

RÉPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple Un But Une Foi

MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE  
LA FEMME, DE L'ENFANT ET DE LA  
FAMILLE  
Secrétariat Général



**POLITIQUE NATIONALE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES 2009-2018**

***Avant-projet de politique***

Préparé en partenariat avec le PROJES du Centre canadien d'études et de coopération internationale (CECI)

Par  
Louisette Martin  
Experte-conseil en égalité entre les femmes et les hommes  
Bintou Nimaga  
Consultante en égalité entre les femmes et les hommes

19 décembre 2008

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>AVANT-PROPOS .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>INTRODUCTION .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>CHAPITRE 1. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE NATIONALE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>   | <b>10</b> |
| 1.1 FONDEMENTS JURIDIQUES.....   | 10        |
| 1.2 FONDEMENTS POLITIQUES.....   | 12        |
| 1.3 FONDEMENTS SOCIOCULTURELS .....  | 14        |
| <b>CHAPITRE 2. ÉTAT DES LIEUX .....</b>  | <b>15</b> |
| 2.1 RECONNAISSANCE ET EXERCICE DES DROITS ÉGAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....   | 15        |
| 2.1.1 <i>Engagements internationaux</i> .....  | 15        |
| 2.1.2 <i>Cadre législatif national</i> .....   | 16        |
| 2.1.3 <i>Influence des facteurs socioculturels sur le statut des femmes</i> .....  | 17        |
| 2.2 ACCÈS AUX SERVICES ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE .....  | 17        |
| 2.2.1 <i>Éducation</i> .....   | 17        |
| 2.2.2 <i>Santé, population et VIH-SIDA</i> .....   | 20        |
| 2.2.3 <i>Infrastructures de base</i> .....   | 23        |
| 2.3 ACCÈS À L'EMPLOI, AUX REVENUS ET AUX FACTEURS DE PRODUCTION .....  | 23        |
| 2.3.1 <i>Emplois et revenus</i> .....  | 23        |
| 2.3.2 <i>Accès aux facteurs de production</i> .....  | 25        |
| 2.3.3 <i>Inégalités et pauvreté</i> .....  | 29        |
| 2.4 GOUVERNANCE, REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION .....   | 30        |
| 2.5 ANALYSE DES POLITIQUES SECTORIELLES ET DU CADRE INSTITUTIONNEL RELIÉ AU DOMAINE DE L'ÉFH .....   | 32        |
| 2.5.1 <i>Analyse des politiques sectorielles</i> .....   | 32        |
| 2.5.2 <i>Analyse du cadre institutionnel national ÉFH</i> .....  | 39        |
| <b>CHAPITRE 3. CADRE STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE D'ÉFH .....</b>   | <b>45</b> |
| 3.1 UNE VISION CONJUGUANT DÉMOCRATIE, ÉGALITÉ ET CROISSANCE.....   | 45        |
| 3.2 UNE POLITIQUE FONDÉE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....  | 45        |
| 3.3 SEPT PRINCIPES DIRECTEURS.....   | 46        |
| 3.4 UNE APPROCHE STRUCTURANTE : CORRIGER, PRÉVENIR, INCLURE ET DÉMONSTRER .....  | 49        |
| 3.5 SIX ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET DIX-HUIT AXES D'INTERVENTION.....   | 50        |
| 3.5.1 <i>Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.</i> .....   | 51        |
| 3.5.2 <i>Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation</i> .....  | 52        |
| 3.5.3 <i>Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production</i> .....   | 53        |
| 3.5.4 <i>Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.</i> .....  | 54        |
| 3.5.5 <i>Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des pratiques égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde</i> ..... | 55        |
| 3.5.6 <i>Prise en compte de l'ÉFH comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation.</i> .....        | 56        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CHAPITRE 4. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE.....</b>                         | <b>66</b> |
| 4.1 STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE NATIONALE ÉFH.....                                    | 66        |
| 4.1.1 <i>Un mode de gestion basé sur la responsabilité partagée et l'obligation de résultats ....</i> | 66        |
| 4.1.2 <i>Une stratégie de mobilisation des ressources.....</i>  | 67        |
| 4.1.3 <i>Une stratégie de communication en support à la mise en œuvre de la Politique ÉFH...</i>      | 67        |
| 4.2 MÉCANISMES INSTITUTIONNELS RESPONSABLES DE LA PNÉFH .....   | 68        |
| 4.2.1 <i>Un Conseil supérieur de l'ÉFH.....</i>   | 68        |
| 4.2.2 <i>Des Conseils régionaux de l'ÉFH .....</i>  | 69        |
| 4.2.3 <i>Un comité de pilotage de la politique nationale ÉFH .....</i>                                | 70        |
| 4.2.4 <i>Des comités d'institutionnalisation de l'ÉFH dans les ministères sectoriels .....</i>        | 70        |
| 4.3 RÔLES DES INSTITUTIONS ET DES PRINCIPAUX PARTENAIRES .....  | 72        |
| 4.3.1 <i>Rôle du MPFEF restructuré .....</i>  | 72        |
| 4.3.2 <i>Rôle des ministères sectoriels.....</i>  | 74        |
| 4.3.3 <i>Rôle du Ministère des Finances.....</i>  | 75        |
| 4.3.4 <i>Rôle du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce .....</i>                     | 75        |
| 4.3.5 <i>Rôle du Ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.....</i>    | 76        |
| 4.3.6 <i>Rôle des organisations de la société civile .....</i>  | 76        |
| 4.3.7 <i>Rôle des Collectivités territoriales .....</i>   | 77        |
| 4.3.8 <i>Rôle des leaders communautaires .....</i>  | 77        |
| 4.3.9 <i>Rôle des Partenaires techniques et financiers .....</i>                                      | 77        |
| 4.4 MÉCANISMES DE SUIVI ET D'ÉVALUATION .....   | 77        |
| 4.5 MÉCANISME DE FINANCEMENT .....  | 78        |
| 4.6 RISQUES À CONSIDÉRER ET MESURES D'ATTÉNUATION .....   | 79        |
| <br>  |           |
| <b>ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE .....</b>   | <b>81</b> |
| <b>ANNEXE 2 : GLOSSAIRE .....</b>   | <b>87</b> |

## Liste des tableaux et des graphiques

- Tableau n°1 : Les effectifs scolaires au 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement fondamental
- Tableau n°2 : Évolution des effectifs dans l'enseignement secondaire général
- Tableau n°3 : Répartition des bacheliers orientés dans les facultés de l'Université de Bamako selon les séries et le sexe en 2007
- Tableau n°4 : Taux d'alphabétisation par sexe et par région
- Tableau n°5 : Évolution des Taux de Consultation Périnatale (CPN) par régions de 2001 à 2006
- Tableau n°6 : Proportion de ménages selon la distance et le temps pour atteindre une source d'eau potable
- Tableau n°7 : Répartition des effectifs de la fonction publique selon le statut, la catégorie et le sexe
- Tableau n°8 : Répartition du personnel de la fonction publique selon les catégories et le sexe en 2000 et 2004
- Tableau n°9 : Répartition des emplois permanents selon le sexe dans les entreprises au Mali
- Tableau n°10 : Répartition du nombre d'exploitations selon la taille en superficie et le sexe du chef d'exploitation
- Tableau n°11 : Répartition des bénéficiaires de crédit selon le sexe du chef d'exploitation
- Tableau n°12 : Répartition(%) de la population agricole par catégorie d'emploi
- Tableau n°13 : Participation des femmes dans les différents secteurs de développement
- Tableau n°14 : Postes de responsabilités (électifs et nominatifs) en 2007
- Tableau n°15 : Cadre structurant de planification pour la mise en œuvre de la PNÉFH
- Graphique 1 : Évolution en pourcentage de l'accessibilité dans les structures de santé
- Graphique 2 : Évolution en pourcentage de l'accessibilité dans les structures de santé/ Prévalence de l'excision par région
- Graphique 3 : Pourcentage de femmes excisées
- Graphique 4 : Accès des femmes rurales aux intrants agricoles
- Graphique 5 : Perception des ménages dirigés par les femmes sur les besoins minimums nécessaires pour avoir des conditions de vie correcte
- Graphique 6 : Niveau d'accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

|         |   |
|---------|---|
| ACDI    | Agence canadienne de développement international  |
| AGR     | Activités génératrices de revenus   |
| AMDH    | Association malienne des droits de l'Homme  |
| ANPE    | Agence nationale de la promotion de l'emploi  |
| BTP     | Bâtiments et travaux publics  |
| CAP     | Certificat d'aptitude professionnelle   |
| CDI     | Commissariat au développement institutionnel  |
| CEDEAO  | Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest                                   |
| CEDEF   | Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes |
| CEP     | Certificat d'étude primaire   |
| CNDIFE  | Centre national de documentation et d'information sur la femme et l'enfant                |
| CPN     | Couverture prénatale  |
| CPS     | Cellule de planification et de statistiques   |
| CPS/MEN | Cellule de planification et statistiques du Ministère de l'éducation nationale            |
| CSAR    | Centre de santé d'arrondissement revitalisé   |
| CSCOM   | Centre de santé communautaire   |
| CSCR    | Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté                       |
| CSLP    | Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté   |
| DEF     | Diplôme d'étude fondamentale  |
| DNSI    | Direction nationale de la statistique et de l'informatique                                |
| DRPF    | Direction régionale de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille             |
| DUDH    | Déclaration universelle des droits de l'Homme   |
| EDS     | Enquête démographique et de santé   |
| EDSM    | Enquête démographique de santé au Mali  |
| ÉFH     | Égalité entre les femmes et les hommes  |
| ELIM    | Enquête légère intégrée auprès des ménages  |
| EMEP    | Enquête malienne d'évaluation de la pauvreté  |
| ENSUP   | Ecole normale supérieure  |
| EPAM    | Enquête emploi permanente auprès des ménages  |
| ESEG    | Évaluation stratégique des enjeux en matière de genre au Mali                             |
| FAST    | Faculté des sciences et techniques de l'Université de Bamako                              |
| FLASH   | Faculté des lettres, arts et sciences humaines  |
| FMPOS   | Faculté de médecine, pharmacie et d'odontosomatologie                                     |
| FSJP    | Faculté des sciences juridiques et politiques   |
| GED     | Genre et développement  |
| GIE     | Groupe d'intérêt économique   |
| GP/DCF  | Groupe Pivot Droit et citoyenneté de la femme   |
| HCCT    | Haut conseil des collectivités territoriales  |
| IMF     | Institution de microfinance   |
| INFNSS  | Institut national pour la formation aux sciences de la santé                              |
| ISF     | Indice synthétique de fécondité   |
| ISG     | Institut supérieur de gestion   |
| IUG     | Institut universitaire de gestion   |
| MATCL   | Ministère de l'administration territoriale et des collectivités décentralisées            |
| MDSSPA  | Ministère du développement social, de la solidarité et des personnes âgées                |
| MEA     | Ministère de l'environnement et de l'assainissement                                       |

|          |   |
|----------|---|
| MEN      | Ministère de l'éducation nationale  |
| MPFRÉRI  | Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et des relations avec les institutions |
| MMEE     | Ministère des mines, de l'énergie et de l'eau   |
| MPFEF    | Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille                               |
| NV       | Naissance vivante   |
| ODHD     | Observatoire de développement humain durable  |
| OF       | Office du Niger   |
| OIT      | Organisation internationale du travail  |
| OMS      | Organisation mondiale de la santé   |
| ONG      | Organisation non gouvernementale  |
| ORTM     | Office de la radio et de la télévision malienne   |
| PDI      | Programme de développement institutionnel   |
| PDES     | Programme de développement économique et social   |
| PME      | Petite et moyenne entreprise  |
| PNEFH    | Politique nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes                                 |
| PNLE     | Programme national de lutte contre l'excision   |
| PRODEC   | Programme décennal de l'éducation   |
| PRODEJ   | Programme décennal de la Justice  |
| PRODESS  | Programme de développement sanitaire et social  |
| RECOFEM  | Projet de renforcement des capacités des organisations féminines au Mali                          |
| RGA      | Recensement général agricole  |
| SMIG     | Salaire minimum interprofessionnel garanti  |
| SOTELMA  | Société des télécommunications du Mali  |
| TCP      | Taux de couverture prénatale  |
| TGFG     | Taux global de fécondité générale   |
| UNESCO   | Organisation des Nations-Unies pour l'éducation, la science et la culture                         |
| VIH/SIDA | Virus d'immuno- déficience humaine/ Syndrome d'immuno déficience acquise                          |

## **AVANT-PROPOS**

Ce document constitue l'avant-projet de politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018.

Le premier chapitre dresse l'état des lieux de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes et présente une analyse des politiques nationales et sectorielles en vigueur sous l'angle de la prise en compte de l'égalité. Une analyse du cadre institutionnel actuel de promotion de la femme vient compléter ce chapitre. Il est à noter que l'état des lieux a été établi à partir des données et des études existantes au Mali et n'a donc pas fait l'objet de nouvelles enquêtes ou recherches.

Le deuxième chapitre présente le cadre stratégique de la politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018. Ce cadre comprend les éléments fondamentaux de la politique à savoir la vision, l'approche, les principes directeurs, les orientations stratégiques, les axes d'intervention et les objectifs. Ce cadre englobe tout le référentiel qui servira à guider les plans et programmes qui découleront de la politique et qui concrétiseront sa mise en œuvre.

Le troisième chapitre est consacré au cadre institutionnel envisagé pour assurer la mise en œuvre effective de la politique sur la base d'une responsabilité partagée entre l'État et ses partenaires et d'une obligation de résultats.

Enfin, la bibliographie et un glossaire sur les principaux termes et concepts reliés au domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, figurent dans la section des annexes.

## INTRODUCTION

Par cette politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes, le Mali entend concrétiser ses engagements nationaux, internationaux et africains au regard de l'édification d'une société démocratique et d'un État de droit dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale telle qu'inscrite dans la Constitution du pays du 25 Février 1992.

Le Mali a fait le pari de construire une société démocratique, d'accélérer sa croissance économique, de réduire la pauvreté et d'améliorer le bien-être de sa population en vue de s'ériger au rang des pays émergents. Pour y parvenir, il a entrepris un vaste chantier de réformes afin de moderniser l'État, de développer les infrastructures et le secteur productif, de consolider les réformes structurelles et de renforcer le secteur social. Ces grands défis de société exigent de s'attaquer aux causes et aux conséquences du faible niveau de développement humain qui entrave le développement socioéconomique du pays, l'épanouissement des personnes, femmes et hommes et qui plus est, hypothèque le devenir des générations futures.

Pour relever valablement et durablement le niveau de développement humain<sup>1</sup> et assurer sa croissance, le Mali doit être en mesure d'assurer une éducation qualifiante et de qualité à toute sa jeunesse, filles et garçons, d'alphabétiser sa population adulte, femmes et hommes, et d'offrir des soins de santé de proximité en vue de réduire les taux de mortalité maternelle et infantile qui figurent parmi les plus élevés au monde. De plus, pour optimiser sa croissance et être en mesure de combler les besoins fondamentaux de sa population, le Mali est confronté à des défis au plan démographique se traduisant par une population jeune, un taux de natalité et un taux de fécondité élevés. De plus, la fécondité précoce constitue un véritable problème de santé publique.

Le relèvement de l'ensemble des indicateurs sociaux ne pourra se faire sans des mesures concrètes pour éliminer les disparités et les inégalités entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Sans l'atteinte de cette équité, le Mali restera toujours dans une position qui lui est défavorable pour assurer un développement qui implique la modernisation et la diversification de ses secteurs économiques grâce à une main d'œuvre qualifiée et en santé. À cela s'ajoute les coûts sociaux et économiques qui sont générés par une population sous-éduquée et peu qualifiée et par la position sociale des femmes dictée par des facteurs socioculturels qui les empêchent d'exercer pleinement leurs droits et qui les freinent dans leur autonomisation et leur pouvoir économique.

La Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes constitue la feuille de route qu'entend suivre le Mali pour les dix prochaines années. Elle vise à engager l'État et toute la société à améliorer l'impact des politiques publiques et à maximiser les ressources nationales disponibles afin que les maliennes et les maliens puissent développer leur plein potentiel et contribuer au bien-être collectif tout en étant des citoyennes et citoyens égaux en droits et en devoirs. Elle offre un cadre conceptuel et opérationnel qui permettra d'assurer une cohérence, une harmonisation et un meilleur

---

<sup>1</sup> Le Mali se classe à la 173<sup>ème</sup> position sur les 177 pays au niveau de l'indice de développement humain 2007-2008. Il est suivi par le Niger, la Guinée-Bissau, le Burkina-Faso et la Sierra Leone (177<sup>ème</sup>).



impact des actions reliées à légalité entre les femmes et les hommes à travers les réformes nationales et les politiques sectorielles.

Cette politique représente aussi un cadre qui permettra au Mali de marquer des progrès concrets dans la mise en œuvre de ses engagements au regard des conventions et engagements internationaux et régionaux, notamment la Déclaration Universelle des droits de l'Homme, la CÉDEF, le Programme d'action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), la Charte Africaine des Droits de l'homme et des Peuples de 1981 et le Protocole à la Charte relatif aux droits des femmes, et le NÉPAD.

C'est un projet rassembleur qui est ainsi proposé à toutes les maliennes et tous les maliens puisque c'est la société toute entière qui pourra bénéficier des retombées engendrées par l'enracinement des valeurs égalitaires dans les familles, les communautés, les écoles, les milieux de travail, dans les secteurs économiques et au sein des institutions.

## **CHAPITRE 1. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE NATIONALE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes (PNÉFH) prend appui sur un ensemble de fondements d'ordre juridique, politique et socioculturel.

### **1.1 Fondements juridiques**

La Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes (PNÉFH) tire sa légitimité d'un ensemble d'instruments juridiques et législatifs nationaux, internationaux et africains.

Au niveau national, la Constitution du Mali du 25 février 1992 garantit les mêmes droits aux citoyens des deux sexes sans discrimination et proclame dans son préambule, la défense des droits de la femme et de l'enfant ainsi que la diversité culturelle et linguistique de la communauté nationale. La Constitution malienne s'attache à garantir les droits et libertés sans discrimination ainsi que la séparation et la diversification des pouvoirs en vue de préserver l'État de droit.

Dans son préambule, la Constitution malienne affirme la souscription du Peuple souverain à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et à la Charte Africaine des droits de l'Homme. Le principe de primauté des droits universels sur les lois nationales est affirmé dans la Constitution. C'est ainsi que l'article 116 de la Constitution, accorde aux traités et accords internationaux une force obligatoire supérieure à celle des lois nationales.

Au niveau international, le Mali a souscrit à l'ensemble des traités et conventions sans émettre de réserves dont la plus importante concerne la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes (CÉDEF). Le Mali est partie prenante de cette Convention depuis septembre 1985 et a ratifié le protocole additionnel en septembre 2000. La CÉDEF, aux termes de l'Article 3 engage les États parties :

*« À prendre dans tous les domaines, notamment 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 garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'Homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes. »*

La CÉDEF consacre l'égalité dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la participation à la vie politique et publique et la possibilité de représenter le gouvernement à l'échelon international. Cette Convention consacre également l'accès égal des femmes aux opportunités dans les domaines de la vie économique et sociale. La CÉDEF préconise une synergie entre la culture et les droits. La CEDEF reconnaît leur poids respectif tout en soulignant que celui du droit est prépondérant. Ainsi, la culture recèle des aspects positifs et fondamentaux pour une société mais elle ne peut servir de justification aux violences faites aux femmes et aux discriminations à leur égard.

Le Mali a également ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant (CRDE) et son Protocole facultatif en 2002 en ce qui concerne les droits des filles. Il a été l'un des premiers pays à ratifier en 2000 la Convention sur les pires formes du travail des enfants.

Le Mali a adopté le Programme d'action de Beijing 1995 issu de la Conférence internationale des femmes. Ce Programme exige que les États parties intègrent la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme un principe de droit et de bonne gouvernance tout en concentrant leurs efforts sur douze (12) domaines prioritaires d'actions.<sup>2</sup>

La «Déclaration du Millénaire» adoptée en septembre 2000 par 191 pays dont le Mali réitère l'importance accordée à l'accélération des progrès pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en vue de relever le niveau de développement humain et d'éradiquer la pauvreté. Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) qui en sont issus représentent une plate-forme minimale des huit (8) objectifs devant être atteints par tous les pays pour parvenir à «un monde meilleur pour tous» à l'échéance de 2015.<sup>3</sup>

L'objectif 3 des OMD concerne spécifiquement la promotion de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Cet objectif vise deux (2) cibles à savoir : (i) Éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire, de préférence d'ici 2005 et à tous les niveaux de l'éducation au plus tard d'ici 2015; (ii) Réduire les disparités entre les sexes dans la vie économique et politique. Les progrès escomptés au niveau des OMD obligent les États à considérer l'élimination des disparités et des inégalités comme une dimension transversale à traiter dans les politiques et programmes de développement.

Au niveau africain, le Mali a souscrit à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples le 21 Juin 1981 et à son Protocole relatif aux droits des femmes en Afrique. La Déclaration solennelle des Chefs d'état Africains sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Addis-Abeba, juillet 2004) pose le principe de la parité entre les deux sexes dans la prise de décision. L'Union Africaine qui est en voie d'élaborer sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, entend prendre des mesures pour appliquer ce principe au sein de son système de gouvernance et de gestion du personnel et recommande aux États d'aller progressivement dans ce sens.

Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NÉPAD) représente un cadre d'expression de la volonté des Chefs d'État Africains de promouvoir le développement durable dans leur pays et en Afrique. Le NÉPAD reconnaît que la réduction de la pauvreté et le développement durable nécessitent des mesures

---

<sup>2</sup> Les 12 domaines prioritaires du Programme d'action de Beijing sont : femmes et pauvreté, éducation et formation, santé et développement, violence à l'égard des femmes, femmes et conflits armés, femmes et économie, femmes et prise de décisions, mécanismes institutionnels chargés de l'égalité des sexes, droits des femmes, femmes et médias, femmes et environnement, la petite fille.

<sup>3</sup> Les 8 OMD sont : (i) Éliminer l'extrême pauvreté et la faim; (ii) Assurer l'éducation primaire pour tous d'ici 2015; (iii) Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; (iv) Réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans; (v) Améliorer la santé maternelle dont le taux de mortalité maternelle; (vi) Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies; (vii) Assurer un développement durable; (viii) Mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

favorisant l'habilitation juridique et sociale des femmes et le renforcement de leur pouvoir économique.

## 1.2 Fondements politiques

Outre ses fondements juridiques, la Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes constitue un instrument cadre pour accélérer la mise en œuvre des engagements politiques annoncés dans la Déclaration d'investiture du Président du Mali ainsi que dans les grandes politiques et réformes nationales telles que : la Lettre de cadrage du Président de la République, la Déclaration de politique générale du Gouvernement, le Programme de développement économique et social (PDES), le Cadre stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté (CSCR) et la Réforme de l'État.

Lors de son investiture, le Président du Mali, Monsieur Amadou Toumani Touré précisait dans son Discours que : « *L'amélioration de la condition de la femme restera toujours un indicateur du Mali nouveau que nous sommes en train de bâtir...Je n'oublie pas non plus la nécessité pour notre société de leur assurer tous leurs droits* ».

La ***Lettre de cadrage du Président de la République*** réaffirme les engagements du Mali par rapport aux OMD, au CSCR, à la réforme de l'État et demande au Premier ministre de mettre en œuvre le PDES. La lettre met non seulement l'accent sur la réduction de la pauvreté mais sur la nécessité de viser une croissance économique forte et soutenue en vue de permettre au pays de « forcer son destin et d'entamer son décollage socio-économique. »<sup>4</sup> La Lettre présente trois (3) orientations stratégiques à savoir le développement du secteur productif, la poursuite et la consolidation des réformes structurelles et le renforcement du secteur social. Conformément au PDES, ces orientations se déclinent en six axes prioritaires d'intervention, dont l'un concerne les femmes et les jeunes :

- Mieux organiser l'action publique pour soutenir efficacement les autres composantes du programme.
- Améliorer la production primaire et renforcer la sécurité alimentaire.
- Mettre en place un environnement propice à l'émergence et au développement du secteur privé.
- **Insérer les femmes et les jeunes dans les circuits productifs.**
- Développer les secteurs sociaux .
- Procéder aux réformes de société.

En sus de ces actions centrées sur l'insertion économique des femmes, la Lettre présente une vision globale en précisant que : « En accompagnement de la promotion économique de la femme, la question de sa participation à la vie publique et, globalement celle de sa situation sociale doivent être prises en compte par le Gouvernement. »<sup>5</sup>

La ***Déclaration de politique générale du Gouvernement*** traduit les priorités annoncées dans la Lettre de cadrage. Elle fait état notamment des avancées en matière

---

<sup>4</sup> Lettre de cadrage du Président de la République du Mali, 13 novembre 2007, page 1.

<sup>5</sup> Ibid, page 12

de scolarisation des filles et met l'accent sur la nécessité de lutter contre le chômage en consolidant l'insertion économique des femmes.

La Déclaration de politique générale reconnaît que «les femmes ont une place essentielle dans la société du fait de leur contribution au processus de croissance et de développement du Mali». La Déclaration vient préciser les engagements annoncés dans la Lettre de cadrage de la manière suivante :

*« Le Gouvernement veillera à une meilleure implication des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques, à leur accès accru aux postes nominatifs et électifs et à leur promotion économique. »*<sup>6</sup>

Cet engagement mérite d'être replacé dans le contexte et la philosophie de cette Déclaration qui met l'accent sur un Mali émergent, la consolidation de la démocratie, l'émergence d'une citoyenneté active et la poursuite des grandes réformes basées sur le concept de «renouveau de l'action publique» et impliquant un changement de mentalité.

Tous ces principes offrent un cadre favorable à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et les réformes. De plus, les secteurs prioritaires identifiés sont autant de leviers pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces secteurs sont : la santé, l'éducation, l'eau, l'agriculture, la justice, la décentralisation, la réforme budgétaire et la réforme de l'État.

Le **CSCR** 2<sup>ème</sup> **génération 2007-2011** constitue le cadre de politique nationale qui englobe les grandes réformes du pays en vue de réduire la pauvreté et d'accélérer la croissance économique.

Rappelons que l'objectif général du CSCR est de promouvoir une croissance redistributive et une réduction de la pauvreté par la relance des secteurs productifs et la consolidation des réformes du secteur public. Les objectifs spécifiques visent à accélérer la croissance à plus de 7% par an pour la période 2007-2011 et d'améliorer le bien-être des populations maliennes. Le CSCR est articulé autour de trois (3) orientations stratégiques : (i) le développement des infrastructures et du secteur productif; (ii) la poursuite de la consolidation des réformes structurelles; (iii) le renforcement du secteur social.

Le CSCR comprend une section décrivant les enjeux reliés aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les divers secteurs tout en mettant en relief les facteurs socioculturels qui perpétuent les inégalités.

La présente politique nationale traduit les principales recommandations et les orientations reliées à l'ÉFH figurant au CSCR à savoir :

- L'élaboration d'un cadre national de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, la restructuration du cadre institutionnel, la revue des politiques, l'intégration du genre dans tous les secteurs, le développement d'un système d'informations, et la mise en place d'un observatoire national des droits de la femme et de la petite fille.

---

<sup>6</sup> Déclaration de politique générale du Premier Ministre, 14 décembre 2007, page 28.

- La prise de mesures pour favoriser l'accès et l'exercice des droits égaux et l'adoption du nouveau Code des personnes et de la famille, pour assurer l'accès égal à l'éducation et la formation, améliorer les indicateurs reliés à la santé reproductive et la lutte contre les pratiques néfastes à la santé des femmes et des filles, renforcer le pouvoir économique des femmes et corriger leur sous-représentation dans les instances nationales et locales de prise de décision. .
- La nécessité de construire un dialogue et de modifier sur la base d'études, les pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

*La réforme de l'État* vise des domaines clés qui représentent des créneaux à investir pour faire avancer l'intégration de l'ÉFH comme un principe de gouvernance dans une optique de modernisation de l'État et d'efficacité du rendement des affaires publiques. Cette réforme est portée par une politique de développement institutionnel (PDI) qui a été adoptée par le Gouvernement en 2003 et par la mise en place d'un Commissariat au développement institutionnel rattaché au MFPRERI. Le MPFEF est membre du Comité de suivi de la réforme de l'État lequel est présidé par le Premier Ministre.

Suite à l'étude réalisée sur l'intégration du genre dans le PDI, il est prévu que le prochain Plan opérationnel du PDI 2010-2012 intègre des résultats, des indicateurs, et des stratégies pour renforcer l'impact de l'intégration de la dimension genre dans chacune des composantes du PDI.

La politique de développement institutionnel ouvre des avenues stratégiques incontournables pour renforcer la prise en compte de l'ÉFH dans la réforme de l'État. Les cinq (5) axes de la réforme offrent des perspectives à considérer dans la politique nationale ÉFH dont la restructuration des institutions et mécanismes en charge du dossier ÉFH au sein du gouvernement, l'accès des femmes aux emplois de la fonction publique et aux postes de responsabilités, la prise en compte de l'ÉFH dans la décentralisation, la prise en compte des besoins et intérêts des femmes et des hommes dans les services aux usagers.

### **1.3 Fondements socioculturels**

La présente politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes ne se situe pas en opposition aux valeurs socioculturelles qui forgent l'identité et la fierté du Peuple malien. Elle vient plutôt réaffirmer et renforcer les valeurs positives et respectueuses des droits des femmes et des hommes qui se traduisent dans les pratiques familiales, sociales et communautaires.

Cette politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes est fondée sur le respect des droits universels tout en conjuguant les valeurs reliées à une société tolérante, ouverte sur le monde et désireuse de faire évoluer favorablement les traditions et les mentalités vers plus de justice, d'équité et d'égalité. Par cette politique le Mali entend en faire un outil pour accélérer la croissance économique en vue de répondre aux besoins fondamentaux de toutes les Maliennes et tous les Maliens, et ce tout en préservant les valeurs socioculturelles qui renforcent la consolidation de la démocratie, l'approfondissement de l'État de droit et le respect des droits des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

## CHAPITRE 2. ÉTAT DES LIEUX

Ce chapitre analyse les inégalités et disparités entre les femmes et les hommes qui caractérisent les rapports sociaux au Mali. Les inégalités sont abordées à travers des aspects relatifs aux droits, l'accès aux services et infrastructures sociaux de base; l'accès aux biens de production, l'emploi et les revenus; la gouvernance, représentation et participation femme/homme. Les inégalités structurelles sont mises en exergue à travers l'analyse des principales politiques nationales dont la mise en œuvre a des impacts directs sur la vie des femmes. Il s'agit des politiques de la justice, de l'éducation, de la santé, de la population, du développement rural, de l'environnement et de l'eau. Dans le but de dégager un portrait complet de la situation, et de tirer les enseignements pour améliorer la gouvernance du domaine de l'ÉFH, le chapitre présente une analyse du cadre institutionnel actuel de promotion de la femme.

### 2.1 Reconnaissance et exercice des droits égaux entre les femmes et les hommes

#### 2.1.1 Engagements internationaux

Le Mali a adhéré à plusieurs conventions internationales ayant un effet direct ou indirect sur le statut de la femme et s'est également lié à de nombreuses résolutions émanant d'organisations internationales telles que l'UNESCO, l'OIT et l'OMS et régionales telles que l'Union Africaine, la CEDEAO. Tel que souligné dans le chapitre I sur les fondements de la présente politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes, les instruments juridiques internationaux notamment : *la Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)* et *la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes*, sont des opportunités certaines pour l'amélioration des conditions juridiques des femmes dans la région africaine et au Mali.

Les deux Pactes que sont le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*<sup>7</sup> et le *Pacte international relatif aux droits économiques*<sup>8</sup>, sont largement évoqués dans la constitution du Mali. Certains de ces droits sont protégés et/ou mis en œuvre par des textes particuliers qui profitent aux femmes. Les droits des femmes sont également traités dans des conventions spécifiques ratifiées par le Mali et dont certaines revêtent une importance particulière pour les maliennes. C'est le cas de la *Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages (1964)*, la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*.

Cependant, malgré cette volonté et cet engagement du Mali sur le plan international et sous régional, des difficultés persistent quant à l'application concrète de ces dispositions juridiques. La législation interne n'étant pas harmonisée avec les conventions internationales ratifiées par le Mali, la conséquence est que les droits des

<sup>7</sup> Adhésion du Mali par ordonnance N° 26 du 16 Juillet 1974

<sup>8</sup> Adhésion du 16 Juillet 1974



femmes sont légalement reconnus mais de manière théorique seulement car ils ne sont pas effectifs.

### **2.1.2 Cadre législatif national**

La Constitution du Mali garantit les mêmes droits aux citoyens des deux sexes sans discrimination. Des avancées sont aussi constatées au plan de la législation interne et se caractérisent par la dotation du pays en différents codes visant à régir la vie sociale, économique et politique. Dans ce cadre, plusieurs lois prennent en compte la situation des hommes et des femmes notamment dans le domaine de la famille (Code du mariage et de la tutelle, Code de la nationalité, Code de la parenté), dans le domaine du travail (Code du travail, Code de prévoyance sociale), au niveau pénal (Code pénal et Code de procédure pénale), dans le domaine du politique (Code électoral), sur le plan foncier (Code domaniale et foncier) et dans le domaine commercial (Code de Commerce).

En outre, le débat est ouvert depuis plusieurs années par rapport à la révision du Code des personnes et de la famille. En raison des résistances de certaines catégories de la société malienne, les premières versions du projet de texte ont été soumises à la réflexion d'une Commission nationale créée par décision n°004/MJ-SG du 10 janvier 2008. La remise du rapport de cette commission ad hoc dénommée «Commission de Réflexion sur le Projet de Code des Personnes et de la Famille » au Président de la République a eu lieu le 22 mai 2008. D'après l'allocution présentée par la Présidente de la commission ad hoc, les travaux ont abouti à des points de vue communs<sup>9</sup> et des points de non consensus<sup>10</sup>. A ce jour, le nouveau Code n'a pas encore été présenté pour adoption à l'Assemblée Nationale.

Malgré ces avancées significatives, des faiblesses au niveau du dispositif légal et réglementaire font que certains domaines de la vie sociale ne sont pas suffisamment réglementés (régime des biens des époux, droits de la parenté etc.) alors que d'autres recèlent des discriminations à l'égard des femmes (devoir d'obéissance imposé à la femme mariée). Dans d'autres domaines, les femmes sont confrontées à des vides juridiques en ce qui concerne la jouissance de leurs droits (héritage). De même, il existe une méconnaissance presque généralisée des lois qui ne sont pas accessibles aux populations.

Aussi, l'exercice et la jouissance des droits des femmes rurales sont fortement tributaires du contexte social marqué par des us et coutumes défavorables à leur épanouissement. Dans ces conditions, la réalisation de l'égalité en droit sans l'équité mentionnée dans la Loi d'orientation agricole et les textes internationaux paraît hypothétique. Par ailleurs, s'il est vrai que l'État mène des actions en faveur des organisations des personnes handicapées, il n'en demeure pas moins vrai que beaucoup d'efforts restent à faire pour garantir la promotion et la protection des droits des femmes et des filles handicapées et d'assurer le strict respect de leur dignité. Par ailleurs, les femmes restent victimes de violences de plusieurs ordres à savoir les

---

<sup>9</sup> Les points de consensus porteraient sur : le maintien de la séparation des biens comme régime commun dans les options matrimoniales (polygamie, monogamie), le maintien de la double nationalité, la suppression des dispositions du Chapitre V relatif à l'action à fin de subsides.

<sup>10</sup> Les points de non consensus seraient : la sanction du ministre de culte en cas de célébration du mariage religieux avant la célébration du mariage civil; la filiation naturelle et ses modes d'établissement et la qualité d'héritier de l'enfant naturel dans la succession de celui-ci.



violences physiques,<sup>11</sup> les violences sexuelles, les violences psychologiques, la répudiation, l'excision, les violences découlant des privations et discriminations, les violences des femmes sur les femmes, la prostitution forcée et le proxénétisme.

### **2.1.3 Influence des facteurs socioculturels sur le statut des femmes**

La société malienne se compose de différents groupes ethniques répartis sur l'ensemble du territoire national. Ils sont nomades ou sédentaires et de fait évoluent dans trois systèmes de production dominants à savoir l'agriculture, la pêche et l'élevage sur lesquels viennent se greffer l'artisanat et le commerce. Ces groupes ethniques se caractérisent traditionnellement par une forte hiérarchie sociale dans laquelle la femme en tant que mère et épouse, connaît une diversité de situation qui détermine son niveau d'accès aux ressources productives, à la prise de parole et la participation à la prise de décision ou encore aux opportunités économiques et sociales. Malgré la diversité de leurs croyances et pratiques, les ethnies partagent la spécificité de la différenciation des rôles masculin et féminin, même si celle-ci peut varier en intensité selon le milieu géographique d'appartenance, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge. Toutefois, les pratiques coutumières et religieuses demeurent encore les références pour la gestion des rapports entre les femmes et les hommes dans la famille. Elles sont malheureusement utilisées pour justifier des comportements et pratiques néfastes comme le lévirat/sororat, l'excision, les bastonnades, la polygamie, les mariages précoces et forcés.

La division sociale du travail aidant, les rôles des femmes sont essentiellement reconnus au niveau de la reproduction sociale et de l'établissement de relations sociales et ceux des hommes dans les domaines d'activités productives. Ces inégalités et disparités dans la division sexuelle du travail engendrent plus de charge de travail à la femme par rapport à l'homme, à la fille par rapport au garçon avec des impacts négatifs sur leur santé, leur productivité et leur condition d'existence. Aussi, les facteurs socioculturels pèsent lourdement sur le statut de la femme dans la famille et dans la société, limitent ses capacités à prendre des décisions et à participer à la vie de sa communauté avec les mêmes chances que les hommes.

## **2.2 Accès aux services et aux infrastructures de base**

### **2.2.1 Éducation**

Les efforts consentis par le Gouvernement malien et ses partenaires ont permis d'améliorer l'accès des filles aux différents niveaux d'enseignement. Au préscolaire, le taux de scolarisation reste faible même si la parité garçons/filles y était atteinte en 2003-2004 avec 50% de filles sur un effectif de 46896 enfants. Selon les données du Ministère de l'Éducation Nationale<sup>12</sup>, les taux bruts de scolarisation au premier cycle passent de 75,0% (65,1% pour les filles) en 2005/2006 à 77,6% (68,0% pour les filles) en 2006-2007. Avec un indice de parité filles/garçons de 1,00 le District de Bamako dépasse légèrement les autres régions, le faible écart est constaté à Kayes avec 0,63. Pour le deuxième cycle, ces taux passent à 28 % pour l'ensemble des élèves avec 33,1% pour les garçons et 23,2% pour les filles. L'indice de parité garçon/fille est de 0,70 pour le Mali, soit 70 filles pour 100 garçons au niveau du

<sup>11</sup> Étude sur les violences faites aux femmes 2002, BREHIMA BERIDOGO, anthropologue, CNDIFE

<sup>12</sup> Annuaire Nationale des statistiques scolaires de l'enseignement fondamental 2006-2007; Novembre 2007

secondaire. Les écarts les plus importants entre filles et garçons se trouvent au niveau des régions de Kayes et de Kidal où on a respectivement 29 et 37 filles pour 100 garçons. Dans la région de Mopti, on remarque qu'il y a plus de filles que de garçons dans le secondaire. Le tableau n°1 présente la situation en 2006/2007 des effectifs scolaires au 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> cycle de l'enseignement fondamental.

| <b>Tableau n°1 : Les effectifs scolaires au 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement fondamental</b> |         |         |      |                |         |         |      |                |         |         |      |
|--|---------|---------|------|----------------|---------|---------|------|----------------|---------|---------|------|
| <b>1<sup>er</sup> cycle de l'Enseignement Fondamental</b>  |         |         |      |                |         |         |      |                |         |         |      |
| Commune Urbaine  |         |         |      | Commune Rurale |         |         |      | Total National |         |         |      |
| Total  | G       | F       | %F   | Total          | G       | F       | %F   | Total          | G       | F       | %F   |
| 527 710  | 272 102 | 255 608 | 48.4 | 1 189 246      | 682 305 | 506 941 | 42.6 | 1 716 956      | 954 407 | 762 549 | 44.4 |
| <b>2<sup>ème</sup> cycle de l'Enseignement Fondamental</b>   |         |         |      |                |         |         |      |                |         |         |      |
| Commune Urbaine  |         |         |      | Commune Rurale |         |         |      | Total National |         |         |      |
| Total  | G       | F       | %F   | Total          | G       | F       | %F   | Total          | G       | F       | %F   |
| 133 578  | 73 556  | 60 022  | 44.9 | 190 543        | 125 645 | 64 898  | 34.1 | 324 121        | 199 201 | 124 920 | 38.5 |
| Source : Annuaire scolaire 2006/2007 G = garçon F= fille   |         |         |      |                |         |         |      |                |         |         |      |

Quant aux indicateurs de rendement interne, ils affichent toujours des écarts importants entre filles et garçons. En 2005-2006: 9,8% de filles ont abandonné l'école contre 4,3% de garçons. En 2005-2006 : 78,1% de filles terminaient la 5<sup>ème</sup> année contre 81,5% de garçons. Le taux de réussite au diplôme d'étude fondamentale (DEF) en 2006 était de 59,24% pour les filles et 68,82% pour les garçons.

Malgré une évolution positive des filles (tableau n°2) dans l'enseignement secondaire (24,74% de filles en 2002 contre 32,63% en 2006), les inégalités sont très marquées dans les rapports garçons/filles et on note un déséquilibre hommes/femmes au niveau du personnel enseignant. En 2005/2006, les filles représentaient 32,7% des effectifs de l'enseignement secondaire technique et professionnel. Toutefois, l'orientation professionnelle reste toujours influencée par les rôles sociaux attribués aux filles. Selon les données du MEN, en 2007, 42,8% des filles admises au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) étaient orientées dans le secteur de l'administration<sup>13</sup> et parmi lesquelles 89,66% dans la branche des employés de bureau. Selon la même source, sur les 30,47% de filles orientées dans les secteurs des industries, 72,22% d'entre elles ont opté pour les métiers de la pâtisserie.

| <b>Tableau 2 : Evolution des effectifs dans l'enseignement secondaire général</b> |         |        |        |          |
|---|---------|--------|--------|----------|
| Année Scolaire  | Garçons | Filles | Total  | % Filles |
| 2001-2002   | 50 256  | 16 523 | 66 779 | 24,8     |
| 2002-2003   | 55 476  | 18 943 | 74 419 | 25,5     |
| 2003-2004   | 47 366  | 21 559 | 68 925 | 31,3     |
| 2004-2005   | 47 684  | 22 827 | 70 511 | 32,4     |
| 2005-2006   | 61 235  | 29 672 | 90 907 | 32,7     |
| Source : CPS/MEN, Rapport d'évaluation du système éducatif national               |         |        |        |          |

<sup>13</sup> Aide Comptable, employé de banque, employé de bureau, employé de commerce

Au niveau de l'enseignement supérieur, on note une réticence des filles aux études longues et scientifiques. L'IUG (48,25%)<sup>14</sup> et à la FMPOS (76%) ont la plus grande proportion d'étudiante. La FSJP (26%) et la FLASH (26%) ont des effectifs féminins plus élevés que la FAST (14%). En 2007, la FSJP a enregistré le plus grand pourcentage de féminin dans son établissement. Le tableau n°3 présente la situation des bacheliers orientés dans les universités de Bamako en 2006-2007.

**Tableau n°3 : Répartition des bacheliers orientés dans les facultés de l'Université de Bamako selon les séries et le sexe en 2007**

| Facultés | Féminin | Masculin | Total | %Fille |
|----------|---------|----------|-------|--------|
| FAST     | 195     | 895      | 1090  | 17,89  |
| FMPOS    | 226     | 775      | 1001  | 22,58  |
| FSEG     | 675     | 1308     | 1983  | 34,04  |
| FLASH    | 1379    | 2953     | 4332  | 31,83  |
| FSJP     | 1699    | 3200     | 4899  | 34,68  |
| TOTAL    | 4174    | 9131     | 13305 | 31,37  |

Source : MEN données 2007 tirées des données du CNDIF

Selon les résultats de l'EDSIV 2006, le taux d'alphabétisation des femmes était de 17% contre 37,2% chez les hommes avec un taux de parité de 0,46%. En 1998, ce taux était de 11,6% contre 26,2% pour les hommes. L'amélioration constatée en une décennie a été plus importante du côté de l'alphabétisation des hommes qui ont vu leur taux s'élever de 11% comparé à celui des femmes qui a connu une hausse de 5,4%.

D'après le tableau n°4 ci-contre, une disparité en alphabétisation est constatée dans toutes les régions notamment celles de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Mopti, Tombouctou et Kidal où les hommes sont trois fois plus alphabétisés que les femmes. L'écart se rétrécit un peu à Bamako et Gao où il y a à peu près 60 femmes alphabétisées pour 100 hommes.

**Tableau n°4 : Taux d'alphabétisation par sexe et par région**

| REGIONS    | Masculin | Féminin | Ratio Femme/ Homme |
|------------|----------|---------|--------------------|
| Kayes      | 33,3     | 9,0     | 0,27               |
| Koulikoro  | 35,5     | 14,0    | 0,39               |
| Sikasso    | 32,2     | 11,4    | 0,35               |
| Ségou      | 34,9     | 16,2    | 0,46               |
| Mopti      | 26,2     | 9,7     | 0,37               |
| Tombouctou | 28,6     | 10,5    | 0,37               |
| Gao        | 35,7     | 20,5    | 0,57               |
| Kidal      | 38,8     | 14,2    | 0,37               |
| Bamako     | 68,9     | 43,3    | 0,63               |
| MALI       | 37,2     | 17      | 0,46               |

Source : EDS IV, 2006, tirée des données CNDIFE

Malgré les progrès constatés, les inégalités entre sexes persistent<sup>15</sup> et caractérisent la situation d'ensemble du système éducatif. Les filles sont moins scolarisées<sup>16</sup> que les garçons avec une forte corrélation entre l'ampleur des disparités, l'âge et le niveau d'enseignement. Des contraintes inhérentes au système éducatif persistent et les filles sont désavantagées par les normes sociales et culturelles qui sont encore fortement ancrées dans la société. Par ailleurs, selon EMEP, 2001, le niveau de vie des ménages influe aussi sur la scolarisation des enfants. Les ménages les plus pauvres scolarisent

<sup>14</sup> Données CNDIFE « Situation des femmes et filles dans l'enseignement supérieur –Mars 2008 »

<sup>15</sup> Selon ELIM2006 l'analyse relationnelle des taux de scolarisation 2002 – 2006 donne des écarts respectifs de 21,67% et 20%, en 1995 cet écart était de 15,6%.

<sup>16</sup> Au 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement fondamental, en 2005-2006: 9,8% de filles ont abandonné l'école contre 4,3% de garçons. En 2005-2006 : 78,1% de filles terminaient la 5<sup>ème</sup> année contre 81,5% de garçons.

deux fois moins les filles. En effet, dans la plupart des contextes culturels, l'avantage comparatif pour la fille est le mariage et non l'éducation. Aussi, face à l'ampleur des besoins et la modicité de leurs ressources, de nombreuses familles opèrent des choix au détriment des filles.

### 2.2.2 Santé, population et VIH-SIDA

Au niveau de la santé maternelle, la fécondité demeure élevée car depuis 1995-1996, une femme a en moyenne 6,6 enfants (Selon EDS IV). Toutefois, des écarts importants sont observés entre le milieu urbain et rural avec respectivement 5,4 contre 7,2 enfants pour les femmes rurales. En outre, l'indice synthétique de fécondité (ISF) varie selon la région de résidence d'un minimum de 4,8 enfants à Bamako à un maximum de 7,4 enfants dans la région de Sikasso. La fécondité précoce se pose

Plus de 43% de jeunes femmes sans instruction ont déjà commencé leur vie féconde contre 16% parmi celles ayant un niveau secondaire ou plus. (Source : EDSMIV)

comme un problème de santé publique. Selon EDSMIV, près de 36% des adolescentes (moins de 20 ans) ont déjà commencé leur vie féconde, environ 30% des jeunes filles de moins de 20

ans ont déjà eu, au moins un enfant. Selon la, même source, ce taux passe de 40% à 36% entre 2001 et 2006 au niveau national. On note cependant des disparités en fonction du niveau d'éducation (voir encadré ci-contre) et le milieu urbain (42%) et rural (26%). Les aides ménagères (bonnes) et les jeunes filles mineures des centres urbains, retiennent l'attention dans la catégorie des adolescentes. Elles sont les cibles faciles pour les grossesses non désirées, les abandons d'enfants, les infanticides et la prostitution.

La prévalence de la contraception reste très faible (7%). Selon EDSMIV, au moment de l'enquête, plus de 45% des femmes n'ont reçu aucun message sur la planification familiale et 9% des femmes utilisatrices n'ont pas eu de contact pour en discuter pendant les 12 derniers mois. Toutefois, on note une amélioration dans l'accès aux soins prénatals depuis 2001 (de 58% à plus de 70%). En milieu rural, 48% des femmes avaient reçu des soins prénatals en 2001 contre 64% en 2006. Au niveau national, le taux de couverture prénatale était de 77% en 2007. On observe une évolution globalement positive depuis 2001 bien que les disparités entre les régions soient persistantes comme indiqué au tableau n°5 ci-dessous.

| Taux CPN /% | Bko | Kayes | Kko | Skasso | Ségou | Mopti | Tbctou | Gao | Kidal |
|-------------|-----|-------|-----|--------|-------|-------|--------|-----|-------|
| 2001        | 110 | 38    | 43  | 59     | 52    | 39    | 24     | 26  | 29    |
| 2002        | 79  | 39    | 51  | 67     | 61    | 45    | 33     | 25  | 23    |
| 2003        | 90  | 48    | 51  | 64     | 74    | 48    | 31     | 34  | 29    |
| 2004        | 88  | 71    | 65  | 78     | 96    | 77    | 35     | 30  | 30    |
| 2005        | 91  | 76    | 70  | 74     | 81    | 75    | 46     | 50  | 43    |
| 2006        | 92  | 87    | 71  | 77     | 80    | 65    | 52     | 58  | 36    |
| 2007        | 97  | 84    | 79  | 81     | 87    | 73    | 63     | 60  | 26    |

Par rapport à l'accès et l'accouchement dans un centre de santé, on note de 2002 à 2007, une évolution dans le pourcentage de la population située à moins de 5 km d'un centre de santé fonctionnel. Le nombre de CSCOM/CSAR est passé de 605 en 2003 à

660 en 2004 pour atteindre 753 en 2005, ce qui a permis d'améliorer légèrement l'accessibilité des infrastructures sanitaires.

La proportion d'accouchements assistés est de 49%, soit moins d'une naissance sur deux (EDSIV). Par rapport aux données de EDSIII de 2001, on note en 2006 une légère augmentation de l'accouchement assisté (49%) par du personnel de santé passant de 44% pour les femmes sans instruction à 72% pour le niveau primaire et à 92% pour les niveaux supérieurs. La tendance de l'accouchement dans un centre de santé est plus élevée en milieu urbain (79%) qu'en milieu rural (25%). En 2006, près des 3/4 (72%) des femmes ayant accouché hors d'un établissement de santé n'avaient reçu aucun soin postnatal.

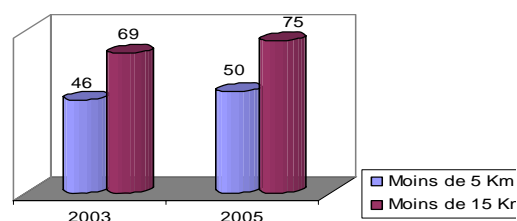
Par ailleurs, la visite postnatale est peu pratiquée au Mali, 78% des femmes en milieu urbain et 85% en milieu rural n'effectuent pas de consultation après l'accouchement.

Aussi, compte tenu de cette faible couverture en matière de santé de la reproduction, le Mali enregistre un taux de décès maternel parmi les plus élevés au monde, soit 582 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes (EDSM IV 2006, rapport de synthèse). Toutefois, la mortalité infanto-juvénile a considérablement baissé entre 1996 et 2001 passant de 504p/1000NV à 476p/1000NV (247 filles contre 257 garçons en 1996 et 226 filles contre 250 garçons en 2001). En 2006, EDSMIV a obtenu un taux de 191p/1000NV pour l'ensemble des deux sexes.

Selon EDSIV, 94% des enfants ont été allaités et cette pratique est très courante au Mali. On note, que 46% des enfants ont été allaités dans l'heure qui suit la naissance et 84% le jour suivant. Alors que l'allaitement exclusif est recommandé pour les enfants jusqu'à l'âge de 4-6 mois, seulement 38% des enfants de moins de six mois sont exclusivement allaités. Ce comportement peut se révéler néfaste et mettre la vie de l'enfant en danger.

Les résultats d'EDSIV révèlent une évolution positive dans le niveau de connaissance du VIH/SIDA (86% des femmes et 91% des hommes en 2006 contre 90% et 98% à l'EDSMIII). Cependant, 50% des femmes et 56% des hommes déclarent avoir connaissance du mode de transmission mère-enfant. La même source indique qu'en 2006, le taux de prévalence du VIH/SIDA a légèrement baissé avec respectivement 1,5% chez les femmes contre 1,0% chez les hommes. En 1996 on notait une prévalence en VIH/SIDA de 3,0% chez les femmes contre 2,6% chez les hommes; ce taux était de 2,0% pour les femmes contre 1,3% pour les hommes en 2001.

**Graphique 1 : Évolution en pourcentage de l'accessibilité dans les structures de santé**

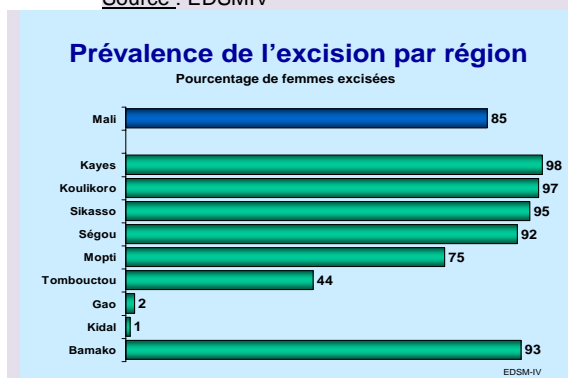


Source: CPS/Santé

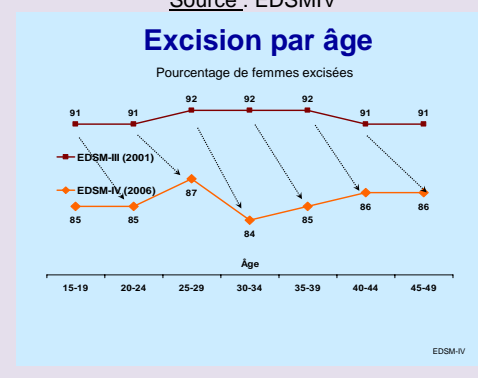
Par ailleurs, on note une persistance de la pratique de l'excision. Selon EDSMIV2006, entre 15 et 49 ans, 85 % des femmes au Mali ont été excisées. La pratique de l'excision varie de manière importante selon les régions et les ethnies (graphique 2). L'excision est plus pratiquée à Kayes (98 %) et moins pratiquée à Gao (2 %) et à Kidal (1 %). Sept femmes sur 10 ont été excisées avant l'âge de 5 ans (graphique 3). Toutefois, EDSMIV indique que la différence de niveau entre 2001 et 2006 ne résulte pas d'une baisse de la prévalence de l'excision, mais de sous-déclarations. Par exemple, les femmes qui avaient 15-19 ans en 2001 ont 20-24 en 2006. Si 91 % d'entre elles étaient excisées en 2001, il n'est pas possible que seulement 85 % soient excisées en 2006.

D'autre part, la fistule n'est pas très répandue au Mali, seulement 0,2% de l'échantillon avait déclaré avoir ou avoir eu la maladie. Cependant, cette maladie mérite que des actions de prévention soient développées pour éviter son évolution dans le temps.

**Graphique 2 : Évolution en pourcentage de l'accessibilité dans les structures de santé**  
Source : EDSMIV



**Graphique 3 : Pourcentage de femmes excisées**  
Source : EDSMIV





### 2.2.3 Infrastructures de base

Concernant l'accès à l'eau potable et l'assainissement, en 2006, presque tous les ménages maliens sont proches d'une source d'eau potable, soit 95,1% qui sont situés à moins de 30 minutes d'une source d'eau (ELIMIV2006). Le tableau n°6 fait le point sur les distances et le temps pour accéder à l'eau.

| Localisation    | Temps(En %)      |                    |            | Distance(En %) |            |               |            |
|-----------------|------------------|--------------------|------------|----------------|------------|---------------|------------|
|                 | Moins 30 minutes | 30 minutes et plus | Total      | 1 à 4 km       | 5 à 14 km  | 15 km et plus | Total      |
| <b>Milieu</b>   |                  |                    |            |                |            |               |            |
| Urbain          | 98,9             | 1,1                | 100        | 99,1           | 0,5        | 0,5           | 100        |
| Rural           | 92,8             | 7,2                | 100        | 95,1           | 3,2        | 1,8           | 100        |
| <b>Ensemble</b> | <b>95,1</b>      | <b>4,9</b>         | <b>100</b> | <b>96,6</b>    | <b>2,2</b> | <b>1,3</b>    | <b>100</b> |

Source : ELIM 2006 - DNSI

En matière d'assainissement et selon la même source (en 2006), 80,0% des ménages utilisaient des installations sanitaires traditionnelles (latrines privées ou communes à plusieurs ménages) et 74,8 % utilisaient des lieux non indiqués pour l'évacuation des ordures ménagères. Les autres utilisaient des dépôts autorisés (8,7%), les services des Groupes d'intérêt économique (GIE) avec camion de ramassage (3,0%) ou avec charrette (12,9%). Selon les données du MEA, 184 GIE ont été créés en 2005 dans les grandes villes du Mali dont 110 étaient en activité. Cependant, des inégalités sont observées dans la gestion des infrastructures d'eau potable et sanitaires. Ce qui pose aussi le problème de durabilité de ces infrastructures dont la dégradation a des impacts négatifs sur les conditions de vie des femmes et des filles.

## 2.3 Accès à l'emploi, aux revenus et aux facteurs de production

### 2.3.1 Emplois et revenus

Selon EPAM 2007, 70% des femmes actives occupées ont un revenu inférieur au SMIG contre 30% pour les hommes. En milieu rural, 74% de femmes ont un revenu à 29 000 FCFA contre 60% dans les autres villes et 52% à Bamako. Selon la même source, 1,7% de femmes ne gagnent rien en termes de revenu à Bamako, 11,6% dans les autres villes et 10% en milieu rural, contre respectivement 2,1%, 10,9% et 8,8% chez les hommes. Selon le Bureau des Soldes du Ministère de la fonction publique, en 2006 le salaire brut annuel des hommes dans la fonction publique est supérieur à celui des femmes : 86.838.466.452 FCFA contre 18.852.752.820 FCFA soit un écart de 78%. Cet écart est principalement dû à la faible présence des femmes dans la fonction publique où plus de 80% des effectifs étaient des hommes contre environ 19% de femmes.

Dans le tableau n°7, on observe une petite évolution du nombre de femmes dans la catégorie A (soit 10,44% en 2006 contre 13,31% en 2007). Par ailleurs, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit de façon relative au niveau des catégories B2 et C. En 2007, la réduction des écarts dans les catégories B1 et C sont considérables (respectivement 42% et 33%).

| <b>Tableau n°7 : Répartition des effectifs de la fonction publique selon le statut, la catégorie et le sexe,</b> |               |              |               |              |               |              |              |              |              |              |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Statut   | 2006          |              |               |              | Total         | 2007         |              |              |              | Total        |
|  | Hommes        |              | Femmes        |              |               | Hommes       |              | Femmes       |              |              |
|  | Effectifs     | %            | Effectifs     | %            |               | Effectifs    | %            | Effectifs    | %            |              |
| Catégorie A  | 8836          | 89,43        | 1044          | 10,57        | 9880          | 9981         | 86,69        | 1533         | 13,31        | <b>11514</b> |
| Catégorie B1   | 6269          | 78,26        | 1741          | 21,74        | 8010          | 2905         | 58,32        | 2076         | 41,68        | <b>4981</b>  |
| Catégorie B2   | 12823         | 76,95        | 3841          | 23,05        | 16664         | 11753        | 73,87        | 4157         | 26,13        | <b>15910</b> |
| Catégorie C  | 3332          | 71,49        | 1329          | 28,51        | 4661          | 3417         | 66,88        | 1692         | 33,12        | <b>5109</b>  |
| Contractuels   | 10308         | 83,38        | 2054          | 16,62        | 12 362        | 9154         | 69,98        | 3927         | 30,02        | <b>13081</b> |
| <b>Total</b>   | <b>41 568</b> | <b>80,59</b> | <b>10 009</b> | <b>19,41</b> | <b>51 577</b> | <b>37210</b> | <b>73,54</b> | <b>13385</b> | <b>26,46</b> | <b>50595</b> |

Source : Direction Nationale de la Fonction Publique et du Travail

Par ailleurs, le tableau n°8 ci-dessous permet de mieux visualiser l'évolution des inégalités femme/homme dans la fonction publique entre 2000 et 2004.

| <b>Tableau 8 : Répartition du personnel de la fonction publique selon les catégories et le sexe en 2000 et 2004</b> |              |             |              |             |              |             |             |             |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Catégories  | Année 2000   |             |              |             | Année 2004   |             |             |             |
|   | Hommes       |             | Femmes       |             | Hommes       |             | Femmes      |             |
|   | Effectif     | %           | Effectif     | %           | Effectif     | %           | Effectif    | %           |
| Catégorie A   | 7 555        | 90,4        | 806          | 9,6         | <b>8955</b>  | <b>88,0</b> | <b>1212</b> | <b>12,0</b> |
| Catégorie B1  | 13 928       | 77,3        | 4 084        | 33,7        | <b>3041</b>  | <b>63,0</b> | <b>1786</b> | <b>37,0</b> |
| Catégorie B2  | 2 732        | 66,1        | 1 399        | 33,9        | <b>13281</b> | <b>75,5</b> | <b>4317</b> | <b>24,6</b> |
| Catégorie C   | 3 540        | 65,1        | 1 895        | 34,9        | <b>3293</b>  | <b>62,5</b> | <b>1976</b> | <b>37,5</b> |
| <b>Total</b>  | <b>8 788</b> | <b>84,7</b> | <b>1 584</b> | <b>15,3</b> | <b>28570</b> | <b>75,5</b> | <b>9291</b> | <b>24,5</b> |

Source : Direction Nationale de la Fonction Publique (DNFP) 2000, 2004 - tiré du Rapport sur la situation de la femme au Mali, RECOFEM

On peut ainsi retenir des tableaux 7 et 8, qu'il existe un grand écart dans les taux de représentativité des femmes relativement à celle des hommes. Si on constate une évolution favorable pour les femmes entre 2000 et 2004 (de 15,3 à 24,5), il reste tout de même qu'en 2006 la situation se dégrade, et on passe de 24,6 à 19,41 (soit une diminution de 5% dans la représentativité des femmes). En 2007 par contre, on constate un rétablissement de la situation avec 26,46%. De même, on constate, que le taux de femmes diminue avec l'élévation dans la hiérarchie des catégories et en 2006 encore, la majorité du personnel féminin reste dans les catégories B et C où l'on retrouve les agents d'exécution mais aussi, les domaines traditionnellement réservés aux femmes tels que la santé, les affaires sociales et l'enseignement où elles exercent des fonctions de secrétaire, infirmière, sage-femme, éducatrice.



D'autre part, la situation de la femme malienne est assez précaire dans l'emploi privé car 47,9% d'entre elles déclarent ne percevoir aucune forme de rémunération en 2006 et seulement 4,6% ont un emploi régulier.

Sur l'ensemble des emplois déclarés en 2006, seulement 7,32% sont occupés par les femmes. Cette faible représentativité s'explique d'une part, par le fait que certains travaux restent réservés uniquement aux hommes selon la tradition et d'autre part, par les dispositions du Code de travail qui interdisent le travail de nuit des femmes. Selon l'ANPE, en 2006, 17,72% seulement de femmes étaient demandeuses d'emploi, ce qui démontre que comparativement aux hommes, les femmes restent toujours défavorisées en matière d'accès à l'emploi.

**Tableau n°9 : Répartition des emplois permanents selon le sexe dans les entreprises au Mali**

| Années | Masculin | féminin | %Féminin | Ensemble |
|--------|----------|---------|----------|----------|
| 2005   | 15691    | 1290    | 7,60     | 16981    |
| 2006   | 16306    | 1287    | 7,32     | 17593    |

Source : CPS/MIC, Recensement Industriel 2006

Pour la formation professionnelle, les opportunités sont quasi inexistantes et lorsqu'elles existent, les femmes de par leur statut, sont très défavorisées par rapport aux hommes surtout pour les formations qui demandent un déplacement en dehors du foyer. Par ailleurs, pour l'acquisition d'expériences et le renforcement de compétences professionnelles, les femmes sont confrontées à des indisponibilités liées à des responsabilités familiales, au refus des conjoints pour les horaires tardives ou les voyages, etc.

### 2.3.2 Accès aux facteurs de production

Il ressort qu'en 2006 les branches agricoles<sup>17</sup> ont enregistré la participation de 63,7 % des femmes actives âgées de 15 ans et plus (*ELIM 2006*). Entre 2001 et 2006, on observe une augmentation du nombre de femmes dans ce secteur. En 2001, elles représentaient 34,8% des actifs du primaire, et 40,5 % en 2006. Dans le secteur agricole, la répartition sociale du travail pèse lourdement dans l'organisation de la production. Ainsi, les hommes sont davantage actifs dans les cultures de rente qui procurent plus de revenus et les femmes dans les cultures vivrières destinées en priorité à la subsistance de la famille. Cette organisation sociale du travail, justifie aussi le niveau assez faible de l'accès et l'utilisation des ressources productives par les femmes. Au niveau de l'accès à la terre, on constate que des inégalités persistent, dans la mesure où moins de 20% des responsables de parcelles agricoles sont des femmes (Recensement agricole, 2007). Selon RGA 2004, il y a plus d'hommes exploitants agricoles sans parcelles que de femmes, soit respectivement 14% et 9% dû au fait que les femmes ont moins d'exigence pour la taille et la qualité de la terre. L'accès aux équipements agricoles reste très limité (moins de 20% en disposent) en zone rurale.

<sup>17</sup> Les branches agricoles comprennent les sous secteurs : agriculture, exploitation forestière, élevage et pêche.

**Tableau 10 : Répartition du nombre d'exploitations selon la taille en superficie et le sexe du chef d'exploitation**

| Classe taille | Masculin              |            | Féminin               |            | Total                 |              |
|---------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|--------------|
|               | Nombre d'exploitation | %          | Nombre d'exploitation | %          | Nombre d'exploitation | %            |
| sans parcelle | 108 348               | 14         | 2 287                 | 9          | 110 635               | 13,7         |
| moins de 1 ha | 131 646               | 17         | 13 315                | 54         | 144 961               | 18,0         |
| 1 à 2 ha      | 105 063               | 13         | 3 935                 | 16         | 108 998               | 13,5         |
| 2 à 3 ha      | 77 488                | 10         | 1 388                 | 6          | 78 876                | 9,8          |
| 3 à 5 ha      | 108 604               | 14         | 2 157                 | 9          | 110 761               | 13,8         |
| 5 à 10 ha     | 141 710               | 18         | 1 221                 | 5          | 142 932               | 17,8         |
| 10 à 20 ha    | 78 733                | 10         | 332                   | 1          | 79 065                | 9,8          |
| 20 ha et plus | 28 967                | 4          |                       |            | 28 967                | 3,6          |
| <b>Total</b>  | <b>780 559</b>        | <b>100</b> | <b>24 636</b>         | <b>100</b> | <b>805 194</b>        | <b>100,0</b> |

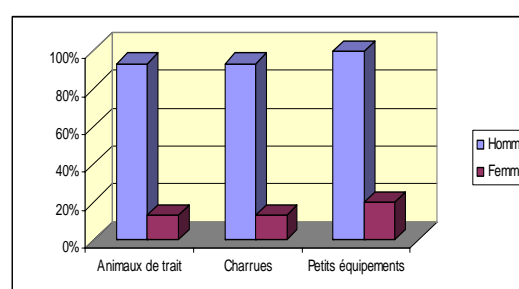
Source : Recensement Général de l'Agriculture 2004

Le tableau 10 ci-dessus montre clairement que plus la taille de l'exploitation augmente, moins on trouve de femmes propriétaires d'exploitations (seules 6% des femmes exploitantes ont plus de 5 ha). Cependant, il convient de signaler que l'ampleur et la nature des disparités varient suivant les zones socio-agro-écologique mais aussi en fonction de la disponibilité concernant l'accès et le contrôle de la terre par la femme. Ce constat est mieux soutenu par les disparités régionales de l'enquête agricole 2007 de la CPS/du secteur du développement rural qui comptait pour le niveau national 619571 femmes responsables de parcelles soit 18,5% des responsables de parcelle.

C'est dans la région de Kayes qu'on rencontre une plus grande proportion de femmes, soit 30% qui sont responsables de parcelle. La région de Kayes est suivie de celles de Koulikoro et Sikasso où les femmes représentent 21% des responsables de parcelle. Dans les régions de Gao et Ségou, on remarque que moins de 5% des responsables de parcelle sont des femmes.

Le graphique 4 montre qu'à peine 10% de femmes possèdent des animaux de trait et des charrues et que 20% disposent de petits équipements. N'ayant pas de patrimoine propre, la femme rurale aura moins de chance d'accéder au financement des activités qu'elle voudrait initier à travers le système financier traditionnel. La conséquence est que les femmes rurales ont moins accès aux crédits agricoles. D'après les données du Recensement général agricole (RGA-2004), 91,7% des exploitations féminines contre 77,7% des exploitations masculines n'ont pas contracté de crédits en 2004. Selon la même source, seulement 2,9% de femmes exploitantes ont eu accès au crédit de campagne contre 6,6% chez les hommes. Le tableau n°11 donne des détails sur les inégalités d'accès au crédit agricole.

**Graphique 4 : Accès des femmes rurales aux intrants agricoles**



| Nature de crédit                           | Masculin | %     | Féminin | %     | Total   | %     |
|--|----------|-------|---------|-------|---------|-------|
| crédit d'équipement en nature              | 3 831    | 0,5   | 84      | 0,3   | 3 915   | 0,5   |
| crédit d'équipement en espèces             | 8 329    | 1,0   | 2       | 0,0   | 8 330   | 1,0   |
| crédit de campagne en espèce               | 53 298   | 6,6   | 725     | 2,9   | 54 022  | 6,5   |
| crédit de campagne en nature               | 113 736  | 14,2  | 1 262   | 5,1   | 114 998 | 13,9  |
| Exploitations n'ayant pas contracté crédit | 624 116  | 77,7  | 22 771  | 91,7  | 646 888 | 78,1  |
| Total                                      | 803 309  | 100,0 | 24 844  | 100,0 | 828 153 | 100,0 |

Source : Recensement Général de l'Agriculture 2004

| Catégories d'emploi | Hommes | Femmes |
|---------------------|--------|--------|
| Travail non payé    | 51,0   | 77,1   |
| A son propre compte | 42,4   | 18,4   |
| Emploi régulier     | 2,8    | 1,0    |
| Emploi à la tâche   | 2,1    | 1,6    |
| ND                  | 1,7    | 1,9    |
| Ensemble            | 100%   | 100%   |

Source : ELIM 2003 et auteur

Les données inscrites dans le tableau 12 ci-contre montrent toute la vulnérabilité de la femme rurale qui, d'acteur économique important peut se retrouver sans aucun patrimoine. Elle n'est pas rémunérée pour l'essentiel de ses efforts. 77% des femmes du milieu agricole qui travaillent, déclarent ne recevoir aucune forme de rémunération. Seulement 18% d'entre elles travaillent pour leur propre compte.

Il faut tout de même signaler que la production de coton biologique en œuvre au Mali depuis une dizaine d'années est une opportunité économique pour les femmes rurales. On constate depuis quelques années que les femmes sont de plus en plus attributaires de parcelles dans les zones aménagées (Office du Niger). Toutefois, des groupes de femmes plus ou moins structurés sont spécialisés dans des activités

d'accompagnement des cultures de rente notamment la récolte du coton en zone cotonnière, le repiquage et le battage en zone rizicole qui sont des activités exclusivement féminines. Cependant, il faut constater que des difficultés de gestion et d'organisation empêchent ces associations d'émerger à la hauteur de leurs souhaits.

Par ailleurs, les femmes sont plus actives dans les activités de maraîchage, la transformation des produits agricoles et l'élevage de petits ruminants. Dans le sous secteur de la pêche, les femmes sont responsables des activités en aval de la pêche (commercialisation, transformation du poisson...) et pour lesquelles elles sont incontournables pour la rentabilité de cette activité. Toutefois, en raison des intérêts de plus en plus marqués des hommes pour les ressources naturelles productives, les femmes ont, perdu l'exclusivité sur certains produits forestiers notamment le karité dans certaines zones. Cette situation risque d'entraîner une aggravation de la pauvreté des femmes rurales. Par contre, 44,7% des orpailleurs sont des femmes qui évoluent dans l'exploitation artisanale de l'or avec des techniques rudimentaires et dans des conditions fort pénibles.

Dans le secondaire, on note une présence timide des femmes (3% selon ELIM2006). Dans le secteur de la construction/BTP, secteur avant tout masculin, les femmes sont pratiquement absentes des grands chantiers. Cependant, bien qu'il manque de données à ce sujet, dans les zones urbaines, les femmes s'installent de plus en plus dans les activités informelles

| <b>Tableau 13: Participation des femmes dans les différents secteurs de développement</b> |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <b>Hommes</b>   | <b>2001</b> | <b>2003</b> | <b>2006</b> |
| Primaire  | 65,2        | 62,2        | 56,2        |
| Secondaire  | 55,8        | 56,3        | 77,8        |
| Tertiaire   | 59,5        | 50,9        | 46,4        |
|   |             |             |             |
| <b>Femmes</b>   | <b>2001</b> | <b>2003</b> | <b>2006</b> |
| Primaire  | 34,8        | 37,8        | 43,8        |
| Secondaire  | 44,2        | 43,7        | 22,2        |
| Tertiaire   | 40,5        | 49,1        | 53,6        |
| <b>Source : EMEP 2001, ELIM 2003, ELIM 2006</b>   |             |             |             |

d'extraction de matériaux de construction comme le sable et le gravier. Dans les industries textiles, les femmes sont présentes mais dans des proportions relativement faibles. De plus en plus, les femmes pratiquent le filage, la transformation du coton fibre en fil et s'investissent depuis peu dans le tissage jusque là réservé aux hommes (mode bogolan, teinture). Dans l'agroalimentaire, la présence des femmes est plus significative avec le développement de l'entrepreneuriat féminin.

D'après les résultats de l'ELIM2006, le secteur tertiaire mobiliserait 34% des femmes actives, âgées de plus de 15 ans. Selon le Centre des formalités de la Chambre de Commerce, parmi les 5520 entreprises répertoriées, 618 entreprises sont créées par des femmes soit 11%. Le secteur informel abrite 43% de l'emploi féminin et 85% d'entre elles sont des commerçantes. (Source : ELIM, 2003).

*Selon les résultats de la deuxième phase de l'Enquête sur le Secteur Informel, dans la ville de Bamako, plus de 48% des emplois du secteur informel sont occupés par des femmes. Elles sont pour la plupart concentrées dans les emplois précaires, notamment parmi les travailleurs à leur propre compte (indépendantes) 59% et les aides familiale 62%. Tiré du rapport sur la situation des femmes de RECOFEM*

Toutefois, les inégalités demeurent en matière d'accès aux crédits. Selon les données du CNDIFE (2007), même si la proportion de femmes bénéficiaires de micro-crédits

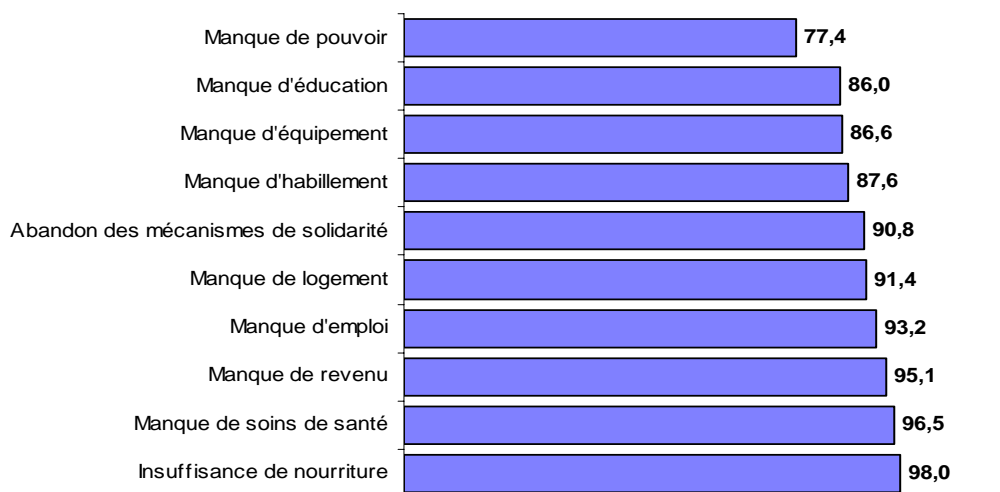
est plus élevée que celle des hommes (64% contre 36%), il est à noter que les montants de crédits octroyés aux hommes sont supérieurs à ceux des femmes avec un montant estimé à 13,83 milliards pour les femmes contre 32,05 milliards pour les hommes (soit 30% contre 70%). Selon la même source, les banques prêtent moins aux femmes avec une proportion de 16% en 2006 pour les femmes contre 84% pour les hommes. La plus grande partie des crédits bancaires reste destinée aux hommes avec un montant de 15,37 milliards contre 3,2 milliards pour les femmes (soit 83% pour les hommes contre 17% pour les femmes).

Au niveau de l'accès à l'information et aux NTIC, les femmes exercent presque toutes les professions médiatiques : reportage, caméra, photographie, présentation d'émission mais elles demeurent minoritaires dans ce secteur. Elles représentaient 23% de l'effectif de la SOTELMA en 2005. Selon CNDIFE 2007, l'ORTM comptait au total 33 journalistes dont 31 hommes et 2 femmes qui sont à Bamako. Aussi, on notait 94 postes d'animateurs, dont 68 hommes et 26 femmes (38%). A la télévision, les femmes occupent seulement 14% des postes (soit 17 femmes sur 120 agents) dont 4 journalistes (17%) et 13 animatrices (42%). Au total, 89% des postes dans la presse écrite sont pourvus par les hommes contre 11% pour les femmes. Par ailleurs, au niveau des services informatiques, les femmes sont mieux représentées que les hommes (58% contre 42% pour les hommes). Toutefois, l'accès aux médias est beaucoup plus important chez les femmes ayant fréquenté l'école que chez celles sans instruction. Parmi les femmes de niveau secondaire ou supérieur, 84% regardent la télévision, 87% écoutent la radio et 50% lisent les journaux, alors que 39% des femmes sans instruction n'ont accès à aucun média. Il faut également signaler que les médias véhiculent les stéréotypes sexistes à travers les messages qu'ils transmettent.

### **2.3.3 Inégalités et pauvreté**

Selon les données du MDSSPA, en 2005, on notait 11 523 femmes démunies et chefs de ménages. Cette proportion est plus grande à Sikasso (4873 femmes) et Ségou (2081) et plus faible à Tombouctou (198 femmes). D'après le graphique n°5 qui présente la perception des ménages de femmes sur la pauvreté, l'insuffisance alimentaire serait le premier critère d'appréciation de la condition de pauvreté. C'est pourquoi cette analyse cible la pauvreté énergétique qui en fait, est plus répandue au niveau des ménages dirigés par des femmes que ceux dirigés par des hommes, (ODHD, 2006). Selon cette source, 84% des ménages dirigés par les femmes sont pauvres contre seulement 42% de cas chez les hommes. Il en est de même au niveau de la profondeur et au niveau de la sévérité avec respectivement 56% et 46% pour les ménages dirigés par des femmes contre 22% et 16 % pour ceux dirigés par des hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes chefs de ménages sont des généralement des veuves qui ont un accès limité à la terre et au crédit. Les ménages dirigés par des femmes sont donc plus exposés à la pauvreté énergétique que ceux dirigés par des hommes.

**Graphique 5 : Perception des ménages dirigés par les femmes sur les besoins minimums nécessaires pour avoir des conditions de vie correcte**



Source : Données ELIM 2006, DNSI

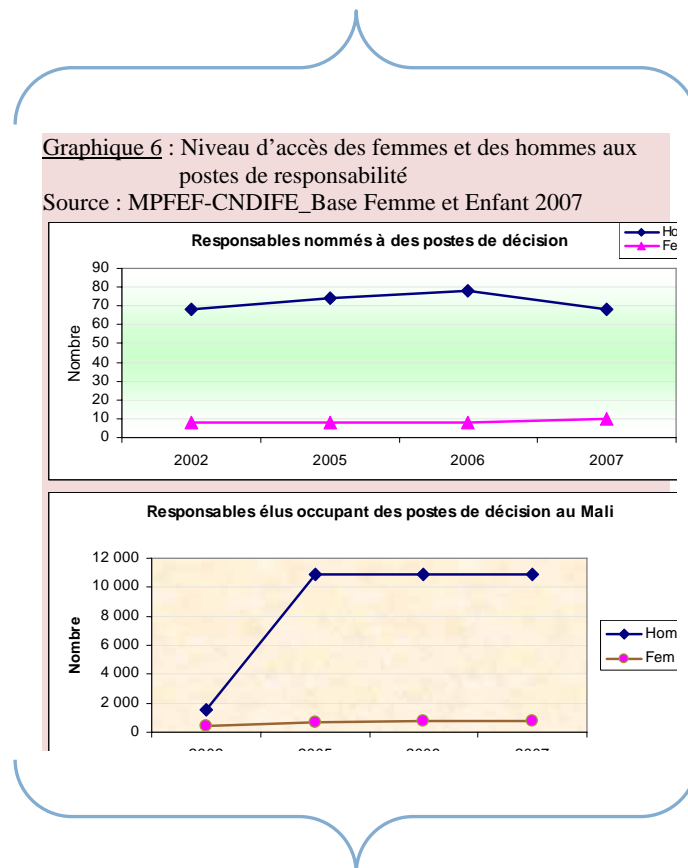
## 2.4 Gouvernance, représentation et participation

Les femmes sont encore peu nombreuses à investir les instances de décision tant dans la gestion des affaires publiques et privées que dans la politique. Par rapport à la gestion des affaires publiques, il est réjouissant de constater dans les gouvernements (précédents et actuels) que les femmes sont commises à des postes ministériels jusque là réservés aux hommes (Justice garde des Sceaux, Économie Industrie et Commerce, Emploi et Réforme Institutionnelle, Agriculture, Élevage et Pêche, Domaines de l'État et des Affaires Foncières, Santé, Éducation de base). On compte dans le gouvernement actuel six (06) femmes Ministres sur 26 (soit 23%). Dans les secteurs stratégiques de développement, les femmes ont été nommées à des hautes fonctions de l'administration : Médiateur de la République, Présidente de la Commission Électorale Nationale Indépendante (CENI) Membre du Bureau du Vérificateur Général, Présidente des Délégations Spéciales, Gouverneur du District de Bamako, Préfet etc.

Aussi, on note une ouverture des derniers bastions masculins aux femmes et aux filles. Ainsi, dans les services militaires et paramilitaires, en 2000, il y avait trois (3) femmes lieutenants-colonels et deux (2) commandants dans l'armée. Dans la police il y avait trois (3) contrôleurs généraux de police sur 39 hommes. Sans avoir les chiffres exacts, la gendarmerie et la garde Républicaine viennent d'être ouvertes aux filles comme aux garçons. Dans les ambassades et services consulaires, en 2000, il y avait deux (2) femmes ambassadeurs, 20 conseillères d'ambassade sur 46, et (0) femme sur six (6) consuls généraux. En 2007, le nombre de femmes ambassadeurs est passé à trois (3).

Au niveau des diasporas maliennes, on observe un dynamisme des femmes qui s'organisent en associations, on y compte plus de 200 en Europe. Aussi, les femmes sont représentées au niveau des 62 sections du Haut Conseil des Maliens de l'Extérieur.

Cependant, dans le graphique 6 et le tableau 14, on note que les femmes sont sous représentées dans toutes les instances de décision aussi bien dans des postes électifs qu'au niveau des postes nominatifs.



**Tableau 14: Postes de responsabilités (électifs et nominatifs) en 2007**

| Année                                | 2007  |       |         |
|--------------------------------------|-------|-------|---------|
|                                      | Homme | Femme | % Femme |
| Postes de responsabilité             |       |       |         |
| Présidents de Partis Politiques      | 110   | 3     | 3       |
| Députés                              | 132   | 15    | 10      |
| Ministres                            | 20    | 6     | 23      |
| Membres de la Cour constitutionnelle | 6     | 3     | 33      |
| Membres de la Cour suprême           | 6     | 1     | 14      |
| Conseillers nationaux (HCCT)         | 69    | 6     | 8       |
| Membres du CESC                      | 51    | 7     | 12      |

Source : Base de données femme Enfant CNDIFE  
 HCTT= Haut Conseil des Collectivités Territoriales  
 CESC= Conseil Économique Social et Culturel

En effet, les femmes représentent à peine 1% des maires en 2005, soit sept (7) maires femmes sur 703 ; 6,53% des conseillers communaux, 10% des députés, En 2007, 3 présidentes de partis politiques sont des femmes sur 110 (soit environ 3%).

La faible représentativité des femmes dans les postes électifs est constatée depuis les partis politiques avec moins de responsabilités dans les postes dirigeants.



Cette situation défavorable dans les partis entraîne un faible niveau de représentation des femmes à d'autres postes électifs (8% au HCCT et 10% au parlement). Par ailleurs, les femmes sont mieux représentées dans les instances nominatives par rapport à celles électives (23% au gouvernement et 33% à la cour constitutionnelle).

Toutefois, la promotion de la femme au Mali, bénéficie de l'appui des organisations de la société civile de plus en plus structurées. Ces ONG et associations féminines présentent des atouts se traduisant par :

- un engagement et la capacité de mobilisation sociale.
- le charisme et le dynamisme des leaders.
- la représentativité à l'échelle nationale.
- le style de gestion consensuelle et démocratique avec une implication des membres dans la prise de décision.
- l'existence de coalitions thématiques.
- la représentation de la société civile dans les grands débats nationaux.

Cependant, en plus de cette opportunité que représentent les OSC féminines, une plus grande représentation des femmes dans la prise de décisions nécessite de donner à la question des assises légales afin que les mesures exceptionnelles soient prévues à cette fin dans la Constitution, la Charte des partis politiques et la Loi électorale.

## **2.5 Analyse des politiques sectorielles et du cadre institutionnel relié au domaine de l'ÉFH**

### **2.5.1 Analyse des politiques sectorielles**

L'analyse des principales politiques sectorielles révèle que ces cadres de référence contiennent tous à des degrés divers, des informations sur la situation des femmes et des propositions d'actions visant à assurer leur promotion et leur participation au développement. À l'exception de certains secteurs tels que la santé, l'éducation et la justice qui proposent des mesures en faveur de l'ÉFH, le traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques se résume à des déclarations d'intention certes louables mais qui ne peuvent être concrétisées faute de résultats précis, de stratégies et de mesures, de mécanismes et de budgets.

En l'absence d'une politique nationale de cadrage du domaine de l'ÉFH, les politiques sectorielles actuelles sont fondées sur différents concepts et approches : la promotion de la femme, la promotion du genre, l'intégration du genre, la participation de la femme au développement, les femmes considérées comme un groupe vulnérable, sans que ces concepts fassent l'objet d'une compréhension commune ou d'un consensus.

L'examen des politiques sectorielles fait ressortir l'existence d'une volonté politique et dénote une certaine évolution dans la prise de conscience sur l'attention à accorder à l'ÉFH. Cependant, les lacunes constatées démontrent la nécessité pour le Mali de développer une expertise en matière d'intégration de l'ÉFH dans les politiques publiques selon une approche systémique, des méthodologies éprouvées en matière d'analyse comparative entre les sexes en amont des politiques et une professionnalisation des fonctions dans ce domaine.



## a) Programme décennal de développement de la justice

L'adoption récente en décembre 2008, d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes par le Ministère de la Justice témoigne de l'intérêt que commence à accorder les secteurs à ce domaine pour implanter des approches institutionnelles. D'entrée de jeu, il est à signaler que la création d'un Comité Aviseur sur les questions de genre (CAG)<sup>18</sup> pour coordonner la mise en œuvre de cette politique est une volonté avérée et une opportunité pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce secteur de haute importance. Cette politique permettra de traduire les dispositions du PRODEJ qui sont favorables à l'ÉFH notamment les mesures d'amélioration de l'efficacité et de la qualité du service public de la justice et l'élargissement de l'accès de la population et des non nantis, aux services judiciaires.

L'analyse des données sexo-spécifiées de l'évolution des effectifs du système judiciaire met en lumière un faible pourcentage de femmes (magistrates, avocates, notaires, huissiers et commissaires-priseurs)<sup>19</sup> démontrant distinctement une sous représentation de la femme malienne au sein de l'appareil judiciaire qui devra être corrigée par des mesures appropriées.

Les problèmes d'égalité entre hommes et les femmes soulevés par l'analyse des différentes composantes du PRODEJ tels que le rétablissement de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les professions et les secteurs clés du système judiciaire, l'égal accès des hommes et des femmes à la justice, la relecture des textes garantissant les droits des femmes et des enfants, l'amélioration des services de justice en tenant compte des besoins les femmes et des hommes sont tous pris en compte dans la politique ÉFH du Ministère de la Justice.

La mise en œuvre de la politique ÉFH du secteur de la justice constitue une expérience qui mérite d'être suivie au profit des autres secteurs, non seulement au regard des résultats escomptés mais également au niveau de la pertinence et la portée du mécanisme organisationnel mis en place à travers le Comité aviseur sur les questions de genre.

## b) Programme d'investissement sectoriel de l'éducation (PISE II)

Le PISE II 2006-2008 qui est la deuxième phase du Programme décennal de l'éducation a retenu dans les questions transversales, la problématique genre axée sur la scolarisation des filles en vue de réduire l'écart filles et garçons surtout dans les zones défavorisées.

---

<sup>18</sup> Les missions du CAG sont :

- promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'appareil judiciaire ;
- renforcer les capacités des acteurs du système judiciaire ;
- promouvoir l'égalité d'accès à la justice et devant la loi, pour les femmes et les hommes ;
- améliorer les services offerts aux justiciables en prenant en compte la sexo-spécificité.

<sup>19</sup> Sur un effectif total de 418 magistrats, 46 sont des femmes (11 %). On compte 8 femmes notaires sur un effectif de 36 (22 %), et 24 femmes avocates sur un effectif de 284 (8%). Sur 71 huissiers, il n'y a que trois femmes (4 %). Chez les commissaires priseurs, on dénombre 5 femmes sur un effectif total de 22 (23 %). Sur les 68 greffiers en chef, il n'y a que 11 femmes (16 %). Toutefois, à un niveau de responsabilité moins élevé, 206 femmes sont maintenant greffières au Mali sur un effectif de 364 greffiers (57 %) et sur les 205 secrétaires des greffes et parquets, 186 sont des femmes (91 %).

La stratégie de développement des curricula prend en compte les particularités des enfants à besoins éducatifs spéciaux, sans toutefois prévoir de mesures pour éradiquer les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires et les matériels didactiques et pédagogiques. Les taux de réduction du redoublement sont exprimés de façon globale et ne permettent pas d'apprécier le souci d'éliminer les disparités entre les filles et les garçons à ce niveau.

Bien que le programme envisage des stratégies de renforcement de la politique de l'éducation non formelle (ENP) toute chose favorable à l'accès des pauvres (hommes et femmes) à l'éducation et à la formation, la planification des besoins aussi bien que les résultats attendus ne reposent pas sur des prévisions différenciées selon le sexe.

Dans la stratégie visant l'enseignement secondaire général (ESG), l'offre de formation comprend des mesures pour faciliter l'accès à l'éducation à travers l'emplacement des lycées, la prise en compte des intérêts des filles et garçons dans la construction et la réhabilitation des sanitaires et des infirmeries. La formation professionnelle par apprentissage dispose d'une politique d'insertion des garçons et des filles déscolarisées et élèves des CED avec l'option d'une discrimination positive à l'égard des filles et d'insertion de modules porteurs pour les filles et les femmes.

Par ailleurs, les systèmes d'orientation sont à renforcer en vue d'inciter les filles à souscrire à des filières scientifiques et à des études supérieures et à diversifier les choix de profession pour les filles et les garçons. De même, des mesures devraient être envisagées dans le système éducatif pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes par le recrutement, la formation continue et la promotion des ressources humaines.

Vu les impératifs de scolarisation au primaire conformément aux OMD, les priorités du système éducatif sont orientées vers la généralisation de l'accès à l'éducation primaire. Toutefois, la qualité de l'éducation, le maintien et la réussite des filles et des garçons, la diversification des professions, l'enracinement des valeurs égalitaires dans l'environnement scolaire, la modélisation par une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les diverses fonctions, figurent parmi les grands défis à relever pour consolider les acquis de la généralisation. D'où la pertinence de renforcer de façon systémique la prise en compte de l'ÉFH dans le système éducatif.

### **c) Programme décennal de développement sanitaire et social (PRODESS II 2005-2009)**

La deuxième phase du Plan décennal de développement sanitaire et social traduit la volonté du secteur de fournir des services de proximité et de qualité dans les régions où au moins 50% de la population sont pauvres où les indicateurs de santé sont extrêmement bas. Cette emphase sur la population pauvre doit permettre de réduire la morbidité et la mortalité maternelle ainsi que la mortalité néonatale, infantile et infanto-juvénile dont les taux pour le Mali figurent parmi les plus élevés au monde. Pour y arriver, le système de santé entend fournir des services de proximité et de qualité en matière de soins maternels, prénatals, obstétricaux et de nutrition tout en réduisant l'ampleur des maladies infantiles et maternelles et des maladies transmissibles telles que le VIH-SIDA et la tuberculose.

Le PRODESS prend en compte la problématique de la féminisation de l'infection au VIH à travers le Plan stratégique de la santé de la reproduction et le Programme national de lutte contre le SIDA. La participation accrue des femmes, des jeunes et des handicapés est également visée dans les mécanismes de gestion communautaire de la santé, les CSCOM. Le PRODESS préconise une actualisation de la politique de population à la lumière des impératifs économiques et sociaux du pays qui est confronté avec des taux de natalité et de fécondité précoce très élevés.

Le PRODESS comprend une section relative à l'aspect genre en faisant référence à la politique de promotion de la femme 1996-2000. Cette section souligne l'importance à accorder à la lutte contre les violences et à l'excision et leurs conséquences sur la santé des filles et des femmes et les divers obstacles liés au statut juridique et social des femmes, à leur faible niveau d'éducation et à leur faible niveau d'utilisation des services de santé. La collaboration entre le Ministère de la santé et le MPFEF au niveau des régions et des cercles est qualifiée d'insuffisante.

Les diverses mesures préconisées pour favoriser l'accès des pauvres aux soins de santé sont pertinentes. En revanche, l'objectif de l'accès à une distance de 5 km peut ne pas être équitable pour les femmes en grossesse et les enfants en situation d'urgence dans les zones où les routes sont peu praticables ou en mauvais état et où les transports mécanisés font défaut.

Il ressort de la composante Développement social du PRODESS, que des efforts sont fournis pour la prise en charge des besoins des catégories sociales défavorisées (personnes handicapées, personnes âgées, femmes et enfants en situation difficile) en matière de soins sanitaires et d'accès à l'éducation. Aussi, des actions stratégiques sont développées pour l'intégration socio-économique des catégories à travers l'amélioration de leur accès à l'emploi et la participation à la prise de décision. Cependant, les impacts de ces actions sont moins visibles notamment au niveau des personnes handicapées et encore moins les femmes handicapées.

En outre pour l'ensemble du PRODESS, les stratégies d'augmentation et de perfectionnement des ressources humaines n'intègrent pas de mesures d'égalité femme/homme en matière d'accès à la formation, au recrutement et à la participation à la prise de décision. En raison de l'importance du secteur et des défis à relever, une analyse plus systématique des besoins et intérêts des femmes et des hommes devrait être prise en compte dans les prochains plans découlant de la réforme sanitaire et social.

#### **d) La politique nationale de la population**

La politique nationale de la population a été adoptée par le Gouvernement le 30 avril 2003. L'objectif fondamental de cette politique est « l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des populations ». La PNP fait de la question du genre une de ses orientations stratégiques. A cet effet, elle prévoit de lever les défis qui se posent à l'intégration du genre dans les politiques et programmes. Cette préoccupation est traduite en action à travers l'un des sous programmes du deuxième programme prioritaire d'investissement en matière de population (PPIP) 2004-2008. Il s'agit du sous programme genre – population et développement qui prévoit entre autres actions

de faire un plaidoyer pour la finalisation, l'adoption et l'application du code de la famille.

Cependant, le contenu de ce programme n'est pas en cohérence avec les objectifs stratégiques annoncés en ce qui concerne l'intégration du genre dans les politiques et programmes. Aussi, l'approche genre utilisée par la PNP est plutôt axée sur les préoccupations des groupes vulnérables (femmes, jeunes, personnes âgées) et n'approfondit pas la question des inégalités femmes/ hommes.

#### e) **Politiques de développement rural**

Les politiques de développement rural en vigueur comprennent le Schéma directeur du développement rural (SDDR-2000) et la Loi d'orientation agricole (LOA). Parmi les options fondamentales du SDDR figurent «la solidarité envers les populations les plus défavorisées plus particulièrement envers les femmes et les jeunes ruraux, les régions du Nord et autres régions défavorisées à travers le respect du principe d'équité et la mise en œuvre d'actions spécifiques de lutte contre la pauvreté».<sup>20</sup> Cette option est traduite dans l'une des orientations du SDDR qui vise à promouvoir le rôle des femmes et des jeunes ruraux et à soutenir les mécanismes de solidarité en milieu rural.

L'intérêt manifesté en faveur des femmes et des jeunes ruraux dans les principes et orientations du SDDR s'apparente à une approche de soutien aux groupes vulnérables à travers un programme spécifique destiné aux femmes pauvres. Conséquemment, les différents programmes issus du SDDR ne prennent pas en compte les besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes à titre d'actifs dans les exploitations agricoles. Par exemple, le Programme de restauration de la fertilité des sols ne comprend pas d'orientations ni de mesures alors que les femmes sont touchées au premier plan par cette problématique en raison de la pauvreté des terres qui leur sont allouées et des faibles ressources dont elles disposent pour les mettre en valeur.

De par la place qu'elle réserve aux femmes, la Loi d'Orientation Agricole (LOA) pourrait constituer une opportunité pour les agricultrices rurales. Un des objectifs de la LOA est « la promotion économique et sociale des femmes, des jeunes et des hommes en milieu rural et périurbain ». Dans certains de ses articles, la LOA accorde une attention particulière aux femmes et s'appuie sur la solidarité, l'équité et le partenariat, toutes choses favorables à l'établissement d'une égalité dans le secteur. Elle privilégie la promotion des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables dans l'exploitation agricole (article 24). Bien que la LOA institue le Conseil Supérieur Agricole ainsi que des Espaces de Concertation et de Dialogue et de la Communication favorisant la participation de tous les acteurs concernés, la représentation des femmes n'est pas régie par des mesures favorisant la parité.

Bien que la LOA prenne en charge les intérêts des femmes et des jeunes comme exploitants agricoles, une insuffisance est constatée dans la démarche d'analyse en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, les titres IV et ses neuf chapitres, et V et ses 8 chapitres qui portent respectivement sur *les facteurs de production ainsi que les productions et les marchés* ne présentent pas de dispositions ni de perspectives spécifiques aux femmes et aux jeunes. Les données traitées dans

---

<sup>20</sup> SDDR, Volume 2 Stratégie de développement 2001, page 8

ces chapitres sont capitales pour l'installation et la promotion durable des exploitations féminines et des jeunes. En outre, la question de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les mécanismes d'actualisation, de suivi et d'évaluation est occultée.

#### **f) Stratégie nationale et plan d'actions pour le développement de la microfinance 2008-2012**

Cette stratégie adoptée récemment par le Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce vise à améliorer l'accès des services financiers diversifiés et innovants, d'une large majorité des populations pauvres ou à faibles revenus, des petites et moyennes entreprises, de manière équitable sur l'ensemble du territoire. En matière d'ÉFH, la stratégie nationale s'inscrit dans les orientations énoncées dans la Lettre de cadrage du Président de la République et le CSCRP relatives à l'insertion des jeunes et des femmes dans les circuits de production et à l'émergence d'un entrepreneuriat féminin grâce au développement de réseaux de proximité et de produits de microfinance adaptés.

La stratégie indique que les femmes représentent 38,1% de l'effectif global des systèmes financiers décentralisés et que la proportion des crédits qui leur sont accordés est estimée à 40% de la production totale annuelle de crédit. Toutefois, la répartition globale des crédits selon le sexe, les objets et leurs maturités n'est pas connue. La stratégie propose une action spécifique sur le renforcement de l'accès des femmes aux services financiers sur l'ensemble du territoire grâce à une offre adaptée aux milieux urbain et rural, aux AGR et aux PME.

Cette stratégie nationale comprend donc des mesures pour augmenter la représentation des femmes au titre d'une clientèle à desservir avec des produits accessibles et appropriés. Cependant, la stratégie ne comporte pas d'analyse ni de mesures pour améliorer la représentation des femmes dans la gouvernance du système, dans les instances élues et au niveau du personnel.

#### **g) Politique nationale de protection de l'environnement**

Parmi les principes<sup>21</sup> qui sous-tendent cette politique, l'égalité et la responsabilisation des acteurs sont citées en premier lieu. Cependant, cette volonté n'est suivie d'aucune disposition pour rendre fonctionnel et pratique une égale participation des femmes et des hommes dans la mise en œuvre de la PNPE en vue d'atteindre les objectifs escomptés. Toutefois, il faut remarquer que le Plan d'action pour la promotion des femmes rurales<sup>22</sup> (1996-2000) a fait partie de l'analyse des politiques et stratégies ayant abouti à la formulation des neuf (9) Programmes d'Action Nationaux (PAN)<sup>23</sup> élaborés pour servir de stratégie à la mise en œuvre du PNPE. Cependant, cette

<sup>21</sup> Quatre principes de base sont énoncés : 1) équité et égalité ; 2) implication/responsabilisation et participation de tous les acteurs ; 3) prévention et précaution et 4) internalisation des coûts de protection de l'environnement

<sup>22</sup> Il s'agit du Plan d'action pour la promotion des femmes rurales élaboré en 1996 par l'ex Ministère du Développement Rural et de l'Environnement

<sup>23</sup> Il s'agit des programmes suivants : programme d'aménagement du territoire ; programme de gestion des ressources naturelles ; programme de maîtrise des ressources en eau ; programme d'amélioration du cadre de vie ; programme de développement des ressources en énergie nouvelles et renouvelables ; programme de gestion de l'information sur l'environnement ; programme d'information, d'éducation et de communication en environnement ; programme de suivi de la mise en œuvre des conventions et le programme de recherche sur la lutte contre la désertification et la protection de l'environnement.

politique ne fait pas une intégration globale de la question des femmes, ce qui y a limité la prise en compte dans la politique, de cette catégorie comme actrices à part entière dans la gestion de l'environnement.

En effet, aucune référence spécifique n'est faite de la participation des femmes dans les PAN, aussi bien que dans les Programmes Régionaux d'Action (PAR) et les programmes d'action locaux (PAL). Ces préoccupations étant implicitement intégrées dans les concepts généraux de la population ou intégrées dans le vocable des collectivités territoriales, organisations paysannes (OP), organisations socioprofessionnelles etc. Par ailleurs, *La Politique Forestière Nationale* qui régie la gestion des ressources forestières au Mali<sup>24</sup> a le mérite d'intégrer une option sociale qui démontre une évolution favorable de la vision stratégique de la gestion des ressources forestières au Mali. Cette option constitue une ouverture vers la gestion participative des ressources forestières par l'ensemble des acteurs notamment la société civile. Elle dégage à cet effet un contenu pour le secteur forestier au « désengagement de l'État et la responsabilisation des intervenants ».

Cependant, l'option sociale reste globale dans sa conception en considérant la société civile comme un groupe homogène jouissant des mêmes prérogatives en matière de gestion des ressources forestières. Ce qui justifie l'absence dans la stratégie de mise en œuvre ainsi que dans le plan d'investissement (programmes nationaux et mesures d'accompagnement) du PFN, d'une mention quelconque à l'endroit des femmes actrices incontournables dans la gestion des ressources forestières.

#### **h) Politique nationale de l'eau**

Le Code de l'eau au Mali 2002<sup>25</sup> et le document de politique nationale de l'eau (PNE) de 2006, accordent une attention de principe au rôle des femmes dans le volet portant sur l'hydraulique agricole. Toutefois, la mobilisation des ressources en eau pour l'extension des aménagements hydro-agricoles ne comprend pas de mesures d'accompagnement pour les femmes notamment les rizicultrices et les maraîchères qui occupent généralement les bas fonds et les abords des cours d'eau. Même si l'adhésion et la participation des bénéficiaires sont retenues comme des préalables à toute intervention des Collectivités Territoriales dans le domaine de l'eau<sup>26</sup>, la politique ne définit pas de mesures pour assurer l'effectivité de ce principe lors des réalisations en fonction des besoins et des intérêts différenciés des femmes et des hommes.

Malgré l'existence d'une nouvelle approche de gestion, « la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) » adoptée par le gouvernement en vue de pallier les insuffisances de l'approche sectorielle qui n'associait pas tous les acteurs du secteur, il reste que la GIRE n'est dotée ni de mécanismes, ni d'outils pour assurer une égalité d'accès des femmes dans la gestion des ressources en eau. Les articles 11, 12 et 13 du code de l'eau instituent le schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux dont la mise en œuvre nécessite l'institutionnalisation de dispositions pour préserver

<sup>24</sup> Elle a été élaborée en 1995 sous l'égide des nouvelles orientations démocratiques de 1991.

<sup>25</sup> Ce Code a fait l'objet de la loi no.02-006/du 31 janvier 2002.

<sup>26</sup> Conformément aux lois n°95-034 du 12/14 /1995 et 96-050 du 16/10/1996, les collectivités territoriales décentralisées ont un rôle important à jouer, en raison du transfert d'un certain nombre de compétences du domaine de l'eau, dont la gestion, l'aménagement, la conservation et la sauvegarde de l'équilibre écologique de leurs terroirs.



les intérêts des femmes et des hommes lors des aménagements. Aussi, l'article 67 du même code institue les organes consultatifs dans la gestion des ressources en eau à savoir : le Conseil National de l'Eau, les Conseils Régionaux et Locaux de l'Eau, et les Comités de bassins ou de Sous- Bassins. Ces dispositions peuvent servir d'opportunités pour la prise en charge des questions d'égalité dans le secteur de l'eau.

## **2.5.2 Analyse du cadre institutionnel national ÉFH**

### **a) Les institutions étatiques**

La prise en charge de la promotion de la femme par une institution gouvernementale au Mali est devenue effective à partir de 1991 avec l'avènement du gouvernement de transition. Dès lors, un Secrétariat d'État chargé de l'Action sociale et de la Promotion féminine fut créé et rattaché au Ministère de la santé publique. Sous l'impulsion de la société civile, le gouvernement institua en 1993 un Commissariat à la promotion des femmes sous la direction d'une Commissaire ayant rang de ministre.

Puis en 1997, le ministère de la promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF) est créé démontrant ainsi la volonté politique du Mali de traduire les engagements pris lors de la Conférence de Beijing et d'accorder une priorité à ce domaine. La mission de ce ministère sera étendue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme et renforcée par la création en 1999 de la Direction nationale de la promotion de la femme.

De manière générale, le ministère poursuivra ses actions dans la lancée du Commissariat. Ainsi, le premier Plan d'action pour la promotion de la femme de 1996-2000 a été suivi par une politique et un plan d'actions 2002-2006 englobant les trois (3) cibles stratégiques du ministère à savoir la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. La politique et les plans d'actions furent adoptés par le Conseil des Ministres en mai 2002.

La relative stabilité institutionnelle depuis plus d'une Décennie par le maintien d'un ministère représente un atout et témoigne d'une volonté politique. Toutefois, le cheminement réalisé fut limité par une approche verticale d'exécution fondée sur des actions de promotion de la femme. Les objectifs général et spécifiques du dernier plan d'action 2002-2006 illustrent bien ce positionnement puisqu'ils visaient à améliorer le statut de la femme Malienne d'ici 2006 par :

- la réduction du taux d'analphabétisme de la femme en général et de la fille en particulier;
- l'amélioration de la santé de la femme en particulier la santé de la reproduction;
- le renforcement de l'équité homme/femme;
- et l'amélioration de l'image de la femme.

De plus, le cadre institutionnel de mise en œuvre de cette politique et de son plan d'actions 2002-2006, n'a pu être mis en place en raison des moyens limités du MPFEF pour jouer son rôle de pilotage de ces instances, d'un intérêt mitigé de la part des ministères sectoriels, et d'un partenariat non formalisé avec la société civile. Le cadre prévoyait la création d'un Comité interministériel de coordination des actions de promotion de la femme ainsi qu'une Commission paritaire

Gouvernement/Associations/ONG en vue d'assurer la coordination des actions des associations et ONG.

Par ailleurs, la stratégie de mise en œuvre de la politique de 2002-2006 n'était pas suffisamment orientée vers une réelle prise en charge des actions par les ministères sectoriels selon une approche systémique touchant l'intégration de l'ÉFH dans la gouvernance au niveau des politiques, programmes, structures, services et budget.

Par ailleurs, le mécanisme organisationnel basé sur la désignation d'un point focal par ministère s'est avéré inapproprié et peu efficace. Les attentes étaient démesurées au regard de cette formule puisqu'une seule personne ne peut porter cette dimension pour l'ensemble d'un département. Qui plus est, ces ressources, (le plus souvent des conseillères et chargées de mission auxquelles la tâche liée à la promotion de la femme s'ajoutait à leur fonction) n'avaient pas de statut officiel, ni de description de tâches ni de pouvoir d'influence pour créer une dynamique de changement dans leur département respectif. Les ministères qui ont marqué des avancées en matière d'ÉFH sont ceux qui étaient déjà commis par des engagements très clairs à travers les OMD (l'éducation et la santé).

Le MPFEF n'a pas été en mesure de jouer pleinement des rôles d'influence, de coordination et d'appui-conseil pour la prise en compte transversale de l'égalité entre les sexes dans la vague de réformes qu'a connue le Mali depuis 2002 dans des secteurs stratégiques tels que la réforme de l'État, la réduction de la pauvreté, la santé, l'éducation, le développement rural. Les initiatives réalisées dans ce sens comme par exemple dans le cas du CSCRP se sont heurtées à des résistances et des contraintes. Force est d'admettre que le ministère était peu préparé à jouer ces rôles d'influence et d'appui-conseil sur les politiques et que ses initiatives n'étaient pas légitimées par une mission clairement définie dans ce sens. Son plan d'action n'était pas orienté dans cette perspective ni la configuration de ses services. De même, les compétences en matière d'analyse des politiques et d'analyse comparative entre les sexes étaient en développement.

La politique de promotion de la femme et son plan d'actions 2002-2006 étaient davantage perçus comme un cadre sectoriel propre au MPFEF et non comme une politique d'envergure nationale. En outre, sa mise en œuvre dans les régions s'est heurtée au manque crucial de moyens et de ressources des directions régionales du MPFEF pour assumer à leur niveau un rôle de coordination et de suivi des actions.

Conscient de la nécessité d'opérer une mutation vers une mission axée sur la transversalité de l'ÉFH, le MPFEF a entrepris un processus d'évaluation et de réorientation de concert avec les autres ministères, la société civile et les PTF. En juin 2005, une étude portant sur l'évaluation stratégique des enjeux en matière de genre au Mali et sur le cadre institutionnel fut réalisée avec le concours de la Banque Mondiale et de l'ACDI. Par la suite, le MPFEF a conduit deux (2) Ateliers en novembre 2006 et avril 2007 qui ont permis de développer une compréhension commune et une vision sur le devenir de ce département et d'identifier des axes pour une future politique nationale. Ces efforts ont été renforcés par la réalisation de l'audit organisationnel du ministère par le CDI en juillet 2007 et par l'évaluation de la Politique et du plan d'actions 2002-2006 du MPFEF conduite en juin 2008.



Les constats et les recommandations de l'ensemble de ces exercices de réflexion, d'évaluation et d'audit convergent vers les actions prioritaires suivantes :

- L'adoption par le Mali d'une politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes comme cadre de référence pour l'intégration de l'ÉFH dans l'action gouvernementale, les politiques, les lois et les institutions en partenariat avec la société civile et les instances décentralisées.
- La restructuration du MPFEF afin de le rendre en phase avec les impératifs de la nouvelle politique ÉFH au niveau de sa mission, ses attributions, le partage des responsabilités entre les instances centrales et déconcentrées, de sa structure organisationnelle, des effectifs et des compétences à réunir, et de son budget.
- La mise en place d'un cadre institutionnel de coordination, de partenariat, de suivi et d'évaluation efficace.
- Une implication plus active des ministères sectoriels et des instances décentralisées dans la prise en compte de l'ÉFH dans leurs politiques, plans, programmes et services.
- Le développement de systèmes d'information, d'indicateurs, d'études et de données désagrégées par sexe pour servir d'assises à l'élaboration et à l'évaluation des politiques.
- Le développement des capacités, méthodologies, d'outils et de compétences en analyse de politiques et en analyse comparative entre les sexes.
- L'implantation d'une approche de budgétisation sensible au genre (BSG) dans l'élaboration des budgets national, sectoriel et local.
- La nécessité d'élever le budget alloué au domaine de l'ÉFH et à l'institution qui en a la charge au sein du gouvernement lequel se situe actuellement à 0,07% du budget national pour le MPFEF.

Le chemin parcouru et les leçons apprises de ces expériences permettent aujourd'hui au gouvernement malien et à ses partenaires de proposer une politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes avec un concept actualisé et une approche renouvelée tout en accordant la plus haute importance aux stratégies, aux mécanismes à mettre en place et aux ressources humaines et financières requises pour assurer sa mise en œuvre efficace et coordonnée, et pour mesurer et démontrer des résultats.

## **b) La société civile**

Outre le cadre institutionnel gouvernemental, il existe au Mali une forte dynamique associative qui œuvre dans le domaine du genre et de l'égalité entre les sexes dans des champs d'action reliés aux droits, à la participation égale aux instances de prise de décision, à la lutte contre les violences et l'excision, à la santé de la reproduction et au renforcement du pouvoir économique des femmes.

Le mouvement associatif féminin compte un nombre important d'organisations faitières : réseaux, coalitions, groupes pivot et coordinations régionales. Ces organisations (CAFO, Groupe pivot DCF, etc.) occupent un espace politique indéniable en raison de leur capacité de mobilisation (étendu dans le cas de la CAFO par des représentations jusqu'au niveau des Communes), du dynamisme des leaders, de l'existence de coalitions thématiques et de leur rôle incontournable dans les décisions entourant les enjeux stratégiques en matière d'ÉFH.

En dépit de tous ces atouts, les organisations de la société civile sont confrontées à des contraintes qui limitent la portée de leurs actions. Au plan interne, les OSC doivent consolider leur style de gestion en conformité avec les règles de la démocratie au niveau de l'alternance et de la transparence. Les défis concernent également la nécessité de se professionnaliser, de développer des systèmes performants de gestion, de planification de suivi et d'évaluation et de capitaliser les acquis. De même les capacités conceptuelles et d'analyse, requises pour agir comme une force de proposition constructive au niveau des politiques publiques, des budgets et des réformes sont à renforcer.

Au plan externe, les OSC agissent souvent en concurrence entre elles vu la rareté des ressources et le faible niveau de financement provenant des ressources publiques. Paradoxalement, les capacités d'absorption des interventions demeurent limitées et on constate un écart entre la technicité et la popularité des associations. La réorientation des fonds des PTF vers des appuis budgétaires versés directement à l'État constitue un enjeu de taille pour les OSC, d'où l'importance d'établir des cadres de partenariat formalisés entre l'État et la société civile.

Le Mali ne peut faire l'économie d'une société civile forte, organisée et active qui a un rôle essentiel à jouer dans un système de gouvernance démocratique. La contribution des OSC actives dans le domaine relié à l'ÉFH à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la présente politique nationale constitue un enrichissement à plusieurs égards. Ces organisations représentent la voix et le relais des populations. Elles ont une bonne connaissance des réalités du terrain et des impacts concrets des inégalités entre les femmes et les hommes sur la pauvreté et les conditions de vie des populations. Elles sont en mesure d'interpeller les pouvoirs publics et la société sur les phénomènes et situations qui vont à l'encontre du respect des droits et de la démocratie et sur les solutions à envisager.

La complémentarité entre le MPFEF et les OSC ne s'est pas encore concrétisée autour d'un cadre de concertation institutionnalisé en raison de la confusion qui règne au niveau de la compréhension quant à la répartition des rôles et responsabilités devant relever de chacune des parties. Les OSC reconnaissent les limites de la politique et du plan d'actions du MPFEF 2002-2006 tant au niveau de sa conception que de sa mise en œuvre. Ces organisations souhaitent que le Mali se dote d'un département ministériel et de mécanismes ayant des mandats clairs et des capacités en matière d'intégration de l'ÉFH dans les politiques et les programmes de développement.

Le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la présente politique offre une opportunité à saisir pour développer un cadre de partenariat formalisé entre le MPFEF et la société civile. La participation de la société civile au Comité d'appui-conseil à l'élaboration de la politique est de bon augure. Il conviendra d'associer les OSC dans la définition des rôles et responsabilités, dans l'établissement d'un dialogue favorisant la reconnaissance mutuelle de ces rôles spécifiques, et dans la définition des règles et procédures pour un partenariat actif entre les OSC, les pouvoirs publics, notamment le MPFEF. La participation active des OSC dans la mise en œuvre de la politique nationale d'ÉFH devra également faire appel à des ententes contractuelles.

### **c) Les instances décentralisées/ structures déconcentrées**

La politique de décentralisation mise en place au Mali appelle à un nouveau mode de gouvernance participatif dans lequel les Collectivités territoriales ont un rôle moteur dans la planification régionale et dans la mobilisation et l'affectation des ressources en faveur d'un développement répondant aux priorités locales.

Le Haut Conseil des Collectivités Territoriales (HCCT) n'a pas de mécanismes spécifiques d'instruction des dossiers reliés à l'ÉFH. Cependant, à travers l'appui offert par des projets, des initiatives de prise en compte de l'ÉFH dans les plans communaux de développement voient le jour.

Malgré la volonté de décentralisation exprimée par tous (État, société civile), l'absence d'un cadre de concertation, de coordination est fortement ressentie au niveau régional et local afin que la prise en compte de l'ÉFH soit effective dans les stratégies de développement. Des initiatives spontanées sont prises pour pallier ces insuffisances. C'est ainsi que la DRPFEF de Mopti a initié un cadre de concertation avec l'ensemble des partenaires (assemblée régionale et acteurs de développement) mais l'ancrage, la mission et la composition d'un tel organe mérite d'être étudiés et formalisés pour que ce dispositif soit institutionnalisé et étendu à l'ensemble des régions.

Le processus d'institutionnalisation de l'ÉFH dans le contexte de la décentralisation/déconcentration prévu dans le cadre de l'orientation no. 6 de la présente politique devra se pencher sur les instruments et les priorités à mettre en place pour assurer un réel ancrage de l'ÉFH dans les régions du Mali dans l'esprit de la politique nationale d'ÉFH.

### **d) Les partenaires techniques et financiers**

Suite à l'ouverture politique qu'a connue le Mali à partir de 1991, les Partenaires techniques et financiers (PTF) ont appuyé cette nouvelle dynamique démocratique en concentrant leurs appuis vers la société civile. L'approche consistait à soutenir l'émergence d'une société civile capable de jouer des rôles de contre-pouvoir et d'interpellation des politiques. Ces apports ont contribué à mieux positionner les OSC actives dans le domaine de la promotion de la femme en les rendant aptes à exercer un plaidoyer sur la reconnaissance des droits des femmes, le code de la famille, la lutte contre l'excision, la représentation des femmes dans les instances de décision, etc.

Par ailleurs, le concours des PTF par rapport au renforcement des capacités du MPFEF s'inscrivait selon une approche de promotion de la femme qui venait renforcer ce ministère dans des rôles d'exécution et de promotion. De plus, la conjugaison des efforts des PTF ne pouvait s'opérer par manque de coordination et de concertation. Le Comité des donateurs Femmes et développement (COFED) mis en place au début des années 1990 n'a pu être pleinement efficace faute de mandat et de normes de fonctionnement clairement établis.

C'est à partir de 2005 suite à l'étude sur l'évaluation des enjeux stratégiques de genre au Mali et en 2006, suite au rapport du Comité de la CÉDEF des Nations-Unies qui faisait état du peu d'avancées enregistrées par le Mali au regard des engagements

auxquels il avait souscrit que la communauté des PTF fut interpellée. À cela s'est ajoutée la Déclaration de Paris qui pose un cadre structurant l'aide au développement sur la base de nouveaux principes dont l'alignement et l'harmonisation de l'aide.

La création en 2007 du GT-GED a permis d'élargir la participation des PTF pour assurer une meilleure représentativité. Le GT-GED entend travailler vers la réalisation des missions suivantes <sup>27</sup>:

- Permettre une plus grande concertation entre les PTF afin de renforcer la cohérence et l'harmonisation des différentes interventions.
- Assurer un suivi conjoint des actions/décisions au niveau macro-politique et au niveau méso des différents acteurs sociaux sur le genre.
- Faire du dialogue et plaider auprès du Gouvernement et de la Société Civile pour la réalisation de la transversalité du genre dans le processus de développement.
- Permettre à l'ensemble des acteurs (décideurs, agents de développement, et politiciens) d'avoir de temps à autre l'opinion et les réactions des PTF concernant la mise en œuvre des Programmes Décennaux de développement en conformité avec le CSLP et les OMD, et les engagements internationaux du Mali.

À travers le GT-GED, la communauté des PTF confirme ses engagements en faveur de l'intégration transversale de l'ÉFH dans les politiques de développement, de l'appui à offrir afin que le Mali se dote d'une politique nationale Genre, tout en privilégiant un soutien aux domaines de la réduction de la pauvreté, la lutte contre l'excision et l'amélioration du statut juridique des femmes et de leur représentation aux instances de prise de décision.

La Table-Ronde des PTF tenue à Bamako en juin 2008 a réitéré ces engagements en recommandant l'adoption dans les meilleurs délais possibles du Code des personnes et de la famille ainsi que la Politique nationale d'ÉFH 2009-2018. Elle a noté avec satisfaction la ratification par le Mali du Protocole de Maputo et a encouragé le Gouvernement à prendre les mesures appropriées pour la mise en œuvre de son Plan d'action 2008-2012 de lutte contre la pratique de l'excision au Mali. Elle a recommandé une plus grande implication de la société civile dans les processus décisionnels et la mise en œuvre des programmes de développement.

La présente politique constituera le cadre de référence national dans lequel les actions des PTF devront s'inscrire dans une perspective d'harmonisation, d'alignement en vue de maximiser les impacts de leur contribution et de faire en sorte que le leadership du domaine par une structure gouvernementale soit plus affirmé.

---

<sup>27</sup> Groupe thématique genre et développement (GT-GED) TDR et plan d'activités 2007, missions et domaines d'intervention, page 1.

## **CHAPITRE 3. CADRE STRATÉGIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE D'ÉFH**

Sur la base de l'état des lieux qui a mis en exergue les grandes problématiques reliées aux inégalités entre les femmes et les hommes tout en posant un regard critique sur les politiques en vigueur et sur le cadre institutionnel, les paramètres de la Politique ont été définis. Ainsi le cadre stratégique de la Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes est architecturé autour d'une vision, d'un concept, d'une approche et de principes directeurs qui sont traduits sous forme d'orientations stratégiques, d'axes d'intervention et d'objectifs. Un tableau présentant un portrait global du cadre stratégique de la Politique nationale ÉFH est présenté à la fin de la section 3.5.

### **3.1 Une vision conjuguant démocratie, égalité et croissance**

D'une durée s'étalant sur dix (10) ans, la Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 du Mali, se donne comme vision :

*Une société démocratique qui garantit l'épanouissement de toutes les femmes et tous les hommes grâce au plein exercice de leurs droits égaux fondamentaux, à une citoyenneté active et participative et à l'accès équitable aux ressources, en vue de faire du Mali un pays émergent fort de sa croissance et fier de ses valeurs de justice, de paix, de solidarité et de cohésion sociale.*

Cette vision s'inscrit dans la vision nationale découlant de l'Étude prospective du Mali 2025, libellée comme suit:

*«Une nation unie sur un socle culturel diversifié et réhabilité; une organisation politique et institutionnelle démocratique; garante du développement et de la paix sociale; une économie forte diversifiée et ouverte; une baisse de la pauvreté; et des progrès sociaux touchant toutes les régions et toutes les catégories de population.»*

### **3.2 Une politique fondée sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

Dans le contexte du Mali, l'égalité qui est recherchée dans le cadre de la présente politique nationale consiste à dégager des orientations et des objectifs et mettre en place des mesures afin que :

- les femmes et les hommes du pays jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, pour contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel et à la réduction de la pauvreté, et pour bénéficier à part égale des retombées de la croissance économique.

L'égalité signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les femmes et les hommes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. C'est dire que le fait d'être une femme ou un homme

ne doit plus être un facteur de discrimination dans notre société où toutes les citoyennes et tous les citoyens doivent être égaux en droits et en responsabilités. L'égalité entre les femmes et les hommes implique donc que la société malienne puisse se libérer de la hiérarchisation des rapports sociaux entre les hommes et les femmes et que le sexe ne soit plus un déterminant des rôles sociaux ni un facteur discriminant.

L'égalité de droits entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux d'un État de droit et du projet de société démocratique poursuivi par le Mali. Pour parvenir au stade de l'égalité, les barrières juridiques, économiques, politiques, sociales et culturelles doivent être levées afin d'assurer aux femmes et aux hommes du pays, la pleine jouissance de leurs droits et leur épanouissement. L'égalité entre les femmes et les hommes est une condition nécessaire pour la réalisation des grands objectifs poursuivis par le Mali à savoir la croissance économique, la réduction de la pauvreté, la stabilité et la cohésion sociale.

### **3.3 Sept principes directeurs**

La politique prend appui sur sept (7) principes directeurs qui tiennent compte des aspects stratégiques, politiques, institutionnels et sociétaux. Ces principes jettent les bases de la dynamique de changement à instaurer en vue de marquer des pas significatifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Mali. Ces principes serviront de lignes directrices pour les stratégies, les programmes et les actions qui seront mises en place pour concrétiser la présente politique.

#### **Principe no. 1 : La reconnaissance du rôle premier de l'État du Mali dans l'édification d'une société égalitaire.**

Dans toute société démocratique, l'État est le premier responsable de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, parce qu'il est de son ressort de légiférer pour assurer l'égalité de droits de tous les citoyennes et les citoyens et, d'autre part, parce qu'il dispose des leviers essentiels pour faire en sorte que cette valeur s'inscrive dans les choix de société et conduise à l'égalité de fait.

L'État doit donc veiller à ce que cette valeur constitue un fondement substantiel de la démocratie au même titre que la justice, la liberté et la sécurité. Conformément au principe de renouveau de l'action publique qui se situe au cœur de ses réformes, l'État Malien doit être ainsi en mesure de démontrer à la population les résultats obtenus. Cela implique que l'administration publique pose les gestes requis pour corriger les inégalités existantes entre les femmes et les hommes et pour s'assurer que les nouvelles lois, politiques et programmes de développement ne soient pas porteuses d'inégalités.

Ainsi, l'État Malien a un rôle majeur à jouer auprès de la population et de ses partenaires en matière d'information, de sensibilisation, de consultation dans l'élaboration de la politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes et de mobilisation et de coordination dans la réalisation des actions qui en découleront.



**Principe no. 2 : Une démarche inclusive et partenariale avec toutes les composantes de la société (adhésion, mobilisation et participation) et dans toutes les régions.**

Bien que l'État Malien ait un rôle déterminant dans l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes, il ne peut agir seul dans la conception et la réalisation des politiques et mesures à mettre en place et des actions à réaliser. L'égalité entre les femmes et les hommes interpelle toutes les composantes de la société.

C'est pourquoi l'égalité entre les femmes et les hommes au Mali doit faire partie intégrante d'un développement inclusif regroupant toutes les composantes de la société et axé sur l'information de la population de tous les milieux. Les institutions parapubliques, les mouvements de défense des droits humains, les collectifs et associations féminines, les syndicats, les universitaires, les milieux scolaires, les parlementaires, les élus locaux, le secteur privé, les médias, les partis politiques et les organisations régionales et locales de développement représentent autant d'acteurs dont la contribution est essentielle avec lesquels des alliances sont à consolider ou à créer.

**Principe no. 3 : Des changements à promouvoir en misant sur les capacités reconnues de la société malienne d'établir des consensus, de réguler les incontournables tensions entre tradition et modernité et de marquer des avancées sur la base d'un dialogue social et de valeurs communes.**

La mise en œuvre d'une politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes nous engage vers le progrès dans un processus d'évolution de la société qui exige une remise en cause de certaines règles et normes qui maintiennent et perpétuent les inégalités dans les familles, les communautés, les milieux de travail et les institutions.

L'enracinement des valeurs égalitaires dans les institutions et dans toutes les sphères de la vie sociale suppose une profonde transformation sociale qui appelle un changement progressif des mentalités et des comportements.

Le Mali est un peuple uni avec un patrimoine socioculturel riche et diversifié reposant sur des traditions et des façons de faire millénaires qui dictent l'organisation sociale, les rapports entre les femmes et les hommes, les liens sociaux dans la communauté et l'organisation de la vie économique.

Les obstacles et les contraintes qui pourraient freiner les avancées en matière d'égalité, seront atténués par les atouts et la capacité de la nation malienne à mobiliser toutes les énergies à partir d'un consensus social et sur la base des valeurs communes qui transcendent toutes les particularités culturelles et régionales.

**Principe no. 4 : Des changements à concevoir et à réaliser avec les femmes et les hommes**

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de transformation sociale impliquant une responsabilisation collective des femmes et des hommes dans la promotion de valeurs, de comportements et de pratiques égalitaires.



La Déclaration de Beijing en 1995 issue de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes et adoptée par plus de 180 pays dont le Mali, a jeté un regard critique sur les approches de promotion de la femme qui avaient été préconisées et expérimentées dans bon nombre de pays. Deux constats majeurs sont ressortis, à savoir : (i) l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être réalisable par des projets axés sur les femmes se situant en marge des politiques et des programmes de développement d'un pays, d'où la pertinence d'opter pour une approche transversale intégrée dans les institutions et les systèmes; (ii) la participation des hommes à la réalisation de l'égalité est nécessaire par leur responsabilisation et un travail en partenariat avec les femmes.

Pour accélérer le progrès vers l'application de l'égalité de droits et l'enracinement de l'égalité de fait dans toutes les sphères de la société Malienne, il importe d'élargir la perspective en associant les hommes comme coresponsables dans l'analyse des inégalités et des discriminations et de leurs incidences négatives sur le développement et dans la recherche des solutions à préconiser.

**Principe no. 5 : Une approche systémique d'intégration de l'ÉFH dans les réformes publiques et les institutions du pays en ciblant les secteurs les plus porteurs d'égalité et dont les résultats seront perceptibles par la population**

Le passage du concept de promotion de la femme selon une approche projet à celui d'égalité entre les femmes et les hommes, intégrée à l'action gouvernementale exige de nouvelles façons de concevoir et de mettre en œuvre les politiques et d'entrouvrir plusieurs champs de compétences à développer. Pour y parvenir, cette optique globale doit se refléter dans le cadre structurel, l'allocation des ressources et le développement, la maîtrise et la diffusion de solides outils conceptuels. Le chantier est vaste et les défis posés sont nombreux.

La vague de réformes entreprises par le Mali touche une variété de domaines offrant plusieurs opportunités pour inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe directeur de l'action gouvernementale. Cependant, les leçons tirées des diverses expériences démontrent qu'il est préférable de cibler les domaines les plus porteurs d'égalité dans la société et dont les résultats pourront être perceptibles par la population.

Dans le cas du Mali, les secteurs prioritaires qui reflètent les grands engagements de l'État sont les suivants : justice, éducation, santé, emploi et formation professionnelle, développement rural, eau, décentralisation, réforme de l'État, réforme budgétaire et communication.

Ces domaines représentent des véhicules de changement majeurs dans la reconnaissance et l'exercice de droits égaux fondamentaux, dans la construction de l'identité sociale des femmes et des hommes, dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, dans la protection de l'intégrité et de la dignité des femmes, dans le développement du capital humain et dans l'allocation de ressources en faveur d'un développement économique juste et équitable.

## **Principe no. 6 : La nécessité d'assurer une cohérence entre la politique ÉFH et les autres politiques et programmes du pays**

La présente politique nationale a pour objet de préciser les engagements de l'État et de la société malienne en ce qui a trait aux changements à opérer pour enrayer les disparités et les discriminations entre les femmes et les hommes dans des domaines et secteurs qui représentent les priorités de développement qui sont déjà définies dans les politiques nationales.

Dans cette optique, la Politique nationale ÉFH ne vient pas en duplication avec les autres réformes et politiques. Tout en s'inscrivant et en souscrivant aux objectifs de développement définis par le Mali dans le cadre des OMD, du PDES, du CSCRP, de la réforme de l'État et des politiques sectorielles, la présente politique se veut une feuille de route pour assurer une meilleure prise en compte de l'ÉFH dans les lois, les politiques et les institutions, et un levier pour enrayer les discriminations et les disparités qui handicapent le développement humain et économique du Mali.

## **Principe no. 7 : La mesure des avancées selon une perspective à long terme**

L'enracinement des valeurs liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les institutions publiques et les structures sociales (famille, école, milieux de travail) nécessite un investissement à long terme pour lequel les avancées ne peuvent être mesurées sur une période restreinte, d'où la pertinence d'opter pour une perspective à long terme et de se fixer des résultats à moyen terme.

### **3.4 Une approche structurante : corriger, prévenir, inclure et démontrer**

L'approche qui servira à guider les actions de tous les partenaires qui auront à contribuer à la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH comporte quatre leviers : corriger, prévenir, inclure et démontrer (CPID). C'est ainsi que les politiques et les programmes nationaux et sectoriels, offriront un cadre pour corriger les disparités et discriminations existantes, pour prévenir de telle sorte que de nouvelles inégalités ne soient pas induites, pour inclure la participation active et citoyenne dans la lutte contre les inégalités et les stéréotypes et pour démontrer les gains que peut escompter une société en proposant des politiques qui soient aussi avantageuses pour les femmes que pour les hommes.

- **Corriger** les inégalités et les discriminations existantes entre les sexes dont les femmes et les filles sont encore affectées en raison de l'héritage du passé, et ce à travers des actions et mesures spécifiques. Les femmes sont encore largement victimes de discriminations et/ou d'exclusion basées sur le sexe en comparaison avec les hommes, d'où l'importance de mener des actions ciblées ou positives pour lever ces obstacles. La participation des hommes ne doit pas conduire à la négation des discriminations persistantes envers les femmes mais bien à la recherche avec eux de solutions constructives en vue de les éradiquer.
- **Prévenir** de telle sorte que les politiques et programmes de développement au Mali ne génèrent pas de nouvelles inégalités entre les femmes et les hommes,

soient porteuses de progrès en matière d'égalité et soient aussi avantageuses pour les femmes que pour les hommes, pour les filles que pour les garçons. Les nouvelles politiques à promouvoir ne doivent pas avoir d'incidences négatives ni sur les femmes ni sur les hommes, d'où l'importance d'effectuer en amont des analyses différenciées entre les sexes en vue d'éviter que de nouvelles inégalités ou discriminations soient créées.

- **Inclure** les femmes et les hommes et toutes les composantes de la société afin que les changements soient compris et portés par le plus grand nombre en considérant l'enracinement de la politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des régions du pays et du développement local.
- **Démontrer** les avantages et les bénéfices que peut procurer les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la croissance économique, la réduction de la pauvreté, le bien-être d'une société, de la famille et pour le plein épanouissement des individus (femmes et hommes et filles et garçons).

### 3.5 Six orientations stratégiques et dix-huit axes d'intervention

La politique est architecturée autour des six (6) orientations stratégiques suivantes :

- 1) Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.
- 2) Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation.
- 3) Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production.
- 4) Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.
- 5) Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des pratiques égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde.
- 6) Prise en compte de l'ÉFH comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation.

Chaque orientation stratégique est déclinée en axes et en objectifs sur la base desquels les plans et programmes d'actions seront identifiés.

### **3.5.1 Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.**

Cette orientation stratégique constitue la pierre angulaire pour améliorer valablement et durablement le statut et la position des femmes dans la famille, la communauté et la société. Bien que la Constitution reconnaisse l'égalité de tous les citoyens (femmes et hommes) devant la loi, aucune disposition précise n'y est prévue pour corriger les discriminations existantes envers les femmes aux plans de leurs droits et de leur représentation dans les instances de décision politique et administrative. Alors que le Mali a souscrit aux grandes conventions internationales, le cadre législatif actuel et l'appareil judiciaire sont toujours porteurs de discriminations particulièrement à l'égard des femmes. Or la consolidation de la démocratie au Mali ne peut faire l'économie d'une pleine reconnaissance des droits égaux entre les femmes et les hommes.

Qui plus est, les discriminations consacrées dans certains textes comme l'obligation d'obéissance de la femme envers son mari et l'absence de législation dans certains domaines comme ceux des violences faites aux femmes et des MGF, positionnent les femmes dans un statut de subordination et de mineure tout en accordant une forme de légitimité à la suprématie de l'homme et à la hiérarchie des sexes.

Cette orientation stratégique est rattachée à la réforme de la justice en cours au Mali et prend en considération les orientations et les objectifs poursuivis dans le cadre de la politique ÉFH adoptée en décembre 2008 par le Ministère de la Justice. Cette politique englobe des actions:

- de réforme et d'harmonisation de plusieurs textes de lois.
- d'appui à l'adoption, l'application et la vulgarisation du Code de la famille qui est en cours de révision.
- d'accès égal aux recours et aux services juridiques.
- d'information et de communication.
- et d'amélioration de la représentation des femmes dans les fonctions juridiques et dans les postes de responsabilités.

Dans l'esprit du respect et de la défense des droits, la lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes et les filles constitue un axe d'intervention qui exigera une intensification des actions aux plans de la législation, la recherche, la sensibilisation et la prévention, le plaidoyer et la mise en place de services d'écoute, de soutien et de recours. Dans le cadre de la lutte contre les MGF, le Programme national de lutte contre l'excision demeure un instrument à renforcer.

La présente orientation stratégique se décline en **cinq (5) axes d'intervention** :

1. Amélioration de l'arsenal juridique et effectivité d'application des textes juridiques garantissant les droits des femmes et des hommes incluant le code de la famille.
2. Amélioration des services de justice en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes et du respect de leurs droits.
3. Sensibilisation du plus grand nombre de femmes et d'hommes à leurs droits et devoirs, aux textes et aux procédures judiciaires.

4. Lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, lesquelles vont en l'encontre du respect des droits égaux fondamentaux.
5. Mise en valeur des compétences et aptitudes des femmes et des associations féminines dans les processus de prévention et de résolution des conflits.

### **3.5.2 Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation.**

La population malienne se caractérise par sa jeunesse (filles et garçons) qui malheureusement est peu éduquée et dispose de peu de moyens pour s'établir dans la vie et jouer un rôle citoyen actif et participatif pour le développement du pays. Il en va de même pour la majorité des femmes adultes qui sont plus gravement affectées que les hommes par l'analphabétisme et le faible accès aux soins de santé et à la formation, ce qui limite leurs aspirations personnelles et leur marge d'action dans l'exercice de leurs multiples rôles familial, social et économique et les confinent le plus souvent à une situation de survie et de pauvreté. À cela s'ajoute la nécessité de composer avec des contraintes imposées par l'insuffisance de couverture des services et des équipements sociaux de base (eau, habitat, assainissement, crèches et garderies, etc.), ce qui représente un lourd investissement dans le lot quotidien des femmes.

Le Mali est touché par les effets de la mondialisation de l'économie et de l'information, par les iniquités sociales et économiques entre les pays du Nord et du Sud et par la pauvreté qui se situe à un niveau de 68,3% en 2005 avec une incidence estimée à 73,04% en milieu rural contre 20,12% en milieu urbain<sup>28</sup>. Pour relever le défi de la croissance, le Mali doit miser forcément sur l'ensemble de son capital humain, femmes et hommes, filles et garçons pour transformer ses structures de production afin de les rendre compétitives et de se positionner comme un pays émergent. Or, la valorisation du capital humain implique que des mesures soient prises pour enrayer les disparités et les inégalités entre les sexes au niveau de l'accès à l'éducation et à la santé. Les inégalités freinent le développement des personnes en plus de ralentir la croissance et d'être coûteuses pour le pays. Pour illustrer ce constat, le déficit d'éducation chez les femmes engendre des coûts sociaux et économiques supplémentaires que l'État doit assumer en termes de soins de santé dû au manque de prévention, à la faible productivité, à la pauvreté et au faible incitatif des mères non instruites pour l'éducation de leurs filles, etc.

Enfin, bien que des avancées aient été enregistrées, la faiblesse des indicateurs sociaux indique que le Mali a des défis de taille à relever pour développer son capital humain sur les plans de l'accès à l'éducation de base, la santé maternelle et infantile, le taux de fécondité, la planification familiale, et la mise en place des services sociaux de base.

La présente orientation stratégique se décline en **trois (3) axes d'intervention** :

1. Amélioration de l'accès égal à l'éducation et à la formation

---

<sup>28</sup> CSCRP 2007-2011, Version adoptée en Conseil des ministres, page 15.

2. Amélioration de l'accès à des services de santé de proximité (santé de la reproduction)
3. Élimination des contraintes qui nuisent au bien être social et économique de la femme et de la fille

### **3.5.3 Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production.**

Le taux d'activité des femmes est relativement élevé au Mali puisque 60,4% des femmes âgées de 15 ans et plus sont occupées. La structure de l'emploi des femmes se caractérise par leur forte présence dans les secteurs primaire (43,8% en 2006) et tertiaire (53,6% en 2006) alors qu'elles ne représentent que 22,2% des actifs du secteur secondaire (Source ÉLIM 2006). Au niveau de la fonction publique, les femmes représentent 26,4% des effectifs avec une prédominance dans les échelons inférieurs.

Le secteur informel prédomine au Mali car près de 84,7% des femmes maliennes y travaillent contre 77,1% des hommes. La grande majorité des femmes actives en milieu rural travaillent dans les branches de l'agriculture, l'élevage et la pêche où l'on enregistre un taux de 63,7% des femmes actives de 15 ans et plus (Source ÉLIM 2006).

Le travail des femmes au Mali se conjugue avec la précarité, la non reconnaissance morale et financière de leur contribution surtout au niveau des exploitations familiales, l'absence de filet de protection sociale dans les activités reliées aux secteurs rural et informel et une faible rentabilité de leur travail au regard de l'investissement humain et du temps qui y sont consentis. À cela s'ajoute un faible accès à la formation et aux facteurs de production (terre, équipement, intrants et crédit) en plus de leur concentration dans les emplois subalternes et moins rémunérés dans le secteur privé et dans la fonction publique.

Malgré cette faible reconnaissance de leur travail dans la sphère domestique et dans l'économie nationale, les femmes jouent le triple rôle de la prise en charge de la reproduction interne des unités familiales, d'une contribution au titre d'une main-d'œuvre familiale non rémunérée, et d'une participation au pouvoir d'achat des ménages à travers l'exercice d'une activité économique indépendante.

L'amélioration du bien-être de la population, la réduction de la pauvreté et la nécessité pour le Mali de transformer ses modes de production économiques face aux défis de la croissance et de la mondialisation, passent obligatoirement par l'insertion des femmes dans les circuits productifs organisés et par des mesures en vue d'améliorer la rentabilité de leurs activités économiques, de développer l'entrepreneuriat et d'assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois structurés des secteurs publics et privés.

La présente orientation stratégique se décline en **quatre (4) axes d'intervention** :

1. Meilleur équilibre dans l'accès des femmes et des hommes aux emplois de l'administration publique et du secteur privé.



2. Amélioration de la rentabilité du travail des femmes rurales actives dans les secteurs productifs clés (agriculture, élevage, pêche).
3. Amélioration de la rentabilité des opérations économiques des femmes œuvrant dans le secteur informel et dans l'entrepreneuriat.
4. Élargissement de l'offre de services de soutien à la production en vue d'accroître les revenus (micro-finance, accès aux formations, intrants techniques et technologies et accès aux NTIC).

#### **3.5.4 Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.**

Malgré la volonté affirmée des autorités, la sous-représentation persistante des femmes dans la prise de décision politique au Mali constitue un déficit démocratique. La citoyenneté active et la participation des femmes à la vie politique et à la gestion des affaires publiques sont encore peu marquées. On constate peu d'évolution dans le niveau de représentation des femmes au sein du Parlement (10% de députés), du gouvernement (6 ministres sur 26) et de la gouvernance locale (1% de maires et 6,53% de conseillers communaux).

Dans l'administration publique, certaines fonctions demeurent toujours des bastions masculins (Secrétaire général de ministères, Inspecteur en chef, Contrôleur général, Secrétaire général du gouvernement). Par contre, depuis 2000, les femmes ont fait une percée dans certains secteurs traditionnellement réservés aux hommes tels que dans l'armée, la garde Républicaine, la gendarmerie et la police. Enfin, les maliennes sont encore sous-représentées dans les fonctions diplomatiques où le nombre de femmes ambassadeurs se situe à trois (3) en 2007 alors qu'il était à deux (2) en 2000.

Toutefois, avec l'ouverture politique des années 1990, les femmes ont su développer des cadres d'expression, de dialogue et de revendication à travers la création de plates-formes associatives qui veillent à l'amélioration du statut de la femme. Les expériences acquises dans le milieu associatif sont non négligeables puisque des femmes actives et engagées dans la société civile ont réussi à émerger et à s'imposer dans des postes de décision politique.

Il est clairement démontré aujourd'hui que les pays qui ont marqué des avancées significatives dans la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique, administrative et économique, ont dû prendre des mesures exceptionnelles temporaires pour corriger cette sous-représentation. C'est dire que la sous-représentation ne se règle pas «naturellement» en comptant sur les années et sur le changement des mentalités.

Le Mali doit à son tour déployer des efforts pour mieux documenter la situation de la sous-représentation des femmes dans la décision politique, administrative et économique. De telles recherches aux plans quantitatif et qualitatif permettront d'établir des programmes de redressement adaptés, comportant des mesures exceptionnelles, des mesures d'égalité des chances dans les systèmes d'emploi et de promotion et des mesures de soutien.



La présente orientation stratégique se décline en **deux (2) axes d'intervention** :

1. Promotion de l'équilibre dans la représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision, dans les postes électifs et administratifs au niveau national et dans les représentations du Mali au niveau sous-régional (CEDEAO, UEMOA) régional (UA) et international.
2. Promotion de la participation citoyenne des femmes et des hommes dans les décisions liées au développement local en vue d'une meilleure prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la répartition et l'allocation des ressources et dans les priorités de développement communal.

### **3.5.5 Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des pratiques égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde.**

L'espace scolaire, les institutions culturelles et religieuses ainsi que les médias constituent des piliers à investir pour l'enracinement des valeurs égalitaires dans les mentalités et dans les comportements.

L'identité de la fille et du garçon forgée dans la famille au cours de la petite enfance se raffine au contact de l'école. C'est à l'école que se reproduit, de façon subtile, les modèles traditionnels d'attribution des rôles sociaux et les représentations du féminin et du masculin. Ce processus de socialisation axé sur la différenciation sexuelle induite par les stéréotypes génère des incidences. Cela se traduit par une division sexuelle des rôles dans la gestion de la classe, une plus faible participation des filles aux fonctions de responsabilités dans les conseils d'élèves, une perception d'un positionnement supérieur des garçons par rapport aux filles pouvant se traduire par des comportements sexistes et violents, et une limitation du champ des possibilités que peuvent s'autoriser les filles et les garçons par rapport à l'orientation scolaire, au choix d'une profession et à leur rôle dans la société. Les stéréotypes véhiculés dans l'organisation de la vie scolaire, dans la pédagogie, dans les curricula et les manuels scolaires perpétuent donc les inégalités entre les filles et les garçons et viennent légitimer les inégalités et les stéréotypes ancrés dans la famille.

De même, les institutions culturelles et religieuses véhiculent à leur tour des messages qui renforcent les rôles traditionnels des filles et des garçons et les stéréotypes sexistes. Ces institutions peuvent agir favorablement en projetant des idées et des modèles positifs d'équilibre dans les rôles entre les femmes et les hommes. Au Mali, les pratiques néfastes à la santé et à l'intégrité physique et psychologique des filles et des femmes sont très répandues (excision, lévirat, etc.) et vont à l'encontre du respect des droits humains. La lutte contre ces pratiques se heurte à des résistances très profondément ancrées dans les mentalités. Les croyances, les traditions et la préservation des valeurs socioculturelles sont autant de facteurs qui agissent en faveur du maintien de ces pratiques. La sensibilisation dans ce domaine, la modélisation et l'appui de personnes et de réseaux crédibles d'influence, sont autant d'outils à valoriser pour contrer ces pratiques qui affectent lourdement les femmes et les filles.

Les médias ont un rôle essentiel à jouer pour lutter contre les stéréotypes sexistes. Ils peuvent contribuer à véhiculer une image réaliste des compétences et du potentiel des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans la société malienne en évitant de les cantonner dans des rôles traditionnels stéréotypés, (le rôle de mère prévaut dans les affiches publicitaires alors que les femmes maliennes sont aussi des professionnelles, des agricultrices, des femmes d'affaire, etc.) et de dépeindre les femmes et les filles d'une façon dévalorisante ou dégradante.

Dans le cadre de la présente politique, l'État malien et ses partenaires de la société civile doivent intensifier leurs actions en vue de mettre en place un vaste programme d'éducation à l'égalité à travers l'école et de concert avec les institutions culturelles et religieuses et les médias.

La présente orientation stratégique se décline en **trois (3) axes d'intervention** :

1. Élimination des stéréotypes et des biais sexistes dans l'accès à l'éducation, dans l'environnement scolaire, dans les curricula et les manuels scolaires et dans l'acte pédagogique.
2. Sensibilisation et éducation de la population (femmes-hommes, filles-garçons) pour un changement de mentalité et de comportement pour éliminer les pratiques néfastes à la santé et à l'intégrité physique et psychologique des femmes. (la lutte contre l'excision, la réduction de la fécondité, lévirat, plaidoyer et moyen pour une sexualité responsable, etc.).
3. Élimination des stéréotypes sexistes et des images défavorables des femmes et des filles dans les médias, les productions cinématographiques, la publicité.

### **3.5.6 Prise en compte de l'ÉFH comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation.**

En plus de la famille et de l'école, les institutions gouvernementales perpétuent également des stéréotypes et des inégalités entre les femmes et les hommes à travers les politiques, les programmes, les budgets, les systèmes de gestion, les pratiques et les services offerts aux citoyennes et aux citoyens. Les valeurs acquises par les personnes dans leur famille et à l'école imprègnent également la culture organisationnelle des institutions dans lesquelles elles travaillent et façonnent ainsi les politiques et les programmes.

Contrairement à l'assertion très répandue, les politiques publiques ne sont pas neutres car elles produisent des effets différents sur les femmes et les hommes et sur les diverses catégories sociales en fonction de leur statut, de leur âge, de leur rôle dans la famille et dans la société, de leur lieu de résidence, de leur occupation, de leurs conditions socio-économiques, etc.

Cette sixième orientation stratégique pose comme postulat que l'égalité entre les femmes et les hommes est une composante essentielle à une saine gestion des affaires publiques et qu'il revient à l'État de proposer des politiques globales et sectorielles

qui soient aussi avantageuses pour les femmes que pour les hommes pour assurer le bien-être de la population et la croissance économique du pays.

L'analyse des politiques nationales et sectorielles a démontré que les ministères sectoriels n'ont pas atteint un niveau de prise en compte systémique de l'ÉFH dans leurs politiques, programmes et services faute de vision stratégique nationale dans ce domaine, de méthodologies et d'expertise. De plus, le dispositif organisationnel mis en place à travers les points focaux s'est révélé insuffisant. À cela s'ajoute une volonté politique variable d'un secteur à l'autre.

Les expériences réalisées de l'intégration de l'ÉFH dans les politiques et les institutions maliennes font ressortir :

- La pertinence de miser sur une plus grande appropriation par les ministères sectoriels afin qu'il traduise la Politique nationale dans leur département en élaborant un programme stratégique à moyen terme pour institutionnaliser l'ÉFH, implanter l'approche systémique et développer les méthodologies et les expertises requises.
- L'importance de cibler un nombre précis de secteurs qui sont les plus porteurs et qui sont susceptibles de marquer des pas et démontrer des résultats tangibles auprès de la population au lieu de couvrir tous les secteurs en même temps par des actions éparses.
- L'importance d'indiquer des balises tout en laissant une marge de manœuvre à chacun des ministères dans la configuration des mécanismes organisationnels requis pour prendre en charge l'élaboration et la mise en œuvre de programmes ministériels et de mesures visant l'égalité entre les femmes et les hommes.
- L'obligation de résultats, la nécessité de rendre compte de l'impact des politiques et d'améliorer la gouvernance du domaine de l'ÉFH par la professionnalisation des fonctions, le développement d'une capacité institutionnelle et une coordination dans l'action gouvernementale qui soit efficace et ouverte aux partenaires de la société civile tout en considérant l'apport indéniable des régions.
- Les bénéfices générés par l'implantation d'une approche de budgétisation sensible au genre (BSG) pour améliorer le rendement des politiques publiques en corrigeant les disparités, les discriminations et l'exclusion qui touchent davantage les femmes, les populations rurales et les pauvres.

Par la présente politique, le Mali entend intensifier l'intégration de l'ÉFH dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et l'évaluation de leur impact sur l'ÉFH dans les secteurs les plus porteurs, et compte développer la prise en compte de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire aux niveaux national et sectoriel. Les secteurs ciblés sont les suivants : justice, éducation, santé, emploi et formation professionnelle, développement rural, décentralisation, réforme de l'État, économie, réforme budgétaire, et communication. Le cadre de politique global tel que le CSCRP est également concerné par ce processus d'institutionnalisation de l'ÉFH.

La présente orientation stratégique se décline en **deux (2) axes d'intervention** :

1. Institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réformes, politiques, institutions et systèmes dans dix (10) secteurs prioritaires porteurs de changement en matière d'ÉFH.
2. Amélioration du rendement des politiques publiques par l'intégration de l'approche d'élaboration des budgets sensibles au genre (BSG) au niveau national et sectoriel.

## Tableau schématique de la Politique : Vision, principes, orientations, axes et objectifs

### Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

**La vision :** *Une société démocratique qui garantit l'épanouissement de toutes les femmes et tous les hommes grâce au plein exercice de leurs droits égaux fondamentaux, à une citoyenneté active et participative et à l'accès équitable aux ressources, en vue de faire du Mali un pays émergent fort de sa croissance et fier de ses valeurs de justice, de paix, de solidarité et de cohésion sociale.*

#### Les principes directeurs

|  |  |   |  |   |   |  |
|--|--|---|--|---|---|--|
| La reconnaissance du rôle premier de l'État du Mali dans l'édification d'une société égalitaire. | Une démarche inclusive et partenariale avec toutes les composantes de la société (adhésion, mobilisation et participation) et dans toutes les régions. | Des changements à promouvoir en misant sur les capacités reconnues de la société malienne d'établir des consensus, de réguler les incontournables tensions entre tradition et modernité et de marquer des avancées sur la base d'un dialogue social et de valeurs communes. | Des changements à concevoir et à réaliser avec les femmes et les hommes. | Une approche systémique d'intégration de l'ÉFH dans les réformes publiques et les institutions du pays en ciblant les secteurs les plus porteurs d'égalité et dont les résultats seront perceptibles par la population. | La nécessité d'assurer une cohérence entre la politique ÉFH et les autres politiques et programmes du pays. | La mesure des avancées selon une perspective à long terme. |
|--|--|---|--|---|---|--|

#### Les orientations stratégiques et les axes d'intervention

| Orientations stratégiques  | Axes d'intervention   |
|--|---|
| 1. Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.                                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Amélioration de l'arsenal juridique et effectivité d'application des textes juridiques garantissant les droits des femmes et des hommes incluant le code de la famille.</li> <li>1.2. Amélioration des services de justice en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes et du respect de leurs droits.</li> <li>1.3. Sensibilisation du plus grand nombre de femmes et d'hommes à leurs droits et devoirs, aux textes et aux procédures judiciaires.</li> <li>1.4. Lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, lesquelles vont en l'encontre du respect des droits égaux fondamentaux.</li> <li>1.5. Mise en valeur des compétences et aptitudes des femmes et des associations féminines dans les processus de prévention et de résolution des conflits.</li> </ol> |
| 2. Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation. | <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Amélioration de l'accès égal à l'éducation et à la formation.</li> <li>2.2. Amélioration de l'accès à des services de santé de proximité (santé de la reproduction).</li> <li>2.3. Élimination des contraintes qui nuisent au bien être social et économique de la femme et de la fille.</li> </ol>   |

| <b>Orientations stratégiques</b>   | <b>Axes d'intervention</b>   |
|--|--|
| <p>3. Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production.</p>   | <p>3.1. Meilleur équilibre dans l'accès des femmes et des hommes aux emplois de l'administration publique et du secteur privé.<br/> 3.2. Amélioration de la rentabilité du travail des femmes rurales actives dans les secteurs productifs clés (agriculture, élevage, pêche).<br/> 3.3. Amélioration de la rentabilité des opérations économiques des femmes œuvrant dans le secteur informel et dans l'entrepreneuriat.<br/> 3.4. Élargissement de l'offre de services de soutien à la production en vue d'accroître les revenus (micro-finance, accès aux formations, intrants techniques et technologies).</p>   |
| <p>4. Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.</p>   | <p>4.1. Promotion de l'équilibre dans la représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision, dans les postes électifs et administratifs au niveau national et dans les représentations du Mali au niveau sous-régional (CEDEAO, UEMOA) régional (UA) et international.<br/> 4.2. Promotion de la participation citoyenne des femmes et des hommes dans les décisions liées au développement local en vue d'une meilleure prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la répartition et l'allocation des ressources et dans les priorités de développement communal.</p>   |
| <p>5. Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des pratiques égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde.</p> | <p>5.1. Élimination des stéréotypes et des biais sexistes dans l'accès à l'éducation, dans l'environnement scolaire, dans les curricula et les manuels scolaires et dans l'acte pédagogique.<br/> 5.2. Sensibilisation et éducation de la population (femmes-hommes, filles-garçons) pour un changement de mentalité et de comportement pour éliminer les pratiques néfastes à la santé et à l'intégrité physique et psychologique des femmes (la lutte contre l'excision, la réduction de la fécondité, le virat, plaidoyer et moyen pour une sexualité responsable, etc.).<br/> 5.3. Élimination des stéréotypes sexistes et des images défavorables des femmes et des filles dans les médias, les productions cinématographiques, la publicité.</p> |
| <p>6. Prise en compte de l'ÉFH comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation.</p>         | <p>6.1. Institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réformes, politiques, institutions et systèmes dans dix (10) secteurs prioritaires porteurs de changement en matière d'ÉFH.<br/> 6.2. Amélioration du rendement des politiques publiques par l'intégration de l'approche d'élaboration des budgets sensibles au genre (BSG) au niveau national et sectoriel.</p>  |

## Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

### Les orientations, axes et objectifs

**Orientation no. 1 :** Consolidation de la démocratie malienne et de l'État de droit par l'égalité d'accès et la pleine jouissance des droits fondamentaux pour les femmes et pour les hommes.

| Axes d'intervention  | Objectifs  |
|--|--|
| 1.1. Amélioration de l'arsenal juridique et effectivité d'application des textes juridiques garantissant les droits des femmes et des hommes incluant le code de la famille. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Harmoniser les lois nationales avec les textes des conventions internationales portant sur les droits égaux fondamentaux et réformer les différents codes en vue de supprimer les discriminations.</li><li>• Adopter, vulgariser et faire appliquer le nouveau Code des personnes et de la famille.</li></ul>  |
| 1.2. Amélioration des services de justice en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes et du respect de leurs droits.                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer les services d'accueil, d'information et de traitement des recours en considérant les besoins et spécificités des femmes et des hommes.</li><li>• Élargir l'offre de services en matière d'orientation et de conseils juridiques et d'assistance judiciaire (ex : cliniques juridiques).</li></ul>   |
| 1.3. Sensibilisation du plus grand nombre de femmes et d'hommes à leurs droits et devoirs, aux textes et aux procédures judiciaires.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place des activités de communication et de vulgarisation des lois afin d'informer les femmes et les hommes sur leurs droits et leurs devoirs et sur les procédures judiciaires.</li><li>• Habilitier les ressources humaines et les réseaux influents d'intervention à promouvoir et faire connaître le droit positif (policiers, leaders religieux, notables, OSC, etc.).</li></ul>   |
| 1.4. Lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, lesquelles vont en l'encontre du respect des droits égaux fondamentaux.                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Intensifier les efforts en vue d'éradiquer et de pénaliser l'excision.</li><li>• Adopter des mesures législatives pour la pénalisation des actes de violences conjugales, familiales et du harcèlement dans le milieu du travail et dans l'environnement scolaire.</li><li>• Développer des services d'orientation et d'écoute et des mesures de prise en charge médico-sociales pour les femmes et les filles victimes de violences et/ou de harcèlement.</li></ul> |
| 1.5. Mise en valeur des compétences et aptitudes des femmes et des associations féminines dans les processus de prévention et de résolution des conflits.                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Assurer une représentation équitable des femmes et de leurs associations dans les instances chargées de prévenir, réguler et résoudre les conflits.</li></ul>  |



## Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

### Les orientations, axes et objectifs

**Orientation no. 2 :** Développement d'un capital humain (femmes et hommes) apte à affronter les défis du développement socioéconomique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation.

#### Axes d'intervention

#### Objectifs

|   |   |
|---|---|
| 2.1. Amélioration de l'accès égal à l'éducation et à la formation   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Éliminer les disparités entre les sexes et entre les régions en assurant l'accès, le maintien et la réussite de toutes les filles et tous les garçons à la scolarisation primaire universelle à l'horizon 2015 et prendre des mesures pour assurer le passage des filles au cycle du secondaire.</li><li>• Intensifier les efforts pour relever valablement le défi de l'alphabétisation des femmes et des hommes (jeunes et adultes) en élargissant l'offre et en agissant sur les contraintes qui limitent l'accès des femmes aux programmes d'alphabétisation.</li><li>• Favoriser l'accès égal des filles et des garçons aux diverses formations techniques et professionnelles et aux carrières scientifiques en adéquation avec les exigences de la modernisation des secteurs économiques.</li><li>• Élargir l'accès et la maîtrise des outils reliés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).</li></ul>   |
| 2.2. Amélioration de l'accès à des services de santé de proximité (santé de la reproduction).             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer l'accès des femmes à des soins de qualité et de proximité en matière de santé de la reproduction en vue de réduire la mortalité maternelle (réduction prévue de ¾ entre 1990 et 2015 selon les OMD).</li><li>• Renforcer les mesures pour réduire davantage les grossesses indésirées, qui rendraient précaire l'état de santé de la mère, de la jeune fille et même des enfants (information, sensibilisation accès au planning familial).</li><li>• Réduire la mortalité infantile des filles et des garçons de moins de 5 ans (cible prévue : réduction du 2/3 entre 1990 et 2015) agir sur les maladies les plus courantes (paludisme) et élargir la couverture vaccinale, etc.</li><li>• Contenir le taux de séroprévalence du VIH-SIDA en habilitant les femmes et les hommes (jeunes et adultes) à adopter des comportements responsables et à faire valoir leurs droits de décision et de protection en matière de sexualité (amélioration l'offre de soins de santé dans ce domaine et la gratuité des médicaments).</li></ul> |
| 2.3 Élimination des contraintes qui nuisent au bien être social et économique de la femme et de la fille. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Étendre la couverture d'accès à l'eau potable, notamment en zones rurales en veillant à ce que les femmes aient un rôle accru dans la gestion des points d'eau.</li><li>• Intégrer et soutenir les initiatives féminines dans les programmes et projets de conservation et restauration des ressources forestières et fauniques.</li><li>• Renforcer les efforts sur les recherches et la vulgarisation des technologies appropriées moins coûteuses et moins consommatrices d'énergie de bois.</li><li>• Mettre en place un programme d'appui au renforcement et à l'insertion des femmes et des filles aux services d'assainissement en vue de maximiser leur participation dans le secteur.</li><li>• Développer un programme pour soutenir l'accès des femmes à l'habitat en tenant compte de leur statut économique.</li><li>• Élargir l'offre d'accès aux services de garde des enfants au niveau des crèches et jardins d'enfants.</li></ul>   |

## Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

### Les orientations, axes et objectifs

**Orientation no. 3 :** Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion aux circuits productifs et l'accès égal aux opportunités d'emploi et aux facteurs de production.

| Axes d'intervention   | Objectifs  |
|---|--|
| 3.1. Meilleur équilibre dans l'accès des femmes et des hommes aux emplois de l'administration publique et du secteur privé.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Adopter des mesures exceptionnelles de redressement (légales et institutionnelles) et des mesures d'égalité des chances et de soutien en vue de corriger la sous-représentation des femmes dans l'accès aux emplois de l'administration publique.</li><li>• Mettre en place un programme incitatif pour accroître l'accès des femmes et des jeunes filles aux emplois du secteur privé et assurer l'équité en matière de rémunération.</li><li>• Instituer un mécanisme d'instrumentation, de suivi et de veille au sein de l'Observatoire de l'emploi et de la fonction publique en matière d'accès à l'égalité dans les emplois des secteurs publics et privés.</li></ul>  |
| 3.2. Amélioration de la rentabilité du travail des femmes rurales actives dans les secteurs productifs clés (agriculture, élevage, pêche).                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer les efforts du gouvernement et ses partenaires et les acquis des dispositions en cours en ce qui concerne l'accès égal des hommes et des femmes à la terre notamment au niveau des périmètres aménagés (en procédant à une évaluation de la situation dans l'application des mesures envisagées par l'État portant sur des quotas pour les femmes et les jeunes).</li><li>• Soutenir des initiatives féminines en matière de récupération des terres dégradées.</li><li>• Renforcer la capacité organisationnelle des groupements et GIE de femmes en vue d'accroître l'accès des femmes à la terre.</li><li>• Renforcer la capacité des femmes dans l'embouche et le petit élevage.</li><li>• Développer dans les zones rurales, des organisations et fédérations professionnalisées de femmes dans des secteurs spécifiques pour défendre leurs intérêts économiques.</li><li>• Développer et rendre disponibles les techniques modernes de conservation et transformation agro-alimentaire.</li></ul> |
| 3.3. Amélioration de la rentabilité des opérations économiques des femmes œuvrant dans le secteur informel et dans l'entrepreneuriat.   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer la capacité organisationnelle en appuyant la mise en place de groupes professionnels bien structurés et compétents en vue de promouvoir des entreprises féminines spécialisées.</li><li>• Soutenir le développement d'activités génératrices de revenus en faveur des groupes défavorisés (femmes chefs de ménage, jeunes filles déscolarisées, filles migrantes, handicapé(e)s) en vue de réduire leur vulnérabilité.</li><li>• Développer des programmes de soutien au développement d'unités de transformation de produits agro-alimentaires labellisés, gérés et exploités par les femmes.</li><li>• Développer des activités connexes de transformation locale du coton en vue d'accroître les opportunités d'emplois des femmes et des filles.</li></ul>   |
| 3.4. Élargissement de l'offre de services de soutien à la production en vue d'accroître les revenus (micro-finance, accès aux formations, intrants techniques et technologies). | <ul style="list-style-type: none"><li>• Prendre des mesures spécifiques pour que l'accès aux ressources productives ne soit plus exclusivement fonction de l'unité d'exploitation familiale mais tienne compte des capacités de chaque actif afin de faciliter l'émergence de l'entrepreneuriat féminin en particulier.</li><li>• Développer des programmes appropriés pour soutenir l'équipement et la formation en vue d'accompagner la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales et urbaines.</li><li>• Mettre en place des programmes et mesures d'accompagnement pour accroître l'accès des productrices rurales aux crédits agricoles.</li><li>• Développer des services financiers de proximité adaptés aux besoins de développement économique et au statut social des femmes.</li></ul>   |

## Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

### Les orientations, axes et objectifs

**Orientation no. 4 :** Mise à contribution des potentialités des femmes et des hommes dans le développement du pays par leur participation égale aux sphères de décision.

#### Axes d'intervention

#### Objectifs

4.1. Promotion de l'équilibre dans la représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision, dans les postes électifs et administratifs au niveau national et dans les représentations du Mali au niveau sous-régional (CEDEAO, UEMOA) régional (UA) et international.

- Accroître la représentation des femmes dans les postes électifs grâce à des mesures institutionnelles et de soutien prises par l'État et par les partis politiques.
- Constituer un vivier de femmes aptes à se tailler une place dans la sphère politique au niveau national et communal.
- Atteindre la **parité** de représentation entre les femmes et les hommes dans les postes de responsabilité de la fonction publique à l'horizon 2018 grâce à des mesures exceptionnelles de redressement et de soutien.
- Relever le niveau de représentation des femmes maliennes dans les représentations diplomatiques et les instances sous-régionales, régionales et internationales.

4.2. Promotion de la participation citoyenne des femmes et des hommes dans les décisions liées au développement local en vue d'une meilleure prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la répartition et l'allocation des ressources et dans les priorités de développement communal.

- Mettre en place des mesures incitatives pour tendre vers la parité de représentation dans les instances de décision locale.
- Modifier les critères, méthodes et pratiques de l'approche participative en vue de favoriser une représentation égale des femmes et des hommes dans le cadre des planifications communale et régionale.
- Développer une base de connaissances régionales (base de données, études, profil régional) sur les disparités et discriminations entre les sexes en vue de fournir de meilleures assises à la planification régionale.

**Orientation no.5 :** Promotion, sensibilisation et communication pour l'enracinement des valeurs et des pratiques égalitaires au sein de la société malienne tout en ralliant les traditions porteuses d'égalité aux impératifs de la modernité et de l'ouverture sur le monde.

#### Axes d'intervention

#### Objectifs

5.1. Élimination des stéréotypes et des biais sexistes dans l'environnement scolaire, dans les curricula et les manuels scolaires et dans l'acte pédagogique.

- Faire de l'école un milieu de socialisation et d'apprentissage des valeurs égalitaires entre les filles et les garçons et enrayer les violences basées sur le genre.

5.2. Sensibilisation et éducation de la population (femmes-hommes, filles-garçons) pour un changement de mentalité et de comportement pour éliminer les pratiques néfastes à la santé et à l'intégrité physique et psychologique des femmes.

- Intensifier les campagnes de sensibilisation et d'éducation en vue d'enrayer les pratiques néfastes à l'intégrité et à la santé des femmes et des jeunes filles et préconiser des comportements responsables en matière de santé de la reproduction.

5.3. Élimination des stéréotypes sexistes et des images défavorables des femmes et des filles dans les médias, les productions cinématographiques, la publicité.

- Développer un programme avec les médias afin d'encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes, de promouvoir de nouveaux modèles égalitaires de partage des responsabilités et des tâches dans la sphère domestique, et ce en revisitant notamment la réglementation (codes de déontologie des journalistes, code régissant la publicité, etc.) et en assurant la formation des étudiants et des professionnels de la communication.

## Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes 2009-2018 - Mali

### Les orientations, axes et objectifs

**Orientation no. 6 :** Prise en compte de l'ÉFH comme un principe directeur de bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques les plus porteuses de changement et dans les budgets, en considérant le contexte de la déconcentration et la décentralisation et ce, dans les **secteurs prioritaires suivants** : Justice, éducation, santé, emploi et formation professionnelle, développement rural, décentralisation, travail, fonction publique et réforme de l'État, économie, finances et communication.

#### Axes d'intervention

#### Objectifs

|  |   |
|--|---|
| <p>6.1. Institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les réformes, politiques, institutions et systèmes dans dix (10) secteurs prioritaires porteurs de changement en matière d'ÉFH.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser un audit (diagnostic) participatif des politiques, programmes, services, mécanismes de chacun des ministères concernés sous l'angle de la prise en compte de l'ÉFH.</li><li>• Développer dans chacun des ministères un programme d'institutionnalisation de l'ÉFH en vue de traduire les orientations et objectifs et les mesures de la PNÉFH en actions concrètes et spécifiques pour chacun des départements.</li><li>• Instituer officiellement dans chacun des ministères ciblés, des mécanismes ÉFH pour assurer la réalisation et la coordination des programmes ministériels d'institutionnalisation de l'ÉFH.</li><li>• Mettre en place des stratégies de renforcement de capacités et d'accompagnement-conseil requis pour soutenir la réalisation des programmes ministériels d'institutionnalisation de l'ÉFH.</li><li>• Établir un système d'information (base de données) et des procédures d'imputabilité et de mesure de rendement par un tableau de bord standardisé en ÉFH.</li></ul> |
| <p>6.2 Amélioration du rendement des politiques publiques par l'intégration de l'approche d'élaboration des budgets sensibles au genre (BSG) au niveau national et sectoriel.</p>                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer une expertise nationale en la matière et une méthodologie d'élaboration des BSG adaptée au contexte des réformes du Mali.</li><li>• Assurer l'implantation de la démarche BSG dans les processus d'élaboration budgétaire national, sectoriel et au niveau décentralisé.</li><li>• Former les membres de l'Assemblée nationale sur la compréhension de la pertinence et de l'impact de l'approche BSG.</li></ul>   |

## **CHAPITRE 4. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE**

Le cadre institutionnel de mise en œuvre proposé pour la présente politique prend en compte les leçons tirées des expériences des politiques de promotion de la femme au Mali. Le nouveau cadre vise à corriger les faiblesses qui ont caractérisé les dispositifs institutionnels antérieurs et à lever les contraintes qui ont freiné les avancements escomptés.

La nouvelle politique ÉFH de par son envergure nationale et la nature de ses orientations et de ses principes impose un virage conceptuel et institutionnel par le passage d'une approche de promotion de la femme à celle de l'intégration systémique de l'ÉFH dans l'action gouvernementale en partenariat avec toutes les composantes de la société.

Le nouveau cadre institutionnel ainsi proposé englobe les éléments suivants :

- Les stratégies de mise en œuvre de la politique.
- Les mécanismes institutionnels d'orientation, de coordination et de contrôle.
- La restructuration du MPFEF.
- Les rôles et responsabilités des institutions et des partenaires.
- Les mécanismes de suivi, d'évaluation et de financement.
- Les risques et mesures d'atténuation.

### **4.1 Stratégies de mise en œuvre de la politique nationale ÉFH**

#### **4.1.1 Un mode de gestion basé sur la responsabilité partagée et l'obligation de résultats**

La mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH est une responsabilité qui engage le gouvernement au premier plan. Il lui revient de conjuguer ses efforts et de mettre à profit ses institutions et ses ressources en vue de faire de cette politique un succès. Dans cet esprit, la politique fera appel à un mode de gestion partagée au sein de l'appareil gouvernemental entre le département en charge du domaine de l'ÉFH (le MPFEF restructuré) et les dix (10) ministères sectoriels qui ont été ciblés en raison de leur apport indéniable dans l'atteinte des résultats de la politique. Le partage des rôles et la reconnaissance mutuelle de ces rôles par les parties concernées s'avèrent un atout précieux à ne pas négliger (voir la définition des rôles à la section 4.3).

La phase d'implantation de la politique exigera la restructuration du MPFEF et la mise en opération de la structure modifiée. Concomitamment, les mécanismes institutionnels prévus pour coordonner et suivre seront créés (tels que décrits à la section 4.2).

Vu sa nature transversale, sa portée multisectorielle et la diversité des partenaires concernés, la Politique nationale ÉFH sera mise en œuvre selon un schéma de planification cohérent axé sur les résultats et organisé de la façon suivante :

**Tableau 15 : Cadre structurant de planification pour la mise en œuvre de la PNÉFH**

|   |  |
|---|--|
| Politique nationale ÉFH 2009-2018 et son plan d'actions                   | Adopté par le Conseil des ministres.   |
| Plan opérationnel triennal du MPFEF restructuré                           | Plan ministériel qui guidera les actions et servira à établir le CDMT.                       |
| Programmes stratégiques d'institutionnalisation de l'ÉFH dans 10 secteurs | Programmes ministériels ÉFH sur 3 ans visant à traduire la politique ÉFH dans les secteurs.  |
| Plans régionaux de mise en œuvre de la PNÉFH                              | Sous le leadership des DRFEF.  |
| Programmes nationaux spécifiques  | Programme de lutte contre l'excision, Plan d'action de lutte contre les violences et autres. |
| Plans régionaux et communaux de développement                             | Leviers pour traduire les orientations et objectifs de la politique nationale ÉFH.           |
| Planification budgétaire nationale et sectorielle                         | Intégrant une approche de budgétisation sensible au genre (BSG).                             |
| Plans d'intervention des OSC  | Collectifs et organisations faîtières.   |

#### 4.1.2 Une stratégie de mobilisation des ressources

La mobilisation des financements qui seront requis et le développement de capacités, de méthodologies et de compétences dans le domaine de l'intégration de l'ÉFH dans un système de gouvernance démocratique et dans les affaires publiques, représentent des conditions indispensables à la réussite et à l'atteinte des résultats.

Le MPFEF appuyé par le Conseil supérieur ÉFH et le Comité de pilotage aura à développer une stratégie en vue de mobiliser les ressources financières requises et des fonds pour des programmes de développement des capacités.

Cette stratégie sera facilitée par le fait que le domaine de l'ÉFH disposera d'un cadre structurant englobant une politique nationale et son plan d'actions, un plan opérationnel triennal, un Cadre de dépenses à moyen terme (CDMT) pour le MPFEF et des programmes ministériels.

#### 4.1.3 Une stratégie de communication en support à la mise en œuvre de la Politique ÉFH

La fonction de communication constitue l'une des clés pour appuyer la mise en œuvre d'une politique transversale dans un domaine qui implique des changements dans les pratiques et les mentalités d'où l'importance à accorder à la communication sociale.

De plus, la nature même d'une telle politique interpelle un grand nombre d'acteurs aux intérêts diversifiés, ce qui met en exergue l'importance à accorder à la

communication organisationnelle qui implique des fonctions de coordination, de concertation, d'information, de diffusion, de dialogue, de réseautage et de partage d'expériences.

Le développement d'une stratégie de communication viendra en support à la mise en œuvre, au suivi et à la diffusion des résultats de la politique nationale ÉFH. Parmi les actions envisagées figurent :

- L'édition, la diffusion et la vulgarisation de la PNÉFH dans toutes les régions.
- La mise en place d'un site web et la mise en réseau des intervenants.
- Le partage d'expériences au Mali, dans la sous-région et au niveau international.
- L'utilisation appropriée des médias, etc.

## **4.2 Mécanismes institutionnels responsables de la PNÉFH**

Les mécanismes institutionnels qui seront chargés d'orienter, de coordonner et de suivre la politique nationale ÉFH sont les suivants :

- Un Conseil supérieur de l'ÉFH
- Des Conseils régionaux de l'ÉFH
- Un Comité national de pilotage de la politique ÉFH
- Des comités d'institutionnalisation de l'ÉFH dans dix (10) ministères sectoriels.

### **4.2.1 Un Conseil supérieur de l'ÉFH**

Un conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes sera créé. Présidé par le Président de la République, le Conseil est un organe d'orientation, de décision et de veille au regard de la Politique nationale d'ÉFH. Il a pour missions principales de :

- Suivre la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes et émettre des avis au gouvernement sur les réformes à mettre de l'avant pour faire progresser l'ÉFH dans les lois, dans les institutions étatiques et dans la société.
- Suivre la mise en œuvre de la Politique nationale d'ÉFH et les progrès enregistrés et émettre des recommandations sur le rapport annuel des résultats de la politique en vue d'améliorer son rendement.
- Suivre la mise en œuvre des engagements internationaux en matière d'ÉFH auxquels le Mali a souscrit.
- Statuer sur les dispositifs à renforcer et les mesures et modalités à mettre en place pour assurer une coordination globale efficace des différents départements, structures, institutions et organisations de la société civile qui sont concernés par la Politique nationale d'ÉFH.
- Veiller à ce que les recommandations des évaluations de la Politique nationale d'ÉFH soient mises en application.

Le Conseil supérieur de l'ÉFH est composé des membres suivants :

- Trois représentants de l'Assemblée nationale.
- Un représentant du Conseil Économique et Social.



- Un représentant du Haut Conseil des Maliens de l'Extérieur.
- Deux (2) représentants du Haut Conseil des Collectivités Territoriales.
- Le ministère en charge de la mise en œuvre de la politique ÉFH (MPFEF restructuré).
- Les dix (10) ministères ciblés par la politique pour mettre de l'avant des programmes d'institutionnalisation de l'ÉFH.
- Cinq (5) représentants de la société civile.

La vice-présidence et le secrétariat technique du Conseil supérieur de l'ÉFH sont assurés par le MPFEF. Le ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État agit à titre de rapporteur général des travaux du Conseil. Le Conseil se réunit deux fois par an en session ordinaire et en session extraordinaire lorsque nécessaire.

Le Ministère en charge de la politique d'ÉFH (MPFEF restructuré) veille à la mise en application des recommandations du Conseil supérieur en coordination avec les départements ministériels, les institutions et les organisations concernés par la politique d'ÉFH.

#### **4.2.2 Des Conseils régionaux de l'ÉFH**

Le Conseil supérieur de l'ÉFH sera relayé par des Conseils régionaux, soit un Conseil par région et un pour le District de Bamako.

Chaque Conseil régional sera présidé par le Gouverneur. La vice-présidence et le secrétariat technique seront assurés par la DRPEF restructurée. Chaque Conseil se réunit deux fois par an en session ordinaire et en session extraordinaire lorsque nécessaire.

Les Conseils régionaux de l'ÉFH auront le mandat de :

- Adopter un programme régional d'actions pour la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH et faire le suivi général de sa mise en œuvre.
- Coordonner et faire converger tous les efforts des divers intervenants et acteurs locaux en vue de maximiser l'impact en matière d'ÉFH.
- Appuyer l'intégration de l'ÉFH dans les plans régionaux et communaux de développement.
- Prendre les dispositions requises pour mobiliser les ressources humaines et financières en faveur de la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH.
- Adopter le rapport annuel régional des résultats du programme régional d'actions découlant de la politique nationale ÉFH.
- Émettre des avis et des recommandations au Conseil supérieur ÉFH sur toute question permettant de corriger les discriminations et de faire avancer les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque Conseil régional sera composé des membres suivants :

- Le responsable en titre de la Direction régionale de promotion de la femme, de l'Enfant et de la famille (DRPFEF restructurée).
- Des représentants des structures déconcentrées des ministères sectoriels.
- Des représentants de la société civile.
- Des représentants du secteur privé.
- Des leaders communautaires.

#### **4.2.3 Un comité de pilotage de la politique nationale ÉFH**

Pour assurer une mise en œuvre effective, coordonnée et partenariale de la Politique nationale ÉFH, un Comité de pilotage sera créé. Sous la présidence du MPFEF, le Comité de pilotage aura pour missions de :

- Assurer la coordination et la consolidation des apports des partenaires en vue d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de la politique ÉFH.
- Examiner les diagnostics de la situation de l'ÉFH et les programmes d'institutionnalisation de l'ÉFH des dix ministères sectoriels ciblés. Émettre des recommandations pour enrichir la démarche et les programmes.
- Examiner les programmes d'intervention des OSC en vue d'assurer une convergence des actions.
- Coordonner la conduite des études et veiller à l'harmonisation des données et des systèmes d'information en matière d'ÉFH.
- Organiser un bilan annuel participatif de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH par les partenaires.
- Examiner les rapports annuels en ÉFH soumis par les ministères sectoriels, les Conseils régionaux et le MPFEF. Examiner la version consolidée du rapport annuel national à soumettre au Conseil supérieur de l'ÉFH.
- Soumettre des avis au Conseil supérieur de l'ÉFH sur toute question, sur des programmes ou mesures à envisager afin d'accélérer les progrès en matière d'ÉFH au Mali et d'atteindre les résultats escomptés dans le cadre de la Politique nationale ÉFH.

Le Comité de pilotage est composé d'un représentant de chacun des dix (10) ministères sectoriels ciblés par la politique nationale, lequel sera désigné par le Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH de chacun des ministères concernés. Des représentants de la société civile, des instances décentralisées, des femmes parlementaires et le Chef de file du Groupe thématique GED des PTF seront également membres du Comité de pilotage. Le Comité de pilotage se réunira à tous les trimestres.

#### **4.2.4 Des comités d'institutionnalisation de l'ÉFH dans les ministères sectoriels**

Afin d'assurer un ancrage institutionnel de l'ÉFH, de favoriser une responsabilité partagée et consolidée tout en visant à l'enracinement des valeurs reliées à l'ÉFH dans l'action gouvernementale, il sera créé dans chacun des dix (10) ministères ciblés par la politique un Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH.

Rattaché au Secrétariat général, le Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH de chaque ministère sera composé de représentants de chacune des directions ou des entités qui le composent en veillant à ce que les membres désignés occupent une position hiérarchique favorisant la prise de décision. Le Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH comprendra une coordination opérationnelle avec des responsables désignés et détachés à cette fin (minimum 2 ressources) qui occuperont des postes d'analyste de politique en ÉFH. La composition des Comités d'institutionnalisation de l'ÉFH devra prendre en compte autant que possible une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le mandat confié au comité d'institutionnalisation de l'ÉFH des ministères sectoriels consiste à :

- Coordonner et assurer la mise en œuvre et le suivi de la Politique nationale ÉFH au sein du ministère.
- Procéder à un diagnostic approfondi des inégalités et discriminations entre les femmes et les hommes par l'examen des politiques, des plans, des programmes et services et l'analyse de la réglementation et du système de gestion du ministère.
- Élaborer et soumettre aux autorités ministérielles un programme stratégique triennal d'institutionnalisation de l'ÉFH visant à corriger les inégalités et discriminations systémiques identifiées par le diagnostic et à intégrer les valeurs égalitaires dans les missions, politiques, programmes, services et systèmes de gestion du ministère.
- Mettre en place un système d'information et de suivi de la mise en œuvre du programme d'institutionnalisation ÉFH et conduire les études requises pour éclairer les enjeux ÉFH reliées au secteur.
- Conseiller le ministère quant aux mesures à adopter pour accélérer les progrès en matière d'ÉFH dans la gouvernance et dans les programmes et services à offrir à la population.
- Prendre les décisions stratégiques en vue d'appuyer efficacement la mise en œuvre du programme d'institutionnalisation de l'ÉFH et de susciter une pleine adhésion des directions et structures centrales et décentralisées.
- Appuyer la recherche de financement pour assurer la mise en œuvre effective du programme d'institutionnalisation de l'ÉFH.
- Sensibiliser et mobiliser tous les acteurs et partenaires du secteur afin de conjuguer tous les efforts et de maximiser l'impact du programme d'institutionnalisation de l'ÉFH (gouvernementaux, société civile, instances décentralisées).
- Approuver le plan de travail annuel et les rapports trimestriels soumis par la coordination opérationnelle.
- Actualiser le programme d'institutionnalisation de l'ÉFH à la fin de chaque année.
- Soumettre au ministre un rapport annuel des résultats de la mise en œuvre du programme d'institutionnalisation de l'ÉFH et de sa contribution à la réalisation de la Politique nationale ÉFH.
- Assurer la liaison avec le ministère en charge de la politique ÉFH (MPFEF) et la représentation du ministère au sein du Comité de pilotage de la politique nationale ÉFH et auprès d'autres instances ou événements pertinents à son mandat.

### 4.3 Rôles des institutions et des principaux partenaires

#### 4.3.1 Rôle du MPFEF restructuré

Le Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille sera restructuré afin que sa mission, ses attributions et son organisation lui permettent d'agir à titre de département responsable du domaine de l'ÉFH et de la politique nationale. En vue de se doter d'un mécanisme national en adéquation avec les exigences posées par la nouvelle politique, les trois (3) structures les plus étroitement concernées à savoir la Direction nationale de la promotion de la femme, le CNDIFE et les Directions régionales verront leur mandat évoluer et leur structure respective sera modifiée et renforcée.

Le ministère se verra attribuer une **double mission** :

- Une mission transversale pour assurer ses rôles de coordonnateur, de catalyseur, d'appui-conseil et de suivi de la politique nationale d'ÉFH;
- Une mission ciblée en coordonnant et/ou réalisant des programmes axés sur les intérêts stratégiques des femmes tels que : la lutte contre les violences et les MGF, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de décision et l'éducation et la sensibilisation de la population pour l'enracinement des valeurs égalitaires dans les mentalités et les comportements, etc.

Cette mutation pourra s'opérer graduellement puisque les ministères sectoriels seront appelés à prendre en charge les besoins pratiques différenciés des femmes et des hommes à travers leur programme d'institutionnalisation de l'ÉFH. Par la réalisation de ces programmes, les ministères seront de plus en plus en mesure de corriger les discriminations et disparités entre les sexes dans leur secteur respectif et de livrer des services à la population qui soient aussi avantageux pour les femmes que pour les hommes, les filles et les garçons.

À titre de **responsable de l'élaboration, du pilotage et du suivi-évaluation** de la Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes, le MPFEF restructuré se verra confier les attributions décrites ci-après.

- Élaborer et soumettre à l'adoption du gouvernement la Politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes et son plan d'actions.
- Appuyer la mise en place des mécanismes institutionnels requis pour assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre de cette politique.
- Élaborer un plan opérationnel triennal pour le département et un Cadre de dépenses à moyen terme et assurer sa réalisation.
- Assurer la vice-présidence et le secrétariat technique du Conseil supérieur de l'ÉFH.
- Présider le comité de pilotage de la mise en œuvre de la politique ÉFH et assurer son bon fonctionnement et la convergence des efforts des partenaires concernés.
- Mettre en place un programme de renforcement des capacités en vue de doter le pays d'une expertise confirmée et élargie en matière d'ÉFH.

- Fournir de l'appui-conseil et proposer des méthodologies aux ministères sectoriels afin de les aider dans l'élaboration de leur programme respectif d'institutionnalisation de l'ÉFH et dans la prise en compte de l'ÉFH dans leur politique et domaines d'actions.
- Établir un cadre de partenariat formalisé avec la société civile et appuyer le renforcement des capacités et leurs initiatives en vue de valoriser leur contribution dans la mise en œuvre et le suivi de la Politique nationale ÉFH.
- Soutenir la mobilisation de ressources pour la réalisation par les partenaires des programmes découlant de la politique nationale.
- Susciter l'adhésion de la population et des partenaires autour de la politique nationale ÉFH par la mise en place d'une stratégie et de produits de communication adaptés.
- Conduire des actions de dialogue afin que la politique et ses programmes soient pris en compte dans le cadre des appuis budgétaires fournis par les PTF et que des fonds soient mobilisés pour le recours à des expertises en vue du développement des capacités conceptuelles, techniques et organisationnelles en ÉFH.
- Produire des analyses, des études et des recherches-actions sur les enjeux existants et émergents en matière d'ÉFH et soumettre des avis documentés au Conseil supérieur sur les mesures et solutions novatrices à adopter pour contrer les inégalités et enrayer les discriminations entre les femmes et les hommes.
- Mettre en place un système d'information et de suivi incluant des données désagrégées par sexe et des indicateurs en vue de mesurer le rendement de la Politique nationale ÉFH.
- Mettre en place un observatoire de l'ÉFH rattaché au CNDIFE pour assurer le suivi technique et systématisé des résultats de la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH.
- Rendre compte annuellement de l'état d'avancement de la mise en œuvre et des résultats atteints de la Politique ÉFH en soumettant un rapport national annuel au Conseil supérieur de l'ÉFH.
- Assurer la représentation du pays dans les instances régionales et internationales liées à l'ÉFH et rendre compte des progrès accomplis au regard des engagements internationaux pris par le Mali.

À titre de département **responsable du domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations systémiques** envers les femmes :

- Mettre en place une stratégie de communication et d'éducation de la population en vue de changer les mentalités et d'agir sur les pesanteurs socioculturelles qui freinent l'avancement de l'ÉFH et perpétuent les inégalités dans les familles, les communautés et les institutions. Modéliser les succès et diffuser les bonnes pratiques en matière d'ÉFH.
- Coordonner l'élaboration et assurer la mise en œuvre des mesures et programmes de lutte contre les violences envers les femmes et les filles incluant les MGF.
- Élaborer des programmes et proposer au gouvernement des mesures et des actions en vue de corriger la sous-représentation des femmes dans les instances de décision du pays, dans les postes électifs et administratifs et dans les représentations régionales (africaines) et internationales.

- Développer des avis argumentés et saisir le gouvernement sur les mesures à prendre et les actions à envisager pour éradiquer les discriminations envers les femmes et les filles.

**Au niveau déconcentré**, les Directions régionales relevant du MPFEF devront être restructurées en vue de les rendre aptes à jouer le rôle de chef de file et de pilotage de la mise en œuvre de la politique nationale ÉFH. Ces directions restructurées auront le mandat de :

- Faire connaître la politique nationale auprès des acteurs locaux et de la population.
- Appuyer la mise en place dans chaque région, d'un Conseil régional de l'ÉFH et en assurer la vice-présidence et le secrétariat technique.
- Faire un état des lieux de la situation des inégalités et des particularités propres à chacune des régions et constituer un profil et une banque de données.
- Élaborer un programme d'intervention et de renforcement des capacités des acteurs en vue de mettre en œuvre la Politique nationale ÉFH au niveau régional.
- Travailler de concert avec les structures déconcentrées et les instances décentralisées et la société civile afin que des stratégies et instruments soient mis en place pour intégrer l'ÉFH dans les plans régionaux et communaux de développement.
- Conduire des programmes dans les domaines de la lutte contre les violences et les MGF et de la représentation équilibrée des femmes dans les instances de décision.
- Mettre en place des programmes de sensibilisation et d'éducation de la population à l'égalité.
- Signaler et documenter les enjeux et les situations d'inégalités qui devraient faire l'objet d'intervention par l'État.
- Organiser un bilan participatif régional de l'avancement de la politique et produire un rapport annuel à soumettre au Conseil régional de l'ÉFH puis au MPFEF.

#### **4.3.2 Rôle des ministères sectoriels**

Les ministères sectoriels auront un rôle très important à jouer car la Politique nationale ÉFH sera réalisée selon une responsabilité partagée dans l'appareil gouvernemental avec un mode de gestion basé sur l'obligation de résultats et sur la nécessité de rendre compte.

Dans ce contexte, les ministères sectoriels auront à charge de :

- Élaborer un programme stratégique d'institutionnalisation de l'ÉFH de leur secteur en fonction de la vision, des principes, des orientations de la Politique nationale ÉFH, des axes et objectifs reliés à leur secteur respectif et du diagnostic approfondi de la situation des inégalités de leur secteur.
- Garantir la cohérence nécessaire entre ce programme et les politiques et engagements du secteur.

- Soumettre ce programme pour examen au Comité de pilotage de la politique ÉFH.
- Mettre en place les mécanismes organisationnels qui seront chargés de coordonner de mettre en œuvre de suivre et d'évaluer le programme stratégique d'institutionnalisation de l'ÉFH (Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH et coordination opérationnelle).
- Désigner des ressources et les rendre disponibles pour assurer la coordination du Programme d'institutionnalisation de l'ÉFH.
- Mobiliser des ressources pour la réalisation du programme stratégique d'institutionnalisation de l'ÉFH en l'intégrant dans le budget du département et dans les appuis budgétaires fournis par les PTF.
- Intégrer une méthode et des outils d'analyse comparative entre les sexes en amont de l'élaboration et l'actualisation des politiques, des plans, programmes et services.
- Prendre des mesures pour traduire l'ÉFH dans les systèmes de gestion du département (gestion des ressources humaines, réglementation, budgétisation, instruments de gouvernance, etc.).
- Siéger à titre de membre du Conseil supérieur de l'ÉFH.
- Assurer une représentation au sein du Comité national de pilotage de la politique en désignant à cet effet un membre du Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH.
- Produire un rapport annuel des résultats enregistrés et le soumettre à l'examen du Comité de pilotage afin que ce rapport soit consolidé dans le rapport national soumis au Conseil supérieur ÉFH.

#### **4.3.3 Rôle du Ministère des Finances**

Le ministère des Finances a un rôle moteur à jouer dans la mise en œuvre de la politique nationale ÉFH du fait qu'il pilote la réforme budgétaire. Dans ce contexte, ce ministère est un allié incontournable pour implanter une approche de budgétisation sensible au genre (BSG) dans les finances publiques au niveau des budgets national, sectoriel et local.

#### **4.3.4 Rôle du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce**

Ce ministère a un double rôle qui consiste à :

- Prendre en compte la politique ÉFH dans le cadre de la mise en œuvre du CSCRP à travers des actions et un programme au niveau de la Cellule en charge du suivi. Se doter d'instruments, de données pour documenter et mesurer les progrès en termes de réduction de la pauvreté et ses impacts sur les femmes et les hommes.
- Mettre en œuvre la stratégie nationale de microfinance en veillant à la prise en compte des intérêts et besoins différenciés des femmes et des hommes dans les produits financiers à offrir et à un équilibre de leur représentation au niveau des instances élues et du personnel.



#### **4.3.5 Rôle du Ministère du Travail, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État**

En raison de la transversalité des missions de ce département et de l'impact qu'il peut générer en intégrant l'ÉFH dans les diverses réformes de l'État, ce ministère sera un pilier dans la mise en œuvre de la politique nationale d'ÉFH. À ce titre, il sera responsable de :

- Agir comme modèle dans la mise en place d'un processus d'institutionnalisation de l'ÉFH en se dotant d'un programme stratégique et en instituant les mécanismes organisationnels requis (Comité d'institutionnalisation de l'ÉFH et coordination opérationnelle) au sein du ministère et du CDI.
- Développer un programme favorisant l'accès à l'égalité dans le système d'emploi de la fonction publique et pour ce faire : mesurer et documenter la sous-représentation des femmes dans les emplois et dans les postes de responsabilités de la fonction publique et prendre des mesures pour corriger cette situation (mesures exceptionnelles positives, mesures d'égalité des chances et mesures de soutien).
- Appuyer la restructuration du MPFEF en affinant l'audit déjà réalisé pour le mettre en phase avec la Politique nationale ÉFH et en proposant un nouveau schéma organisationnel et un cadre organique approprié à la double vocation du ministère.
- Appuyer le processus visant à créer et structurer des postes d'analyste de politique en ÉFH dans les ministères.

#### **4.3.6 Rôle des organisations de la société civile**

Les organisations de la société civile sont indispensables pour assurer la mise en œuvre avec succès de cette politique nationale. Le dynamisme, la créativité de ces organisations et leur capacité de faire entendre les préoccupations de la population, des femmes et des hommes, des divers groupes d'intérêt collectif et d'interpeller les pouvoirs publics, représentent une richesse garante d'une démocratie ouverte et active et d'une saine gouvernance.

Le rôle des organisations de la société civile se situe à trois (3) niveaux et varie en fonction de la mission et des champs d'actions respectifs des organisations concernées:

- Un rôle d'influence et de plaidoyer afin que la politique progresse, soit en phase avec les enjeux et les problèmes à résoudre en matière d'ÉFH et atteigne les résultats escomptés.
- Un rôle de partenaire mettant à profit ses connaissances et ses expériences en vue de faire progresser les avancées et de relever les défis en participant aux instances de coordination qui seront mises en place pour coordonner et suivre et évaluer la politique nationale ÉFH.
- Un rôle de prestataire de services de proximité envers les populations par des actions d'appui aux besoins pratiques des femmes et la mise à profit de leur

expertise dans le cadre d'actions reliées à l'éducation de la population à l'égalité et à la défense des intérêts et des droits des femmes.

La participation des OSC à la Politique nationale ÉFH sera formalisée dans un cadre de partenariat établi sur une base de concertation et de respect mutuel. Les prestations de services seront régies par des protocoles d'entente.

#### **4.3.7 Rôle des Collectivités territoriales**

Les Collectivités décentralisées au niveau des régions et des communes seront également concernés en vue de traduire les orientations et les objectifs de la Politique nationale ÉFH dans les plans de développement des régions et des communes. De plus, les Conseils régionaux et communaux des élu(e)s auront à intégrer la méthode d'analyse comparative entre les sexes dans leur mode de gestion, la planification et la budgétisation et dans leurs domaines d'action.

#### **4.3.8 Rôle des leaders communautaires**

La mise en œuvre de la politique fera appel aux leaders communautaires et aux leaders d'opinion qui auront un rôle clé à jouer dans la stratégie de communication. La crédibilité de ces ressources et leur capacité de vulgariser, de développer des argumentaires équilibrés et constructifs et de susciter l'adhésion seront mises à contribution pour favoriser l'enracinement des valeurs égalitaires dans la société.

#### **4.3.9 Rôle des Partenaires techniques et financiers**

En raison de la faiblesse des moyens de l'État et des expériences institutionnelles reconnues en matière d'ÉFH dans les pays partenaires du Mali du Nord comme du Sud, la contribution des partenaires techniques et financiers (PTF) est indispensable pour appuyer techniquement et financièrement la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH.

La politique et son plan d'actions qui sera déclinée en plan opérationnel triennal pour le MPFEF et en programmes d'institutionnalisation de l'ÉFH, représentera le cadre de référence national dans lequel les PTF pourront inscrire et maximiser leur apport. Afin de maintenir un partenariat actif et efficace, les PTF seront représentés au sein du Comité de pilotage par leur Chef de file.

Le rôle des PTF devrait permettre d'intensifier et de conjuguer les efforts en vue de développer au Mali une expertise chevronnée et élargie en matière de prise en compte de l'ÉFH dans un système de gouvernance démocratique et décentralisée.

### **4.4 Mécanismes de suivi et d'évaluation**

Le suivi et l'évaluation de la politique se fera à travers :

- Les institutions et mécanismes organisationnels prévus pour orienter, suivre et évaluer les résultats de la politique ÉFH.
- Un système d'information et de suivi performant (données désagrégées par sexe et indicateurs).

- Un système de planification et de rapportage basé sur l'obligation de résultats et l'imputabilité du gouvernement et des partenaires envers la politique ÉFH.
- Des évaluations externes sur la progression et la mesure des résultats de la politique nationale ÉFH.

Le suivi opérationnel de la politique sera assuré par le MPFEF restructuré. Le suivi global de la démarche et des résultats de la politique sera exercé par le Conseil supérieur ÉFH qui approuvera le rapport annuel national de l'avancement de la politique ÉFH.

Le suivi documenté des résultats relèvera du CNDIFE. Pour ce faire un Observatoire de l'ÉFH sera créé et rattaché à ce centre ainsi qu'une unité technique de suivi de la politique ÉFH. Le CNDIFE de concert avec la Direction nationale de la Statistique et de l'Informatique, la Cellule en charge du CSCR et des CPS des ministères sectoriels aura à développer un système d'information contenant des données désagrégées par sexe. Un tableau de bord unifié et harmonisé avec les autres politiques, précisera les indicateurs, les résultats, les données à recueillir, les sources la fréquence et les niveaux de responsabilité. C'est sur la base de ce tableau de bord et sur les rapports produits par les partenaires que le rapport annuel pourra être élaboré.

La politique nationale ÉFH fera l'objet d'une évaluation externe à mi-parcours (5 ans après son adoption) et en fin de période (après 10 ans).

Entre-temps, les progrès et les résultats intermédiaires de la politique seront évalués puisque que les plans d'actions qui en découleront feront aussi l'objet d'une évaluation à mi-parcours et de fin de parcours. Il en sera de même pour les programmes stratégiques d'institutionnalisation de l'ÉFH des ministères et des plans d'intervention des OSC.

Les rapports d'évaluation externes seront soumis à l'examen du Comité de pilotage puis à l'approbation du Conseil supérieur ÉFH. Le Conseil veillera à la mise en application des recommandations qui en découleront.

#### **4.5 Mécanisme de financement**

Le financement nécessaire à la mise en œuvre de la politique sera mobilisé à partir des ressources nationales publiques et privées et des contributions des PTF.

- L'augmentation du budget de l'État au domaine de l'ÉFH et au département qui en est responsable sur la base d'un Cadre de dépenses à moyen terme établi en fonction d'un plan triennal opérationnel.
- La mise en place d'un *panier commun* de la part des PTF pour soutenir la réalisation de la politique nationale.
- L'intégration d'une approche de budgétisation sensible au genre (BSG) qui permet une utilisation optimale des ressources et un meilleur impact sur la réduction des disparités et des inégalités entre les sexes.
- La création d'un Fonds national d'égalité qui permettra grâce à des campagnes de levée de fonds, de soutenir les initiatives de la société civile et la recherche.
- Le recours à des fondations et des donateurs privés au niveau national et international.

#### **4.6 Risques à considérer et mesures d'atténuation**

La mise en œuvre de la Politique nationale de l'égalité entre les femmes et les hommes sera confrontée à un certain nombre de risques qu'il importe d'appréhender dès maintenant afin de pouvoir les gérer et au mieux les atténuer. Les principaux facteurs de risque ont trait à la volonté politique, aux dispositions légales à mettre en place, à la restructuration du MPFEF, à la mobilisation des ressources, à l'adhésion des partenaires et de la société civile et à la résistance au changement.

- **Risques liés à la volonté politique**

La mise en œuvre d'une telle politique implique que des décisions de haut niveau soient prises pour que les changements à implanter puissent se faire. Cela pose le défi pour l'État et les Hautes Autorités de traduire la volonté politique manifestement exprimée en matière d'ÉFH par des engagements concrets et soutenus et par des moyens conséquents. La démonstration de la pertinence et des bénéfices économiques et sociaux qui seront générés par la politique ÉFH sont des atouts à faire valoir pour obtenir le plein soutien des autorités du pays.

- **Risques liés aux dispositions légales**

L'État malien et l'Assemblée nationale devront appuyer la mise en place de dispositions en vue de donner des assises légales aux mesures exceptionnelles temporaires à mettre en place corriger la sous-représentation des femmes dans les instances de décision politique et publique. Cela implique l'ajout de clauses à la Constitution, dans la loi électorale et dans la Charte des partis politique. Le Mali peut y parvenir à l'instar d'autres pays qui ont marqué des avancées dans ce sens tels que le Rwanda et le Maroc. Une stratégie d'information et de plaidoyer appuyée par des argumentaires documentés et solides permettront de contrer les risques d'opposition à de telles mesures.

- **Risques liés aux délais de restructuration du MPFEF et à la stabilité du mécanisme national d'ÉFH**

La restructuration du MPFEF représente l'une des conditions déterminantes à la réussite et à la crédibilité de la Politique nationale ÉFH. Ce changement organisationnel doit figurer comme l'une des hautes priorités à réaliser suite à l'adoption de la Politique ÉFH. Cela exigera une forte volonté politique, un partenariat avec le MTFPRÉ et le recours à des compétences chevronnées dans le domaine. Sans quoi, l'élan et la mobilisation créés autour de la Politique nationale risquent de s'effriter si la restructuration accuse un long délai. De plus, l'État devra s'engager à assurer une stabilité au ministère en charge de l'ÉFH.

- **Risques liés à la mobilisation des ressources**

La mise en œuvre réussie d'une telle politique exige que la part du budget de l'État alloué au domaine de l'ÉFH soit en adéquation avec la volonté politique exprimée. Plusieurs conditions favorables militent en faveur d'une mobilisation adéquate des

ressources. Le cadre de planification décliné en plan triennal opérationnel et en CDMT, favorisera la détermination des besoins selon des prévisions selon une vision à moyen terme. De plus, l'utilisation des ressources ciblées vers l'élimination des disparités et des discriminations entre les sexes et l'implantation de l'approche de budget sensible au genre (BSG) induiront un meilleur rendement des politiques publiques.

Le cadre de politique ÉFH qui sera ainsi adopté par le Mali offrira un environnement favorable pour traduire les principes de la Déclaration de Paris et pour inscrire valablement les contributions des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) qui appuient le Mali dans ses priorités de développement.

Sans cette mobilisation efficiente et coordonnée des ressources, la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH sera grandement compromise.

- **Risques liés à l'adhésion des ministères et de la société civile**

La réalisation de la Politique nationale ÉFH repose sur une responsabilité partagée au sein du gouvernement et avec les divers partenaires sociaux. Dans cette perspective, la pleine adhésion des partenaires constitue un facteur de risque. Certains ministères seront enclin plus que d'autres à souscrire à une telle approche structurante et systémique de l'ÉFH. Il sera important pour le MPFEF restructuré, de bâtir dès le début des alliances avec les ministères qui sont disposés à aller de l'avant afin de démontrer des expériences réussies et de modéliser les succès.

Au niveau de la société civile, la mise en œuvre de la Politique nationale ÉFH offre un cadre nouveau pour asseoir les liens de partenariat avec le MPFEF restructuré et les autres ministères sectoriels sur des bases structurées et solides. Il conviendra de lever la confusion qui règne entre les rôles d'un ministère en charge de l'ÉFH et ceux de la société civile et de définir de manière participative les termes d'un partenariat transparent et constructif.

- **Risques liés à la résistance au changement**

La mise en œuvre d'une telle politique comporte son lot de changements qui touchent les valeurs et les croyances individuelles, sociétales et institutionnelles. Les résistances qui seront exprimées pour maintenir et justifier le *statu quo* ne sont pas à sous-estimer. Le MPFEF et les instances concernées devront développer des stratégies pour composer avec les résistances et s'appuyer sur les forces de changement. Contrairement aux idées répandues, les résistances ne sont pas imputables qu'au milieu paysan et rural, elles se manifestent tout autant, sinon plus chez les intellectuels, les fonctionnaires et les leaders d'opinion. Certaines catégories de femmes sont également réfractaires aux changements en épousant le discours dominant et en véhiculant à leur tour des résistances. Les résistances sont le fait de pesanteurs socio-culturelles mais également de croyances erronées au regard de l'ÉFH et d'une sous-information. Des stratégies d'information et d'éducation ciblées et la démonstration des bénéfices reliés à l'ÉFH pourront atténuer les résistances.

## **Annexe 1 : Bibliographie**

Assemblée Nationale du Mali – 3<sup>ème</sup> législature, (sans date). « Loi n° 0640/ ANRM portant Loi d’Orientation agricole au Mali.

Association malienne des droits de l’Homme, «Rapport sur la situation des droits humains au Mali», 2006-2007.

Banque Mondiale « Évaluation stratégique des enjeux en matière de genre au Mali», en collaboration avec l’Agence canadienne de développement international, juin 2005.

Centre d’études et de coopération internationale, CECI-Mali, «Analyse des actions de lutte contre les violences faites aux femmes du Mali». Rapport final. Mme Aissé Diarra, Consultante au CADP et Mme Cissé Binta Maïga, Consultante indépendante, 38 pages, avril 2008.

CEDAW, «Le CEDAW souligne le fossé entre les objectifs et les réalisations au Mali en matière de lutte contre les discrimination à l’égard des femmes», Trente-quatrième session, 717<sup>ème</sup> et 718<sup>ème</sup> séances, 31 janvier 2006.

Cellule de Planification et de la Statistique de l’Éducation, « Annuaire des statistiques scolaires de l’enseignement fondamental 1995-2006» Bamako.

Cellule de Planification et Statistiques Ministère de la Santé- Direction Nationale de la Statistique et de l’Information, «Enquêtes Démographiques et de Santé (EDSM-IV) » Bamako, 2006.

Cellule de Planification et Statistiques Ministère de la Santé- Direction Nationale de la Statistique et de l’Information, «Enquêtes Démographiques et de Santé (EDSM-IV) Excision, présentation PowerPoint, PNLE». Bamako, 2006.

Cellule de Planification et Statistiques Ministère de la Santé- Direction Nationale de la Statistique et de l’Information, «Enquêtes Démographiques et de Santé (EDSM-IV). Rapport de synthèse » Bamako, 2006.

Cellule Nationale de Coordination des Programmes de population, « Politique Nationale de population : Révision 1 », avril 2003.

Commission Européenne, «Une feuille de route pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010», Avril 2006.

DIALLO, O, « La scolarisation des jeunes filles au Mali », Résultats d’études et recherches. 2007, Version Internet.

Direction Nationale de l’Hydraulique et de l’Eau / Coopération Danoise pour le Développement, (juin 2007). « Programme d’Appui au Secteur Eau Potable Assainissement et Ressources en Eau : Assistance technique pour le renforcement de l’égalité des sexes ». Rapport provisoire. Consultante Bintou Nimaga, juin 2007.

FAO, « Intégration des questions de genre dans la gestion forestière en Afrique : cas du Mali ». Consultante Bintou Nimaga, 2007.

Fédération internationale des Ligues des droits de l'Homme, «Rapport de la mission internationale d'enquête, Note sur la situation des femmes au Mali», No 438, janvier 2006.

FONGEM, « Efficacité de l'aide budgétaire et implication sur les acteurs dans le cadre de la décentralisation et du développement local au Mali », juillet 2007.

GENDAF, « Rapport d'atelier « femmes, pauvreté et micro finance – le rôle des parlementaires » tenue à Bamako, Mali, du 3 au 5 mars 2004 (version Internet)

Lepage. F; Mailloux. T et Rochon. L., « Conseil du statut de la femme. Avis vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes » Québec, 2004.

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce//DNSI, « Répertoire national des entreprises des femmes entrepreneurs du Mali » Bamako, non daté.

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce, «Stratégie nationale et plans d'actions pour le développement de la microfinance 2008-2012», mai 2008.

Ministère de l'Éducation nationale, « Programme décennal de développement de l'éducation, les grandes orientations de la politique éducative, (PRODEC) » Bamako, mai 1998.

Ministère de l'Environnement, « Politique Nationale de protection de l'environnement, Volumes I, II et III » Bamako, 1998.

Ministère de l'Environnement et de l'Assainissement, « La Politique Nationale de l'Assainissement, version finale provisoire après validation du forum national de l'assainissement en décembre 2007 ».

Ministère de l'Environnement et de l'Assainissement, « Politique Forestière Nationale, Avant projet » Document non adopté par le Gouvernement, novembre 2007.

Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et des relations avec les Institutions, Commissariat au Développement Institutionnel, «Étude pour l'intégration du genre dans le Programme de développement institutionnel, Rapport final», 2006.

Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et des relations avec les Institutions, Commissariat au Développement Institutionnel, «Étude sur l'audit organisationnel des services publics (Administrations centrales et déconcentrées) Lots no. 1», Rapport provisoire, Juillet 2007.

Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et des relations avec les Institutions, Commissariat au Développement Institutionnel, «Programme de développement institutionnel, Plan opérationnel 2006-2009», décembre 2006.



Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'État et des relations avec les Institutions, Commissariat au Développement Institutionnel, «Synthèse du rapport de l'audit des missions des services publics», août 2005.

Ministère de la Justice, «Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du Ministère de la Justice, Politique en bref», et «Plan d'actions» version préliminaire, octobre 2008.

Ministère de la Justice, «Programme Décennal de Développement de la Justice (PRODEJ) : Politique générale, Plan d'action, Stratégie de mise en œuvre, Plan d'investissement », décembre 1999.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Atelier d'auto-évaluation,  
«Fiches sur les travaux des 4 groupes thématiques (i) Missions et rôles du MPFEF; (ii) Évaluation stratégique des enjeux en genre au Mali; (iii) cohérence des missions et des axes stratégiques du MPFEF avec les ODM et les axes stratégiques du CSLP; (iv) Perspectives : Orientations et stratégie à court et à moyen terme».

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Atelier d'auto-évaluation. «Rapport général Atelier d'auto-évaluation et programme du MPFEF», novembre 2006.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, «Atelier d'auto-évaluation et de programmation. 16-18 novembre 2006 – Complexe Technopole. Rapport de l'atelier», rédigé par Cissé Dienba Sow.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Atelier d'orientations du 7 avril 2007, «Fiches des travaux des 3 sous-groupes selon les axes identifiés pour un cadre national de lutte contre les inégalités entre les sexes : (i) droits et libertés publiques; (ii) autonomisation et promotion socio-économique; (iii) services sociaux de base; (iv) bonne gouvernance; (v) VIH SIDA et autres maladies; (vi) transversalité du genre».

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, «Budget-programmes 2008».

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille//CNDIFE, «Bulletin statistique, la femme et l'enfant en chiffres au Mali », Bamako, 2007.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Centre National de Documentation et d'Information sur la Femme et l'Enfant, «Femmes du mali : en marche pour une émergence politique».

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Centre National de Documentation et d'Information sur la Femme et l'Enfant, «Instruments africains relatifs aux droits des femmes, protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits des femmes en Afrique et Déclaration solennelle des Chefs d'État sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique», mars 2008.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille/CNDIFE, « Rapport de suivi de la condition de la Femme au Mali, 2005 », octobre 2006.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille/CNDIFE, « Recueil de textes législatifs et réglementaires sur la femme, l'enfant et la famille au Mali », non daté.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille//CNDIFE, « Répertoire des femmes entrepreneures du Mali », Bamako, juin 2008.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, Direction régionale de Sikasso, « Rapport étude sur les enjeux genre en 3<sup>ème</sup> Région » Rapport de consultation, décembre 2005.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, «Étude analytique sur le statut de la femme et la loi au Mali», par Tornieri Francesco et Soyata Maïga, 85 pages, décembre 2001.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, « Politiques et plans pour la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille 2002-2006 », mai 2002.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, « Programme d'appui aux femmes opératrices économiques du Mali 2007 – 2011 », décembre 2006.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, « Rapport d'évaluation de la mise en œuvre du Plan d'action 2002-2006 du Ministère de la promotion de la femme, de l'enfant et de la Famille» Version provisoire. Étude réalisée par Mamadou B. Traoré, Consultant. G Force, Bamako, juin 2008.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille//DRPFEF Sikasso, (Août 2006). « Rapport étude sur les enjeux genre en 3<sup>ème</sup> Région » Rapport de consultation. Rapport final (version papier), août 2006.

Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, «Rapport sur la situation de la femme au Mali», réalisé avec l'appui du Projet de renforcement des capacités des Organisations Féminines du Mali, décembre 2007.

Ministère de la Santé/Secrétariat Général, « Programme de Développement socio sanitaire II 2005-2009 PRODESS II – Composante santé », décembre 2004.

Ministère des Finances, «Directives pour la préparation du Projet de Loi des finances 2009 et ses annexes», Lettre circulaire No. 01226 du 12 mai 2008.

Ministère des Mines, de l'Énergie et de l'Eau, « Politique Nationale de l'eau adoptée en Conseil des Ministres en sa séance du 22 février 2006 ».

Ministère du Développement Rural, « Schéma Directeur du Secteur Développement Rural (SDDR), actualisation 2000, Volumes I, II et III », décembre 2001.

Ministère du Développement Rural, « Stratégie d'appuis aux femmes rurales, projet ML/91/005 Rapport final » Bamako, décembre 1998.

Ministère du Développement Rural et de l'Environnement, « Note de synthèse sur la stratégie nationale de sécurité alimentaire au Mali », août 2002.

Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire, « Deuxième programme prioritaire d'investissements en matière de population (PIIP) 2004-2008 », décembre 2004.

Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique, « Intégration de la problématique Hommes-Femmes dans le Nouveau Partenariat pour le développement de l'Afrique (NÉPAD), Antécédents et contexte » par Mesdames Musyimu-Onaga, Secrétaire du NÉPAD et Bineta Diop de l'Association Femmes, Afrique et Solidarité.

Programme des Nations-Unies pour le développement, « Analyse de la pauvreté alimentaire au Mali », mars 2007.

Programme des Nations-Unies pour le Développement, « Rapport étude sur l'état des lieux en Droits Humains au Mali », décembre 2002.

Projet de Renforcement des Capacités des Organisations Féminines du Mali - RECOFEM (septembre 2007). « Étude sur la situation de la femme au Mali ». Consultants Docteur Bréhima BERIDOGO, Anthropologue – Sociologue; Assa Gakou Doumbia Statisticienne; Fanta Camara Gakou - Spécialiste en développement institutionnel; Fatimata Dembélé Djourté – Juriste.

Province de Québec. Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique et Plan d'actions 2007-2010

République du Burkina-Faso. « Étude pour la formulation de la Politique nationale genre du Burkina-Faso. Tome II : Document de politique ». Rapport provisoire, 53 pages, mars 2008.

République du Mali, « Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté : CSLP 2<sup>ème</sup> Génération 2007 – 2011 » Document adopté par le Conseil des Ministres, 20 décembre 2006.

République du Mali, Présidence, « Allocution de Mme Keita Lallé Mériem Zouboye, Présidente de la Commission de réflexion sur le Projet de Code des personnes et de la famille à l'occasion de la cérémonie de remise du rapport au Chef de l'État », Koulouba, 22 mai 2008.

République du Mali, Présidence, « Lettre de cadrage », 13 novembre 2007.

République du Mali, Primature, « Déclaration de politique générale », 14 décembre 2007.

République Centrafricaine. «Politique nationale de promotion de l'égalité et de l'équité», Novembre 2005, 88 pages.

République du Mali, Primature, «Décret No 07-166/P-RM du 28 mai 2007 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement des cellules de planification et de statistique».

République du Mali, Primature et PNUD, «Communiqué final de la Table Ronde des bailleurs de fonds au Mali», Bamako, 12-13 juin 2008.

République du Mali, « Programme Décennal de Développement de l'Éducation : Résumé exécutif », mai 1998.

République du Mali, Système des Nations-Unies au Mali, «Premier rapport sur le suivi de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), Un monde meilleur pour tous», juin 2005.

Royaume du Maroc, «Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2008, Rapport genre».

Royaume du Maroc, « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement», 2006.

République du Niger, « Politique nationale genre», mai 2008.

République du Sénégal. «Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre, SNEEG 2015», 127 pages.

Sue Upton – WorldEducation, « Démarrage au Nord du Mali du Programme de Bourses aux Jeunes Filles du Mali », Version Internet, 28 janvier 2005.

USAID, BAOSD, ROCARE, « Le rôle des ONG dans l'éducation de base au Mali ». Version Internet, décembre 2001.

Union Africaine, «Politique de l'Union Africaine en matière de genre», 2008.

## **Annexe 2 : Glossaire**

### **Genre :**

Le terme « genre » a maintenant dépassé la signification essentiellement grammaticale qui permettait de classer les substantifs en masculin, féminin ou neutre. Ce concept se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différents contextes culturels, politiques et socioéconomiques. Le concept permet de cerner les rôles sexuels définis socialement, les attitudes et les valeurs que les communautés ou les sociétés considèrent comme appropriés à un sexe ou à l'autre. On a d'abord parlé de « rapports sociaux de genre », puis on a utilisé, en raccourci, le terme « genre ».

### **Analyse des rapports sociaux selon le genre :**

L'analyse des rapports sociaux selon le genre permet de mettre en valeur et d'expliquer le déséquilibre général que l'on peut constater dans les relations entre les femmes et les hommes, l'importance des rôles selon le sexe dans le partage du pouvoir, la prise de décision, la division du travail, tant au sein du ménage que dans la société en général. Les rapports sociaux de genre dirigent notre attention sur tous les éléments acquis au cours du processus de socialisation : notre définition de nous-mêmes et de notre groupe, notre conception des rôles, des valeurs et des comportements appropriés, et surtout, des interactions attendues et acceptables entre les hommes et les femmes. L'approche Genre se réfère à une **méthode d'analyse dont la seule utilisation ne suffit pas pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.**

### **Équité entre les femmes et les hommes:**

La notion d'équité se réfère aux conditions qui permettent aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes prérogatives quant aux possibilités d'accès et de contrôle des ressources du développement. Par exemple, dans le secteur de l'éducation, l'équité consiste à garantir à tous les élèves (filles et garçons) les mêmes opportunités pour accéder à une éducation de qualité et qualifiante, quels que soient leur origine, leur emplacement géographique, leur situation socio-économique et leur condition de santé, leurs convictions ou leurs croyances, L'équité est un moyen pour atteindre l'égalité. L'équité implique la mise en place de mesures compensatoires.

### **Égalité entre les femmes et les hommes :**

Signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les hommes et les femmes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel, et qu'ils peuvent en tirer profit à part égale. L'égalité de droits entre

les femmes et les hommes doit être consacrée comme un principe fondamental. Les barrières juridiques, économiques, politiques et sociales ou culturelles doivent être identifiées et levées afin d'assurer aux femmes et aux hommes la pleine jouissance de leurs droits.

### **Analyse comparative entre les sexes (ACS) :**

C'est une approche de bonne gouvernance pour assurer que les politiques soient aussi avantageuses pour les femmes que pour les hommes.

C'est un processus qui évalue les répercussions différentes des politiques, mesures législatives et programmes existants ou proposés sur les femmes et les hommes. L'ACS permet de mettre en place une politique, tout en étant conscient des différences entre les sexes, de la nature des rapports entre les femmes et les hommes et de leurs réalités sociales, attentes et conditions économiques différentes. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre le processus social et de proposer des options éclairées et équitables.

L'ACS compare de quelle façon et pourquoi l'incidence des politiques sur les femmes et les hommes diffère. L'analyse comparative entre les sexes remet en question l'hypothèse selon laquelle les politiques, programmes et mesures législatives ont une incidence identique sur toutes et tous, sans égard au sexe. Des politiques qui semblent «neutres» peuvent donner lieu à des discriminations si leur application entraîne des répercussions disproportionnées ou néfastes pour les femmes.

De fait, les effets potentiellement différents des politiques sur les femmes et les hommes sont souvent cachés ou obscurs. Lorsque l'on tient explicitement compte des rapports sociaux entre les sexes dans l'analyse des politiques, ces effets sont révélés et des conséquences précédemment cachées sont mises en évidence.

### **Institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes :**

C'est l'intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une approche qui exige de modifier non seulement les lois et les politiques **mais également les institutions et les systèmes** pour les rendre aptes à promouvoir activement l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'institutionnalisation de l'ÉFH n'est pas une fin en soi. C'est une approche systémique à l'égard de la gestion publique qui fait des préoccupations et des expériences propres aux femmes et aux hommes un élément intégral de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes et des budgets destinés à tous les secteurs de la société. Il s'agit d'un processus de transformation à long terme qui exige de repenser les valeurs socioculturelles et les objectifs de développement.

L'intégration de l'égalité contribue au progrès social, économique et culturel. Elle amène plus d'égalité, d'équité et de justice pour les femmes et les hommes, et accroît la responsabilité des gouvernements quant aux résultats escomptés pour tous les

citoyens (hommes-femmes, filles-garçons). Il faut comprendre que cette intégration représente une démarche complexe, multidimensionnelle et de longue durée.

### **Budget sensible au genre**

C'est un budget qui : (i) Prend en considération la contribution différenciée des femmes et des hommes quelque soit leurs appartenances sociales et propose des solutions de façon à ce que le budget prenne en compte le lien existant, par exemple entre l'économie formelle et informelle ; (ii) Étudie les effets de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes non seulement à court terme, mais également à moyen et long terme, c'est-à-dire tout au long de leur cycle de vie; (iii) Veille à répondre de manière équitable aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes, des filles et des garçons issus des différentes couches socioéconomiques et de tous els milieux; (iv) Vise à réduire les inégalités socioéconomiques existantes entre ces couches sociales et à concrétiser les principes de l'équité et de l'égalité.

### **Sources :**

- « *L'Égalité entre les sexes en pratique* », ACIDI, 2000
- *100 mots pour l'égalité*, Union Européenne, 2002.
- *Site web du Ministère de l'économie et des finances du Maroc*  
[www.finances.gov.ma](http://www.finances.gov.ma)