
DOCUMENT DE POLITIQUE GENRE DE LA COMMUNE URBAINE D'ANTANANARIVO



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

DOCUMENT DE POLITIQUE GENRE DE LA COMMUNE URBAINE D'ANTANANARIVO



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



PRÉFACE

La Commune Urbaine d'Antananarivo (CUA) s'engage dans la promotion de la justice sociale et de l'égalité de Genre tant au niveau des populations bénéficiaires de ses services, qu'au niveau de son administration et de son personnel.

Pour que toutes les différentes couches de la population d'Antananarivo puissent jouir en toute équité des ressources de la ville, la CUA, en écho à ses Velirano, élabore un document de politique genre. Il s'agit d'une approche politique privilégiant les plus vulnérables, quels que soient leur sexe, âge, origine socioculturelle, statut, etc. et tenant compte des besoins autant des femmes que des hommes. C'est un outil d'analyse et d'intégration des diversités de genre dans le processus de développement humain.

Avec l'approche genre, la Commune urbaine d'Antananarivo est au cœur de sa population, à l'écoute de ses besoins divers et spécifiques. Ce document nous permettra aussi de dialoguer avec des partenaires partageant les mêmes valeurs que nous sur la vision inclusive du développement.

Nous espérons qu'en réponse à cette politique, les prises de responsabilités des citoyens s'épanouiront à tous les niveaux, pour le bien-être de l'ensemble des habitants et visiteurs de notre capitale.

Le Maire de la Ville d'Antananarivo
Naina Andriantsitohaina

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Dans le but de ne laisser personne pour compte, dont les populations vulnérables, par rapport aux processus et aux fruits de développement, la Commune Urbaine d'Antananarivo (CUA) a prévu d'élaborer sa Politique Genre avec l'appui de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES Madagascar).

Pour ce faire, la FES Madagascar, a engagé SiMIRALENTA pour conduire le processus incluant, entre autres, la conception d'outils de diagnostic et d'analyse du Genre, le transfert de ceux-ci au personnel de la CUA et de ses partenaires, la facilitation d'ateliers de renforcement de capacités et de validation de la politique proprement dite, la communication de celle-ci et de son application au public.

En termes de développement humain, Madagascar se trouve au 164^e rang parmi les 189 pays du monde en 2019. Son développement économique est étroitement lié à son contexte sociopolitique marqué par les crises politiques récurrentes depuis 1990. Actuellement, le pays dispose de sa Politique Générale de l'État – Initiative Emergence Madagascar (PGE-IEM) et du Plan Emergence Madagascar (PEM) 2019-2023. La PGE-IEM publiée en 2019, qui définit sa vision « Bâtir une nation émergente par un élan de solidarité nationale pour la fierté du peuple Malagasy », tient compte des différents engagements pris par le pays aux niveaux mondial, continental et régional dont les questions de Genre. L'autonomisation des femmes, y inclus l'élimination de la violence et des pratiques néfastes, représente la priorité 13 du PEM.

Pour corriger les inégalités existantes, Madagascar a adopté, entre autres, la Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG (SNLVBG) 2017-2021, avec son plan d'actions et la Stratégie Genre et élections 2015-2020. Cette dernière stratégie vise à permettre la participation des femmes dans les élections en vue d'atteindre l'objectif de la parité en politique.

À travers quelques indicateurs la situation de l'inégalité de Genre met en exergue que :

- Au niveau national,
 - 41,4 % de postes dans l'administration sont occupés par les femmes, contre 58,6 % par les hommes ; et, seulement 32,7 % des postes

dans les entreprises étatiques sont occupés par elles (*INSTAT, ENSOMD, 2012-2013*);

- Des lois comportent des dispositions discriminatoires à l'égard de la femme, ou qui sont même en violation de ses droits tels que le droit à la succession (*Loi n° 68-012 du 4 juillet 1968 relative aux successions, testaments et donations*), l'accès au crédit bancaire (*Site www.ohchr.org/FR/NewsEvents, rapport de Madagascar, novembre 2015*);
 - Les femmes et les filles sont les plus vulnérables vis-à-vis du manque d'eau et d'infrastructures d'assainissement en 2018 : 81 % des écoles n'ont pas accès à l'eau potable et 31 % n'ont pas de toilettes (*JMP – Programme conjoint de suivi de l'approvisionnement en eau, de l'assainissement et de l'hygiène*);
 - Le taux de prévalence des mariages des jeunes filles est de 41 % : 2 filles sur 5 se marient ou entrent en union conjugale avant l'âge de 18 ans en 2018 (*SNLCVBG*).
- Au niveau de la CUA,
- Aucun cadre légal spécifique concernant l'équité entre les sexes et les différentes catégories de la population n'est encore disponible;
 - Les femmes et hommes pauvres (sans emploi ou à emploi précaire), ou vivant avec handicap, des jeunes déscolarisés, etc. souffrent d'inégalités notamment en termes d'accès aux équipements collectifs et aux infrastructures sociales, économiques et culturelles (*Antananarivo Urban Profile Madagascar*);
 - Les femmes sont les plus nombreuses dans le secteur informel par rapport aux hommes (*Antananarivo Urban Profile Madagascar*);
 - Au niveau de la gouvernance, les femmes sont moins représentées par rapport aux hommes, tant au niveau des directions (22 %) qu'au niveau des arrondissements (33 %).

Avec la mise en œuvre de la Politique Genre de la CUA, les hommes et les femmes de différentes catégories, participent pleinement et profitent équitablement des services de qualité offerts par la CUA, bénéficient des fruits de son développement dans tous les domaines grâce à un accès et contrôle égalitaire par rapport aux ressources. La croissance économique et le développement générés par la commune profitera ainsi à tous sans laisser pour compte des groupes défavorisés.

La Politique Genre de la CUA a comme objectif principal de promouvoir l'égalité et l'équité de Genre dans tous les secteurs de l'administration de la

CUA, d'une part, et pour tous les bénéficiaires des services offerts par celle-ci, d'autre part.

Cette Politique Genre de la CUA est bâtie sur des traités, conventions et engagements pris au niveau international et national qui en assurent d'office son importance, sa pertinence et son armature.

La Politique Genre de la CUA se fonde sur les valeurs de l'égalité de Genre, concrétisées par :

- le principe de l'égalité de droits
- le principe de l'égalité de chances (par des inégalités justes, appelées aussi équité)
- le principe de l'inclusivité et de la justice sociale.

La Politique Genre de la CUA se construit sur la base des quatre éléments clés suivants :

- La sensibilité au Genre
- L'analyse Genre
- La planification intégrant le Genre
- L'expertise et l'accompagnement du processus Genre.

Le document de Politique Genre de la CUA est articulé autour de cinq axes stratégiques, à savoir,

Au sein du personnel de la CUA,

- **Axe stratégique 1** – Administration en faveur de l'équité et de la justice sociale et Coordination des actions spécifiques
- **Axe stratégique 2** – Finances et Budget sensibles au Genre.

Parmi les bénéficiaires des services de la CUA,

- **Axe stratégique 3** – Infrastructures et Développement en faveur de la promotion de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales
- **Axe stratégique 4** – Développement Social, Culturel et Économique véhiculant l'égalité des Genres
- **Axe stratégique 5** – Appui, Sécurité et Logistique favorables à l'équité dans les conditions d'accès et à l'égalité de chance pour les différentes catégories de femmes et d'hommes.

La mise en œuvre de la Politique Genre de la CUA nécessite l'intervention de quelques organes représentant les différents acteurs qui apportent et mobilisent les ressources nécessaires, à savoir, un conseil de développement, une unité Genre et un dispositif de suivi et évaluation, tous, garant de l'efficacité de la politique.

1.

INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE GÉNÉRAL

Madagascar se classe au 162^e rang parmi 189 pays dans le monde en termes d'indice de développement humain (IDH) en 2019, de l'ordre de 0.528 (*Human Development report, 2021*). La croissance économique de Madagascar est tributaire de son contexte sociopolitique (crises politiques récurrentes depuis les années 70). Malgré des années de croissance soutenue entre 2013 et 2018 (5,2 % de PIB réel) et aussi la transition pacifique à l'issue des élections de 2018 et de 2019, le pays a vu sa situation économique se détériorer en 2019 (4,8 %). Cette situation va encore s'empirer depuis la pandémie du coronavirus en 2020 ; en effet, ce taux a été revu à la baisse jusqu'à 1,5 % et pourrait être momentanément négatif suite à cette crise sanitaire.

En 2021, Madagascar occupe le dixième rang au classement des pays qui produisent le moins de richesses par habitant, avec un PIB par habitant de 554 dollars. Les statistiques des inégalités sociales, très marquées, indiquent que plus de 80 % de la population vit en dessous du seuil de l'extrême pauvreté avec moins de 2 dollars US par jour (*BAD, Note de diagnostic pays, juillet 2021*).

Selon le RNDH (PNUD, 2018) : L'Indice de Développement de Genre (IDG) montre des disparités moyennes au niveau national, avec de plus fortes disparités dans certaines régions

- L'Indice de l'inégalité du développement humain entre celui des femmes et celui des hommes est de **0,948** en 2015. Il est plus élevé par rapport à l'ensemble des pays d'Afrique Sub-saharienne (0,877) et permet de situer Madagascar dans les pays à inégalités moyennes entre les Genres (groupe 3 sur 5).
- En 2016, pour la région d'Analamanga, les IDH Homme et Femme sont respectivement de 0,617 et de 0,547), et l'indice de développement de Genre (IDG) est de 0,887.

Selon le RGPH-3, la ville d'Antananarivo est peuplée de 1 274 225 d'habitants en 2020 et connaît un accroissement démographique important. En tant que Capitale, elle doit faire face à un mouvement migratoire de personnes en provenance de toutes les régions de l'île, et surtout celles des communes environnantes. Elle se caractérise par un fort taux de croissance démographique, parmi les plus élevés du monde, 4,6 % depuis deux décennies. (*In Croissance de la Ville d'Antananarivo et ses conséquences*).

Sa population est ainsi très hétérogène : on y rencontre des hommes et des femmes de toutes les catégories sociales, avec un niveau de vie très varié. Outre les résident.es permanent.es, travailleurs formels et informels, les visiteurs y sont aussi nombreux. Tous et toutes utilisent directement ou indirectement les services de la Commune Urbaine d'Antananarivo (CUA) à travers ses six arrondissements, malgré que les résident.es permanent.es auraient dû être privilégié.es, puisqu'elles/ils assurent les sources de recettes de la commune.

Enjeux de la prise en compte du Genre dans la gouvernance de la CUA :

L'inexistence de la Politique Genre et de son application au niveau de la CUA entraîne :

- La persistance du caractère patriarcal et de la prédominance des hommes dans l'administration et dans la société ;
- Des difficultés de concrétisation de la vision des dirigeants de la Commune ;
- La perte de reconnaissance par les bailleurs de fonds.

L'existence de la Politique Genre et son application au niveau de la CUA est un moyen pour :

- Mobiliser et mieux utiliser les ressources afin de réaliser les engagements des dirigeants ;
- Adopter les mesures en faveur des droits et des besoins des plus vulnérables et de les faire participer de manière significative au développement durable ;
- Œuvrer à la collecte régulière de données sexo-spécifiques en veillant à leur qualité et comparabilité ;
- Optimiser la performance et la productivité de l'administration des services offerts au public ;
- Augmenter les recettes et les ressources financières.

Défis relevés avec la prise en compte du Genre dans la gouvernance de la CUA :

- Rendre effectifs les engagements des dirigeants de la Commune ;

- Valoriser la diversité et la productivité du personnel au niveau de la CUA et de la population ;
- Combattre la résistance au Genre au sein du personnel de la CUA et de ses bénéficiaires ;
- Rendre honneur à la Capitale de la plus grande île de l’Océan Indien.

1.2. CONTEXTE INSTITUTIONNEL

Madagascar a adopté en 2000 la Politique Nationale de Promotion de la Femme (PNPF). Pour mettre en œuvre cette politique, le pays s’est doté d’un Plan d’Action National Genre et Développement (PANAGED) et de Plans d’Action Régionaux (PARGED) pour la période 2004-2008. Arrivés à leur terme en 2015, ces instruments ne sont pas mis à jour.

Madagascar a prévu de faire du Genre un objectif transversal d’après le Plan National de Développement 2015-2019. Actuellement, le pays dispose de sa Politique Générale de l’État – Initiative Emergence Madagascar (PGE-IEM) et du Plan Emergence Madagascar (PEM) 2019-2023. La PGE-IEM publiée en 2019, qui définit sa vision « Bâtir une nation émergente par un élan de solidarité nationale pour la fierté du peuple Malagasy », tient compte des différents engagements pris par le pays aux niveaux mondial, continental et régional dont les questions de Genre. Il n’y a pas de mention spécifique sur les orientations stratégiques relatives au Genre dans la PGE, mais on peut citer quelques engagements liés à certains défis, qui convergent vers l’égalité de Genre. En effet, l’IEM accorde à la femme la place qui lui revient dans la société et dans l’économie en général. L’autonomisation des femmes, incluant l’élimination de la violence et des pratiques néfastes, représente la priorité 13 du PEM.

Madagascar, pour corriger les inégalités existantes, a adopté entre autres la Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG (SNLVBG) 2017-2021, avec son plan d’action et la Stratégie Genre et élections 2015-2020. Cette dernière stratégie vise à permettre la participation des femmes dans les élections en vue d’atteindre l’objectif de la parité en politique.

Ci-après les institutions nationales qui sont en charge du Genre ou participant à la promotion du Genre à Madagascar :

- Le Ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme
- Le Ministère de la Justice
- Le Ministère de la Santé Publique
- Le Ministère de l’Éducation Nationale

- Le Parlement : l'Assemblée Nationale et le Sénat
- Autres institutions : la Médiature, la Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme.

Actuellement, le Ministère de Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme a mis en place au sein de la Direction Générale de la Promotion de la Femme, une Direction de la Promotion de la Femme et du Genre et une autre Direction en Gender Mainstreaming.

2.

SITUATION DES INÉGALITÉS DE GENRE À MADAGASCAR ET AU NIVEAU DE LA CUA

La situation du Genre dans le pays peut être comprise à travers les quelques indicateurs suivants :

AU NIVEAU NATIONAL

Accès à l'emploi

Le travail dans le secteur formel occupe plus d'hommes que de femmes. Au niveau du secteur privé, seulement 28,3 % des postes au sein des grandes entreprises sont occupés par des femmes :

- Les femmes et les filles sont nombreuses dans les activités informelles de « survie » avec un taux de 51,70 % (*Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelles, 2015*) ;
- Dans le secteur informel, 58,1 % des travailleurs indépendants sont des femmes (*Groupe de la Banque Africaine de Développement, Profil Genre Pays 2017, République de Madagascar*) ;
- Six personnes en chômage sur dix sont des femmes (*OIT, 2014*).

Accès aux postes de décision

Dans l'administration, 41,4 % de postes sont occupés par les femmes, contre 58,6 % par les hommes ; et dans les entreprises étatiques, seulement 32,7 % des postes sont occupés par elles (*INSTAT, ENSOMD, 2012-2013*).

Les élections législatives de 2019 ont permis à 24 femmes d'être élues Députés de Madagascar, soit 15,8 % de femmes élues à l'Assemblée Nationale et on n'y retrouve qu'une seule femme de moins de 35 ans. On note 1 femme nommée sur les 12 gouverneurs actuels. Dans le Sénat, dans sa configuration

actuelle (depuis décembre 2020), le Sénat compte 18 membres, dont 2 sont des femmes. Depuis les élections de 2019, Madagascar compte 4,8 % de femmes Maires, 6,3 % de Conseillères communales et 3,2 % de femmes à la tête des fokontany.

Dans le Gouvernement de 2020, il y avait 7 femmes Ministres sur les 24 membres qui le composent, soit un taux de représentation de 29,16 %. Dans le Gouvernement actuel (août 2021), 11 Ministres ou Vice-Ministres sur 33 sont des femmes, soit le tiers (33,33 %).

Accès aux ressources

Il existe des lois qui comportent des dispositions discriminatoires à l'égard de la femme, ou qui sont même en violation de ses droits : le droit à la succession (*Loi n° 68-012 du 4 juillet 1968 relative aux successions, testaments et donations*), l'accès au crédit bancaire (*Site www.ohchr.org/FR/NewsEvents, rapport de Madagascar, novembre 2015*)

- Personnes détenant un compte auprès d'une institution financière ou d'un service de mobile money : 18 % de la population enquêtée avec 16 % de femmes et 14 % de ruraux ;
- Personnes ayant utilisé un service de mobile money : 12 % de la population enquêtée avec 12 % de femmes (*UNCDF, Diagnostic de l'écosystème des services financiers numériques Madagascar, février 2020*).

Les femmes et les filles sont les plus vulnérables vis-à-vis du manque d'eau et d'infrastructures d'assainissement en 2018 : 81 % des écoles n'ont pas accès à l'eau potable et 31 % n'ont pas de toilettes (*JMP – Programme conjoint de suivi de l'approvisionnement en eau, de l'assainissement et de l'hygiène*)

Aspects socio-culturels et santé

- Le taux de prévalence des mariages des jeunes filles est de 41 % : 2 filles sur 5 se marient ou entrent en union conjugale avant l'âge de 18 ans en 2018 (*SNLCVBG*) ;
- Le taux d'Analphabètes au niveau national est de 39,9 % chez les femmes contre 37,9 % chez les hommes (*INSTAT_MICS-2018 – Multiple indicator Cluster Surveys*) ;
- 12 % des certificats fonciers sont au nom de la femme et 5 % au nom du couple chez les femmes en union (*Analyse situationnelle de l'Égalité Femmes-Hommes à Madagascar, MPPSPF, décembre 2018*) ;

- 45,2 % des femmes sont d'accord que le mari a le droit de battre sa femme (*MPPSPF/FNUAP, 2016, Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le Genre 2017-2021*) ;
- 46 % des femmes ont annoncé que la pandémie de COVID-19 a provoqué un comportement agressif au niveau des membres de la famille ; la majorité des auteurs (63 %) sont des pères ou des maris (*enquête FNUAP en avril-mai 2020*) ;
- 10 femmes meurent chaque jour des complications de la grossesse et de l'accouchement dont trois sont des adolescentes entre 15 et 19 ans (*INSTAT, ENSOMD 2012-2013*).

AU NIVEAU DE LA CUA

La CUA ne dispose d'aucun cadre légal spécifique concernant l'équité entre les sexes et les différentes catégories de la population.

À Antananarivo, les discriminations dues à l'accroissement sans cesse des habitants et à l'urbanisation trop rapide sont encore courantes. Des femmes et hommes pauvres (sans emploi ou à emploi précaire), ou vivant avec handicap, des jeunes déscolarisés, etc. souffrent d'inégalités notamment en termes d'accès aux équipements collectifs et aux infrastructures sociales (transport, eau, hygiène, assainissement, sécurité, services publics), économiques (marché, foncier, crédit, emploi, formation, informations), culturelles (centres de loisirs), etc.

Particulièrement, par rapport aux hommes, les femmes sont les plus nombreuses dans le secteur informel. Elles subissent encore toutes sortes de violences (physique, psychologique, économique ou sexuelle). Contrairement aux hommes, elles ont moins accès aux ressources productives. (*Antananarivo Urban Profile Madagascar*)

Effectif des femmes dans la gouvernance

- Conseillers municipaux : 19 femmes sur 55 (34,5 %), dont 3 femmes chefs de commission et aucune femme membre du bureau du conseil municipal (données de novembre 2021)
- Délégués d'arrondissement : deux femmes sur six (33 %)
- Directeurs au sein de la CUA : cinq femmes sur vingt-trois (22 %)
- Chefs fokontany : 24 femmes sur 192 (12,5 %)

3.

CADRE CONCEPTUEL

Le concept de Genre est un concept social qui part du principe que les différences sexuelles propres des êtres humains ne constituent pas et ne justifient pas les inégalités entre les êtres sociaux. Les cultures créent des identités pour chaque sexe et les politiques élaborent des systèmes de relations de Genre déséquilibrées. Les différences se transforment alors en inégalités.

DÉFINITION ET ORIGINES

*Le Genre est un **concept** qui se réfère aux rapports sociaux entre femmes et hommes de différentes catégories, qui sont aussi des rapports de pouvoir, et aux **différences sociales** engendrées par ces rapports.*

D'origine anglo-saxonne, il est connu sous le vocable « gender ». Ce terme est apparu pour la première fois en 1972 (dans un ouvrage d'Ann Oakley) et s'est progressivement répandu à partir des années 80. Il propose de faire la distinction entre la dimension biologique (sexe) et la dimension socio-culturelle et socio-structurelle (Genre).

CE QUE LE GENRE N'EST PAS

– Genre est différent de sexe.

Sexe : Différenciation biologique, immuable (universelle et intemporelle) :
On est né homme ou femme ;

Genre : Différenciation entre les femmes et les hommes issus de différentes catégories sociales dans leurs rapports sociaux, variable selon différents facteurs, dont le temps et l'espace ;

Genre : Référence aux rapports sociaux entre femmes et hommes et entre différentes catégories sociales ; Le Genre fait ainsi référence aux **relations construites par la société** (entre les femmes et les hommes, entre les hommes et les hommes, entre les femmes et les femmes,...).

– Genre n'est pas femme :

L'Approche Femme et développement (IFD) est une approche qui considère que la condition des femmes est le problème.

L'Approche Genre et développement (GED) est une approche de développement des outils d'analyse spécifiques (profil des activités ; profil des accès et contrôle des ressources et des bénéficiaires ; besoins Genre ; analyse de pouvoir et cadre de participation) ; L'approche Genre a vu le jour à la fin des années 1980, résultant de nombreuses critiques formulées par des femmes chercheurs du Nord et du Sud, insatisfaites des approches précédentes. Ces approches avaient ignoré l'apport des femmes et leur contribution à la production de biens et de services dans leur communauté. Les femmes étaient toujours confinées dans leur rôle traditionnel familial (soins des enfants, activités traditionnellement réservées aux femmes, telles que la broderie,...).

Ainsi, en plus de chercher à intégrer les femmes au développement, l'approche Genre vise à exploiter le potentiel des initiatives de développement, à transformer les relations sociales et de Genre, afin de réduire les inégalités de Genre et de donner plus de pouvoir aux femmes. Contrairement aux approches précédentes, l'approche GED considère les femmes comme agentes de changement plutôt que comme bénéficiaires passives de l'aide au développement.

Égalité de Genre : l'égalité de Genre signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, évalués et favorisés de façon égale.

Équité de Genre : l'équité entre les sexes fait référence au traitement équitable des femmes et des hommes selon leurs besoins respectifs. Cela peut comprendre un traitement égal ou différent, mais qui est considéré comme équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités.

4.

CADRE LÉGAL

4.1. NIVEAU INTERNATIONAL

Les gouvernements dont Madagascar ont ratifié presque la quasi-totalité des conventions et accords internationaux sur la promotion de l'égalité homme-femme, fille-garçon.

- La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) le 17 mars 1989 ;
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples le 09 mars 1992 ;
- Adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies (ONU) sur « femme, paix et sécurité » le 13 octobre 2000 ;
- Adhésion au Programme d'Action de Beijing en 1995 en faveur de l'autonomisation de la femme ;
- Adhésion aux Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés lors du Sommet sur le développement durable du 25 septembre 2015 tendant à mettre fin à la pauvreté, à lutter contre les inégalités et l'injustice, et à faire face au changement climatique d'ici à 2030. L'ODD 5 est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » ;
- Le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels en 1971, mais non pas la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ;
- Les huit (08) conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail : la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, la Convention sur le travail forcé, la Convention sur l'abolition du travail forcé, la Convention sur l'égalité de rémunération, la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), la Convention

- sur l'âge minimum et la Convention sur les pires formes de travail des enfants, ainsi que les quatre (04) Conventions de l'OIT sur la gouvernance. Le pays n'a pas ratifié la Convention 169 sur les droits des peuples autochtones et tribaux ;
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant du 30 mars 2005;
 - La Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant de mars 1991.
 - Agenda 2063 de l'Union Africaine ;
 - Les Politique et Stratégie « Genre » de la Commission de l'Océan Indien en janvier 2016 ;
 - La Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'Égalité Femmes-Hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles (Erevan, octobre 2018).

4.2. NIVEAU NATIONAL

À Madagascar, le principe de l'égalité de Genre est généralement établi dans les constitutions qui se sont succédées. Celle de 2010 définit expressément à son article 6 « l'égal accès et la participation des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions dans le domaine de la vie politique, économique et sociale ».

Le processus de mise à jour de la Politique Nationale de l'Égalité Homme-Femme est en cours de finalisation. À l'heure actuelle, à compter de 2019, le pays dispose de sa politique générale ainsi que des engagements dans le cadre de l'Initiative Emergence Madagascar (IEM) qui inclut dans ses priorités la promotion de la femme. En effet, l'IEM accorde à la femme la place qui lui revient dans la société et dans l'économie en général. Cette politique vise à son axe stratégique 7 « ÉQUILIBRE SOCIAL, PROTECTION SOCIALE ET DROIT HUMAIN », avec la promotion des activités génératrices de revenu (AGR), la promotion de l'égalité des chances, l'incitation à la participation féminine au niveau des centres décisionnels et le renforcement de la lutte contre la violence basée sur le Genre. Combinées aux réformes opérées sur certaines lois nationales, ces situations sont jugées favorables pour asseoir le principe d'égalité.

Particulièrement, en termes de succession, les époux n'héritent pas l'un de l'autre. Si l'un d'eux décède sans avoir laissé de testament, l'autre ne se trouve qu'au huitième rang dans l'ordre de succession. Selon la loi 68-012 du 04 juillet 1968 sur les successions, testaments et donation dans son article 16 « en l'absence de testament ou si la succession est partiellement testamentaire, les héritiers sont appelés dans l'ordre suivant, sans distinction de sexe ni de

primogéniture : enfants ; petits-enfants ; père et mère ; frères et sœurs ; enfants des frères et sœurs ; oncles et tantes ; cousines germaines et cousins germains ; conjoint survivant ; l'État ».

Selon cette même loi dans son article 83 « les cohéritiers peuvent convenir que les héritiers de sexe féminin recevront leur part de la succession sous la forme d'une somme d'argent... » ce qui est discriminatoire envers les héritiers de sexe féminin.

5.

CADRE D'ORIENTATION

5.1. FONDEMENT DE LA POLITIQUE GENRE DE LA CUA

La Politique Genre de la CUA est bâtie sur des traités, conventions et engagements pris au niveau international et national qui en assurent d'office son importance, sa pertinence et son armature.

5.2. DÉCLARATION DE POLITIQUE

La CUA s'engage à élaborer et à mettre en œuvre une Politique Genre qui sert de référence aux dirigeants de la CUA ainsi qu'à son personnel pour réduire les inégalités sociales et les disparités de Genre et atteindre les objectifs de développement équitable à tous les niveaux, dans un cadre où les droits humains universels sont reconnus.

Elle sera mise en œuvre pour que le développement soit inclusif, et intègre l'ensemble de la population, particulièrement les plus démunis. Les plus défavorisés doivent être intégrés dans un système économique leur permettant de générer du revenu, ou un système socio-culturel leur permettant de couvrir des risques sociaux de base. La priorité sera également donnée à l'accès aux infrastructures communautaires de base actuellement inexistantes. En même temps, la politique Genre prévoit une approche différenciée qui permet de valoriser les contributions des différentes catégories d'acteurs communaux au développement de la ville.

La CUA mobilise ses départements et ses partenaires pour la mise en œuvre de sa politique Genre.

6.

VISION ET OBJECTIF

6.1. VISION

Avec la mise en œuvre de la Politique Genre de la CUA, les hommes et les femmes de différentes catégories, participent pleinement et profitent équitablement des services de qualité offerts par la CUA, bénéficient des fruits de son développement dans tous les domaines grâce à un accès et contrôle égalitaire par rapport aux ressources. La croissance économique et le développement générés par la commune profitera ainsi à tous sans laisser pour compte des groupes défavorisés.

6.2. OBJECTIF

La Politique Genre de la CUA a comme objectif principal de promouvoir l'égalité et l'équité de Genre dans tous les secteurs de l'administration de la CUA, d'une part, et pour tous les bénéficiaires des services offerts par celle-ci, d'autre part.

7.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

La politique Genre de la CUA est sous-tendue par les principes directeurs de l'égalité de Genre :

- **Le principe de l'égalité de droits** : les hommes et les femmes de toutes les catégories ont les mêmes droits ;
- **le principe de l'égalité de chances** : les hommes et les femmes disposent des « mêmes chances », des mêmes opportunités de développement social, économique, politique et culturel indépendamment de leur origine, de leur sexe... ;
- **Le principe de l'équité de Genre** : Il se traduit par un traitement différencié entre les femmes et les hommes de différentes catégories, selon leurs besoins respectifs au sein de la CUA et au niveau de ses bénéficiaires;
- **Le principe de l'inclusivité et de la justice sociale** : Le principe d'inclusion et de justice est multidimensionnel. Il couvre les sphères sociales, économique, politique, civile, culturelle, relationnelle, générationnelle et de sexe.

L'égalité de Genre rend les femmes et les hommes autonomes et visent à assurer que les hommes et les femmes sont des partenaires égaux dans le développement et ainsi influencent l'orientation des changements sociaux et économiques qui affectent leur vie.

La politique Genre de la CUA se base sur les quatre éléments clés suivants :

- *La Sensibilité au Genre* :

Les responsables de la CUA observent comment les programmes de développement de la CUA affectent les femmes et les hommes et prennent en considération dans la planification les besoins des femmes et des hommes, ainsi que leurs perspectives.

- *La prise en compte de l'Analyse Genre :*

La CUA doit amener les programmes et projets de développement à insérer l'analyse Genre dans leur méthodologie de collecte et d'analyse de données afin de présenter des informations désagrégées concernant les hommes et les femmes de différentes catégories sociales et sur les relations économiques et sociales entre eux.

- *La Planification intégrant le Genre :*

La CUA doit aider les différentes structures (organisations, partenaires) à formuler des stratégies pour réduire les disparités de Genre à travers les programmes et projets menés, ne perdant pas de vue l'intersectionnalité des facteurs de vulnérabilité qui sont sources d'injustice sociale, comprenant : le niveau d'instruction, l'âge, le handicap, la religion, l'appartenance ethnique ou raciale, les orientations sexuelles...

La prise en compte des questions de Genre doit également être visible au niveau des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

- *L'Expertise et l'accompagnement en Genre :*

Pour soutenir son processus d'intégration du Genre dans le cadre de la mise œuvre de la politique Genre, la CUA se dote d'expertise et d'accompagnement en Genre.

8.

AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE

Les actions et programmes à mettre en œuvre dans le cadre de la politique Genre de la CUA devront s'articuler autour des 5 axes stratégiques suivants :

Au sein du personnel de la CUA,

Axe stratégique 1 – Administration intégrant l'équité et la justice sociale et Coordination des actions spécifiques

Axe stratégique 2 – Finances et Budget sensibles au Genre.

Parmi les contribuables et bénéficiaires des services de la CUA,

Axe stratégique 3 – Infrastructures et Développement en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes

Axe stratégique 4 – Développement Social, Culturel et Économique véhiculant l'égalité de Genre

Axe stratégique 5 – Appui, Sécurité et Logistique favorables à l'équité dans les conditions d'accès et à l'égalité de chances pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes.

Les objectifs par axe stratégique :

Tableau 1. Tableau des axes stratégiques

Axes	Axes stratégiques	Objectifs stratégiques
Axe 1	Administration intégrant l'équité et la justice sociale Coordination des actions spécifiques	OS1. Rendre sensibles au Genre le Règlement intérieur, le Code de bonne conduite, et éventuellement la Convention collective de la CUA OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre au sein du personnel OS3. Développer les capacités des employé.es

Axes	Axes stratégiques	Objectifs stratégiques
		<p>OS4. Établir un plan d'urgence (en cas d'incendie ou d'accident ou d'une autre catastrophe) intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales des employé.es</p> <p>OS5. Améliorer la qualité du service public en intégrant une démarche participative et inclusive</p> <p>OS6. Obtenir l'adhésion des membres femmes et hommes du conseil municipal aux principes et politiques de Genre</p>
Axe 2	Finances et Budget sensibles au Genre	<p>OS1. Établir, mettre en œuvre et contrôler le budget communal sensible au Genre</p> <p>OS2. Promouvoir le Genre dans la gestion des ressources financières</p> <p>OS3. Utiliser les ressources par Genre de bénéficiaires</p>
Axe 3	Infrastructures et Développement urbain en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes	<p>OS1. Promouvoir un accès équitable aux infrastructures aux différentes catégories sociales de femmes et d'hommes</p> <p>OS2. Rendre le transport public accessible à toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes</p> <p>OS3. Responsabiliser les bénéficiaires femmes – hommes pour l'entretien/ maintenance des infrastructures communautaires</p>
Axe 4	Développement Social, Culturel et Économique véhiculant l'égalité de Genre	<p>OS1. Développer des programmes d'autonomisation des personnes vulnérables</p> <p>OS2. Mettre en œuvre des programmes d'appui social</p> <p>OS3. Atteindre toutes les catégories sociales, femmes et hommes, de la population dans la sensibilisation sur le Genre</p> <p>OS4. Faciliter les échanges intergénérationnels</p>

Axes	Axes stratégiques	Objectifs stratégiques
Axe 5	Appui, Sécurité, Logistique favorables à l'équité dans les conditions d'accès et à l'égalité de chances pour les différentes catégories de femmes et d'hommes	OS1. Assurer la sécurité des biens et des personnes, hommes et femmes, dans les quartiers OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre parmi la population OS3. Établir un plan d'urgence intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales pour la gestion des risques de catastrophes

8.1. ADMINISTRATION INTÉGRANT L'ÉQUITÉ ET LA JUSTICE SOCIALE ET COORDINATION DES ACTIONS SPÉCIFIQUES

Cet axe stratégique garantit aux employés, femmes et hommes, de la CUA des conditions de travail équitables pour une meilleure productivité de l'emploi.

Cibles prioritaires

- Les employés avec ancienneté, femmes et hommes
- Les nouvelles recrues femmes et hommes (dont les jeunes et les personnes en situation de handicap)
- Les dirigeant.es
- Le personnel-cadre
- Le personnel d'appui.

OS1. Rendre sensibles au Genre le règlement intérieur, le code de bonne conduite, et éventuellement la convention collective de la CUA

Lignes directrices

- Mise à jour du règlement intérieur, du code de bonne conduite et de la convention collective
- Respect du règlement intérieur, du code de bonne conduite, et de la convention collective.

OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre au sein du personnel

Lignes directrices

- Mise en fonctionnement d'un centre d'écoute
- Mise en fonctionnement de dispositif pour la prise en charge des victimes de violences basées sur le Genre.

OS3. Développer les capacités des employé.es

Lignes directrices

- Recrutement sensible au Genre et ouvert à toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes
- Sensibilisation au Genre
- Renforcement de capacités du personnel en Genre, coaching, informatique, gestion des informations et données, planification...
- Promotion professionnelle
- Mise en place de système de motivation et de sanctions positives
- Accompagnement social (appui à la scolarisation des enfants du personnel)
- Protection sociale.

OS4. Établir un plan d'urgence (en cas d'incendie, d'accident ou d'autre catastrophe) intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales d'employés

Lignes directrices

- Préparation des employé.es de toutes les catégories à faire face aux urgences
- Création de pool de secouristes volontaires, femmes et hommes, parmi les employé.es
- Renforcement des capacités des secouristes volontaires, femmes et hommes, en secourisme
- Accompagnement spécifique pour les personnes en situation de handicap et les personnes vulnérables (âgées, femmes enceintes et allaitantes, individus au revenu précaire,...) en cas d'urgence ou de catastrophe
- Renforcement de la résilience des personnes vulnérables aux aléas climatiques.

OS5. Améliorer la qualité du service public en intégrant une démarche inclusive

Lignes directrices

- Facilitation du traitement des actes d'état civil
- Facilitation de l'accès à la scolarisation
- Facilitation de l'accès aux soins de santé
- Facilitation de l'accès à l'hygiène et à l'assainissement
- Facilitation des activités économiques

- Facilitation aux contributions fiscales
- Facilitation de l'accès à la protection sociale.

OS6. Obtenir l'adhésion des membres, femmes et hommes, du conseil municipal aux principes et politique de Genre

Lignes directrices

- Organisation de séances de sensibilisation en Genre pour les membres femmes et hommes du conseil municipal (CM)
- Valorisation des acquis de la mise en œuvre de la Politique Genre auprès du CM.

8.2. FINANCES ET BUDGET SENSIBLES AU GENRE

Cet axe consiste à intégrer le Genre dans le processus d'élaboration, de mise en œuvre et de contrôle du budget.

Cibles prioritaires

Tout le personnel, femmes et hommes, chargé des finances et du budget dans tous les départements.

Membres, femmes et hommes, du conseil municipal.

OS1. Établir, mettre en œuvre et contrôler le budget communal sensible au Genre

Lignes directrices

- Planification des actions utilisant des données désagrégées par sexe et par catégories sociales
- Préparation de budget
- Exécution du budget
- Suivi – révision du budget.

OS2. Promouvoir le Genre dans la gestion des ressources financières

Lignes directrices

- Analyse des ressources financières intégrant le Genre
- Analyse des recettes fiscales (impôts et taxes) selon les origines (données désagrégées par sexe, différenciées par catégorie).

OS3. Utiliser les ressources par Genre de bénéficiaire

Lignes directrices

- Analyse des rubriques de dépenses selon le Genre des bénéficiaires potentiels
- Renforcement des moyens selon les besoins des employé.es.

8.3. INFRASTRUCTURES ET DÉVELOPPEMENT URBAIN EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DE CHANCES DE TOUTES LES CATÉGORIES SOCIALES

Cet axe consiste à améliorer l'accès des femmes et des hommes de toutes les catégories sociales aux différentes infrastructures mises en place par la CUA.

Cibles prioritaires

Citoyens et citoyennes des catégories sociales les plus pertinentes : unités informelles, population urbaine, ménages monoparentaux, sans-abri, personnes en transit, personnes âgées, femmes résidentes ou non résidentes.

OS1. Promouvoir un accès équitable aux infrastructures pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes

Lignes directrices

- Mise en place des infrastructures publiques intégrant des aménagements sensibles au Genre (accessibilité,...).

OS2. Rendre le transport public accessible à toutes les catégories sociales, femmes et hommes

Lignes directrices

- Services spécifiques aux femmes allaitantes, femmes enceintes, personnes âgées, personnes en situation de handicap à accéder au transport public.

OS3. Responsabiliser les bénéficiaires femmes et hommes pour le respect, l'entretien, la maintenance des infrastructures communautaires

Lignes directrices

- Sensibilisation, formation des bénéficiaires, femmes et hommes, en leadership et citoyenneté
- Accompagnement des bénéficiaires, femmes et hommes, dans la gestion des infrastructures communautaires.

8.4. DÉVELOPPEMENT SOCIO-CULTUREL ET ÉCONOMIQUE VÉHICULANT L'ÉGALITÉ DE GENRE

Cet axe est destiné à promouvoir le Genre parmi les bénéficiaires, femmes et hommes, des services de la CUA

Cibles prioritaires

- Personnes vulnérables
- Artistes et Sportifs originaires de tous lieux,
- Jeunes (filles, garçons, personnes en situation de handicap aptes à travailler)
- Personnes âgées (femmes et hommes).

OS1. Développer des programmes d'autonomisation économique des personnes vulnérables

Lignes directrices

- Renforcement de capacités et coaching par des personnes expérimentées
- Mise en place de centres de formation professionnelle ou d'animation culturelle ou d'animation sportive
- Création d'emplois pour les jeunes (filles, dont filles-mères, garçons, personnes en situation de handicap,...) – Maison de l'Emploi et du Travail
- Développement de l'entrepreneuriat
- Insertion socio-économique des personnes en situation de handicap
- Accès aux énergies pour les unités informelles.

OS2. Mettre en œuvre des programmes d'appui social

Lignes directrices

- Appui à l'accès des ménages aux énergies renouvelables
- Appui des ménages à la protection de l'environnement
- Vulgarisation des techniques de l'agriculture urbaine.

OS3. Atteindre toutes les catégories sociales, femmes et hommes, de la population dans la sensibilisation sur le Genre

Lignes directrices

- Sensibilisation de masse sur le Genre par l'organisation des événements culturels, des émissions radiophoniques et télévisées.

OS4. Faciliter les échanges intergénérationnels

Lignes directrices

- Mise en place des espaces d'échanges intergénérationnels dans les quartiers.

8.5. APPUI, SÉCURITÉ ET LOGISTIQUE FAVORABLES À L'ÉQUITÉ DANS LES CONDITIONS D'ACCÈS ET À L'ÉGALITÉ DE CHANCES POUR LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE FEMMES ET D'HOMMES

Cet axe est destiné à garantir une meilleure sécurité pour les citoyens et citoyennes.

Cibles prioritaires

Citoyens et citoyennes sans distinction (d'âge, de situation économique, de lieux d'origine) : unités formelles, unités informelles, population urbaine, ménages monoparentaux, sans abri, personne en transit, personnes âgées, femmes résidentes ou non résidentes.

OS1. Assurer la sécurité des biens et des personnes, hommes et femmes, dans les quartiers

Lignes directrices

- Extension et réhabilitation des réseaux d'électricité dans les quartiers
- Réhabilitation des routes et des ruelles
- Postes de police vs Andrimasom-pokonolona.

OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre parmi la population

Lignes directrices

- Mise en place d'un centre d'écoute
- Mise en place de dispositif pour la prise en charge des victimes de violences basées sur le Genre.

OS3. Établir un plan d'urgence intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales pour la gestion des risques de catastrophes

Lignes directrices

- Identification des zones et catégories vulnérables
- Information sur des facilitations de relocalisation et de déplacement.

9.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE

9.1. SCHÉMA INSTITUTIONNEL DE LA MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de la politique Genre de la CUA nécessite l'intervention de quelques organes, représentant les différents acteurs, à savoir un conseil de développement, une unité Genre et un dispositif de suivi et évaluation.

- Un **Conseil de développement équitable et durable** qui sert d'organe de décision et d'orientation : il sera composé du Maire de la CUA ou du Secrétaire Général, du Président du Conseil Municipal ou de son Secrétaire Général, des représentants des partenaires techniques et financiers (PTF), ainsi que des représentants des bénéficiaires issus du Conseil Communal de la Jeunesse, du Conseil Communal des Femmes, du Conseil des Sages, du Conseil Consultatif Culturel d'Antananarivo et des Organisations des Personnes en Situation de Handicap. Le Conseil sera également un organe de dialogue stratégique, garant de la mise en œuvre de la politique.
- Une **Unité Genre** composée au moins d'un(e) expert(e) en Genre, rattachée au Secrétariat Général de la CUA ; à travers son expertise en formation et coaching, elle assure la veille de la prise en compte de la dimension Genre dans la gestion de la CUA ainsi que dans les offres de service, d'actions et de programmes assurés par les différentes Directions de la Commune. Dans la réalisation de sa mission, la formation de l'équipe s'avère nécessaire pour organiser par la suite la sensibilisation et la formation en cascade de l'ensemble du personnel de la CUA. Pour ce faire, la création des activités ludiques et interactives en collaboration étroite avec l'équipe de la Direction Communication ou de la Cellule Bonne gouvernance est suggérée pour favoriser la transmission des messages, l'ambiance de tra-

vail et la relation intergénérationnelle. Pour bien mener la mise en œuvre de la politique Genre de la CUA, l'instauration de cette unité doit être accélérée. Il en est de même pour la formation en Genre.

- Un **Dispositif de suivi évaluation** qui est aussi rattaché au Secrétariat Général de la CUA et qui sera en charge de suivre en permanence la concrétisation de la politique Genre à travers les différents indicateurs prédéfinis. À l'aide d'un(e) statisticien(ne) en son sein en charge de la production de données désagrégées, le dispositif sera en charge de la conduite d'un exercice dynamique, interactif et participatif d'évaluation des impacts de la gouvernance de la CUA chez son personnel, ainsi que chez les citoyen-ne-s et au niveau des communes environnantes.

9.2. MÉCANISME DE FINANCEMENT

Avec les autres ressources, l'unité en charge de la mobilisation et de la gestion des fonds relatifs aux actions et programmes Genre sera rattachée au Secrétariat Général.

Plusieurs sources de financement sont prévues à cet effet :

- Budget de l'État :

Le budget de l'État alloué à la CUA sera le principal moyen pour soutenir les actions et programmes visant la prise en compte du Genre. Une collaboration avec le Ministère en charge du Genre et ceux qui sont concernés par les programmes de la CUA en tant que Capitale devra être menée afin de renforcer ce fonds ou de les solliciter à contribuer à la réalisation des programmes et actions prévus.

- Ressources propres de la Commune

Suite à l'amélioration de la qualité des services rendus par la Commune ainsi que l'application du processus de budgétisation sensible au Genre, un système de pression fiscale ou parafiscale permettant aux bénéficiaires de contribuer à ce fonds sera institué.

Une autre possibilité pour étoffer les recettes de la CUA consiste à fournir des services d'assainissement au secteur privé et/ou en partenariat avec le secteur privé.

- Dons

L'appel à des fonds à travers les différents moyens existants actuellement est efficace une fois que les donateurs aient confiance et trouvent des impacts à leurs apports. Le secteur privé ainsi que les organisations des étrangers naturalisés seront ciblés à cet effet.

- Fonds extérieurs

La mobilisation des ressources extérieures est incontournable dans le contexte actuel où les ressources nationales sont très limitées. Le maintien et le développement du réseau de partenariat avec les organisations et agences internationales restent un devoir incontournable.

- Emprunts

En cas de besoin, des emprunts peuvent être envisagés pour la réalisation des actions et programmes relatifs à la prise en compte en attendant la disponibilité effective des fonds dédiés.

9.3. STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE

a. Les facteurs de succès

Au moins quatre aspects sont à observer pour garantir la réussite de la prise en compte effective de la dimension Genre au sein de la CUA :

- Prise de décision stratégique

La sensibilité en Genre des décideurs reste une condition sine qua non sans laquelle aucun résultat ne peut être attendu ni espéré. Ainsi, sans l'appui des décideurs, les équipes en charge du Genre seront inefficaces à l'égard de leurs pairs.

- Mobilisation des ressources

Sans les ressources appropriées, la mobilisation de l'expertise sera limitée. La Budgétisation sensible au Genre y contribuera.

- Développement d'un réseau de partenariat

Une mise à jour continue des connaissances sera de mise. Le recyclage et la participation à des cercles d'échanges entre praticien-ne-s du Genre devront s'imposer. L'association des élu-e-s sensibles au Genre dans le pays peut être

prise comme référence. Il en est de même de l'adhésion de la CUA à l'Organisation mondiale de Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU) et à la Charte africaine pour l'égalité locale afin de bénéficier de l'expertise internationale et de faire valoir les engagements nationaux en matière de promotion de l'égalité de Genre.

- Capitalisation des acquis

Nombreux sont les acquis et enseignements tirés de la prise en compte de la dimension Genre dans le pays et dans le monde entier. Pour s'assurer d'une continuité ou pour le besoin d'une mise à l'échelle, tout cela nécessite une capitalisation.

- Harmonisation avec les communes périphériques

Le développement d'une politique harmonieuse avec les communes périphériques s'avère indispensable pour bien mener la mise en œuvre de la politique Genre de la CUA tout en gérant les phénomènes de migration, mais également dans la perspective du Grand Tana.

- Stratégie de communication

La mise en œuvre de la politique Genre de la CUA requiert une stratégie de communication pour que toutes et tous les concerné.es soient sur le même niveau d'information et de compréhension des enjeux et de la démarche.

b. Les facteurs de risques

Au sein de la CUA, deux risques sont identifiés :

- a. La résistance au changement en lien avec la culture (croyances et pratiques) aussi bien chez les citoyen-e-s que chez le personnel
- b. L'instrumentalisation politique de la politique Genre.

- *Les conditions de relecture de la politique*

Avec l'aide du dispositif de suivi-évaluation qui renseigne sur les indicateurs, cette politique nécessiterait une mise à jour régulière compte tenu des changements observés afin de l'adapter à la réalité, dont les éventuels besoins de la communauté.

9.4. TERMES DE RÉFÉRENCE DE L'UNITÉ GENRE

Introduction

La CUA s'est engagée dans le cadre de sa Politique Genre à veiller à ce que les questions de Genre soient systématiquement intégrées dans ses programmes, projets et activités. À cette fin, la CUA gagnera davantage à travers la mise en place d'une Unité Genre pour assurer la réalisation de l'engagement tel que formulé dans sa politique Genre.

Le Maire est responsable de la nomination d'une Unité Genre qui peut être constituée d'un Point focal ou d'une équipe Genre. Si une équipe est nommée, un coordinateur doit être identifié.

Préconiser le placement de l'Unité Genre au sein du Secrétariat Général de la CUA afin qu'elle puisse être en mesure d'influencer les processus de prise de décision en matière de Genre.

L'**objectif global** de la nomination d'une Unité Genre est d'avoir une structure responsable dédiée qui se charge de s'assurer que l'organisation est en mesure d'intégrer les questions d'égalité de Genre dans ses opérations et programmes dans le cadre de sa Politique Genre.

Le rôle principal d'une Unité Genre est d'agir en tant que « catalyseur » pour accompagner le processus d'intégration du Genre. Son rôle se concentre sur l'appui aux différentes directions dans l'identification des méthodes de travail qui permettront et renforceront la capacité des collègues à intégrer les questions de Genre dans leurs propres domaines de compétences.

Pour atteindre cet objectif, l'Unité Genre a besoin des termes de référence pour assurer la responsabilisation ainsi que le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports des progrès accomplis.

Ce document présente donc les termes de référence de l'Unité Genre.

Mandat – rôles

Dans l'ensemble : l'Unité Genre joue un rôle de premier plan dans l'expertise et la capacitation au sein de la CUA à l'interne (Administration) comme à l'externe (Programmes) pour atteindre les buts et objectifs de Genre tels que stipulés dans la stratégie et le plan d'action de la Politique Genre de la CUA.

L'Unité Genre servira d'appui à tout le personnel de la CUA dans l'intégration de la dimension de Genre dans la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de ses politiques et programmes.

L'Unité Genre sera également chargée de :

- Plaider pour l'élaboration et l'adoption d'une stratégie de mise en œuvre en matière de Genre.
- Élaborer et obtenir l'approbation du plan d'intégration du Genre.
- Plaider en faveur de l'adoption de la budgétisation sensible au Genre comme stratégie de budgétisation.
- Fournir au personnel de la CUA un appui technique et renforcement des capacités sur l'intégration du Genre et les assister sur la manière de mettre en œuvre l'intégration de la dimension Genre dans leur activité.
- Fournir un appui dans l'élaboration de référentiel sur l'intégration de la dimension Genre dans les secteurs d'activité de la CUA.
- Servir d'interface dans l'intégration de la dimension de Genre dans la CUA pour que le personnel puisse assurer la liaison avec les donateurs par rapport aux activités de la CUA.
- Superviser la mise en œuvre globale, le suivi et évaluation de la stratégie et des actions en matière de Genre de la CUA.

Tâches et responsabilités spécifiques :

Appui technique et renforcement des capacités sur l'intégration du Genre :

- Faciliter le renforcement des capacités de tout le personnel de la CUA avec ses partenaires pour acquérir des compétences en Genre afin d'atteindre l'égalité de Genre. Cela devrait se faire par l'identification des besoins en formation du personnel et des différents départements à tous les niveaux puis par l'élaboration et la prestation d'un programme de formations approprié, basé sur les besoins, rôles et responsabilités identifiés.
- Identifier les contraintes et coordonner avec les gestionnaires respectifs les solutions pour y remédier. Cela peut inclure la fourniture d'une assistance technique (par exemple, le développement d'une unité spécifique ou d'un plan de travail), l'identification des outils pertinents ainsi que d'autres matériaux nécessaires pour améliorer le travail positif d'intégration du Genre dans ces départements.
- Veiller à ce que le Genre soit intégré dans **tous** les programmes / dans les programmes, projets et initiatives de la CUA **identifiés comme prioritaires**, et ce, avec l'appui de différents partenaires.
- Participer à l'examen et à l'élaboration des politiques et stratégies sectorielles pour assurer une prise en compte et une intégration adéquate des questions de Genre.

- Organiser et animer des formations pour le personnel sur l'utilisation des outils sensibles au Genre et cadres comprenant des indicateurs, des listes de contrôle et d'autres documents de référence.
- Fournir une assistance aux départements et partenaires ayant besoin d'un accompagnement en matière de Genre, par le biais d'un service d'assistance par courrier électronique ou autres mécanismes.

Budgétisation Genre et collecte de fonds :

- Plaider pour des ressources dédiées pour le budget de la CUA permettant de soutenir les activités liées au Genre.
- Identifier de nouvelles opportunités de financement pour l'intégration du Genre et/ou l'égalité de Genre et initier des processus de suivi.
- Identifier et conseiller le leadership de la CUA par rapport à des investissements favorables au Genre ainsi que des interventions réussies en matière de Genre qui méritent une mise à l'échelle et/ou une réplique.

Apprentissage organisationnel et Communication :

- Faciliter l'apprentissage organisationnel et la communication grâce à la gestion des connaissances de l'intégration du Genre, de l'égalité de Genre et de l'autonomisation des femmes dans les différents domaines d'activités de la CUA.
- Créer une page ou un onglet dédié au Genre sur le site web de la CUA et superviser et coordonner la rédaction du contenu avec les responsables du site pour s'assurer que la section est mise à jour régulièrement.
- Collecter les meilleures pratiques et enseignements tirés des programmes, et procéder à leur diffusion parmi le personnel pour améliorer la mise en œuvre des programmes et l'institutionnalisation de ces meilleures pratiques.

Représentation :

Une communication constante et précise est une partie importante de l'intégration du Genre. Le personnel et les partenaires doivent savoir ce qui se passe et où ils doivent aller et qui ils doivent contacter pour des problèmes ou des questions spécifiques sur le Genre.

- L'Unité Genre assurera une communication fluide et efficace avec les autres départements de la CUA ainsi qu'avec ses partenaires. Différentes approches peuvent être utilisées pour assurer une communication constante et efficace, à travers des bulletins d'information, site Web, e-mails, affiches.

- Identifier et promouvoir les bonnes pratiques pertinentes de la CUA.

Partenariat et développement :

- Réseauter avec des organismes externes, des partenaires et des parties prenantes sur les questions de Genre qui intéressent l'organisation (y compris les agences internationales, les instituts nationaux et les ONG).
- Assurer à positionner la CUA auprès des autres intervenants (autres agences gouvernementales, ONG, entrepreneurs, donateurs, organismes de recherche,...) en tant que partenaire privilégié dans le domaine de l'intégration du Genre, de l'égalité de Genre et de l'autonomisation des femmes par des analyses, capitalisations et communications systématiques favorables au Genre.

Besoins de l'Unité Genre

Afin de bien se positionner pour accomplir sa mission et d'être en mesure de s'acquitter de ses tâches et responsabilités décrites dans les termes de référence, l'Unité Genre a trois types de besoins, à savoir : (i) Renforcement de capacités (ii) Accompagnement à court terme par un expert en Genre et (iii) Financement affecté sur le Genre

Une formation spécialisée est nécessaire sur des sujets clés tels que l'analyse sensible au Genre des programmes, projets, politiques et stratégies spécifiques à la CUA ; un suivi sensible au Genre et l'utilisation des indicateurs sensibles au Genre ainsi que la budgétisation sensible au Genre.

En plus de la formation formelle, l'Unité Genre aurait besoin de faire des échanges avec d'autres organisations et institutions qui ont fait des progrès significatifs dans l'INTÉGRATION DU GENRE concernant des affaires similaires à celles qui concernent la CUA. Cela peut se faire sous forme de visites, rencontres, séminaires...

Il est judicieux que l'Unité Genre soit assistée à court terme par un consultant (de 6 mois à 1 an) afin d'appuyer à son développement institutionnel et organisationnel en tant que structure d'intégration du Genre. Ce consultant servirait également de mentor pour l'Unité Genre et pour le personnel de la CUA, améliorant ainsi leurs capacités à fournir du travail de qualité.

L'expert aura comme responsabilité l'assistance de l'Unité Genre dans la mise en place de la base de données sur le Genre, en s'assurant que les principes de Genre soient incorporés dans tous les modèles de transaction, les formulaires

de candidature, les termes de référence pour les études de faisabilité, critères ainsi que d'autres processus liés à l'identification, la sélection/l'évaluation des projets, les rapports de suivi et évaluation.

Bien qu'un financement soit actuellement alloué à soutenir des activités et des projets sensibles au Genre, ce financement n'est pas suffisant pour soutenir les nombreuses activités de la CUA. Ainsi, la disponibilité de fonds supplémentaires et flexibles ou de fonds réservés au Genre contribuerait à l'efficacité de l'Unité Genre. Dans cette optique, elle peut demander des fonds Genre pour permettre la mise en œuvre de ses activités.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Bibliographie et webographie

Annexe 2 : Lois et textes réglementaires sur le Genre

Annexe 3 : Cadre de résultats indiquant par axe stratégique les objectifs, les résultats et les indicateurs

Annexe 4 : Quelques outils et méthodes d'application de la Politique Genre

Annexe 5 : Quelques bonnes pratiques

Annexe 6 : Charte Genre de la CUA

ANNEXE 1. BIBLIOGRAPHIE ET WEBOGRAPHIE

Andriatsitohaina, N. (2019) : Veliranon'larivo.

Arboleda (2005) : Formaliser les engagements en faveur de l'égalité des Genres.

Commune Urbaine Antananarivo (2020) : Rapport d'activités des services.

Conseil municipal (2020) : Délibération 002 du 23 janvier 2020 portant adoption de l'organigramme de la Commune Urbaine d'Antananarivo.

Groupe de la Banque Africaine de Développement (2017) : Profil Genre Pays, République de Madagascar.

Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (2015) : Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Magazine

Solidarité1 : Février 2012 – Page 8 ; 12.

ONG SAHA (2008) : Capitalisation des pratiques en cours en matière de mobilisation de la ressource non fiscale de la commune : les droits de marché.

ONG SAHA (2008) : Capitalisation des pratiques en cours en matière de mobilisation de la ressource non fiscale de la commune : les points d'eau collectifs.

Webographie

http://madarevues.recherches.gov.mg/IMG/pdf/article_sur_la_croissance_de_la_ville_d_antananarivo_1_.pdf

<https://unhabitat.org/sites/default/files/download-manager-files/Antananarivo%20Urban%20Profile%20Madagascar.pdf>

<https://www.cua.mg/monographie-dantananarivo-renivohitra/>

<https://www.giz.de/en/downloads/giz2017-Factsheet%20ProD%C3%A9CID.pdf>

<https://www.giz.de/en/worldwide/36184.html>

ANNEXE 2. LOIS ET TEXTES RÉGLEMENTAIRES SUR LE GENRE

- **La Constitution malgache de 2010** : Elle consacre le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes et précise que : « La loi est l'expression de la volonté générale. Elle est la même pour tous, qu'elle protège, qu'elle oblige ou qu'elle punisse. Tous les individus sont égaux en droit et jouissent des mêmes libertés fondamentales protégées par la loi, sans discrimination fondée sur le sexe, le degré d'instruction, la fortune, l'origine, la croyance religieuse ou l'opinion » (Article 6, alinéa 1 et 2) ; « la loi favorise l'égal accès et la participation des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions dans les domaines de la vie politique, économique et sociale. » (Article 6, alinéa 3).
- **Code pénal malgache** : Il punit sévèrement le proxénétisme, le viol, les coups et blessures sur les femmes avec des peines encore plus dures dans le cas où elles sont enceintes et lutte contre le harcèlement sexuel, la violence domestique et le tourisme sexuel. Il prévoit que si une femme s'avère être enceinte alors qu'elle est punie de peine de mort, l'exécution de sa sentence ne se fera qu'après accouchement.
- **Ordonnance 60-146 du 03/10/1960 relative au régime foncier** : Cette ordonnance introduit dans le droit foncier malgache la non-discrimination entre la femme et l'homme même si dans de nombreuses régions de Madagascar, les us et coutumes n'accordent pas aux femmes le droit d'hériter de leurs parents, surtout en matière foncière.
- **Ordonnance 60-161 du 3/11/1960, portant modification de certains articles du Code Pénal** : Cette ordonnance prévoit des sanctions en cas d'avortement que la femme ait consenti ou non.
- **Loi n° 68-012 du 4 juillet 1968 relative aux successions, testaments et donations** : Les fils et les filles ont des droits égaux en termes d'héritage, et de même pour les époux.
- **Loi 2007-022 du 20 août 2007 relative au mariage et aux régimes matrimoniaux** : Elle ramène la majorité matrimoniale à 18 ans pour les

- deux sexes et la coresponsabilité des époux/ deux parents dans l'administration des biens de la communauté et la tutelle des enfants.
- **Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail** : Elle interdit aux femmes de travailler la nuit et préconise une durée de 12 heures consécutive de repos quotidien aux femmes et aux enfants. Les femmes enceintes ont le droit de ne pas déclarer leur état de grossesse lors de l'embauche, la possibilité de demander une mutation à un autre poste de travail sur prescription du médecin compétent ou de rompre leur contrat sans préavis. Il est interdit de prendre en considération la grossesse pour résilier un contrat de travail. En aucun cas, elles ne doivent être employées la nuit jusqu'à huit semaines suivant l'accouchement et certains travaux leur sont interdits, lesquels sont fixés par des décrets pris après avis du Conseil National du Travail. La loi prescrit 14 semaines de congé de maternité, dont huit postérieures à la délivrance, suspension pouvant être prolongée de trois semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches, et une heure par jour pour l'allaitement pendant 15 mois suivant la naissance de l'enfant, avec la possibilité de rompre son contrat sans préavis pendant cette période (art. 98).
 - **Loi n° 96-009 du 25 juillet 1999 portant modification de certains articles du Code Pénal** : Suppression de la discrimination envers les femmes par rapport à l'adultère : traitement égal des deux sexes pour un même délit.
 - **Loi n° 98-024 du 25/01/1999, portant refonte du Code pénal dans ses dispositions applicables à la pédophilie**. Le viol d'un enfant constitue un crime. Les personnes abusant d'un enfant mineur et faisant publicité par des messages pornographiques sont fortement punies.
 - **Loi n° 2000-021 du 28/11 /2000 modifiant et complétant certaines dispositions du Code pénal en matière de violence à l'encontre des femmes et d'infractions sexuelles (Article 312 Bis)** : Cette loi réprime sévèrement les blessures et coups portés à une femme enceinte avec une aggravation des sanctions : i) s'ils ont occasionné une maladie ou une incapacité de travail, un avortement, une mutilation, une infirmité (ex.

amputation, privation de l'usage d'un membre), la mort sans intention de la donner, ii) s'il y a eu préméditation ou guet apens, iii) s'ils ont été perpétrés par le conjoint de la victime. Cette loi réprime aussi durement le viol et le proxénétisme.

- **Loi 2003-011 régissant le statut des fonctionnaires** : Le congé de maternité des femmes fonctionnaires est de trois mois (art. 65).
- **Loi 2007-038 du 14/01/2008 modifiant et complétant certaines dispositions du Code Pénal sur la lutte contre la traite des personnes et le tourisme sexuel**. Cette loi punit de travaux forcés les personnes qui abusent sexuellement des mineurs, en font une exploitation, et pratiquent l'inceste. Elle s'applique aux nationaux et étrangers résidents qui enfreignent la loi en pratiquant la traite même sur un autre territoire.
- **Décret 2013-337 du 14/05/2013, portant modification des articles du Code de Prévoyance Sociale (CPS)** : Ce décret a égalisé l'âge de retraite des deux sexes à 60 ans pour les salariés régis par le code du travail.
- **Loi 2014-040 du 20/01/2015 sur la lutte contre la traite des êtres humains** : Elle couvre tous les actes de traite à caractère national/international : exploitation sexuelle, traite domestique, travail forcé, servitude pour dette civile, exploitation de la mendicité d'autrui, vente de personne, adoption illégale, mariage forcé et trafic d'organe.
- **Loi n° 2015-38 : Modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n° 2004-028 du 09 septembre 2004 portant Politique Nationale de la Jeunesse**. L'accès des personnes âgées de 14 à 29 ans à toute une gamme de services de santé sexuelle et reproductive constitue une fenêtre pour contrer les grossesses précoces et réduire la mortalité maternelle.
- **Loi n° 2016-038 : une réforme du Code de la nationalité** qui permet aux femmes malgaches de transmettre leur nationalité à leurs enfants au même titre que les hommes et même si la nationalité du père de l'enfant

est connue ; le texte initial datait de 1960 et comportait quelques articles discriminatoires à l'égard des femmes et des enfants.

- **Décret 2016-1095 du 03/08/2016** : La femme salariée qui remplit les conditions fixées par le CPS, a droit au remboursement des frais d'accouchement et des soins médicaux, dans les limites des tarifs fixés par arrêté.
- **Loi 2017-028 : loi relative à la politique nationale de protection sociale relative au régime non contributif de Madagascar.** Les interventions de protection sociale protègent les plus pauvres des privations économiques et sociales. Les femmes figurent parmi les cibles prioritaires de cette politique, en particulier les femmes chefs de ménages
- **Loi n° 2017-043 fixant les règles générales régissant la Santé de la Reproduction et la Planification Familiale** : La présente loi a pour objet de permettre aux femmes, à la famille, aux personnels de la santé et à toute la nation de bénéficier des avantages de la Santé de la Reproduction et de la Planification Familiale. Elle renforce et offre aux femmes et aux hommes ainsi qu'aux jeunes des deux sexes le libre accès à des services de santé sexuelle et reproductive de qualité.
- **Stratégie de lutte contre les violences basées sur le Genre (VBG)** qui permettra de combler les vides juridiques laissant la porte ouverte à divers abus, entre autres sur la violence domestique, le viol conjugal, le harcèlement sexuel, et qui pourra aider dans la mise en place de mécanismes de prévention et protocoles à respecter pour les professionnels amenés à traiter des cas de violence à l'égard des femmes.
- **Loi 2019-008 sur la lutte contre les violences basées sur le Genre (VBG).**

ANNEXE 3. CADRE DE RÉSULTATS INDIQUANT PAR AXE STRATÉGIQUE LES OBJECTIFS, LES RÉSULTATS ET LES INDICATEURS

Tableau 2. Cadre des résultats

<i>Vision</i>	Voir, les hommes et les femmes de différentes catégories, participer pleinement et profiter équitablement aux services de qualité offerts par la CUA	
<i>Objectif Général</i>	Promouvoir l'égalité de Genre dans tous les secteurs de l'administration de la CUA, d'une part, et pour tous les bénéficiaires des services offerts par celle-ci, d'autre part.	
<i>Axes stratégiques</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administration intégrant l'équité et la justice sociale et Coordination des actions spécifiques 2. Finances et Budget sensibles au Genre 3. Infrastructure et Développement en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes 4. Développement Social, Culturel et Économique véhiculant l'égalité de Genre 5. Appui, Sécurité, Logistique favorables à l'équité dans les conditions d'accès et à l'égalité de chances pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes 	
AXE STRATEGIQUE 1. Administration intégrant l'équité et la justice sociale et Coordination des actions spécifiques		
<i>Objectifs spécifiques</i>	<i>Principal résultat</i>	<i>Indicateurs</i>
OS1. Rendre sensibles au Genre le règlement intérieur, le code de bonne conduite, et éventuellement la convention collective de la CUA	R1.1 Le règlement intérieur le code de bonne conduite, et éventuellement la convention collective de la CUA sont sensibles au Genre	Règlement intérieur le code de bonne conduite, et éventuellement la convention collective de la CUA mis à jour
OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre au sein du personnel	R1.2 Les violences basées sur le Genre sont atténuées considérablement	Nombre de cas de violences basées sur le Genre signalés

OS3. Développer la capacité des employé.es	R.1.3 La capacité des employé.es est renforcée	Productivité d'emploi
OS4. Établir un plan d'urgence (en cas d'incendie ou d'accident ou d'une autre catastrophe) intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales des employé.es	R.1.4 Un plan d'urgence intégrant le Genre et toutes les catégories sociales des employé.es est établi	Plan d'urgence mis à jour
OS5. Améliorer la qualité du service public en intégrant une démarche participative et inclusive	R.1.5 Le service public est amélioré	Service public de qualité et inclusif
OS6. Obtenir l'adhésion des membres femmes et hommes du conseil municipal aux principes et politiques de Genre	R.1.6 L'adhésion des Conseillers Municipaux femmes et hommes aux principes et politiques Genre est obtenue	Validation de la politique Genre
<i>AXE STRATEGIQUE 2. Finances et Budget sensibles au Genre</i>		
OS1. Établir, mettre en œuvre et contrôler le budget communal sensible au Genre	R.2.1 Le budget sensible au Genre est établi	Budget revu et intégrant le Genre
OS2. Promouvoir le Genre dans la gestion des ressources financières	R.2.2 La gestion des ressources financières prenant en compte les spécificités de Genre est promue	Recettes avec données désagrégées selon le Genre
OS3. Utiliser les ressources par Genre de bénéficiaires	R.2.3 L'utilisation des ressources par Genre de bénéficiaires est promue	Dépenses avec données désagrégées selon le Genre
<i>AXE STRATEGIQUE 3. Infrastructures et Développement urbain en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales</i>		
OS1. Promouvoir un accès équitable aux infrastructures pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes	R.3.1 L'accès équitable aux infrastructures pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes est promu	Infrastructures adaptées aux situations de toutes les catégories sociales

OS2. Rendre le transport public accessible à toutes les catégories sociales de femmes et d'hommes	R3.2 Le transport public est accessible à toutes les catégories sociales de femmes et hommes	Transport public pourvu de dispositif pour les catégories sociales spécifiques (femmes enceintes, personnes en situation d'handicap,...) et à fréquence régulière
OS3. Responsabiliser les bénéficiaires femmes – hommes au respect, à l'entretien, et à la maintenance des infrastructures communautaires	R3.3 Les bénéficiaires femmes – hommes sont responsabilisés pour le respect, l'entretien, la maintenance des infrastructures communautaires	Infrastructures communautaires entretenues régulièrement et préservées
<i>AXE STRATEGIQUE 4. Développement Socio-Culturel et Économique véhiculant l'égalité de Genre</i>		
OS1. Développer des programmes d'autonomisation des personnes vulnérables	R4.1 Des programmes d'autonomisation des personnes vulnérables sont développés	Nombre, contenu et PV des sessions de formation Nombre de structures de mise en œuvre de ces programmes
OS2. Mettre en œuvre des programmes d'appui social	R4.2 Des programmes d'appui social sont développés	Nombre, contenu et PV des activités d'appui social Nombre de structures de mise en œuvre de ces programmes
OS3. Atteindre toutes les catégories sociales, femmes et hommes, de la population dans la sensibilisation sur le Genre	R4.3 Toutes les catégories sociales femmes et hommes sont sensibilisés en Genre	Supports et PV de sensibilisation Nombre de structures de mise en œuvre de ces programmes
OS4. Faciliter les échanges intergénérationnels	R4.4 Les échanges intergénérationnels sont facilités	PV des échanges intergénérationnels Nombre de structures de mise en œuvre de ces programmes

<i>AXE STRATEGIQUE 5. Appui, Sécurité, Logistique favorables à l'équité et à l'égalité des conditions d'accès pour les différentes catégories sociales de femmes et d'hommes</i>		
OS1. Assurer la sécurité des biens et des personnes, hommes et femmes, dans les quartiers	R5.1 La sécurité des biens et des personnes, hommes et femmes, dans les quartiers est assurée	Réduction des actes de banditisme dans les quartiers
OS2. Veiller à la lutte contre la violence basée sur le Genre parmi la population	R5.2 Les violences basées sur le Genre sont atténuées considérablement	Nombre de cas de violence basée sur le Genre signalés
OS3. Établir un plan d'urgence intégrant le Genre et toutes les différentes catégories sociales pour la gestion des risques de catastrophes	R5.3 Un plan d'urgence intégrant le Genre et toutes les catégories sociales des citoyen.nes est établi	Plan d'urgence mis à jour

ANNEXE 4. QUELQUES OUTILS ET MÉTHODES D'APPLICATION DE LA POLITIQUE GENRE

CONSEILS PRATIQUES SUR LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DU PERSONNEL PRENANT EN COMPTE LE GENRE

Les procédures et les mécanismes pour promouvoir l'égalité de Genre au travail ainsi qu'un environnement de travail adapté du point de vue du Genre sont mis en place.

La sensibilité au Genre est une compétence requise dans tous les termes de références et descriptifs de poste et est intégrée dans les processus de recrutement et d'entretien ainsi que dans les objectifs de performance du personnel.

- Ajouter l'intérêt de la sensibilité au Genre parmi les compétences requises dans tous les cahiers de charges, y compris ceux formulés pour les consultants externes ; c'est-à-dire s'assurer de la capacité et de la volonté d'un(e) candidat(e)/employé(e) à garantir que les femmes, filles, garçons et hommes ont un accès égal à l'assistance offerte.
- Prévoir, lors des entretiens de recrutement au moins une question hypothétique sur la manière dont le/la candidat(e) identifierait les problématiques de Genre, au cours de la conception, ou des activités, d'un projet, et lui demander comment il/elle approcherait une potentielle absence de sensibilité au Genre au sein d'une équipe.
- Inclure la politique en matière de Genre dans le dossier d'intégration ou d'accueil.
- Inclure un objectif de performance sur la manière dont chaque employé(e) garantit que l'égalité des sexes est prise en considération dans son travail.
- Veiller à ce que le Point Focal Genre (PFG) ait des cahiers de charges écrits de manière claire, au niveau de la CUA et au niveau des arrondissements éventuellement ; au moins 20 % du temps de l'employé(e) désigné(e) doit être alloué aux fonctions de PFG et inscrit dans le système de gestion de performance ; faire tourner cette responsabilité tous les 6 à 12 mois, de manière à ce que tous les membres du personnel (hommes et femmes, senior et junior, programme et support) aient l'opportunité d'y participer.
- Identifier les déséquilibres entre les hommes et les femmes au sein du personnel. Étudier les causes afin de déterminer les bonnes pratiques et la meilleure méthode pour promouvoir la parité hommes/femmes au sein des équipes et des bureaux ou sur le terrain.
- Faire circuler les annonces d'ouverture de poste le plus largement possible afin d'attirer un groupe de candidats divers.

- Lors des procédures de sélection et d'entretien, au lieu de filtrer les dossiers de candidature en fonction des compétences techniques et des niveaux d'éducation des postulants, valoriser plutôt leurs compétences générales ainsi que leurs expériences professionnelles.
- Dans les équipes où les femmes ou les hommes sont sous-représenté(e)s, vous pourriez formuler l'annonce de poste de la manière suivante « les femmes et hommes qualifié(e)s sont encouragé(e)s à postuler ».
- Faire en sorte que les jurys d'entretien soient composés d'hommes et de femmes ; si besoin, les représentants des ressources humaines peuvent être remplacés par une personne ayant un même niveau de compétences, du sexe opposé pour équilibrer la composition du jury.
- Évaluer tous les candidats selon les mêmes critères.
- Ne supposer pas que certains postes sont trop difficiles ou trop dangereux pour les femmes.
- Trouver des arrangements de travail alternatifs afin de surmonter les limitations culturelles à l'emploi des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes ayant un faible niveau d'instruction, etc.
- Offrir des formations sur le Genre et la diversité culturelle à l'ensemble du personnel.
- Offrir des infrastructures séparées (toilettes, dortoirs) aux femmes et aux hommes.
- Conserver toutes les données sur le personnel et les bénéficiaires des services de la CUA décomposées par sexe et par âge afin de faciliter le suivi.
- Développer de généreuses politiques familiales pour les employés dans la mesure du possible ; notamment la garde d'enfants ou l'appui à la scolarisation des enfants...

PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LA REALISATION D'UNE ÉTUDE ET DANS LES TERMES DE RÉFÉRENCE (TDR)

Les études jouent un rôle majeur pour intégrer le Genre, tout particulièrement aux phases d'identification et d'instruction (études ex ante) et à la phase d'évaluation (études ex post). Elles servent en général à :

- obtenir de l'information en vue de prises de décisions pour progresser d'une phase à une autre ;
- créer les conditions de qualité d'un projet (pertinence/faisabilité/viabilité) ;
- contrôler la qualité d'un projet et en tirer les leçons.

Les études interviennent à différentes phases du cycle de projet, et s'inscrivent dans un processus en cours. En conséquence, leurs objectifs doivent être clarifiés

en fonction des informations qu'il faut obtenir pour contrôler efficacement la qualité du projet d'une étape à une autre.

Tableau 3. Types d'étude par phase du cycle de projet

Phase du cycle	Type d'étude	Objectifs
Identification	Étude d'identification Étude de pré faisabilité	analyser la situation analyser les bénéficiaires identifier les problèmes à résoudre évaluer les solutions alternatives
Instruction	Étude de faisabilité Étude de formulation	vérifier la pertinence du projet proposé concevoir le projet dans son ensemble (logique d'intervention) contenir tous les détails et identifier toutes les composantes
Mise en œuvre	Étude de milieu Étude technique Évaluation à mi-parcours	compléter les informations non fournies dans les études précédentes ou les mettre à jour renforcer la qualité des services à rendre aux bénéficiaires et utilisateurs analyser les résultats et impacts du projet en vue de sa réorientation éventuelle
Évaluation	Étude d'évaluation	analyser les résultats et impacts du projet en vue de la formulation de recommandations pour de futurs projets

Quatre étapes principales permettent de contrôler la qualité de l'étude :

Étape 1 : Élaboration des TDR et détermination des profils d'expertise

La conception de l'étude se traduit par l'élaboration des **termes de référence** qui sont un outil de la gestion du cycle de projet (GCP). Les TDR de l'étude doivent déterminer :

- le contexte
- les objectifs
- les résultats

- les questions à traiter
- le plan de travail
- les compétences requises
- les modalités du rapport
- le calendrier de réalisation
- l'assistance à apporter aux consultant.es.

La définition des besoins en prestations externes à fournir, en cohérence avec le cycle de projet (phase précédente) et des profils d'expertise requis pour effectuer ces prestations (moyens humains) est particulièrement importante à ce niveau, notamment pour équilibrer l'étude des aspects techniques et l'étude des aspects socio-économiques et de Genre.

Des formats indicatifs pour l'élaboration des TDR des études de faisabilité et des évaluations sont disponibles au niveau de la GCP. D'autres formats indicatifs ont été élaborés pour les secteurs infrastructures et foresterie.

Il est aussi à noter que si toutes les études prévues aux différentes phases de la GCP n'ont pas été menées, les TDR de l'étude qui est effectuée à la phase suivante doivent intégrer les objectifs et résultats attendus de l'étude qui concernait la phase précédente (p.ex. l'étude de faisabilité doit couvrir les objectifs de l'étude de pré-faisabilité si cette dernière n'a pas été réalisée).

Étape 2 : Sélection des prestataires

Les réponses aux appels d'offres font l'objet d'une sélection sur dossier et CV. Des grilles de sélection avec identification de critères et de barèmes peuvent être utilisées – comme par exemple celle qui a été élaborée par FORMFED et qui établit trois étapes :

1. évaluation et classement des offres techniques : notation sur critères
2. évaluation des propositions financières : rapport meilleure offre par rapport au budget
3. attribution du marché et procès-verbal

Il est à noter que cette grille, issue des procédures, a été améliorée notamment sur l'évaluation de la qualité de proposition et l'intégration de la prise en compte des questions de Genre dans le barème.

Étape 3 : Briefing et suivi

Cette étape concerne le contrôle de la qualité de l'exécution de l'étude à la phase de réalisation dans le site d'intervention (CUA ou ailleurs). Pour

garantir la qualité des prestations à ce niveau, il faudra fournir un appui-conseil à l'équipe de consultants portant surtout sur :

- des recommandations concernant des personnes et organisations à consulter ou à impliquer (connaissance du contexte, du « terrain »)...
- les méthodologies appropriées (informations sur des expériences précédentes à privilégier ou à éviter)
- la prise en compte des aspects spécifiques de la situation locale (questions socio-culturelles, de Genre...)

Étape 4 : Approbation de l'étude

Avant d'approuver l'étude, il est important de prendre en compte les deux aspects suivants :

- l'appréciation de la **qualité de l'étude** (respect des TDR, pertinence et cohérence des conclusions/recommandations,...)
- l'assurance de la **qualité du rapport** (clarté, lisibilité, rédaction, présentation...).

INFORMATIONS EN GENRE QUI DOIVENT ETRE INCLUSES DANS LES TERMES DE REFERENCE D'UNE ÉTUDE DE FAISABILITE

(Adapté du modèle de TDR sur l'étude de faisabilité intégrant le Genre – élaboré par les Projets IGED/ FORMFED en 2000 – en application des outils de la Gestion de cycle de Projet intégrant le Genre)

Cette note indique l'information principale sur le Genre qui doit être requise dans des termes de référence pour une Étude de Faisabilité dans le but de garantir que le projet proposé soit pertinent, faisable et viable. L'Étude de Faisabilité devrait fournir une information complète sur tous les aspects indiqués ci-dessous, en constituant une base pour la sélection de l'information concise en Genre nécessaire pour la proposition de Financement.

A. Contexte de l'étude

Se référer à la Politique Genre de la CUA et à l'axe stratégique correspondant à l'action à mener et présenter le projet à réaliser

B. Objectifs de l'étude

L'étude fournira suffisamment d'informations au Maire / CM / Directions de la CUA pour leur permettre de justifier l'approbation, la modification ou le rejet du projet proposé, au niveau de son financement et de sa mise en œuvre ultérieurs. Ceci inclut des informations concernant la prise en compte par le

projet des besoins, des intérêts et des problèmes à la fois des catégories ciblées, hommes et femmes dans le secteur et/ou la région concernée ; ainsi que l'illustration des politiques et priorités en matière de Genre de la CUA

C. Résultats Attendus de l'étude

L'étude fournira les données suivantes :

- Une évaluation du bien-fondé du projet proposé, pour permettre de résoudre les problèmes identifiés au niveau des secteurs concernés ainsi que tout autre problème survenant dans le secteur ; **ceci inclut les problèmes communs ou spécifiques des femmes et des hommes des catégories concernées dans le secteur ;**
- Une analyse détaillée de la faisabilité technique, économique, financière, institutionnelle et organisationnelle, environnementale et socioculturelle du projet proposé, **prenant en compte la dimension de Genre à chaque niveau approprié ;**
- Une analyse détaillée de la viabilité potentielle des résultats du projet, **incluant une analyse de l'impact durable du projet sur les situations relatives des hommes et des femmes dans le groupe cible ;**
- Un plan détaillé qui spécifie les indicateurs, **désagrégés (si pertinents) pour chaque groupe-cible et par Genre**, pour les objectifs du projet, les résultats et les activités, et qui comprend aussi les ressources nécessaires, la structure institutionnelle requise pour sa mise en œuvre, et stipule les responsabilités des différents organismes, le calendrier du projet, une estimation des coûts ainsi qu'une matrice du cadre logique de planification ;
- Un projet d'exécution comprenant les spécifications techniques et les documents d'appel d'offres pour les travaux physiques ;
- Une proposition de financement préliminaire **qui incorpore des informations clés sur le Genre ;**
- Des recommandations pour les étapes suivantes et toute action ultérieure requise pour assurer le financement et la mise en œuvre du projet, par exemple, les documents d'appel d'offres pour la sélection des consultant.es.

D. Questions à traiter

Les principales questions à étudier figurent ci-dessous. Les questions qui doivent faire l'objet d'une vérification et d'analyses complémentaires sont énumérées dans le Format du Rapport de l'Étude de Faisabilité.

i. Pertinence

Les consultant.es évalueront dans quelle mesure le projet proposé est cohérent avec les conditions économiques de la CUA et répond aux besoins économiques et sociaux de cette dernière. Dans cette perspective, ils vérifieront l'analyse présentée dans l'étude de pré faisabilité en ce qui concerne :

- La cohérence du projet avec la politique de la CUA (et les objectifs de développement définis par des ministères compétents) ; **ceci devrait inclure les politiques du Gouvernement et des autorités compétentes concernant le Genre dans les secteurs concernés.**
- La nature et le nombre de bénéficiaires potentiellement touchés par le projet proposé ; **la description des bénéficiaires doit indiquer l'implication des femmes et des hommes dans le(s) groupe(s) cible(s) et devrait mettre en évidence les caractéristiques principales des différents rôles des femmes et des hommes et leurs différents accès/contrôle des ressources relatives aux activités qui constituent l'objet du projet ;**
- Les organisations et agences touchées par le projet proposé, ou impliquées dans ce dernier, **incluant celles qui représentent les intérêts des femmes et des questions du Genre (ex. comité des jeunes, comité des femmes du 8 mars, d'équité, ONGs...)** ;
- Les principaux problèmes liés au projet proposé, auxquels les bénéficiaires **féminins et masculins** et les autres concerné(e)s se trouvent confrontés, les interdépendances entre ces différents problèmes, ainsi que les rapports entre les secteurs. **Une indication claire des différences entre les femmes et les hommes en relation avec les problèmes devrait être donnée, en mettant en évidence tout problème spécifique auquel les femmes sont confrontées (par exemple qui pourraient contraindre leur participation au projet et l'équité des bénéficiaires).**
- D'autres interventions ou priorités au niveau des ministères, des agences et des bailleurs de fonds susceptibles d'influencer ou d'être influencées par le projet proposé, **incluant des initiatives qui traitent les questions de Genre dans le secteur et/ou la région concernée ;**
- Les résultats d'études et d'évaluations antérieures pertinentes pour le projet proposé, **incluant celles qui fournissent des informations sur le Genre ou qui ont été menées par d'autres agences/organisations.**

Cette information, basée dans une large mesure sur l'étude de pré faisabilité, devra figurer au chapitre 2 (contexte) du Rapport de l'Étude de Faisabilité (voir Format du Rapport de l'Étude de Faisabilité).

ii. Faisabilité

Les consultant.es détermineront la faisabilité du projet proposé par une analyse des solutions techniques alternatives, prenant en compte les aspects économiques et financiers, la situation institutionnelle et organisationnelle, les contraintes environnementales et socioculturelles, ainsi qu'au niveau réglementaire et opérationnel.

Cette analyse doit figurer dans l'Annexe technique IV du Rapport de l'Étude de Faisabilité.

Les consultants rédigeront une recommandation détaillée pour le projet, structurée comme suit :

- **Objectifs globaux** : Pourquoi le projet est-il important pour les utilisateurs et bénéficiaires ? **Y-a-t-il des différences dans la manière dont le projet est important pour les femmes ou les hommes ?** (par exemple quelles améliorations le projet va-t-il apporter à la productivité et/ou la qualité de vie des bénéficiaires femmes et hommes ?) ; Pourquoi le projet est-il important pour la société en général ? **Si l'équité des hommes et des femmes est un but affirmé par le Gouvernement et/ou les autorités responsables, alors comment est-elle illustrée dans les objectifs du projet ?**
- **Objectif spécifique du projet** : Pourquoi les bénéficiaires ont-ils besoin du projet ? **Comment les besoins et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes sont abordés par le projet ?**
- **Résultats du projet** : Quels services le projet rendra-t-il aux utilisateurs et bénéficiaires ? **Comment les besoins et les rôles spécifiques des femmes et des hommes sont pris en compte dans les services rendus par le projet ?**
- Quels sont les services externes au projet (considérés comme **hypothèses**) requis pour atteindre le but du projet ? **Quels sont les services externes au projet requis pour assurer une répartition équitable des bénéfices** (par exemple l'absence de soins pour les enfants pourrait empêcher les femmes de participer pleinement dans un projet productif) ?
- **Activités du projet** : Qu'est-ce qui doit être fait pour atteindre les résultats du projet ? **Est-ce que les activités du projet reflètent les rôles différents des femmes et des hommes, et leurs différents accès/contrôle des ressources, qui pourraient à leur tour avoir un impact négatif sur leur implication dans le projet ? Est-ce que des activités spécifiques ont été prévues pour garantir que les contraintes spécifiques de Genre soient surmontées ?**

- Quelles activités externes au projet (considérées comme **hypothèses**) doivent être menées pour assurer les résultats du projet ? **Quelles sont les activités externes au projet requises pour assurer une participation équitable des femmes et des hommes ?**

L'objectif spécifique du projet et ses résultats doivent être spécifiés à l'aide d'indicateurs, **désagrégés selon le Genre, si pertinent**, et les activités du projet devraient être quantifiées aussi précisément que possible.

Cette information, qui met à jour les données de l'étude de pré faisabilité constituera les chapitres 3 (intervention) et 4 (hypothèses) du Rapport de l'Étude de Faisabilité (voir Annexe I).

Conditions préalables

Les consultant.es détermineront les conditions préalables nécessaires au démarrage des activités du projet. **Ces conditions pourraient inclure une mention de la prise en compte des questions de Genre par les autorités partenaires, si ces aspects apparaissent particulièrement importants pour la réussite du projet.**

Les consultants sont tenus de proposer une organisation efficace pour le projet, ainsi que tout phasage considéré comme nécessaire au niveau des activités du projet. Des estimations de coûts devront être fournies pour toutes les activités du projet. **Ces estimations doivent prendre en compte les activités et les moyens nécessaires pour assurer une équité de participation et de bénéfices pour les femmes et les hommes.**

Cette information, qui met à jour l'étude de pré faisabilité, devra figurer au chapitre 5 (mise en œuvre) du Rapport de l'Étude de Faisabilité.

iii. Viabilité

Les consultant.es évalueront la viabilité du projet proposé sur la base des facteurs-clé de viabilité figurant ci-dessous :

- Soutien politique et coordination, **incluant une évaluation du soutien garanti par les autorités responsables sur l'intégration de la dimension Genre.**
- Viabilité technique, **en considérant les différents rôles des femmes et des hommes, et leur différence d'accès/contrôle des ressources dans le choix des solutions techniques ;**
- Viabilité institutionnelle et de gestion ; **en considérant les capacités et les compétences requises en matière de Genre ;**

- Viabilité environnementale, en considérant l'exposition différente des hommes et des femmes aux facteurs environnementaux du fait de leurs différents rôles, accès/contrôle des ressources dans la société ;
- Viabilité socioculturelle, en considérant les différences dans les habitudes et les stéréotypes culturels qui pourraient affecter les bénéfices retirés du projet par les femmes et les hommes ;
- L'appropriation du projet par les différents groupes de bénéficiaires, pour garantir que l'équité de bénéfices obtenus par les femmes et les hommes continue après sa mise en œuvre (par exemple à travers la participation des femmes et des hommes à la prise de décision).
- Viabilité économique et financière, en traitant les différentes contraintes et opportunités auxquelles les femmes et les hommes sont confrontés au niveau du marché et dans leur accès/contrôle des finances.

Cette information, qui met à jour l'étude de pré faisabilité, devra figurer au chapitre 6 (facteurs assurant la viabilité) du Rapport de l'Étude de Faisabilité.

Ces listes de questions ne sont pas exhaustives. Les consultant.es sont tenu.es d'utiliser leur expérience professionnelle pour étudier tous les facteurs qu'ils jugent pertinents et les signaler à l'attention de la CUA et du partenaire financier concerné.

E. Plan de travail

Sur la base du calendrier proposé figurant dans ces Termes de Référence, les consultant.es devront établir un programme de travail pour l'étude et l'inclure dans leur offre. Le programme de travail doit décrire clairement la manière dont les consultant.es aborderont les activités suivantes :

- Faits et conclusions, ou collecte de données et enquêtes omises lors de l'étude de pré faisabilité ou requérant une mise à jour ; y inclus des données relatives désagrégées selon le Genre, disponibles au niveau des organismes de recherche, des ministères du Gouvernement, de la CUA et d'autres agences.
- Identification de solutions alternatives pour le projet proposé ; incluant des alternatives pour garantir que les rôles, les ressources et les besoins des femmes et des hommes concernés par le projet soient traités de manière adéquate ;

- Analyse des solutions techniques alternatives ; **incluant une analyse de leur efficacité potentielle pour traiter les différents rôles, accès aux et contrôle sur les ressources des femmes et des hommes et pour garantir un accès et des bénéfices équitables ;**
- Un rapport de synthèse résumant l'analyse des solutions alternatives ;
- Réunions de consultation avec les décideurs et les parties-prenantes pour identifier la solution technique préférée, **incluant des réunions avec les organismes compétents pour vérifier que la solution technique soit appropriée, ceci en relation avec les différents rôles, besoins et contraintes des femmes et des hommes ;**
- Élaboration du rapport préliminaire et du rapport final de l'étude de faisabilité.

F. Compétences requises

Les consultant.es doivent préciser les qualifications et l'expérience de chacun des spécialistes affectés à l'étude. **Les spécialistes doivent avoir des compétences prouvées en Genre (par exemple dans l'analyse ou la planification de Genre), et si opportun, un spécialiste en Genre pourrait en outre être spécifié.** Pour chaque consultant.e, un curriculum vitae n'excédant pas quatre pages et décrivant l'expérience pertinente doit être fourni.

G. Rapports

Les consultant.es présenteront un rapport de synthèse (10-15 pages) dans un délai de [] semaines. Ce rapport décrira les solutions techniques alternatives, de manière suffisamment détaillée, pour permettre la prise d'une décision en connaissance de cause concernant la meilleure solution.

Les conclusions de l'étude doivent être présentées dans le rapport de l'étude de faisabilité selon le format défini. L'analyse sous-jacente doit figurer dans les annexes techniques du rapport.

[xx] exemplaires du rapport préliminaire de l'étude de faisabilité doivent être présentés à la CUA pour commentaires, au plus tard le [date]. Dans un délai de [xx] semaines, les commentaires sur le rapport préliminaire de l'étude de faisabilité seront reçus de : [liste des instances].

Les consultant.es tiendront compte de ces commentaires lors de la rédaction du rapport final de l'étude de faisabilité (30-40 pages hormis les annexes). Le rapport final en français est à soumettre en [xx] exemplaires le [date] au plus tard.

Les documents préliminaires d'appel d'offre doivent être présentés à la CUA pour commentaires, au plus tard le [date]. Dans un délai de [xx] semaines, les commentaires sur les documents préliminaires d'appel d'offres seront reçus de : [liste des instances]. Les consultants tiendront compte de ces commentaires lors de la rédaction des documents définitifs d'appel d'offres.

H. Calendrier de réalisation

Un calendrier de réalisation devrait être préparé pour tous les points mentionnés dans la section E et les exigences en matière de rapports dans la section G. Ce calendrier devrait être présenté dans cette section (H) avec suffisamment d'explications pour permettre aux consultant.es d'y répondre dans leur offre.

Les consultant.es doivent impérativement prendre en considération ce calendrier de réalisation dans leur offre.

I. Assistance de l'Autorité Contractante aux consultant.es

L'Autorité Contractante mettra à la disposition des membres de l'équipe de consultant.e les informations et les équipements suivants :

- Tous les rapports, documents, cartes et données appropriés ;
- Dans la mesure où elle en dispose, des voitures et des chauffeurs ;
- Des équipes de personnels homologues, **y inclus ceux qui peuvent fournir des conseils sur les politiques de Genre et sur les organisations féminines et organismes compétents en matière d'équité** qui devraient être impliqués dans la formulation et la consultation.

FORMAT DU RAPPORT DE L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ

Longueur maximale 30-40 pages, hors annexes.

1. RÉSUMÉ**2. CONTEXTE**

2.1 Politique Genre de la CUA et axe stratégique correspondant au secteur

2.2 Caractéristiques du secteur

2.3 Bénéficiaires et acteurs concernés (à spécifier et à désagréger par sexe)

2.4 Problèmes à résoudre

2.5 Autres interventions (acquis, en cours)

2.6 Documentation disponible

3. INTERVENTION

3.1 Objectifs globaux

3.2 Objectif spécifique

3.3 Résultats

3.4 Activités

4. HYPOTHÈSES

4.1 Hypothèses aux différents niveaux

4.2 Risques et flexibilité

5. MISE EN ŒUVRE

5.1 Moyens physiques et non-physiques

5.2 Organisation et procédures

5.3 Calendrier

5.4 Estimation des coûts et plan de financement

5.5 Conditions spéciales et mesures d'accompagnement

6. FACTEURS ASSURANT LA VIABILITÉ

6.1 Politique(s) de soutien

6.2 Technologies appropriées

6.3 Protection de l'environnement

6.4 Aspects socio-culturels

6.5 Capacité de gestion institutionnelle

6.6 Analyses économiques et financières

7. SUIVI ET ÉVALUATION

7.1 Indicateurs de suivi

7.2 Revues et évaluations

8. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

ANNEXES TECHNIQUES AU RAPPORT DE L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ

I. Proposition de financement préliminaire, comprenant une matrice de planification du projet proposé ou concept du programme (suivant le cadre logique – logique de l'intervention, indicateurs, hypothèses et conditions préalables).

II. Carte géographique de la région concernée par le projet.

III. Analyse de la pertinence de la solution (du projet) préconisée, à la lumière des conclusions finales.

IV. Analyse détaillée des solutions techniques et institutionnelles alternatives pour le projet ou concept du programme, comprenant des considérations en termes de faisabilité et de viabilité, avec la solution préconisée, figurant aux chapitres 3, 4 & 6.

V. Projet d'exécution et documents d'appel d'offres pour le projet proposé.

VI. Autres informations et données techniques, si nécessaire.

VII. Termes de Référence.

ANNEXES ADMINISTRATIVES

I. Approche méthodologique et programme de travail adopté pour l'étude (2-4 pages).

II. Itinéraire (1-2 pages).

III. Liste des personnes et organisations consultées (1-2 pages).

IV. Liste des documents consultés (1-2 pages).

V. Curriculum vitae des consultants (1 page par consultant).

ANNEXE 5. QUELQUES BONNES PRATIQUES

Par rapport à l'Axe 1. Administration en faveur de l'équité et de la justice sociale et Coordination des actions spécifiques

Latin America and the Caribbean – Technical Notes on Gender Equality in Municipal Development Experiences – Emma Näslund-Hadley, Anne-Marie Urban, Carlos Pineda Mannheim.

Formaliser les engagements en faveur de l'égalité des Genres. Source : Arboleda, 2005

Une étape clé que les municipalités prennent pour signaler leur adhésion à l'égalité des Genres et aux droits des femmes est souvent l'adoption d'une déclaration ou d'un décret municipal.

Boaco publie le premier décret municipal sur l'égalité des sexes au Nicaragua. En 2005, la municipalité nicaraguayenne de Boaco a publié un décret exigeant l'inclusion des aspects liés au Genre dans tous les plans, projets et programmes municipaux. Le décret stipule également que la formation des employés municipaux doit aborder les questions de Genre, et il instruit les acteurs locaux à mettre en œuvre des mesures d'action positive qui promeuvent l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour soutenir sa mise en œuvre, le conseil municipal a également affecté 1 % du budget municipal à des initiatives qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret, le premier du Genre au Nicaragua, était le résultat d'une initiative pilote financée par la Banque Islamique de Développement (BID) pour promouvoir les considérations de Genre dans le développement municipal, y compris la formation des employés du gouvernement local pour promouvoir des politiques sensibles au Genre dans deux municipalités nicaraguayennes. L'initiative comme le Projet Genre et Développement Municipal (NI-T1001). Nicaragua, était le résultat d'une initiative pilote financée par la BID pour promouvoir les considérations de Genre dans le développement municipal, y compris la formation des employés du gouvernement local pour promouvoir des politiques sensibles au Genre dans deux municipalités nicaraguayennes.

AU NIVEAU DE LA CUA

Gestion des données sur les Ressources Humaines de la CUA

Direction des Ressources Humaines

- Conduite de diagnostic rapide de la situation des Ressources Humaines ; améliorations de la gestion en général des Ressources Humaines : numérisation des données du personnel, informatisation de la gestion des RH,

innovations sur l'organisation interne, l'assainissement et le recrutement des sapeurs-pompiers stagiaires et des policiers municipaux.

Avec l'informatisation de la gestion des RH, il y a eu création de programmes de gestion pour améliorer le traitement des dossiers du personnel : gestion des agents mis à la disposition, gestion des concours, gestion des archives, gestion du personnel (congé et permission, avancement,...) gestion des courriers, gestion des pointages.

Amélioration et promotion du bien-être social

Direction de l'Intendance du Palais, de la Logistique, des Événements et de la Sécurité

- Accompagnement de la mise en place de la cantine de la CUA.

Cellule bonne gouvernance et lutte contre la corruption

- Mise en place des boîtes roses au niveau des arrondissements pour la collecte des doléances des femmes lors de l'évènement du 08 mars.

Corps de la Police Municipale

- Mise en place de la Ligne Verte et de la Cellule de veille de la Police Municipale.

Par rapport à l'Axe 2. Finances et Budget sensible au Genre

ONG SAHA (2008) : Capitalisation des pratiques en cours en matière de mobilisation de la ressource non fiscale de la commune : les droits de marché

- Cas de la commune de Soavinandriana :

L'amélioration des services marchands par la réhabilitation des infrastructures a produit les résultats escomptés : la mobilisation des ressources de la commune et l'augmentation des recettes communales.

Valorisation des infrastructures :

La commune a fixé les tarifs suivants (en Ariary) :

Tickets de marché : Ar 50 et Ar 100 selon les quantités des produits agricoles.

Ar 200 et Ar 300 selon la surface occupée par le marchand

Loyer des "hotely" (Gargotes) : Ar 10 000 à Ar 20 000 par mois

Location des magasins : AR 30 000 par mois

Location des pavillons : AR 3 000 à AR 4 000 par mois.

Amélioration des recettes fiscales issues des services marchands :

La réhabilitation du marché est accompagnée d'une organisation appropriée pour s'assurer des améliorations des recettes issues du marché.

Pour la commune de Soavinandriana : Afin d'améliorer les recettes issues du marché, un système d'organisation a été adopté :

- Catégoriser les produits selon trois types bien distincts (produits agricoles, tissus, viandes).
- Procéder aux zonages des produits selon la typologie des produits ;
- Former des percepteurs pour la collecte des droits de service marchands et un responsable du marché qui assure le suivi des recouvrements le jour du marché ;
- Mettre en place une organisation au sein du Bureau Exécutif pour assurer des contrôles inopinés sur le recouvrement.

- Cas de la commune d'**Ambositra** :

En 2004, la commune d'Ambositra réalise des travaux de réhabilitation du marché municipal. La commune a adopté une nouvelle organisation tant sur la gestion des places que sur le recouvrement des droits de marché. Les produits des tickets des marchés et des loyers des pavillons ont représenté 15 % en 2004 au lieu de 7 % en 1999. En 5 ans, les tickets issus du marché passent de AR 5 489 183 à AR 18 627 181.

AU NIVEAU DE LA CUA

Amélioration et promotion du bien-être social

- Existence de manuel de doléances de la cellule BGLCC (bonne gouvernance – lutte contre corruption) : la performance (*in budget primitif*) 80 % en 2020
- Disponibilité de budget pour le renforcement de capacités du personnel.

Cabinet

- Mobilisation de fonds pour le plan d'urgence de la CUA (Poduir, Fisong, ...).

Par rapport à l'Axe 3. Infrastructures et Développement urbain en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chance de toutes les catégories sociales

République Démocratique du Congo (RDC) – EAH

Après un dialogue avec la section EAH d'UNICEF, **Le groupe EAH en RDC** s'est engagé à respecter au moins 5 initiatives en matière de Genre.

1. Analyser et prendre en considération la répartition des tâches selon le sexe, au sein du foyer et de la communauté, ainsi que les différents besoins des femmes, filles, garçons et hommes en matière de provision d'eau, d'assainissement et d'hygiène.
2. Faire en sorte que la consultation des filles et des femmes à chaque étape du projet soit une priorité, en particulier au sujet de l'emplacement physique et des plans des points d'eau, des douches et des toilettes, afin de réduire le temps passé à attendre et à aller chercher de l'eau et à réduire les incidences de la violence. S'assurer que les équipes d'évaluation et de traduction incluent du personnel féminin.
3. Encourager une représentation paritaire entre les femmes, filles, garçons et hommes au sein des comités et des formations de manière à ce qu'ils puissent tous comprendre et maîtriser les installations aussi bien les uns que les autres. Impliquer les hommes dans des programmes d'hygiène et d'entretien de l'hygiène.
4. Séparer les blocs de latrines et douches publiques des femmes de celles des hommes en utilisant un pictogramme et en respectant un ratio de 6 cabines de douche et de latrines pour les femmes contre 4 pour les hommes. Veiller à ce que les portes puissent se verrouiller de l'intérieur.
5. Répondre aux besoins d'hygiène spécifiques des filles et des femmes réglées en construisant des infrastructures de lavement spéciales et en fournissant des kits d'hygiène féminine.

AU NIVEAU DE LA CUA

Amélioration et promotion du bien-être social

- Existence du Code Municipal d'Hygiène
- Existence de manuel pour le Transport et la Mobilité Urbaine
- Existence de guide pour la construction.

Promotion de l'habitat décent et revalorisation du parc immobilier

- Mise en œuvre du projet LDT (Logement Digne pour Toutes et Tous) pour les habitants des quartiers précaires d'Antananarivo : 500 familles locataires, ont réhabilité leur domicile en totalité ou en partie et 200 familles propriétaires ont reconstruit leur maison en dur¹.

1. https://web.facebook.com/FonenanaMendrika/?_rdc=1&_rdi

Corps de la Police Municipale

- Contribution à la mise en place de la vulgarisation et de l'application du Code Municipal d'Hygiène.

Par rapport à l'Axe 4. Développement Socio-Culturel et Économique véhiculant l'égalité des Genres

Nicaragua : Emploi informel – Création de la Centrale des travailleurs pour leur propre compte (CTCP)

Quand on traverse la ville, on rencontre partout des femmes et des hommes arborant fièrement leur carte de la Centrale syndicale des Travailleurs pour leur Propre Compte/ CTCP : vendeurs de fruits et de journaux, cireuses de chaussures, plombiers, collecteurs de déchets.

Pour les actives et actifs du secteur informel sans revenu fixe l'assurance sociale de l'État est hors de prix. Les vendeurs de rue se sont regroupés et ont créé la CTCP avec le soutien de l'Alliance syndicale nationale (FNT) et comptent aujourd'hui 46 000 membres. La CTCP s'efforce de créer une assurance coopérative. Les travailleuses et travailleurs pour leur propre compte – comme se désignent au Nicaragua les personnes indépendantes – réalisent près de la moitié du produit intérieur brut. Elles travaillent dans la vente sur la voie publique, les transports et le petit artisanat, et proposent des articles et des services à petit prix aux couches sociales au faible pouvoir d'achat. Près des deux tiers de la population urbaine assurent ainsi leur subsistance.

Genève : Engagement intercommunal pour les jeunes : Solidarité 1 : Février 2012

Vu la hausse du nombre de jeunes se retrouvant sans projet ni activité, l'OSEO Genève (Œuvre Suisse d'Entraide Ouvrière), ainsi que les politiques et professionnels du social de six communes, se sont mobilisés : CapEmploi a ouvert ses portes en septembre 2011. Dans cette structure novatrice, l'OSEO Genève soutient les jeunes des communes de la Champagne (Aire-la-Ville, Bernex, Cartigny, Chancy, Confignon, Soral) avec du coaching, en vue de trouver une place d'apprentissage. Une permanence est ouverte pour répondre aux questions et mettre à disposition du matériel informatique permettant aux jeunes d'élaborer leur dossier de candidature. Parallèlement, des stages communaux ou en entreprises sont organisés afin d'initier la confrontation au monde du travail. CapEmploi complète les prestations de l'OSEO Genève, qui privilégie et développe en permanence son contact avec les entreprises pour favoriser l'emploi et le retour en formation des jeunes et des personnes peu qualifiées.

ANNEXE 6. CHARTE GENRE DE LA CUA

Pourquoi une charte ?

La Commune Urbaine d'Antananarivo réaffirme les valeurs d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de l'importance de la diversité et de non-discrimination que l'institution défend et auxquelles ses partenaires adhèrent. La CUA reconnaît que ces valeurs sont essentielles et centrales dans une société démocratique, et lui permet d'atteindre l'objectif de sa Politique Genre.

L'objectif principal de cette politique est de « promouvoir l'égalité des sexes et l'équité dans tous les secteurs de l'administration de la CUA d'une part, et pour tous les bénéficiaires des services offerts par celle-ci d'autre part ».

Pour atteindre cet objectif, plusieurs mesures sont essentielles à prendre :

- Reconnaître l'existence des inégalités entre les hommes et les femmes dans toutes les catégories sociales ;
- Promouvoir la prise en compte du Genre de manière transversale dans tous les domaines et à tous les niveaux au sein de la CUA ;
- S'assurer que la CUA est capable de répondre, sans distinction de sexe aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

Quelle est la vision de la CUA ?

La CUA a pour vision de voir les hommes et les femmes de différentes catégories participant pleinement et profitant équitablement aux services de qualité offerts par la CUA. Les partenaires de la CUA partageront cette vision et vont par la suite œuvrer pour la promotion d'un modèle de développement centré sur la justice sociale et le respect des droits humains des hommes et des femmes.

La présente Charte est destinée à définir les engagements de la CUA ainsi que ses partenaires en tant qu'acteurs du développement pour œuvrer à l'égalité homme/femme.

Quels sont les engagements de la CUA ?

Identifier les inégalités existantes en interne à la CUA et aussi au niveau des citoyen.ne.s.

S'opposer à toute discrimination liée au Genre, aux origines ethniques et sociales, à la langue, la religion, les convictions, les opinions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

Chercher à garantir un accès identique aux droits humains aux femmes comme aux hommes surtout à l'égard des groupes et individus les plus vulnérables.

Valoriser la diversité existante au sein de la CUA en se basant sur les meilleures pratiques de gouvernance.

Favoriser la critique des stéréotypes dans toute communication en prévenant les préjugés ainsi que les pratiques et l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur la supériorité ou l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe.

La CUA invite son personnel ainsi que ses partenaires à adhérer volontairement à la présente Charte et à se positionner par rapport aux principes de l'égalité entre les sexes et à la lutte contre les discriminations.

LISTE DES ACRONYMES

- AJC** : Affaires Juridiques et Contentieux
- BAD** : Banque Africaine de Développement
- BGLCC** : Bonne Gouvernance et Lutte Contre Corruption
- BSG** : Budgétisation selon le Genre
- CEDEF** : Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
- CPS** : Code de Prévoyance Sociale
- CUA** : Commune Urbaine d'Antananarivo
- DACVC** : Direction des Arts, de la Culture et de la Vie Communautaire
- DASS** : Direction des Actions Sociales et de la Santé
- DBTP** : Direction des Bâtiments et Travaux publics
- DEAH** : Direction de l'Eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène
- DTMU** : Direction des Transport et de la Mobilité Urbaine
- EAH** : Eau, Assainissement et Hygiène
- ENSOMD** : Enquête Nationale de Suivi des Objectifs de Millénaire de Développement
- FES** : Friedrich-Ebert-Stiftung
- FNUAP** : Fonds des Nations Unies pour la Population
- FORMFED** : Cellule Formation Femme et Développement
- GED** : Approche Genre et Développement
- GRC** : Gestion des Risques et Catastrophes
- IDG** : Indice de développement de Genre
- IDH** : Indice de développement humain
- IEM** : Initiative Emergence Madagascar

- IGED** : Projet Initiatives Genre et Développement
- IFD** : Intégration des Femmes dans le Développement
- INSTAT** : Institut National de la Statistique
- MICS** : Madagascar Enquête par grappes à indicateurs multiples
- MPPSPF** : Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion féminine
- NTIC** : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
- ODD** : Objectifs de Développement Durable
- OIT** : Organisation Internationale du Travail
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- PANAGED** : Plan d'Action National Genre et Développement
- PARGED** : Plans d'Action Régionaux Genre et Développement
- PEM** : Plan Emergence Madagascar
- PGE** : Politique Générale de l'État
- PFG** : Point Focal Genre
- PIB** : Produit Intérieur Brut
- PM** : Police Municipale
- PNPF** : Politique Nationale de Promotion de la Femme
- PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement
- PTF** : Partenaires Techniques et Financiers
- RGPH** : Recensement Général sur la Population et l'Habitat
- RH** : Ressources Humaines
- RNDH** : Rapport National de Développement Humain
- SG** : Secrétariat Général
- SIMIRALENTA** : Centre d'Observatoire et Promotion du Genre
- SNLVBG** : Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre
- UNCDF** : Fonds d'équipement des Nations Unies
- VBG** : Violences Basées sur le Genre

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	3
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	5
1. INTRODUCTION	9
1.1. Contexte général	9
1.2. Contexte institutionnel	11
2. SITUATION DES INÉGALITÉS DE GENRE A MADAGASCAR ET AU NIVEAU DE LA CUA	13
3. CADRE CONCEPTUEL	17
4. CADRE LÉGAL	19
4.1. Niveau international	19
4.2. Niveau national	20
5. CADRE D'ORIENTATION	23
5.1. Fondement de la politique Genre de la CUA	23
5.2. Déclaration de politique	23
6. VISION ET OBJECTIF	25
6.1. Vision	25
6.2. Objectif	25
7. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE	27
8. AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE	29
8.1. Administration intégrant l'équité et la justice sociale et Coordination des actions spécifiques	31
8.2. Finances et Budget sensibles au Genre	33
8.3. Infrastructures et Développement urbain en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité de chances de toutes les catégories sociales	34
8.4. Développement Socio-Culturel et Économique véhiculant l'égalité de Genre	35

8.5. Appui, Sécurité et Logistique favorables à l'équité dans les conditions d'accès et à l'égalité de chances pour les différentes catégories de femmes et d'hommes	36
9. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE	37
9.1. Schéma institutionnel de la mise en œuvre	37
9.2. Mécanisme de financement	38
9.3. Stratégie de mise en œuvre	39
9.4. Termes de référence de l'unité genre	41
ANNEXES	47
Annexe 1. Bibliographie et webographie	48
Annexe 2. Lois et textes réglementaires sur le Genre	49
Annexe 3. Cadre de résultats indiquant par axe stratégique les objectifs, les résultats et les indicateurs	53
Annexe 4. Quelques outils et méthodes d'application de la Politique Genre	57
Annexe 5. Quelques bonnes pratiques	72
Annexe 6. Charte Genre de la CUA	77
LISTE DES ACRONYMES	79

MARS 2022

COMMUNE URBAINE D'ANTANANARIVO

IMPRIMEUR : ECOPRIM
NOMBRE D'EXEMPLAIRES : 750
DÉPÔT LÉGAL N° 1724/03/22

