue de la littérature et d'une étude qualitative nationale de base. Cette étude s'est focalisée, non seulement, sur les écarts de genre tels qu'ils s'observent dans les localités, mais aussi, sur l'accès aux ressources, sur leur contrôle et sur la gestion de leurs bénéfices<sup>9</sup>. Les inégalités identifiées concernent :

- la participation au processus décisionnel ;
- le mariage ;
- l'accès à l'éducation ;
- l'accès à l'emploi et au revenu ;
- l'accès aux soins de santé, y compris la santé de la reproduction ;
- l'accès à la terre ;
- l'accès aux crédits et microcrédits.

### 4-1 Les Constats découlant du bilan diagnostic national

#### 4-1-1 La Participation au processus décisionnel.

Au Bénin, les principes socioculturels concentrent tout le pouvoir de décision dans les mains de l'homme. Ce statut de domination<sup>10</sup> de l'homme sur la femme couvre la quasi-totalité des dimensions de la vie sociale, notamment l'éducation ou la scolarisation des enfants, la santé, la sexualité, la planification familiale, l'exercice d'une activité politique, sociale ou économique, etc.

En matière d'éducation, l'homme décide de l'éducation de l'enfant et de celui qui doit l'assurer. Notamment, dans le contexte traditionnel de circulation des enfants, c'est le père qui décide de la famille d'accueil de l'enfant pour son éducation.

<sup>8</sup> Cf. Amadou Sanni, 2001, op. cit.

<sup>9</sup> Mais dans cette partie, nous ne décrivons pas les aspects relatifs au contrôle et bénéfice. Pour des détails, se référer aux rapports de l'enquête qualitative.

<sup>10</sup> Tant dans la famille ou le ménage que dans la communauté.



Malgré la tendance récente à un consensus à cet effet au sein du couple, la décision du père demeure ultime. De la même façon, la décision de scolariser un enfant demeure masculine. Dans certains départements tels que Ouémé-Plateau, Atacora- Donga et Borgou-Alibori, l'initiative de scolariser la fille vient souvent de la mère. Mais, l'aboutissement de cette initiative requiert l'adhésion du père.

Par ailleurs, si la santé des membres de la famille relève de la co-responsabilité du père et de la mère, la décision quant au type de recours revient généralement au père. Notamment, en dehors des soins infantiles qui relèvent de la responsabilité de la femme, le recours à une forme quelconque de thérapie nécessite l'accord ou le soutien de l'homme à qui revient la décision finale. Ainsi, même si la femme dispose de ressources financières susceptibles de couvrir les dépenses médicales, elle ne peut prendre la responsabilité de faire traiter l'enfant sans le consentement de son mari (cas notamment des départements Ouémé-Plateau, Mono-Couffo, Borgou-Alibori). Toutefois, ces normes sont, de plus en plus, moins contraignantes, notamment dans les foyers urbains ou polygames où les femmes ont tendance à prendre leurs propres décisions en matière de recours thérapeutique pour leur santé ou celle de leurs enfants.

En matière de sexualité, notamment au sein du foyer conjugal, la décision de l'acte sexuel est en général du ressort du mari. La femme a l'obligation de répondre aux besoins sexuels de son mari, alors qu'en retour, elle ne peut exprimer les siens. Le refus de l'acte sexuel par la femme n'est socioculturellement pas admis ; il est assimilé à l'infidélité et conduit à des violences physiques (châtiment corporel) à l'encontre de la femme ou à sa répudiation. Cela justifie parfois le recours à d'autres mariages (polygamie) (cas des localités du Zou-Collines, du Borgou-Alibori). En conséquence, le contrôle des naissances par les femmes est quasi impossible, conduisant à des grossesses répétitives et à des naissances rapprochées ou non désirées. Ainsi, quant au nombre d'enfants à avoir dans le cadre conjugal, la volonté de la femme importe très peu. Celle du mari est primordiale. Une certaine évolution s'observe chez les jeunes qui semblent favorables au consentement mutuel des partenaires à cet effet, bien qu'une tendance des garçons à imposer leurs décisions aux filles soit révélée. Aussi, dans les « foyers modernes » (couples instruits) ou dans les centres urbains et semi-urbains, la vie sexuelle est plus consensuelle et la fécondité est relativement raisonnée pour les couples.

La planification familiale et la pratique contraceptive sont deux dimensions de domination masculine. Dans plusieurs contextes culturels traditionnels, les femmes ne sont pas autorisées à discuter avec leur conjoint de leur sexualité et de leur vie reproductive, en particulier de la planification des naissances (la contraception). Les pratiques dans ce sens demeurent, dans la plupart des ménages, notamment ruraux, où les conjoints communiquent peu sur le sujet.

Le fait pour une femme de suggérer le recours à la contraception dans le cadre d'un mariage ou d'une relation conjugale stable fait toujours penser à l'infidélité ou à d'autres comportements susceptibles de menacer l'harmonie et la stabilité des relations conjugales<sup>11</sup>. Les hommes, pour la plupart, sont souvent réticents à l'usage des méthodes contraceptives ; car, estiment-ils, ces méthodes constituent une porte ouverte à l'infidélité de la femme. Ainsi, la société ne reconnaît pas à la femme le droit de recourir aux méthodes contraceptives sans le consentement du mari : elle risque d'être soupçonnée d'infidèle, bastonnée et renvoyée du domicile conjugal.

Par exemple, dans plusieurs localités (Atlantique-Littoral, Ouémé-Plateau, Mono-Couffo, Zou-Collines), les femmes s'expriment en faveur du planning familial, mais elles sont nombreuses à ne pas pouvoir recourir à la contraception, par crainte des représailles de leur mari. Beaucoup de femmes qui la pratiquent, le font à l'insu du mari qui reste encore réticent en milieu rural. Cette difficulté des femmes à faire usage de la contraception pour planifier les naissances justifie la fréquence des grossesses non désirées, des familles nombreuses et de la pauvreté des ménages. Toutefois, les jeunes ont un accès plus libre à la contraception et restent favorables à son usage.

Enfin, l'engagement d'une femme dans toute activité, qu'elle soit économique, culturelle ou politique, est subordonné à l'autorisation de l'homme. Cette réalité demeure dans les attitudes, les croyances et les perceptions des individus. Elle se traduit aujourd'hui par la faible représentation des femmes dans les institutions de l'Etat et aux postes de responsabilité politique ou administrative. Le pourcentage de femmes au sein du gouvernement depuis le renouveau démocratique, de 1991 à 2007, a fluctué entre 10 et 23%. Quant à la représentation des femmes à l'Assemblée nationale, le tableau n'est pas plus reluisant ; le taux de féminité le plus élevé est de 12,19% (deuxième mandature : 1995-1999)<sup>12</sup>.

Ainsi, ce poids écrasant de l'homme dans le processus décisionnel au foyer, au sein du groupe socioculturel ou dans la communauté, et même dans les grandes instances de décisions, entraîne-t-il, entre autres conséquences, les violations des droits de la femme. Ces violations, de toutes formes, concernent notamment le mariage, la scolarisation, la santé, l'accès à l'emploi et au revenu ou au crédit.

<sup>11</sup> Par exemple, peu de femmes utilisatrices des contraceptifs modernes en parlent avec leur conjoint; seulement 8% selon Donadjè (1992).

<sup>12</sup> Statistiques collectées par le Laboratoire d'Appui au Management et des Etudes Novatrices dans le cadre de la deuxième édition (en cours) du livre Blanc sur la femme béninoise, sous financement de la Fondation Friedrich Ebert.,

### 4-1-2 Mariage

Les inégalités les plus importantes s'observent en matière de nuptialité. Le mariage précoce et/ou forcé ainsi que la polygamie constituent des pratiques strictement associées aux violations des droits des femmes dans les localités béninoises. Si les jeunes filles semblent actuellement plus libres dans le choix de leur conjoint (recul des mariages forcés) dans les milieux urbains, et, si les phénomènes de mariage par échange (cas des localités de l'Atacora Ouest en l'occurrence à Matéri) ou du mariage aumône (chez les musulmans de la Donga) ont beaucoup régressé, la fille demeure écartée quant au choix de son conjoint dans plusieurs autres localités du pays, par exemple, à Nikki dans le Borgou.

Par ailleurs, la polygamie est une pratique encore répandue dans tous les départements du pays.

Le veuvage donne lieu à des traitements différents selon le sexe. La veuve est en effet astreinte à une longue période d'internement avec des contraintes nuisibles à sa santé (interdiction de se laver, de se peigner, d'avoir des relations sexuelles avant les cérémonies, etc.) accompagnées de rituels-suppliques. Le veuf est quant à lui, soumis à une courte période de veuvage. Dans certaines localités (par exemple à Zagnanado), il lui est même recommandé, avant l'enterrement de son épouse défunte, de passer la nuit avec une autre femme, afin d'éloigner l'âme de la défunte.

Dans certains départements (Atlantique, Ouémé-Plateau, Mono-Couffo, Zou-Collines, Atacora-Donga) ainsi que chez les Peulh, la pratique du lévirat a encore cours, notamment pour les veuves relativement jeunes. Le motif est l'éducation et l'épanouissement des orphelins.

Ces inégalités ont des conséquences néfastes tant sur les femmes que sur leur entourage (enfants et foyer). Elles conduisent à la prostitution et au développement du concubinage, à l'accroissement des familles de grandes tailles, à la démission des parents (notamment des pères) face à l'éducation des enfants (fort taux de scolarisation et déscolarisation des filles), à la progression des IST/VIH/SIDA, aux mariages précoces et/ou forcés avec des taux élevés de mortalité maternelle et infantile, au développement des familles monoparentales tant dans les villes que dans les campagnes.

### 4-1-3 Accès à la scolarisation

La scolarisation est au cœur du développement humain ; c'est pourquoi la scolarisation universelle complète au niveau primaire a été retenue par la communauté internationale et, est devenue un objectif prioritaire du millénaire pour le développement. L'inscription et le maintien de tous les enfants béninois à l'école jusqu'à la fin du primaire se sont, à cet effet imposés comme stratégie fondamentale ayant donné naissance au Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE)

pour tous entre 2006 et 2015. Dans cette optique, plusieurs textes font de la promotion d'une éducation équitable entre filles et garçons un objectif prioritaire, en particulier la Constitution béninoise du 11 décembre 1990 en ses articles 8, 9, 13 et 17. En conséquence, l'enseignement en général, celui primaire en particulier, bénéficie depuis quelques années d'importants investissements qui ont permis une nette amélioration des taux de scolarisation et de maintien des élèves dans le système, particulièrement, dans les zones ou localités ciblées par les interventions. Malgré cela, des disparités sont toujours notées et sont relatives à la répartition inégale des effectifs scolaires dans les différentes régions ou localités du pays, et, surtout, des écarts entre le taux de scolarisation des filles et celui des garçons, l'existence d'un nombre important d'enfants scolarisables non scolarisés et la faible rétention du système éducatif, notamment celles des filles ainsi que l'indique les statistiques ci-après :

- *sur la période de 1960 à 1971, le taux de scolarisation est de 36% pour les garçons et 18% pour les filles, soit un écart de 18 points ;*
- *en 1972, il est passé à 44% pour les garçons et 23% pour les filles, avec un écart de 21 points ;*
- *l'écart était de 30 points en 1986, avec un pourcentage de 74,5% pour les garçons et 42% pour les filles ;*
- *avec l'avènement du renouveau démocratique, et les programmes et stratégies mis en place, ces différents taux ont quelque peu évolué en faveur des filles. Ainsi en 1990, il était de 36% pour les filles et 62% pour les garçons ; en 1996, il est de 52% pour les filles contre 85% pour les garçons, 78% et 110% en 2002, 82% et 114% en 2003, 84% et 108% en 2004 et 83% et 104% en 2005. En 2007, l'écart fille/garçon est passé à 12,16 points avec un taux brut de scolarisation des filles de 92,17% et des garçons de 104,33%<sup>13</sup>.*

Ainsi, des écarts persistent quant à l'accès à la scolarisation et s'établissent à 19% en 2004-2005. L'analyse situationnelle selon le genre permet de cerner les rapports sociaux qui justifient ces écarts persistants. Ils sont relatifs à la décision en matière de scolarisation des enfants décrite plus haut et aux préférences selon le sexe. Au Bénin, on continue de penser que ce sont les garçons qui "garderont la maison" et que le bien-être futur d'une famille dépendra beaucoup plus de l'avenir des garçons. Une réticence à la scolarisation des filles s'observe dans plusieurs localités, car, estime-t-on, les filles finissent souvent par abandonner l'école pour se marier et/ou procréer.

<sup>13</sup> Service de Statistique et de gestion de l'information (SSGI) DPP/MEPS.

Aussi, ont-elles de faibles chances de faire aboutir leur scolarité pour diverses raisons : harcèlement sexuel, insuffisance de soutien financier des parents, grossesses précoces et/ou non désirées, mariages précoces, poids écrasant des travaux domestiques, etc. Une autre manifestation des disparités de genre en matière de scolarisation concerne la performance scolaire. Les écarts entre filles et garçons sont *relativement importants*. *En 2004-2005, alors que l'écart entre garçons et filles est 19% en matière d'accès au système éducatif, il est de 25% pour l'accès au CM2, indiquant une déperdition scolaire féminine plus importante*. Elle se caractérise par : des abandons scolaires par les filles suite à de nombreuses absences au cours ou aux examens de contrôle continu des connaissances (cas dans les départements du Mono-Couffo), des retraits de jeunes filles de l'école pour l'aide domestique, ou pour des mariages forcés ou précoces, ou à cause des grossesses inattendues, ou pour être placées auprès d'une autre famille, lointaine ou proche, ou pour aller travailler, etc. (cas des départements de l'Atacora-Donga et du Borgou-Alibori).

Les défis à relever concernent la stimulation plus adéquate de la demande scolaire. A cet effet, il urge d'exploiter convenablement l'analyse genre de la situation en matière de scolarisation pour cibler les priorités d'une planification adéquate. Des efforts importants sont à déployer en matière de construction de salles de classe en matériaux définitifs, de formation et recrutement d'enseignants qualifiés et d'acquisition de matériels didactiques pour accompagner la demande scolaire et favoriser la réalisation durable des objectifs de scolarisation.

#### 4-1-4 Accès à l'emploi et au revenu.

Conséquences des disparités en matière de scolarisation, le travail et la participation à l'économie sont un autre secteur où la discrimination à l'égard des femmes est fortement remarquée au Bénin. L'emploi moderne rémunéré, en particulier dans le secteur privé, est le plus concerné par cette disparité selon le genre. Selon le RGPH 3, les femmes actives sont plus souvent ménagères (plus de 50%). Les causes de ces inégalités d'accès à l'emploi et aux revenus relèvent de la survivance des perceptions, des croyances et pratiques socioculturelles traditionnelles quant aux statuts et rôle des hommes et des femmes dans la société.

Les données collectées lors de l'enquête de diagnostic national confirment cette tendance des statistiques. Elles révèlent que les activités physiques et les activités productives rémunérées ou génératrices de revenu sont, dans la tradition, destinées aux hommes (cultures commerciales, fonctionnariat, artisanat moderne, etc). Par contre, en tant que mères et épouses, les femmes s'occupent du ménage et de ce qui l'entoure : la reproduction, les tâches ménagères, les activités informelles d'auto-emploi (vente de détail, agriculture vivrière, petit commerce, etc.).

Elles interviennent dans l'exploitation de leur mari, au semis et aux récoltes (activités moins physiques et sans revenu). Avec l'autorisation du mari, la femme rurale peut exploiter son propre champ dans certaines régions du pays. Elle a toutefois l'obligation d'aider en premier lieu le mari dans l'exploitation familiale (cas du Borgou-Alibori et du Couffo). La norme socioculturelle qui valorise cette répartition des rôles en matière de travail est résumée par la formule : «Sounou Glégbénu, Gnonou Houessi », qui signifie : l'homme pour les activités extra familiales génératrices de revenu et la femme dans le ménage.

Ces pesanteurs socioculturelles, en influençant la scolarisation, la santé des femmes et de leurs enfants, compromettent leur accès à l'emploi rémunéré, à des responsabilités administratives, politiques et économiques, donc au revenu stable, consistant et durable. La répartition selon le sexe en 2007 montre une fonction publique à dominance masculine 73,23% d'hommes contre 26,77% de femmes<sup>14</sup>. L'écart entre les taux d'activité féminins et masculins est de 9% selon le RGPH3 de 2002 soit 68,3% d'hommes contre 59,7% de femmes. Le recensement des Agents Permanents de l'Etat de 1997 <sup>15</sup> indique que 26,8% étaient des femmes (concentrées dans les ministères sociaux) dont 65,9% dans les catégories C ou D et 47,3% étaient des hommes dans les mêmes catégories. Par ailleurs, 31,3% des femmes étaient dans les catégories A et B, contre 44,3% d'hommes. Enfin, seulement 20% des travailleurs de la catégorie A sont de sexe féminin. Les femmes sont plus fréquemment dans la catégorie D (35,43%) et accèdent moins fréquemment aux revenus plus élevés. Charges sociales (grossesse, maternité, bien-être de la famille, éloignement de conjoints, etc.) et croyances ou perceptions socioculturelles ainsi que faible performance scolaire entravent et limitent l'accès de la femme au poste de responsabilité au cours de sa carrière, en conséquence au revenu élevé durable. Toutefois, on note une amélioration de la situation due aux changements en matière de scolarisation et du contexte social et économique. Ainsi, les femmes se retrouvent actuellement dans presque tous les types d'activités, y compris celles jadis réservées aux hommes. Elles ont tendance à exercer dans des activités économiques extra familiales (commerce), mais dont l'expansion est limitée par la jalousie des maris.

#### 4-1-5 Accès aux soins de santé

Le niveau peu élevé de scolarisation féminine associé au faible pouvoir de décision dans les différents domaines de la vie socioéconomique tels que le recours thérapeutique, la scolarisation ou le placement des enfants, la sexualité et l'utilisation de la contraception, etc. exposent de nombreuses femmes à des grossesses répétitives non planifiées, compromettant non seulement leur santé et celle de leurs

<sup>14</sup> Fichier Unique de Référence (FUR) 2007.

<sup>15</sup> Elaboration du Plan d'action pour l'intégration du genre dans le Programme d'Appui au Secteur Routier (PASR) II, rapport final de septembre 2004

enfants, mais surtout la participation égalitaire aux tâches de développement collectif. De *nombreux cas de grossesses non désirées, avortées volontairement ou non, sont de nos jours enregistrés*<sup>16</sup> et les obligations maternelles compromettent sérieusement la promotion sociopolitique, administrative et économique des femmes.

Aussi, accoucher sans crier est dans les traditions béninoises une des principales vertus recherchées. Aujourd'hui encore, maîtriser la douleur de l'accouchement et accoucher par voie basse demeurent des valeurs fortement ancrées dans la pensée collective. Ainsi, de nombreuses femmes en difficulté lors des accouchements refusent la césarienne, augmentant les risques de mortalité maternelle et/ou infantile. Des pratiques culturelles conduisent également des femmes à des comportements tels que la discrétion absolue au premier trimestre de la grossesse, empêchant de recourir plus tôt aux Consultations Périnatales (CPN). En milieu rural, près de 30% de femmes qui se présentent à la consultation prénatale n'en font qu'une et moins de 10% respectent les 4 CPN avant l'accouchement. Par ailleurs, le respect absolu des interdits et prescriptions alimentaires constitue des exigences sacrées de la grossesse qui privent les femmes d'éléments nutritionnels pendant la grossesse. Une telle pratique favorise la malnutrition qui induit une anémie et des carences en nutriments chez la femme ; ils sont à l'origine de nombreuses complications pendant la grossesse et/ou à l'accouchement. Ces différentes situations conduisent souvent à de graves problèmes de santé, en particulier à des complications obstétricales et compromettent l'atteinte des objectifs de développement en matière de santé de la reproduction. Elles entraînent les taux encore élevés de mortalité maternelle (toujours stagnant autour de 473 pour 100 000 naissances vivantes) et infantiles (encore proche de 1000/00).

Enfin, du fait de sa situation financière peu confortable, en général plus fragile que celle de l'homme, la femme a un accès plus difficile aux soins de santé.

#### 4-1-6 Accès à la terre

L'héritage constitue l'un des principaux moyens d'accès aux ressources foncières au Bénin, notamment au Sud et au Centre du pays. Traditionnellement, ce mode d'accès foncier a été discriminatoire au détriment de la femme. De principe, seul l'homme doit hériter de la terre. Cette pratique d'exclusion de la femme demeure dans de nombreuses familles, malgré la promulgation récente du Code des Personnes et de la Famille. Elle découle de ce qu'une femme est appelée à quitter sa famille d'origine pour rejoindre le foyer conjugal. Sa prise en compte dans la répartition de l'héritage foncier transférerait le droit de contrôle de ce patrimoine à une autre famille (la famille conjugale). Elle se justifie aussi par la tendance traditionnelle à destiner l'homme comme le chef des travaux champêtres (Borgou-Alibori).

---

<sup>14</sup> Fichier Unique de Référence (FUR) 2007.

<sup>15</sup> Elaboration du Plan d'action pour l'intégration du genre dans le Programme d'Appui au Secteur Routier (PASR) II, rapport final de septembre 2004

Dans plusieurs localités du pays, avoir d'enfant(s), notamment du sexe masculin, est le critère de jouissance des biens d'héritage par la femme. Dans l'Alibori par exemple, la femme hérite des biens du mari défunt pour le compte de ses enfants de sexe masculin. Une femme sans enfant ou n'ayant pas eu de garçon est exclue de la jouissance directe de ces biens (Alibori). Dans l'Ouémé, le processus d'héritage permet aux femmes de bénéficier de l'exploitation des portions ou plantations de palmeraie pour subvenir à leurs besoins. Remarquons qu'il est également possible à une femme d'accéder à la terre par voie marchande (cas des départements du Sud et du Zou et des localités urbaines du septentrion).

Ces résultats confirment le rapport national sur les statistiques agricoles. Ces statistiques, différenciées par genre, établissent que de l'ensemble des parcelles acquises par mode sécurisant (héritage, attribution coutumière et achat) seulement 13% appartiennent aux femmes, les 87% appartiennent aux hommes. Par ailleurs, les superficies moyennes des parcelles des femmes sont en général plus petites que celles des hommes : 0,90 ha pour les femmes contre 1,26 ha pour les hommes <sup>17</sup>. Ce principe d'exclusion de la femme de l'héritage subit un relâchement progressif dans les centres urbains ou semi urbains du pays. La question trouve aussi un début de solution avec les testaments. Toutefois, le non respect de ces testaments pose un problème. Souvent, les parents du défunt s'ingèrent souvent dans le processus de succession, en s'appropriant les biens du défunt, privant ainsi la (les) veuve (s) et les enfants de moyens matériels auxquels ils auraient pu accéder grâce aux dispositions testamentaires.

En conséquence, il y a lieu de mettre en place des mécanismes pouvant permettre d'intervenir en faveur des femmes dans les régimes fonciers ruraux. La PFR <sup>18</sup> préconise l'adoption du Code foncier rural qui est devenu une réalité depuis 2007. L'objectif est de garantir aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales et réduire les discriminations à ce sujet. Par ailleurs, il serait intéressant de soutenir la mise en place de crédits fonciers pour l'acquisition des terres par la femme partout où cela est faisable en vue de s'assurer que les femmes rurales, à qui la division traditionnelle du travail selon le genre confère un fort taux d'activités (non valorisées et même non reconnues) dans ce secteur, travaillent dans les meilleures conditions possibles.

#### 4-1-7 Accès au microcrédit

Parmi les activités féminines, le commerce des produits de première nécessité occupe la première place (88,2% selon le RGPH3 de 2002). Les femmes sont dans les circuits de distribution des produits vivriers et manufacturés, les services de restauration et d'habillement conduisant à un taux élevé de dirigeantes d'établissements

<sup>17</sup> Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural, Septembre 2001, p 12.

<sup>18</sup> Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural, Septembre 2001.



de commerce (78,2%) et de restauration (92,6%). Ces femmes bénéficient des services des institutions d'octroi de crédit ou de microcrédit. Toutefois, beaucoup reste à faire pour permettre aux femmes rurales d'accroître les possibilités d'accès à la main d'œuvre, à l'équipement, aux intrants et aux technologies, en somme, au crédit ou au micro crédit.

Les difficultés d'accès au crédit agricole, selon les résultats de l'analyse situationnelle, découlent des difficultés d'accès à la terre. Dans la mesure où l'octroi de crédit agricole est subordonné, entre autres, à la possession d'une superficie de terre exploitable, les femmes sont souvent moins enclines que les hommes à y accéder. C'est pourquoi, la Politique Nationale de Promotion de la Femme dans le secteur agricole et Rural (PPFR) se propose de susciter l'assouplissement des critères de sélection des dossiers de crédits des femmes rurales, notamment au niveau des garanties requises et d'encourager les prêts à moyen et long terme par les femmes rurales. Aussi, convient-il de promouvoir les systèmes adaptés de crédit et sensibiliser les femmes rurales et leurs groupements sur les différentes possibilités existantes.

En définitive, la lutte pour l'équité demeure une question entière au Bénin où les femmes continuent d'être victimes d'inégalités diverses dans l'occupation des responsabilités (politique, administration publique et économique) à cause de leur statut traditionnel qui résiste aux effets des changements socioéconomiques, sociopolitiques et socioculturels. Cette lutte, doit être centrée sur la mutation de certaines normes ou pratiques traditionnelles qui ne répondent plus aux idéaux du millénaire en matière de développement équitable et durable. Les stratégies doivent cibler des actions pouvant conduire à une culture du dialogue au sein des ménages en matière de santé (planification familiale, notamment la contraception efficace), de scolarisation, d'accès à l'emploi et aux revenus, d'accès aux sphères de décisions et enfin d'épanouissement des conjoints.

## 4-2 Les déterminants de la promotion du genre au Bénin

L'analyse des inégalités de genre ci-dessus évoquées a permis d'aboutir aux différents facteurs qui déterminent aussi bien positivement que négativement la promotion du genre au Bénin. Il s'agit des facteurs internes (forces et faiblesses) et externes (opportunités et menaces). En vue de leur combinaison à travers une matrice qui permettrait de formuler des orientations stratégiques, les facteurs internes et externes identifiés ont été hiérarchisés.

### 4-2-1 Les forces

Trois grands pôles déterminent positivement la promotion du genre au Bénin :

- (i) *la volonté politique manifeste de promotion du genre et les dispositifs institutionnels qui en découlent,*
- (ii) *les actes juridiques,*
- (iii) *l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes dans la promotion du genre.*

En effet, depuis la fin des années quatre vingt, les différents gouvernements qui se sont succédés à la tête du Bénin ont fait preuve d'une réelle volonté politique de promotion du genre qui s'est traduite par *l'institutionnalisation du genre dans les documents d'orientation stratégique, l'existence de la Politique Nationale de Promotion de la Femme et son Plan d'Actions Multisectoriel, l'existence de la Politique Nationale de l'Education et de la Formation des filles et enfin, l'existence de mesures favorables à l'autonomisation des femmes (microcrédits, participation aux prises de décisions, renforcement de capacités...).*

Par ailleurs, le Bénin a ratifié plusieurs conventions et a adopté différents textes de lois qui assurent l'égalité des sexes et condamnent toutes formes de discriminations entre les hommes et les femmes.

Enfin, les conditions favorables créées par cette volonté politique manifeste et les actes juridiques ont galvanisé *l'engagement de la société civile dans la promotion du genre et suscité la prise de conscience de plus en plus affichée des femmes pour la promotion du genre.*

### 4-2-2 Les opportunités

*L'environnement juridique extérieur favorable à la promotion du genre tel que les actes des conventions et conférences internationales, ainsi que l'appui technique et financier des partenaires au développement* constituent des opportunités importantes pour la promotion du genre au Bénin.

A ces opportunités, il faut ajouter *le regain d'intérêt sur les questions de droits humains et de genre au plan international, l'existence de structures régionales de promotion du genre et les nouvelles modalités de l'aide.*

### 4-2-3 Les faiblesses

Le contexte institutionnel bien que favorable à la promotion du genre connaît des insuffisances relatives par exemple *à la persistance des pesanteurs socioculturelles,*

*au faible taux de scolarisation et au fort taux de déperdition scolaire des filles, à la faible représentation des femmes dans les sphères de prise de décisions, au fort taux d'analphabétisme des femmes, à la faible prise en compte de l'aspect genre dans les PDC, à la faible implication des hommes dans le processus de promotion du genre, au non fonctionnement du mécanisme institutionnel de prise en compte du genre et, à l'instabilité institutionnelle et la mobilité des cadres.*

De même, *l'insuffisance des ressources financières allouées par le budget national à la promotion du genre ainsi que celle des ressources humaines qualifiées en matière de genre* constituent des faiblesses pour la promotion du genre.

Par ailleurs, malgré les efforts déployés par les gouvernements pour mettre en place des mesures favorisant l'autonomisation des femmes, il est fort remarquable que *la pauvreté est encore plus accentuée chez la femme que chez l'homme*, mais aussi et surtout, *que les femmes, par rapport aux hommes, ont un faible accès aux facteurs de production.*

Enfin, en dépit de l'adoption des conventions et des textes de lois, *il n'existe pas pour la plupart, des décrets d'application*, ce qui justifie leur faible prise en compte dans les juridictions.

#### **4-2-4 Les menaces**

Les principales menaces à la promotion du genre sont de deux ordres :

- (i) la vision macro économique du développement qui se place souvent à l'antipode d'un développement humain et équitable et,*
- (ii) la réduction de l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, ce qui affecte de façon considérable, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions envers les pauvres en général et envers les femmes en particulier.*



La femme rurale, ouvrière et reine de la ruche humaine



Remise du document de Politique Nationale de Promotion du Genre au Chef de l'Etat par le Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale le 09 mars 2009 au Palais de la République

# DECLARATION DE POLITIQUE NATIONALE DE PROMOTION DU GENRE

### 5-1 Les fondements de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin.

La Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin (PNPG) s'inscrit harmonieusement dans la Politique Nationale de développement économique, politique, social et culturel du Bénin dont les principaux piliers sont progressivement mis en place depuis le renouveau démocratique. Ainsi, l'Etat Béninois a pris plusieurs engagements qui constituent les fondements de la Politique Nationale de Promotion du Genre (PNPG) au Bénin. Il s'agit de :

- la Constitution du Bénin qui confère l'égalité en droit à l'homme et à la femme. C'est ainsi que les articles 9 et 26 réaffirment respectivement que « *tout être humain a droit au développement et au plein épanouissement de sa personne* », et que « *l'Etat assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction... de sexes... L'homme et la femme sont égaux en droit...* ». Les dispositions ci-dessus évoquées, portent en elles-mêmes, les fondements de l'égalité de l'homme et de la femme en droit et pour tout ce qui touche à leur développement ;
- la Charte des Nations Unies adoptée en 1945 qui a institué le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 qui a consacré la reconnaissance légale des droits humains ;
- la Conférence de Beijing tenue en septembre 1995 dont la Plateforme d'Action cible douze (12) domaines d'action : femmes et pauvreté, éducation et formation des femmes, femmes et santé, violence à l'égard des femmes, femmes et conflits armés, femmes et économie, femmes et prise de décisions, mécanismes institutionnels, droits fondamentaux des femmes, femmes et environnement, petite fille, femmes et médias ;
- la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discriminations à l'Egard des Femmes (CEDEF). Adoptée par les Nations Unies en décembre 1979 et ratifiée par le Bénin en mars 1992, elle prévoit à travers l'article 2 que « *les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes...* ».

Aussi, l'article 3 de cette Convention préconise-t-il que *« les Etats parties prennent, dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'Homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes »* ;

□ le Protocole additionnel à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits des femmes et ratifié par le Bénin en 2003. Il préconise *« ... l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes... »* indique que *« les Etats signataires de ce Protocole se sont engagés à modifier les schémas et modèles de comportements socioculturels de la femme et de l'homme, par l'éducation du public, par le biais des stratégies d'information, d'éducation et de communication, en vue de parvenir à l'élimination de toutes les pratiques culturelles et traditionnelles néfastes et de toutes autres pratiques fondées sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de l'un ou l'autre sexe, ou sur les rôles stéréotypés de la femme et de l'homme »* ;

□ la loi N° 2002-07 du 24 août 2004 portant Code des Personnes et de la Famille (CPF) qui, en consacrant une nouvelle réforme de la législation en matière des personnes et de la famille, a mis en relief les principes égalitaires qui réduisent sensiblement les discriminations entre homme et femme en mettant l'accent sur l'égalité entre l'homme et la femme ;

□ la loi n° 2007-03 du 16 octobre 2007 portant régime foncier rural en République du Bénin qui garantit *aux femmes de façon explicite le droit à la succession de leurs ascendants ou conjoints sur les terres rurales* ;

□ la Politique Nationale de Promotion de la Femme adoptée le 31 Janvier 2001 qui vise, à travers ses orientations stratégiques, *« l'autonomisation économique de la femme »* et *« l'amélioration et le respect du statut juridique et social de la femme »* ;

□ la Politique Nationale d'Alphabétisation et d'Education des Adultes au Bénin, adoptée en mars 2001 qui a prévu, à travers son troisième objectif spécifique de *« réduire de 50% le taux d'analphabétisme des femmes et des jeunes filles de 2001 à 2010 »* ce qui constitue un facteur important pour la promotion du genre ;

□ la Politique de Promotion de la Femme dans le Secteur Agricole et Rural adoptée en septembre 2001 qui a comme objectif global de *« contribuer à l'amélioration des conditions de vie des ruraux en donnant aux femmes et aux hommes des possibilités égales afin que tous participent au même titre, au processus de développement du Bénin »* ;

- la Politique Nationale de la Jeunesse adoptée en décembre 2002 et qui prend en compte « *l'égalité entre garçon et fille* » ;
- la Déclaration de la Politique de Population du Bénin de juin 2006 qui vise à travers son objectif 9 à « *créer les conditions favorables à une pleine participation des femmes au processus de développement et à la jouissance des fruits qui en découlent* » ;
- la Politique Nationale de l'Education et de la Formation des filles adoptée le 11 avril 2007 qui vise comme objectif global, « *l'élimination des disparités entre les sexes dans l'éducation et la formation au Bénin* » ; ceci constitue, entre autres, un dispositif important pour l'égalité et l'équité entre homme et femme ;
- les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) auxquels le Bénin a adhéré en septembre 2000 et dont le troisième vise à « *promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* » ;
- les Orientations Stratégiques de Développement 2006-2011 adoptées par le Bénin et dont l'une vise à « *renforcer le capital humain pour améliorer la productivité de l'économie nationale* » et dont l'opérationnalisation passe, entre autres, par « *la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes* ». La promotion de cette égalité découle, suivant lesdites orientations de :
  - (i) *la promotion de l'éducation et de la formation de la femme,*
  - (ii) *la valorisation du travail de la femme,*
  - (iii) *la valorisation des cultures et traditions favorables à l'épanouissement de la femme et enfin,*
  - (iv) *l'autonomisation économique de la femme ;*
- la Stratégie de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté (SCR) 2007-2009 qui vise, à travers le renforcement du capital humain, deux objectifs dont « *le renforcement de la protection sociale* » qui passe, entre autres, par « *la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (l'amélioration du code foncier en permettant à la femme d'avoir accès à la terre, la facilitation de l'accès des femmes, surtout les pauvres, à la micro-finance, l'alphabétisation en français fonctionnel et la formation en gestion comme mesure d'accompagnement du microcrédit)* » ;

Au regard de ces engagements, l'Etat Béninois a décidé de se doter d'une Politique Nationale de Promotion du Genre dont les principes d'action rendent clairement compte des lignes directrices des orientations choisies.



## 5-2 Les principes d'action de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin.

Les principes d'action qui guident la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin sont de deux ordres. Ce sont les focus stratégique et opérationnel.

### 5-2-1 Le focus stratégique.

Quatre (04) aspects constituent le focus stratégique de la Politique Nationale de Promotion du Genre. Il s'agit notamment de :

(i) la cohérence avec les orientations stratégiques de développement. Les planifications et programmations stratégiques qui découleront de cette Politique Nationale de Promotion du Genre doivent être en cohérence avec la vision du développement dont le Bénin s'est doté à l'horizon 2025<sup>19</sup> d'une part et, avec les Orientations Stratégiques de Développement d'autre part. Cela signifie que les différents acteurs politiques et sociaux doivent veiller à ce que la vision, ainsi que les Orientations Stratégiques de Développement qui constituent, les principaux piliers du développement de l'ensemble du Bénin, soient toujours élaborées genre sensibles, afin de servir comme un véritable cadre de référence de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin ;

(ii) la vision transversale des questions genre. Les questions liées au genre doivent être traitées dans une vision transversale de planification stratégique qui permette de les intégrer dans toutes les politiques et à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activités humaines. Il en découlerait une prise en compte systématique des aspects genre dans tous les projets et programmes, tant au niveau de la logique d'intervention que dans la budgétisation ;

(iii) la synergie d'actions dans les programmations stratégiques sectorielles. L'atténuation ou la réduction (ou mieux encore l'élimination) des inégalités et ou des déséquilibres genre soulève des questions interdépendantes au niveau de plusieurs secteurs ou domaines d'intervention dont la résolution ne saurait être l'affaire d'un seul Ministère ayant à charge la mise en œuvre opérationnelle de la Politique Nationale de Promotion du Genre. Une complémentarité et une synergie d'action doivent être observées dans tous les secteurs afin d'enclencher simultanément des actions susceptibles d'engendrer les changements souhaités ;

---

<sup>19</sup>Dans les Etudes Nationales de Perspectives à Long Terme (NLTPS), Bénin-2025, le Bénin s'est doté de la vision ci-après : « Le Bénin est en 2025, un pays-phare, un pays bien gouverné, uni et de paix, à économie prospère et compétitive, de rayonnement culturel et de bien-être social ».

(iv) le genre comme un outil de développement. L'élaboration des programmes et projets de développement est généralement précédé d'un diagnostic de la situation qui met en évidence les problèmes auxquels, lesdits projets et programmes doivent apporter de solutions. Lors de ce diagnostic, l'on doit tenir compte des besoins pratiques, des intérêts stratégiques spécifiques des femmes et des hommes et des valeurs endogènes favorables à la promotion du genre. Aussi, les informations à collecter doivent-elles être désagrégées par sexe pour faciliter l'appréciation des écarts entre homme et femme. A cet effet, les outils de collecte de données doivent être élaborés pour prendre en compte la dimension genre. L'inexistence de données désagrégées ou leur non production constituerait un handicap majeur à la prise en compte de l'approche genre dans le processus de planification ;

(v) le genre pour la visibilité des spécificités hommes et femmes. La programmation des actions de développement doit être orientée à partir des écarts qui ressortent de l'analyse désagrégée par sexe. L'exploitation de ces données devra conduire à l'élaboration des stratégies relatives aux besoins spécifiques des hommes ou des femmes.

### 5-2-2 Le focus opérationnel.

La mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin doit être guidée par les principes suivants :

(i) la communication pour un changement de comportement. Pour une meilleure efficacité dans la mise en œuvre des interventions découlant de l'opérationnalisation de la Politique Nationale de Promotion du Genre, une stratégie de communication doit être conçue pour permettre aux différents acteurs de reconnaître que la participation des uns et des autres est essentielle pour le développement durable de la société de demain. Cette stratégie de communication devra être mise en œuvre pour un changement de comportement qui remet en cause les schémas et modèles de comportements socioculturels de la femme et de l'homme fondés sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de l'un ou l'autre sexe, ou sur les rôles stéréotypés de la femme et de l'homme ;

(ii) le renforcement des capacités pour une internalisation du genre. Les différents acteurs doivent être formés pour la maîtrise des outils de planification, en vue de l'intégration du genre dans tous les plans, projets et programmes de développement, ainsi que pour la mise en œuvre des actions qui y sont planifiées ;

(iii) la logique d'intervention de la PNPG doit être le fil conducteur de sa mise en œuvre. L'élaboration et la mise en œuvre des projets, programmes et plans d'actions qui découlent de cette Politique doivent être fondées sur la déclinaison des objectifs

stratégiques et des résultats y afférents, sans occulter la prise en compte des besoins réels exprimés de façon spécifique, soit par région, soit pour combler les inégalités en faveur d'un groupe d'acteurs défavorisés. Aussi, les indicateurs de performances contenus dans le document de Politique doivent-ils servir de référence pour le suivi-évaluation des progrès réalisés ;

(iv) le faire faire, le lobbying/plaidoyer, l'accompagnement et le pilotage/orientation /suivi-évaluation. Pour la mise en œuvre de la Politique de Promotion du Genre, plusieurs acteurs doivent être mobilisés. Au titre de ces acteurs, on aura les structures étatiques, les organisations de la société civile (Associations, Organisations Non Gouvernementales, Groupe de pression...), les communautés à la base, des structures privées et des personnes ressources. Les différents acteurs doivent se sentir complémentaires les uns par rapport aux autres et jouer des rôles spécifiques. A cet effet, les structures étatiques doivent se concentrer dans les rôles de pilotage, d'orientation, de planification et de suivi-évaluation. Par ailleurs, l'Etat et ses démembrements doivent adopter une stratégie de faire faire, en s'appuyant sur les organisations de la société civile, les structures privées et les personnes ressources, sur une base contractuelle. Aussi, l'espace de lobbying et de plaidoyer sera-t-il géré par l'ensemble des acteurs sur une base d'intérêts évidents, sous la coordination d'une plate forme secteur associatif / secteur privé / secteur public. Enfin, les communautés à la base et les catégories sujettes aux inégalités restent comme étant à la fois les bénéficiaires et les vrais acteurs de la Politique ;

(v) la discrimination positive à l'égard de l'homme ou de la femme. La Politique Nationale de Promotion du Genre étant volontairement focalisée sur la discrimination genre positive, les mesures y afférentes doivent viser effectivement l'atteinte, à court et moyen terme, de l'égalité et de l'équité entre homme et femme dans tous les domaines et tous les secteurs de la vie quotidienne.

### ■ 5-3 Le Cadre de Référence Stratégique pour la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin.

#### 5-3-1 La vision de la promotion du genre au Bénin.

La vision de la Promotion du Genre au Bénin, qui découle des fondements politiques, institutionnels et juridiques, ainsi que des principes d'action précédemment indiqués, a été clairement définie. Elle est formulée comme suit :



Présentation du document de Politique Nationale de Promotion du Genre par Son Excellence le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement à l'assistance au Palais de la République le 09 mars 2009

## Vision de la Promotion du Genre au Bénin :

*A l'horizon 2025, le Bénin est un pays où l'égalité et l'équité favorisent la participation des hommes et des femmes aux prises de décisions, l'accès et le contrôle des ressources productives en vue d'un développement humain durable.*

Celle-ci a servi de principal repère pour l'élaboration des orientations stratégiques.

### 5-3-2 Les orientations stratégiques formulées et les stratégies retenues.

Sur la base de l'égalité et de l'équité entre homme et femme dans tous les domaines et sphères d'activités humaines à l'horizon 2025, et suivant les facteurs internes et externes qui influencent le système « Promotion du Genre au Bénin », une Matrice des Orientations Stratégiques a été élaborée. Celle-ci a permis de retenir, au terme des analyses faites par les participants aux deux ateliers de planification stratégique, cinq (05) orientations stratégiques qui ont été ensuite déclinées, suivant le test de cohérence, en stratégies<sup>20</sup> susceptibles de permettre d'atteindre l'objectif de

<sup>20</sup> Les stratégies ainsi formulées ne sont pas des stratégies de mise en œuvre opérationnelle. Par conséquent, elles ne sont pas à confondre avec les stratégies opérationnelles qui sont ici indiquées comme étant les principes de mise en œuvre opérationnelle. Aussi, est-il nécessaire de préciser que ce Document de Politique donnera lieu à des programmes et projets dont la mise en œuvre sera réglementée par des stratégies spécifiques donc opérationnelles.

développement retenu. La déclinaison des stratégies à partir des orientations retenues est indiquée en annexe.

Les stratégies formulées et retenues permettront si elles venaient à être opérationnalisées, d'éliminer systématiquement les principales faiblesses identifiées et qui ont été prises en compte dans l'élaboration de la matrice des orientations stratégiques.

En outre, les autres faiblesses seront éliminées dès lors que les résultats attendus seraient obtenus, étant donné que la formulation des résultats et indicateurs en a tenu compte, autant que faire se peut. Les stratégies retenues sont formulées comme suit :

**Première stratégie** : Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures de prise de décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international).

**Deuxième stratégie** : Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux et internationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme<sup>21</sup> .

**Troisième stratégie** : Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus.

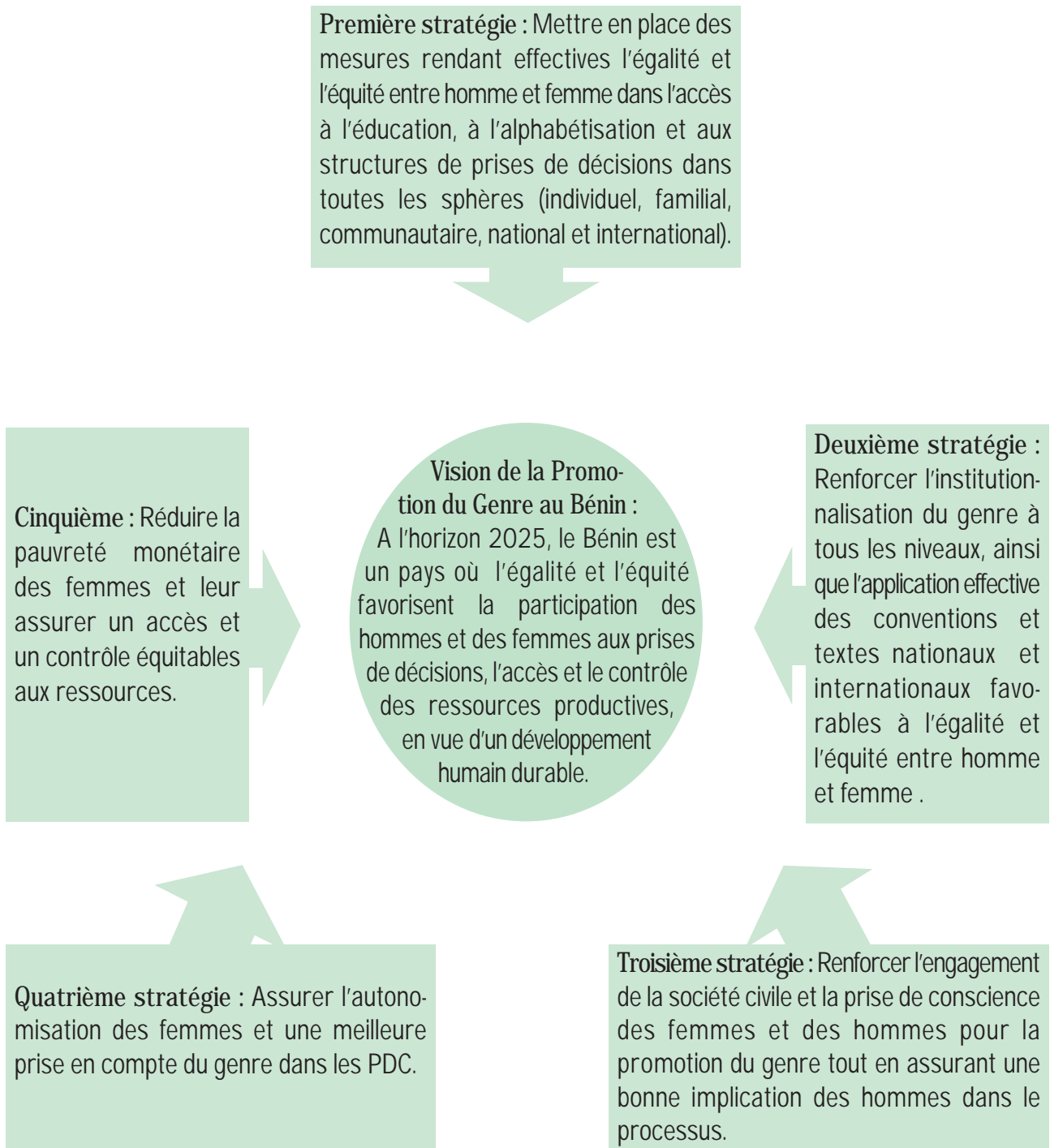
**Quatrième stratégie** : Assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC.

**Cinquième stratégie** : Réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources.

---

<sup>21</sup> Il s'agit de textes qui assurent effectivement l'accès égal de l'homme et de la femme au pouvoir législatif, judiciaire et exécutif.

Schéma 1 : Relation fonctionnelle entre les stratégies formulées et la vision retenue.



## 5-4 Les objectifs visés et les résultats attendus au terme de la mise en œuvre de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin.

### 5-4-1 L'objectif global de la Politique Nationale de Promotion du Genre.

Sur la base des objectifs visés dans les différents documents de cadrage stratégique pour la promotion du genre, et tenant compte des accords internationaux auxquels le Bénin a souscrit en matière d'élimination de toutes les formes de discriminations entre homme et femme, les différents acteurs, au regard des fondements politiques, institutionnels et juridiques, ainsi que des principes d'action précédemment indiqués, ont formulé l'objectif global de Promotion du Genre au Bénin comme ci-après :

#### Objectif Global de la Promotion du Genre au Bénin :

Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.

Une analyse rapprochée des stratégies formulées, en relation avec cet objectif global, a permis de formuler des objectifs stratégiques susceptibles d'assurer l'élimination des inégalités entre homme et femme en vue de l'égalité et l'équité entre les deux sexes pour un développement humain durable au Bénin.

### 5-4-2 Les objectifs stratégiques

A la lumière des stratégies formulées et de l'objectif global visé, et tenant essentiellement compte de la nécessité d'éliminer toutes les faiblesses identifiées lors du diagnostic et de réduire, autant que faire se peut, toutes les menaces, des objectifs stratégiques ont été formulés et se présentent comme indiqués dans le tableau ci-après :

**Tableau I : Objectifs stratégiques en relation avec les orientations stratégiques.**

<p><b>Stratégie 1 :</b> Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre homme et femme dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures de prises de décisions dans toutes les sphères (individuel, familial, communautaire, national et international).</p>	<p><b>Objectif Stratégique 1 .1 :</b> Rendre l'environnement favorable à l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes dans les systèmes d'éducation et de formation formelle et non formelle.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 1 .2 :</b> Développer un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 1 .3 :</b> Promouvoir un environnement favorable à la représentation égale et équitable des hommes et des femmes dans les sphères de prise de décision.</p>
<p><b>Stratégie 2 :</b> Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme<sup>22</sup>.</p>	<p><b>Objectif Stratégique 2 .1 :</b> Renforcer le mécanisme d'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs de développement.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 2 .2 :</b> Mettre en place un dispositif favorable à l'application effective des textes de lois relatifs à la promotion du genre.</p>
<p><b>Stratégie 3 :</b> Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus.</p>	<p><b>Objectif Stratégique 3 .1 :</b> Renforcer la capacité des OSC pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 3 .2 :</b> Développer des actions pour une meilleure conscientisation des hommes et des femmes dans le processus de prise en compte du genre.</p>
<p><b>Stratégie 4 :</b> Assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC.</p>	<p><b>Objectif Stratégique 4 .1 :</b> Améliorer les capacités d'autonomisation des femmes.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 4 .2 :</b> Renforcer les actions relatives à la prise en compte du genre dans les Plans de Développement Communaux.</p>
<p><b>Stratégie 5 :</b> Réduire la pauvreté monétaire des femmes et des hommes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources.</p>	<p><b>Objectif Stratégique 5 .1 :</b> Améliorer les conditions d'accès et de contrôle équitables aux ressources productives.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 5 .2 :</b> Renforcer les capacités des hommes et des femmes à mieux gérer leurs ressources.</p>
	<p><b>Objectif Stratégique 5 .3 :</b> Améliorer le système d'information existant sur les disparités femmes /hommes.</p>

<sup>22</sup> Il s'agit de textes qui assurent effectivement l'accès égal de l'homme et de la femme au pouvoir législatif, judiciaire et exécutif.



### 5-4-3 Les résultats et les indicateurs.

Les résultats, ainsi que les indicateurs de performances, formulés et retenus ci-après, serviront de repères pour la formulation de Plans d'actions, Programmes et Projets susceptibles de permettre d'atteindre l'objectif de développement fixé à savoir : *Réaliser au Bénin d'ici à 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable.*

L'ensemble de ces résultats et indicateurs, en liaison adéquate avec les objectifs stratégiques, constitue le cadre logique de la Politique Nationale de Promotion du Genre au Bénin. Le tableau II ci-après donne les détails de la logique d'intervention.



Photo de famille du Chef de l'Etat avec les membres de la Commission Nationale de mise en place de l'Institut de la Femme installée le 09 mars 2009 au Palais de la République

**Tableau II : La logique d'intervention de la Politique Nationale de Promotion du Genre.**

Résultats	Indicateurs
<i>Objectif Stratégique N°1 de la Stratégie N°1 : Rendre l'environnement favorable à l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes dans les systèmes d'éducation et de formation formelle et non formelle.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°1 (R1.1.1) : Le taux d'accès des enfants à l'école s'est accru.	Indicateur N°1 du R 1.1.1 : Taux d'accès des enfants à l'école primaire accru de 25 % pour les garçons et 40% pour les filles d'ici à 2015.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°1 (R1.1.2) : Le taux de déperdition scolaire des enfants est réduit.	Indicateur N°1 du R 1.1.2 : Taux de déperdition scolaire des enfants réduit de 95% pour les garçons et 95 % au moins pour les filles d'ici à 2015.
Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°1 (R1.1.3) : Le taux d'analphabétisme est réduit.	Indicateur N°1 du Résultat 1.1.3 : Taux d'alphabétisation accru de 30% pour les femmes et de 10% pour les hommes d'ici à 2015.
<i>Objectif Stratégique N°2 de la Stratégie N°1 : Développer un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°1 (R1.2.1) : Un mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et opérationnel.	Indicateur N°1 du R 1.2.1 : Le mécanisme d'information et de communication pour un changement de comportement favorable à la promotion du genre est mis en place et est opérationnel d'ici à 2015.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°1 (R1.2.2) : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives ont adhéré à la promotion du genre.	Indicateur N°1 du R 1.2.2 : Au moins 50% des leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, des autorités politico-administratives formés sur différents aspects d'intégration du genre au développement, participent, dans chaque département, aux actions de promotion du genre d'ici à 2015.
Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°1 (R1.2.3) : Les leaders d'opinion, les chefs religieux et politiques, les autorités politico-administratives sont informés et formés en genre.	Indicateur N°1 du R 1.2.3 : Au moins 30% des leaders d'opinion, de chefs religieux et politiques, d'autorités politico-administratives de chaque département ont été informés et formés sur différents aspects d'intégration du genre au développement d'ici à 2015.
<i>Objectif Stratégique N°3 de la Stratégie N°1 : Promouvoir un environnement favorable à la représentativité égale et équitable des hommes et des femmes dans les sphères de prise de décision.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°1 (R1.3.1) : Les textes de lois et décrets favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués.	Indicateur N°1 du R 1.3.1 : Au moins 50% des textes de lois et décrets d'application favorables à la promotion du genre sont vulgarisés et appliqués d'ici à 2015.

Résultats	Indicateurs
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°1 (R1.3.2) : Le renforcement des capacités des hommes et des femmes est équitablement assuré.	Indicateur N°1 du R 1.3.2 : D'ici à 2015, au moins 50% des hommes et des femmes impliqués dans la promotion du genre ont vu leurs capacités équitablement renforcées en matière de genre.
Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°1 (R1.3.3) : Beaucoup plus de femmes ont accédé aux postes de responsabilité à tous les niveaux.	Indicateur N°1 du R 1.3.3 : D'ici à 2015, au moins 30% des postes de responsabilité au niveau des sphères de prise de décisions sont occupés par les femmes. Indicateur N°2 du R 1.3.3 : D'ici à 2015, au moins 80% des femmes qui occupent des postes de responsabilité participent effectivement aux prises de décisions.
<i>Objectif Stratégique N°1 de la Stratégie N°2 : Renforcer le mécanisme d'institutionnalisation du genre dans tous les secteurs de développement.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°2 (R 2.1.1) : Le cadre institutionnel de promotion du genre mis en place est opérationnel.	Indicateur N°1 du R 2.1.1 : Tous les organes du cadre institutionnel de promotion du genre sont installés d'ici à 2010 dans tous les secteurs et à tous les niveaux.
	Indicateur N°2 du R 2.1.1 : En 2012, 80% des organes respectent au moins à 100% leurs cahiers de charges.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°2 (R 2.1.2) : Les ressources nécessaires (technique, matérielle, financière, humaine) au bon fonctionnement du mécanisme sont disponibles.	Indicateur N°1 du R 2.1.2 : 100% des organes mis en place disposent d'une ligne de crédit suffisant dans le budget général de l'Etat.
	Indicateur N°2 du R 2.1.2 : 75 % des besoins des organes de promotion du genre installés sont satisfaits d'ici à 2010.
<i>Objectif Stratégique N°2 de la Stratégie N°2 : Mettre en place un dispositif favorable à l'application des textes de lois relatifs à la promotion du genre.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°2 (R2.2.1) : les textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes genre sont élaborés/actualisés et appliqués.	Indicateur N°1 du R 2.2.1 : 100 % des textes réglementaires relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont élaborés/actualisés et adoptés d'ici à fin 2009.
	Indicateur N°2 du R 2.2.1 : 100 % des textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont vulgarisés d'ici à 2010.
	Indicateur N°3 du R 2.2.1 : 100 % des textes de loi relatifs à la mise en place et au fonctionnement des organes du genre sont mis en application d'ici à 2010.

Résultats	Indicateurs
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°2 (R2.2.2) : les textes de loi relatifs à la mise en place de la structure faitière de prise en compte du genre sont élaborés et adoptés.	Indicateur N°1 du R 2.2.2 : 100 % des textes de loi relatifs à la mise en place de la structure faitière pour la promotion du genre sont élaborés et adoptés d'ici à 2010.
<i>Objectif Stratégique N°1 de la Stratégie N°3 : Renforcer la capacité des OSC pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°3 (R3.1.1) : un appui (technique, matériel, et financier) est donné aux OSC pour un meilleur engagement dans la promotion du genre.	Indicateur N°1 du R 3.1.1 : D'ici à 2025, 50 % des OSC oeuvrant dans chaque commune dans le domaine du genre sont appuyées.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°3 (R3.1.2) : Un suivi régulier et une évaluation périodique des actions des OSC sont effectués.	Indicateur N°1 du R 3.1.2 : Un suivi trimestriel de chaque OSC est effectué.
	Indicateur N°2 du R 3.1.2 : Une évaluation annuelle des actions de chaque OSC est effectuée.
<i>Objectif Stratégique N°2 de la Stratégie N°3 : Développer des actions pour une meilleure conscientisation des hommes et des femmes dans le processus de prise en compte du genre.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°3 (R3.2.1) : Un programme d'Information, d'Education et de Communication/Communication pour un Changement de Comportement est conçu et mis en œuvre.	Indicateur N°1 du R 3.2.1 : Une séance de sensibilisation grand public est organisée trimestriellement par l'organe genre de chaque commune.
	Indicateur N°2 du R 3.2.1 : D'ici à 2015, 80% des populations sont touchées par des actions de sensibilisation genre.
	Indicateur N°3 du R 3.2.1 : D'ici à 2025, au moins 25% des ménages ont changé de comportement en matière de rapports genre.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°3 (R3.2.2) : Des actions incitatives au changement de comportement favorable à la promotion du genre sont réalisées.	Indicateur N°1 du R 3.2.2 : Un budget annuel est conçu dans chaque ministère et structure de promotion du genre, pour primer les communes les plus méritantes en matière de promotion du genre.
	Indicateur N°2 du R 3.2.2 : Au moins une commune par département, est primée à l'occasion du 8 Mars.
<i>Objectif Stratégique N°1 de la Stratégie N°4 : Améliorer les capacités d'autonomisation des femmes.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°4 (R4.1.1) : L'accès des femmes aux microcrédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	Indicateur N°1 du R 4.1.1 : D'ici à 2025, 90 % des femmes en milieu urbain et 70 % en milieu rural ont accès aux microcrédits adaptés à leurs activités génératrices de revenus.

Résultats	Indicateurs
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°4 (R4.1.1) : L'accès des femmes aux microcrédits adéquats et adaptés et leur gestion sont assurés.	Indicateur N°2 du R 4.1.1 : D'ici à 2025, le montant moyen du crédit alloué aux femmes passe de 100 000 FCFA à 250 000 F CFA.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°4 (R4.1.2) : Le renforcement de capacités des femmes à développer des activités génératrices de revenus novatrices et porteuses est assuré.	Indicateur N°1 du R 4.1.2 : D'ici à 2025, l'écart entre le pourcentage des femmes chefs d'entreprises et des hommes chefs d'entreprises est réduit de 50 %.
	Indicateur N°2 du R 4.1.2 : D'ici à 2025, la présence des femmes dans les filières (karité, acajou, vannerie,...) est améliorée de 50 %.
Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°4 (R4.1.3) : le statut juridique et la participation aux postes de responsabilité des femmes sont améliorés.	Indicateur N°1 du R 4.1.3 : D'ici à 2025, 100 % des textes et conventions internationaux qui ont un décret d'application sont publiés au Journal Officiel (JO) et vulgarisés.
	Indicateur N°2 du R 4.1.3 : D'ici à 2015, 30 % des postes de responsabilité sont occupés par les femmes.
<i>Objectif Stratégique N°2 de la Stratégie N°4 : Renforcer les actions relatives à la prise en compte du genre dans les Plans de Développement Communaux.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°4 (R4.2.1) : L'égal accès des femmes et des hommes à la santé, à l'éducation et à l'emploi dans les communes est assuré.	Indicateur N°1 du R 4.2.1 : D'ici à 2025, l'accès aux services de santé des hommes et des femmes s'est accru de 39 % à 70 %.
	Indicateur N°2 du R 4.2.1 : D'ici à 2025, l'écart entre le taux de scolarisation des filles et des garçons est de 0 point.
	Indicateur N°3 du R 4.2.1 : D'ici à 2025, 50 % des communes sont des pôles de développement où les femmes et les hommes ont un accès égal à l'emploi stable.
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°4 (R4.2.2) : Le renforcement de capacités des élus locaux pour la prise en compte du genre dans les PDC est assuré.	Indicateur N°1 du R 4.2.2 : D'ici à 2025, 70 % des PDC ont pris en compte le genre comme outil de développement

Résultats	Indicateurs
<p>Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°4 (R4.2.3) : L'implication des groupes spécifiques dont celui des femmes dans l'élaboration et l'exécution des PDC est assurée.</p>	<p>Indicateur N°1 du R 4.2.3 : D'ici à 2025, au moins 15 % du budget annuel de chaque commune est alloué aux activités des groupes spécifiques, notamment les femmes.</p>
	<p>Indicateur N°2 du R 4.2.3 : D'ici à 2025, 50 % des concertations relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des PDC impliquent au moins 30 % des femmes.</p>
<p><i>Objectif Stratégique N°1 de la Stratégie N°5 : Améliorer les conditions d'accès et de contrôle équitables aux ressources productives.</i></p>	
<p>Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°5 (R5.1.1) : L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes par l'accès et au contrôle équitable à la terre est assurée.</p>	<p>Indicateur N°1 du R 5.1.1 : D'ici à 2025, 70 % des femmes ont accès à la propriété foncière productive et en assurent le contrôle.</p>
	<p>Indicateur N°2 du R 5.1.1 : D'ici à 2025, 50 % des femmes en milieu rural diversifient leur production en s'investissant dans les filières agricoles porteuses.</p>
<p>Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°1 de la Stratégie N°5 (R5.1.2) : L'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux moyens de production modernes sont assurés.</p>	<p>Indicateur N°1 du R 5.1.2 : D'ici à 2025, le pourcentage des femmes et des hommes ayant accès aux matériels agricoles mécanisés s'est accru de 30 %.</p>
	<p>Indicateur N°2 du R 5.1.2 : D'ici à 2025, le pourcentage des femmes ayant directement accès aux intrants agricoles s'est accru de 50 %.</p>
<p><i>Objectif Stratégique N°2 de la Stratégie N°5 : Renforcer les capacités des hommes et des femmes à mieux gérer leurs ressources.</i></p>	
<p>Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°5 (R5.2.1) : le renforcement de capacités des femmes et des hommes en vue d'une gestion efficiente de leurs ressources est assuré</p>	<p>Indicateur N°1 du R 5.2.1 : d'ici à 2025, 75 % des femmes et hommes sont formés et leurs ressources sont mieux gérées.</p>
<p>Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°5 (R5.2.2) : L'accroissement des revenus des femmes et des hommes est effectif.</p>	<p>Indicateur N°1 du R 5.2.2 : D'ici à 2025, le niveau de pauvreté monétaire des femmes et des hommes est réduit de 50 %.</p>
<p>Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°2 de la Stratégie N°5 (R5.2.3) : Le niveau de satisfaction des besoins fondamentaux spécifiques des hommes et des femmes est amélioré.</p>	<p>Indicateur N°1 du R 5.2.3 : D'ici à 2025, le niveau de pauvreté non monétaire des femmes et des hommes est réduit de 50 %.</p>

Résultats	Indicateurs
<i>Objectif Stratégique N° 3 de la Stratégie N°5 : Améliorer le système d'information existant sur les disparités femme/homme.</i>	
Résultat N°1 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°5 (R5.3.1) : Les données statistiques sur le genre sont vulgarisées.	Indicateur N°1 du R 5.3.1 : D'ici à 2015, les données statistiques désagrégées par sexe sont produites et vulgarisées au moins une fois tous les deux ans par chaque département sectoriel (Ministériel).
Résultat N°2 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°5 (R5.3.2) : Les données statistiques désagrégées par sexe sont disponibles à tous les niveaux.	Indicateur N°1 du R 5.3.2 : Annuaires/ Rapports sur les données statistiques désagrégées par sexe disponibles à tous les niveaux d'ici à 2015.
Résultat N°3 de l'objectif stratégique N°3 de la Stratégie N°5 (R5.3.3) : Les différentes structures productrices de statistiques et les structures en charge du genre sont mises en réseau.	Indicateur N°1 du R 5.3.3 : Un réseau des différentes structures productrices de statistiques et des structures en charge du genre est mis en place d'ici à 2015.



**Le Chef de l'Etat entouré des Représentants Résidents de l'UNFPA et du PNUD, du Ministre d'Etat chargé de la Prospective, du Développement, de l'Evaluation des Politiques Publiques et de la Coordination de l'Action Gouvernementale, de la 1<sup>ère</sup> Dame et du Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale le 09 mars 2009 lors de la célébration de la Journée Internationale de la Femme**





Lors de la caravane du 08 mars 2009, organisée dans le cadre de la célébration de la Journée Internationale de la Femme, toutes les catégories socio-professionnelles se sont mobilisées autour du Chef de l'Etat et du Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale

## MESURES DE MISE EN ŒUVRE

### 6-1 Les mesures institutionnelles

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et efficiente des actions de promotion du genre, il sera mis en place un Cadre Institutionnel approprié. Ce cadre est le *Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG)* qui sera présidé par le *Chef de l'État*.

*Les démembrements du (CNPEEG) sont les suivants :*

- *Le Comité de Pilotage qui est l'organe hiérarchique dépendant du (CNPEEG). Il est placé sous la tutelle du **Ministre en charge du Développement**. Il est animé par un **Secrétariat Exécutif** ;*
- *Le Comité Technique est l'organe d'exécution de la mise en œuvre de la Politique de Promotion du Genre. Placé sous la tutelle du Comité de Pilotage , il est présidé par le **Ministre en charge de la Promotion du Genre**. Le Comité Technique est animé par un **Secrétariat Permanent** qui est assuré par la **Direction Technique** qui a la charge de la promotion du genre. Le Comité Technique est en lien de partenariat horizontal avec :*
  - (i) l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant,*
  - (ii) les Partenaires Techniques et Financiers, les Ministères Techniques, les Organisations de la Société Civile, les Collectivités Décentralisées, les Institutions de recherches et de formation, les Universités, les Syndicats...et,*
  - (iii) les Cellules focales genre des Ministères sectoriels ;*
- *Des Comités Départementaux de promotion du genre présidés par les préfets. Ils sont placés sous la tutelle du Comité Technique de mise en œuvre de la Politique ;*
- *Des Comités Communaux de promotion du genre présidés par les Maires qui sont placés sous la tutelle des comités départementaux de promotion du genre.*

Les critères de choix des membres et le fonctionnement des organes qui constituent les démembrements du (CNPEEG) sont précisés par Décret.

Les différents organes de ce Cadre institutionnel ont les attributions ci-après :

□ **Le Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG).** Il est l'organe national en charge de la promotion du genre au Bénin. Placé sous la tutelle du Chef de l'Etat, le CNPEEG est l'instance d'orientation et de décision en matière de promotion du genre au Bénin. Il se réunit une fois par an, sur la base du rapport de situation du genre au Bénin, présenté par le Comité de Pilotage en vue :

- (i) d'examiner les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la PNPG et,
- (ii) de donner les orientations et directives nécessaires pour la promotion de l'égalité et l'équité du genre au Bénin.

□ **Le Comité de Pilotage.** Il est l'organe opérationnel de pilotage des décisions et de suivi des décisions prises par le CNPEEG. Organe interministériel, il est placé sous la tutelle du Ministre en charge du Développement. Il se réunit deux fois par an, sur la base du rapport de situation présenté par le Comité Technique afin de faire le point d'avancement de la mise en œuvre de la PNPG et celui de l'exécution des directives et orientations du CNPEEG.

Le Comité de Pilotage a pour mission de :

- *assurer la coordination de toutes les interventions dans le cadre de la mise en œuvre de la PNPG,*
- *mobiliser les ressources pour le financement de la PNPG,*
- *produire des rapports de suivi sur la mise en œuvre de la PNPG et des rapports annuels sur l'égalité et l'équité du genre au Bénin,*
- *assurer le plaidoyer auprès du Gouvernement (en concertation avec le Ministre en charge des questions du genre) en vue de la prise de mesures législatives et réglementaires relatives à l'égalité et l'équité du genre,*
- *assurer la mise en place d'un système efficace de gestion des informations, et enfin,*
- *assurer le secrétariat du CNPEEG.*

Le Comité de Pilotage est assuré par un secrétariat exécutif.

□ **Le Comité Technique.** Il est l'organe de mise en œuvre de la Politique de Promotion du Genre. Placé sous la présidence du Ministre en charge de la Promotion du Genre, il assure la concertation et le suivi de la mise en œuvre de toutes les actions dans les domaines de la promotion du genre. Il est composé de toutes les Cellules focales de tous les départements ministériels, des représentants des organisations de la société civile, du Groupe Thématique Genre des bailleurs de fonds, de l'Observatoire de la Famille, de la Femme et de l'Enfant, du secteur privé et des personnes ressources, partenaires dans la mise en œuvre de la PNPG. A cet effet, il devra :

- *assurer une bonne communication entre les différents acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la PNPG par la tenue de réunions trimestrielles,*
- *préparer les documents à présenter au CNPEEG,*
- *contribuer à la mobilisation de ressources internes et externes pour la mise en œuvre de la PNPG,*
- *assurer la gestion du système d'information (base de données) fonctionnel,*
- *préparer et participer aux missions de suivi et d'évaluation de la PNPG et enfin,*
- *veiller à l'application des décisions et autres orientations du CNPEEG.*

Il est animé par un Secrétariat Permanent assuré par la Direction Technique qui a la charge de la Promotion du Genre (qui est au sein du Ministère en charge des questions de genre).

□ **Les Partenaires.** Il existe deux catégories de partenaires : les partenaires d'exécution et les partenaires d'appui. Les partenaires d'exécution sont les Ministères sectoriels, les Organisations de la Société Civile, les Collectivités décentralisées. Les partenaires d'appui, sont composés des Parlementaires, des Partenaires Techniques et Financiers, des Instituts de recherches et de formation, des Universités, des médias, des syndicats et des partis politiques.

**Ministères sectoriels.** Les Ministères sectoriels qui sont en charge des politiques et programmes relevant de leur secteur respectif, sont directement impliqués dans la mise en œuvre de la PNPG à travers la prise en compte dans leurs programmes, des objectifs et résultats définis dans le document de la PNPG. A cet effet, les cellules focales genre auront un rôle déterminant à jouer dans le suivi de la prise en compte des aspects genre dans les objectifs, stratégies et programmes sectoriels, ainsi que dans les budgets correspondants.

Comme indiqué sur le schéma ci-dessous, les Cellules focales travailleront en étroite collaboration avec le CNPEEG et ses démembrements.

**Les Organisations de la Société Civile.** Elles ont un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre de la PNPG par l'instauration d'un climat d'égalité et d'équité entre les sexes dans les domaines social, économique et politique. En partenariat avec les Ministères, elles seront les agents d'exécution par excellence sur le terrain. Leurs expériences variées en matière de genre constituent des atouts importants pour la mise en œuvre de la PNPG.

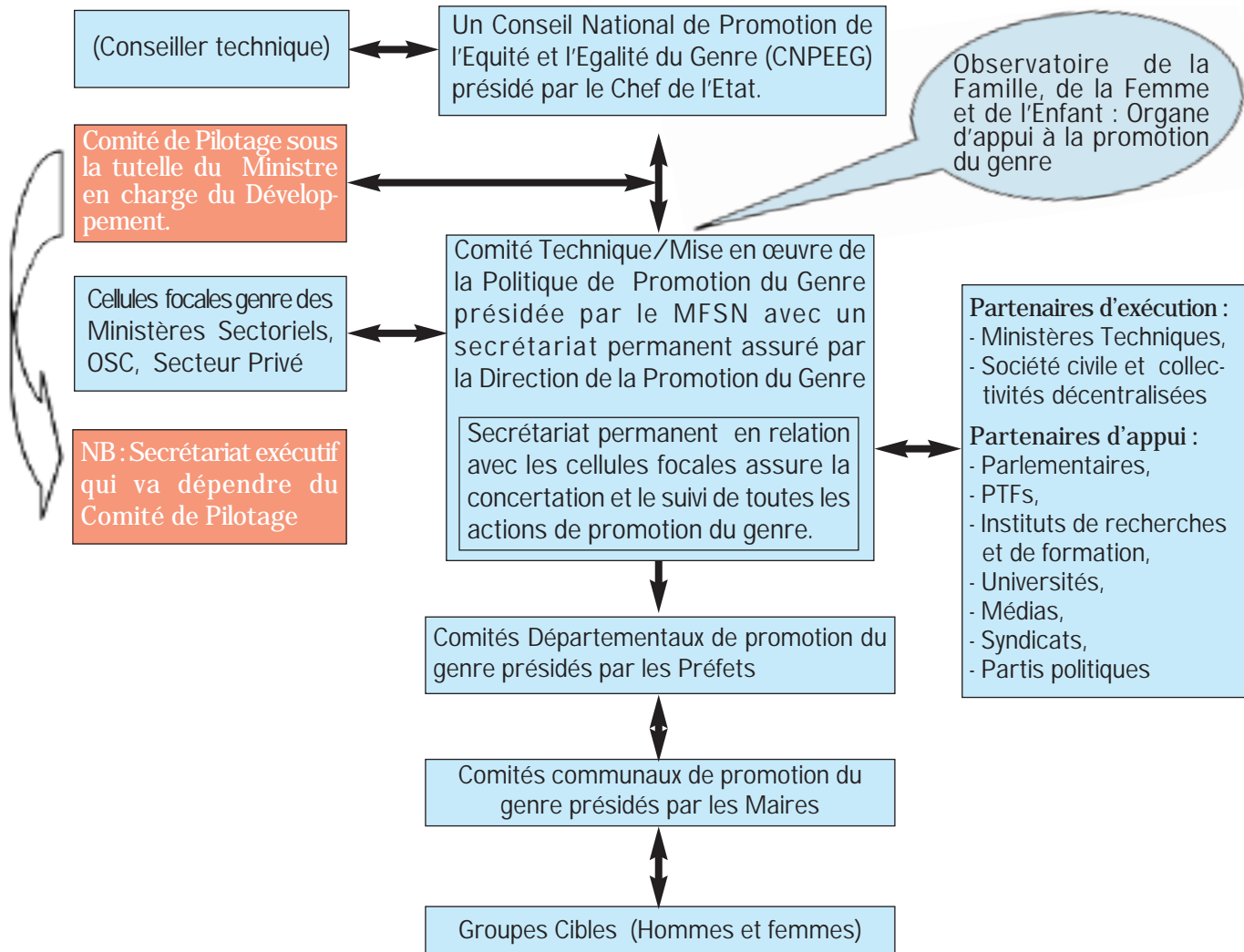
**Les Partenaires Techniques et Financiers.** Les institutions de coopération bilatérale et multilatérale sont des partenaires indispensables dans la mise en œuvre de la PNPG. Une étroite collaboration avec elles permettra de mobiliser les compléments de ressources financières nécessaires pour le financement de la PNPG. A cet effet, elles seront des institutions d'appui technique et de contribution financière pour la mise en œuvre de la PNPG.

**Les Parlementaires.** Ils seront des partenaires incontournables pour le plaidoyer en vue de la promotion de l'égalité et de l'équité de genre et la mobilisation des ressources.

**Les professionnels de la communication.** Les médias, les communicateurs, les relais communautaires et les artistes seront des partenaires privilégiés pour l'information et la sensibilisation des populations. Aussi, joueront-ils d'importants rôles pour le plaidoyer auprès des autorités politiques et des leaders d'opinion pour un changement de comportement et la création d'un environnement favorable à la promotion du genre.

Le Cadre institutionnel ci-dessus décrit est schématisé comme ci-après.

## CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNPG



### 6-2 Dispositions légales et réglementaires

*Au terme de l'adoption de la Politique Nationale de Promotion du Genre, le Gouvernement prendra un Décret portant création, composition, attributions et fonctionnement du Conseil National de Promotion de l'Équité et l'Égalité du Genre (CNPEEG) et de ses démembrements.*

*Aussi, le CNPEEG devra-t-il susciter et encourager des mesures législatives et réglementaires visant à améliorer les conditions pouvant permettre d'atteindre l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes pour un développement humain durable.*

*Enfin, le Gouvernement veillera à améliorer constamment les choix stratégiques de développement, ainsi que le cadre juridique en faveur de l'équité et l'égalité entre homme et femme. Par conséquent, il prendra les textes appropriés.*

### 6-3 Mesures financières

Pour assurer le financement des actions découlant de la mise en œuvre de la Politique de Promotion du Genre, il est envisagé la création d'un Fonds National de Promotion du genre qui sera alimenté par :

- *le Budget national suivant un pourcentage significatif ;*
- *l'apport des Partenaires Techniques et Financiers.*

### 6-4 Les conditions préalables

Le maintien de l'environnement politique national et international favorable à la promotion du genre, l'adhésion réelle et effective des différents acteurs aux engagements de promotion du genre, ainsi que la mobilisation et la sécurisation des ressources financières suffisantes, constituent les conditions préalables nécessaires pour la mise en œuvre de cette Politique.



Lors de la caravane du 08 mars 2009, organisée dans le cadre de la célébration de la Journée Internationale de la Femme, toutes les catégories socio-professionnelles se sont mobilisées autour du Chef de l'Etat et du Ministre de la Famille et de la Solidarité Nationale

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. **Ambassade Royale de Danemark, juillet 2002**, *Propositions d'axes méthodologiques pour l'intégration ou le renforcement des aspects genre dans les secteurs de l'agriculture et du transport, rapport définitif*;
2. **Ambassade Royale de Danemark, janvier 2006**, *Cadre opérationnel de la stratégie genre dans les programmes/projets de DANIDA au Bénin*;
3. **CAGED, juillet 2004**, *Indice de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique (IDISA), version finale*;
4. **Coopération belge, juin 2008**, *Rapport de la journée de réflexion sur l'intégration du genre dans les programmes de coopération des acteurs belges au Bénin*;
5. **Coopération Union européenne/ Bénin, septembre 2006**, *Le profil genre du Bénin, rapport final* ;
6. **DEPOLIPO** : *Déclaration de Politique de Population*.
7. **DEPOLIPO-Info, décembre 2005**, *bulletin d'information sur les activités en matière de population, n°8*;
8. **Friedrich Ebert STIFTUNG, juin 2007**, *L'Accord de Partenariat Economique, ACP-UE : quel sort pour les femmes béninoises ?*
9. **Laboratoire AMEN, 2008**, *Capitalisation des Actions genre réalisées par DANIDA au Bénin*;
10. **MAEP, septembre 2001**, *Politique de promotion de la femme dans le secteur agricole et rural* ;
11. **MFE, mars 2008**, *Rapport d'avancement du Programme d'Appui au Renforcement de l'Application de l'Approche Genre dans les Stratégies de Réduction de la pauvreté*;
12. **MFPSS, novembre 2005**, *les actes du symposium sous-régional sur « genre, droits humains et culture ; quels nouveaux défis pour la promotion de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes d'ici à 2015 ? Cotonou*;
13. **MFPSS, aout 2001**, *Politique Nationale de promotion de la femme, Cotonou*;
14. **MFPSS, aout 2005**, *Loi n° 2003-06 du 03 mars 2003 portant répression de la pratique des mutilations génitales féminines en République de Bénin*;
15. **MFPSS, novembre 2006**, *Protocole à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des peuples, relatif aux Droits des femmes*;
16. **MFPSS, novembre 2006**, *Convention sur l'Elimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*;
17. **Ministère en charge de l'éducation, 2006-2015**, *Plan Décennal de Développement du Secteur Educatif* ;

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

18. **Ministère en charge de l'éducation et de la Formation, Novembre 2007**, *Politique Nationale de l'Education et de la Formation des Filles* ;
19. **MMEH, mars 2008**, *Etude pour la définition d'un ensemble de dispositions pour l'institutionnalisation de la lutte contre le VIH/SIDA et du genre dans le secteur de l'Alimentation en Eau Potable « AEP », rapport final*;
20. **MTFP, mars 2007**, *Stratégie et plan d'actions quinquennal genre en milieu de travail privé au Bénin*;
21. **OMS : avril-mai-juin 2006**, *Ayié, bulletin trimestriel de la Représentation de l'OMS au Bénin, n°31* ;
22. **OMS, 2006**, *Rapport sur la santé dans la région africaine* ;
23. **OMS, aout 2004**, *Bulletin régional de la santé génésique*;
24. **OMS, 2002**, *Rapport mondial sur la violence et la santé*;
25. **OMS, 2005**, *Rapport sur la santé dans le monde, donnons sa chance à chaque mère et à chaque enfant* ;
26. **PEA-Afrique, décembre 2001**, *Les hommes et les femmes du Bénin évaluent leur projet d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement*;
27. **Plan Benin, 2007**, *Because I am a girl, the state of the world's girls*;
28. **PNUD, juillet 2004**, *Etude sur le profil de la femme béninoise, rapport provisoire*;
29. **Présidence de la République, 2006**, *Orientations Stratégiques de développement du Bénin* ;
30. **Présidence de la République, 2007**, *Programme d'actions prioritaires de la SCRP*;
31. **Présidence de la République, mars 2007**, *Stratégie de croissance pour la réduction de la pauvreté* ;
32. **UNFPA, septembre 2005**, *le droit et les droits de la femme béninoise*;
33. **Social Watch Bénin, décembre 2007**, *Traduire les OMD pour le développement en action, 3<sup>ème</sup> rapport alternatif des OSC*;
34. **SNV, 2007**, *Genre et planification communale, expériences du Bénin, du Mali et du Niger*;
35. **RIFONGA- Bénin, octobre 2006**, *Sensibilisation des époux pour une meilleure participation des femmes au processus de prise de décision au Bénin* ;
36. **RIFONGA- Bénin, octobre 2007**, *sensibilisation à l'entourage immédiat de la candidate pour une meilleure participation des femmes aux élections communales*.



# ANNEXES

- Quelques concepts clés en relation avec le genre
- Formulation des stratégies à partir des orientations stratégiques et test de cohérence

- **Le sexe.** Le sexe est l'ensemble des caractéristiques et des fonctions qui distinguent le mâle de la femelle en leur assignant un rôle spécifique dans la reproduction, par la production de gamètes mâles ou femelles. Le sexe se réfère donc aux différences biologiques. Par exemple, seul l'homme est apte encore aujourd'hui à produire des spermatozoïdes pour féconder l'ovule, et seule la femme peut produire pour le moment à des périodes bien déterminées, d'ovules qui peuvent être fécondés par des spermatozoïdes.
- **L'égalité des sexes.** L'égalité des sexes implique que les femmes<sup>23</sup> ne soient pas traitées comme des personnes de sexe inférieur à celui des hommes, mais plutôt, comme des êtres humains égaux aux hommes à tous points de vue. L'égalité des sexes se réfère donc aux principes d'égalité des droits et des statuts des acteurs sociaux et au respect mutuel de ces droits. L'égalité homme - femme n'implique donc pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans leur existence réciproque. Le concept d'égalité est explicité et complété par la notion d'équité.
- **L'équité entre les sexes.** L'équité entre homme et femme se réfère aux conditions d'application des principes d'égalité. Elle fait appel à la notion de justice quant à la répartition « équitable » ou « juste » des fruits de toutes les transformations sociales ou autres bénéfiques acquis dans la société, ce qui conduit le véritable socle de l'harmonie sociale. En d'autres termes, l'équité entre les sexes suppose l'établissement de la justice dans la répartition des biens sociaux entre les hommes et les femmes.
- **Le genre.** Le genre ne se réfère ni à la femme, ni à l'homme en soi, ni au sexe, mais aux rapports qui existent entre eux. Le genre est donc une variable sociale qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports des acteurs et actrices sociaux/sociales. Il renvoie à des rapports sociaux (inégaux ou non) existant entre les deux catégories sociales que sont les hommes et les femmes et ceci, dans tous les domaines (éducation, santé, accès aux ressources, participations aux instances de décisions...) et à tous les niveaux (individuel, familial, communautaire, national et international). Le genre est alors une donnée socioculturelle, un produit de l'histoire qui peut subir des variations d'un milieu à l'autre et/ou des changements d'une époque à l'autre. Il a émergé du constat selon lequel « les femmes sont exclues du processus de développement en tant que bénéficiaires et que leurs rapports de pouvoir avec les hommes sont inégaux ». En matière d'approche Genre et Développement, on parle d'égalité des chances et des droits et d'équité dans l'impact des fruits découlant du développement et dont la femme et l'homme doivent jouir de façon équitable.
- **Les besoins pratiques.** Les besoins pratiques des femmes visent les nécessités immédiates, à court terme, dans un contexte donné (eau, logement, soins de santé, salles de classe...) et facilement identifiables par les hommes et les femmes.
- **Les intérêts stratégiques.** Les Intérêts stratégiques des femmes sont des intérêts à long terme, incluant notamment : l'acquisition de droits, l'accès au processus démocratique participatif, l'accès à l'éducation, le renforcement de leur pouvoir à faire et non sur quelqu'un ou de dominer quelqu'un.
- **La participation.** C'est l'action de participer à quelque chose. En matière de genre, il s'agit essentiellement de rechercher et d'œuvrer pour une participation effective des femmes au processus de développement. Cela suppose pour elles, l'acquisition de pouvoir de s'organiser pour leur propre prise en charge.

<sup>23</sup> On entend par « Femmes, les personnes de sexe féminin, y compris les filles » suivant le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits des femmes.

□ **Le renforcement des capacités des femmes.** Ce concept inclut la notion de pouvoir, c'est-à-dire le fait de disposer de moyens naturels ou occasionnels pour mener une action. On en distingue quatre types, à savoir :

- (i) le pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un; il repose sur les rapports de domination et de subordination ;
- (ii) le pouvoir qui s'exerce avec quelqu'un; il s'agit par exemple de la recherche collégiale de solution à un problème (participation aux prises de décisions au sein du ménage, de la communauté...);
- (iii) le pouvoir intérieur; il permet de développer l'acceptation et le respect de soi et d'autrui, ainsi que la force et le courage de faire des choix concernant sa personne ;
- (iv) le pouvoir de...(ou empowerment) qui est un pouvoir créateur ; il rend celui ou celle qui l'exerce apte à faire quelque chose par lui-même. Ce type de pouvoir concourt à la faculté d'appréhender, de comprendre et d'analyser.

En plus la notion de pouvoir, le renforcement de capacités inclut la capacité de contrôle des biens matériels et des ressources (moyens de production, revenus), ainsi que la notion de l'estime de soi.

□ **L'habilitation.** L'habilitation est la prise en charge de sa propre vie par soi-même (la femme autant que l'homme). Les éléments de l'habilitation sont :

- (i) le sentiment du pouvoir personnel et de confiance face à la vie chez les hommes comme chez les femmes;
- (ii) le droit de faire des choix;
- (iii) le pouvoir de contrôler sa propre vie au sein et à l'extérieur du ménage;
- (iv) la capacité d'influencer l'orientation des changements sociaux visant à créer un ordre social et économique plus juste sur le plan national et international.

□ **La division du travail.** Dans chaque société, il existe une division de travail entre les hommes et les femmes, propre à chaque culture et à chaque époque. Elle est flexible et s'adapte au contexte du ménage. La division de travail entre les hommes et les femmes doit être prise en compte dans l'élaboration d'un programme ou d'un projet et donc du budget si on veut que les hommes et les femmes bénéficient équitablement des bénéfices des interventions. Dans l'analyse fondée sur le genre, on parle du triple rôle, à savoir :

- (i) le rôle (travail) lié à la production ; il s'agit de la production de biens et de services voués à la consommation ou au commerce ou tout emploi générant un revenu;
- (ii) le rôle (travail) lié à la reproduction ; il s'agit de l'entretien du ménage, des tâches domestiques, des soins et l'éducation des enfants, l'approvisionnement en eau et du bois ;
- (iii) le rôle (travail) lié à la collectivité ; il s'agit de toute activité permettant d'améliorer le maintien et l'établissement des liens : cérémonies et fêtes, participation à mouvements sociaux.....

□ **Les axes d'analyse genre.** On distingue quatre (04) principaux axes :

- (i) l'accès égal de l'homme et de la femme aux ressources et aux bénéfices;
- (ii) la participation de l'homme et de la femme aux structures de définition des politiques et de prises de décisions au niveau de la famille, de la collectivité et de l'Etat;
- (iii) le contrôle par l'homme et la femme des ressources, du travail, des bénéfices, des sphères de décision et enfin,
- (iv) l'accès égal de l'homme et de la femme au pouvoir législatif, judiciaire et exécutif.

Toujours dans le cadre des axes d'analyse genre, on distingue trois sortes de ressources :

- (i) les ressources de type socio-économique : la terre, la force de travail, l'argent, la nourriture, le logement... ;
- (ii) les ressources de type socio-culturel et politique : la formation, accès à l'information, au pouvoir... ;
- (iii) les ressources temps, disponibilité, confiance en soi.

□ **Droit à la dignité.** Toute femme comme tout homme a droit au respect de la dignité inhérente à l'être humain, à la reconnaissance et à la protection de ses droits humains et légaux. Toute femme comme tout homme a droit au respect de sa personne et au libre développement de sa personnalité ;

□ **Droit à la vie, à l'intégrité et à la sécurité.** Toute femme comme tout homme a droit au respect de sa vie, de son intégrité physique et à la sécurité de sa personne.

## ANNEXE 2 : FORMULATION DES STRATÉGIES À PARTIR DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET TEST DE COHÉRENCE

Orientations stratégiques	Stratégies correspondantes	Cohérence en relation avec les axes d'intégration du genre
<p><i>OS1</i> : Saisir l'appui technique et financier des partenaires au développement, dynamiser la volonté politique de promotion du genre à tous les niveaux, utiliser la Politique Nationale de l'Education et de Formation des Filles et la Politique Nationale de Promotion de la Femme et son Plan d'Actions multisectoriel pour corriger :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) le faible taux de scolarisation et fort taux de déperdition scolaire des filles,</li> <li>(ii) la faible représentation des femmes dans les sphères de prise de décisions,</li> <li>(iii) le fort taux d'analphabétisme des femmes et enfin,</li> <li>(iv) diminuer la persistance des pesanteurs socio-culturelles.</li> </ul>	<p><b>S1</b> : Mettre en place des mesures rendant effectives l'égalité et l'équité entre hommes et femmes dans l'accès à l'éducation/alphabétisation et aux sphères de prises de décisions.</p>	<p>La représentation de l'homme et de la femme dans les structures de définition des politiques et dans les sphères de prise de décisions aux niveaux individuel, familial, communautaire, national et international.</p>
<p><i>OS2</i> : Profiter de l'environnement juridique extérieur favorable à la promotion du genre pour améliorer les textes de lois nationaux, ainsi que l'institutionnalisation du genre afin d'assurer un meilleur fonctionnement du mécanisme institutionnel de prise en compte du genre et une bonne application des conventions et des textes de lois.</p>	<p><b>S2</b> : Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux favorables à l'égalité et l'équité entre homme et femme.</p>	<p>L'accès égal de l'homme et de la femme au pouvoir législatif, judiciaire et exécutif.</p>
<p><i>OS3</i> : Profiter de l'existence des structures régionales de promotion du genre et la prise de conscience de plus en plus affichée des femmes pour la promotion du genre afin de renforcer les capacités de la société civile et son engagement dans la promotion du genre et pour impliquer au mieux les hommes dans ce processus.</p>	<p><b>S3</b> : Renforcer l'engagement de la société civile et la prise de conscience des femmes et des hommes pour la promotion du genre tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus.</p>	<p>Renforcement des capacités des organisations de la société civile et développement du leadership féminin.</p>
<p><i>OS4</i> : Profiter des nouvelles modalités de l'aide pour améliorer les mesures favorables à l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC.</p>	<p><b>S4</b> : Assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les PDC</p>	<p>Le contrôle par l'homme et la femme des ressources, du travail, des bénéficiaires, des sphères de décision.</p>
<p><i>OS5</i> : Réduire la vision macro économique du développement en utilisant la volonté politique pour réduire la pauvreté plus accentuée chez la femme et lui faciliter un accès égal aux facteurs de production.</p>	<p><b>S5</b> : Réduire la pauvreté monétaire des femmes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources.</p>	<p>L'accès égal de l'homme et de la femme aux ressources et aux bénéficiaires.</p>