



**POLITIQUE DE LA BANQUE OUEST AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT (BOAD)  
EN MATIERE D'EQUITE ET D'EGALITE DE GENRE**

Décembre 2022

# TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES .....	II
SIGLES ET ACRONYMES .....	III
MOT DE MONSIEUR LE PRESIDENT DE LA BOAD .....	A
<b>I. JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE GENRE.....</b>	<b>1</b>
1.1 INTRODUCTION.....	1
1.2 STRUCTURE DU DOCUMENT DE LA POLITIQUE.....	2
<b>II. CONTEXTE.....</b>	<b>3</b>
2.1 APERÇU GENERAL .....	3
2.2. SITUATION DU GENRE EN AFRIQUE .....	4
2.3. APERÇU DE LA SITUATION GENRE DANS LA ZONE UEMOA .....	5
2.4. IMPACT DE LA COVID-19 SUR LES FEMMES EN AFRIQUE DE L’OUEST .....	6
2.5. POLITIQUE GENRE : UNE NOUVELLE VISION DE LA BOAD .....	7
<b>III. EXPERIENCES DE LA BOAD : FONCTIONNEMENT ET DEFIS.....</b>	<b>9</b>
3.1 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE LA BOAD .....	9
3.2 LIMITES ET DIFFICULTES DE MISE EN ŒUVRE DES PRATIQUES D’EGALITE DE GENRE.....	10
3.2.3. ALIGNEMENT DE LA POLITIQUE AU PLAN STRATEGIQUE DJOLIBA.....	12
<b>IV. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET MECANISME D’EFFICACITE .....</b>	<b>14</b>
4.1 BUT ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE .....	14
4.2. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE .....	16
4.3. APPROCHE D’OPERATIONNALISATION.....	19
4.4 EXIGENCES DE LA POLITIQUE.....	20
4.5. RESPONSABILITES ET MECANISME DE SUIVI .....	22
4.6. ENTREE EN VIGUEUR ET REVISION .....	22
<b>V. CONCLUSION .....</b>	<b>23</b>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>24</b>
<b>POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL.....</b>	<b>31</b>

# SIGLES ET ACRONYMES

<b>BAD</b>	:	Banque Africaine de Développement
<b>BOAD</b>	:	Banque Ouest Africaine de Développement
<b>CEA</b>	:	Commission Economique pour l'Afrique
<b>CEDAW</b>	:	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
<b>CEDEAO</b>	:	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>COVID</b>	:	Coronavirus
<b>IEG</b>	:	Indice d'Egalité Genre
<b>IIG</b>	:	Indice d'Inégalités Genre
<b>OCDE</b>	:	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
<b>ODD</b>	:	Objectifs de développement durable
<b>ONG</b>	:	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU Femmes</b>	:	Entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>PEFA</b>	:	Public Expenditure and Financial Accountability
<b>TIC</b>	:	Technologie de l'Information et de la Communication
<b>UA</b>	:	Union Africaine
<b>UEMOA</b>	:	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
<b>VIH/SIDA</b>	:	Virus de l'immunodéficience humaine/ syndrome d'immunodéficience acquise

## MOT DE MONSIEUR LE PRESIDENT DE LA BOAD

La question de l'égalité femmes - hommes et des droits des femmes doit être au cœur de l'action de développement durable. La BOAD reconnaît l'importance de la prise en compte du genre pour l'impact et l'accès aux financements consacrés au développement. Conformément à son engagement, la BOAD se place sur le piédestal des organisations internationales modèles en matière de valorisation des femmes. Ceci du fait qu'il est de la responsabilité sociale de la BOAD de garantir l'égalité d'accès aux opportunités. Je suis, persuadé que la Banque doit aller encore plus loin dans la valorisation des femmes car la parité, pour elle, est multifactorielle et doit donc être traitée de façon systémique. Au regard de ce qui précède, la BOAD s'efforcera d'optimiser l'impact de son financement en faveur des femmes et des groupes vulnérables, en tenant compte des aspects liés à la problématique hommes-femmes. La présente politique consacre l'engagement et la vision de la BOAD et commande l'impératif de promouvoir et de prendre en considération les principes de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les pays de l'UEMOA.

L'efficacité de cette orientation repose sur les exigences de l'OCDE quant aux mainstreaming du genre dans les politiques et programmes de développement et sur les critères PEFA utilisés pour l'évaluation de l'efficacité et la performance de la gestion des finances publiques dans tous les pays du monde.

Par ailleurs, au-delà des vœux, des postures et des discours, la présente politique en matière de genre est pour mon institution, un temps très fort de notre engagement commun. En effet, les nombreuses inégalités qui persistent dans plusieurs domaines, notamment de l'économie, de la scolarisation et de l'alphabétisation, entre les hommes et les femmes dans l'espace UEMOA, montre que des efforts sont encore à fournir. Pour ce faire, nous travaillerons à relever dans les projets que nous finançons la dimension femme et groupes vulnérables (Homme/Femme) dans nos projets en vue d'assurer un développement durable.

Enfin, nous veillerons lors de l'examen des dossiers de financements particulièrement dans nos secteurs d'intervention, à mettre un accent particulier sur l'égalité et l'équité entre les sexes.

# I. JUSTIFICATION DE LA POLITIQUE GENRE

*Une vision sans action est un rêve. Une action sans vision est un cauchemar.  
Proverbe Japonais*

## 1.1 Introduction

01. La Banque a adopté la présente politique genre aux fins d'accroître efficacement la prise en compte de l'égalité et l'équité genre aux plans institutionnel et opérationnel. La politique prend en compte les évolutions aux niveaux international, sous-régional et aux niveaux des Etats membres. Elle décline ainsi la nouvelle vision de la BOAD en matière de genre, tout en mettant l'accent sur le renforcement des capacités techniques et organisationnelles pour porter efficacement.
02. Aussi, elle s'inscrit dans un contexte où les caractéristiques sexo-spécifiques de la zone de l'UEMOA ont des impacts directs sur son développement économique et social. Elle s'inscrit dans un agenda international favorable qui promeut l'égalité des sexes et la lutte contre les discriminations et les violences de toute forme, faites aux filles et aux femmes.
03. Par ailleurs, elle rappelle la dimension multiple et intersectorielle du Genre en mettant l'accent, d'une part, sur les relations femmes - hommes et la parité et d'autre part, sur l'importance de l'intégration du Genre dans le cycle de vie des projets et programmes et dans l'élaboration et le suivi des politiques publiques. Cela traduit la nécessité de mettre en évidence l'importance de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans tous les domaines.
04. Etant au cœur des interventions du Développement, le Genre constitue un outil pour le développement malgré le poids des cultures, des traditions et l'interprétation masculine des religions révélées ; qui constituent des freins considérables à l'évolution de la place des femmes dans la société globale et par ricochet la prise en compte de ses besoins pratiques et de ses intérêts stratégiques dans les projets et programmes de développement.
05. Afin de lutter contre les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, l'élaboration de politiques spécifiques sont nécessaires pour contribuer à la transformation des processus de développement.
06. La présente politique est élaborée dans ce sens et a pour vision de contribuer à faire des pays de l'UEMOA, un espace sous régional où les femmes, les filles, les hommes et les garçons participent et bénéficient de manière équitable à une croissance inclusive, aux opportunités de création de richesses et au contrôle des ressources productives et d'infrastructures et de services de soutien pour s'épanouir. Elle réaffirme ainsi l'engagement de la BAOD à promouvoir la prise en compte des questions de genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la zone de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).

- 07.** Cette vision s'appuie sur trois piliers qui sont des leviers pour atteindre son objectif en matière de genre. Il s'agit de : i) Pilier 1 : Assurer l'institutionnalisation du genre dans les procédures, dans la planification et dans la gestion financière de la BOAD ; ii) Pilier 2 : Promouvoir l'Autonomisation des femmes et des jeunes (H/F) par l'accès aux financements et aux marchés ; et iii) Pilier 3 : Accélération de l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes et les jeunes (garçons et filles), à travers le renforcement des compétences.

## **1.2 Structure du document de la politique**

- 08.** La présente politique est organisée en cinq (5) parties.
- i. La première partie (I) présente la justification de la politique genre de la Banque ;
  - ii. La deuxième partie (II) présente le contexte d'encrage de la politique ;
  - iii. La troisième partie (III) présente l'expérience de la Banque en matière de mainstreaming du genre ;
  - iv. La quatrième partie (IV) fait le focus sur les nouvelles orientations de la présente politique genre avec les mécanismes d'efficacité ;
  - v. Une cinquième partie est consacrée à la définition des concepts clés qui sont utilisés dans l'expérience et le travail de la BOAD ;
  - vi. La politique comporte en dernière ressort, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, dans le but de promouvoir un environnement de travail sain et de prévenir, protéger et défendre les potentielles victimes de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel.

## II. CONTEXTE

### 2.1 Aperçu général

09. La prise en compte du genre a une base légale et part des engagements de la BOAD ainsi que de ses pays membres à mettre en œuvre les instruments nationaux, régionaux et internationaux de promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Ces instruments légaux promeuvent les droits des femmes, l'égalité des sexes devant la loi, le droit à la protection des femmes ; engagent les gouvernants et les institutions au respect des textes, et encourage les Etats et Institutions à prendre des mesures pour la promotion, la protection et la défense des droits des femmes et la promotion du genre, et enfin réaffirment la reconnaissance, la promotion et la protection des droits fondamentaux de l'homme. Au titre de ces instruments, on peut retenir :
- La Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948 ;
  - La Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979 ;
  - La Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples, adoptée en 1981 par la Conférence des Chefs d'Etat et de gouvernement de l'OUA ;
  - Le Traité d'Abuja instituant la Communauté économique africaine (1991) adopté en Juin 1991 par les Etats membres de l'OUA ;
  - L'Agenda 21 de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, 1992 ;
  - La Déclaration et Programme d'action de Vienne issue de la conférence mondiale sur les droits de l'homme, Vienne, 14-25 juin 1993 ;
  - La Déclaration et Programme d'action de Beijing 1995, adoptée à la 4ème conférence mondiale sur les femmes en Septembre 1995 ;
  - La Déclaration des chefs d'Etats sur l'égalité hommes femmes en Afrique 2004, adoptée par les Chefs d'Etat et de gouvernement des Etats membres de l'Union africaine, réunis en la troisième session ordinaire de notre Conférence à Addis Abeba, (Ethiopie), du 6 au 8 juillet 2004 ;
  - La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement (2005) et programme d'action d'Accra (2008) ;
  - L'Agenda 2030 des Nations Unies portant sur les 17 Objectifs de Développement Durable, 2016.
10. En effet, les Nations Unies ont défini dix-sept (17) objectifs du développement durable (ODD) qui orientent et guident l'action des institutions et organisations nationales, régionales et internationales dans leurs efforts et contributions au développement socio-économique. Parmi ceux-ci, l'ODD 5 est consacré exclusivement à l'égalité hommes femmes. La BOAD, en tant que institutions de financement du développement, a fait de l'égalité hommes femmes une priorité essentielle.
11. A ce titre, la BOAD avait, en 2012, élaboré sa première politique en matière de genre. La présente politique genre s'appuie sur les leçons tirées de cette précédente politique et sur la nouvelle vision de la BOAD et les nouvelles orientations de la Banque en matière de développement déclinées dans le Plan Stratégique Djoliba 2021-2025. Il est ainsi en cohérence avec ce plan stratégique qui met l'accent sur les résultats de développement en promouvant une augmentation des capacités financières de la Banque et la mise en

œuvre de réformes structurelles de la gouvernance. La nouvelle politique vise aussi à s'adapter aux différents défis de Développement des pays de l'UEMOA, en particulier en prenant en compte les conséquences néfastes de la pandémie du Covid-19 et de la guerre en Ukraine dans les secteurs sociaux et économiques.

12. La politique genre de la Banque permet de ce fait à la BOAD, en tant qu'Institution régionale et influente de financement du Développement, d'occuper une place importante au rang de ses paires dans la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre les violences faites aux filles et femmes en Afrique de l'Ouest.

## 2.2. Situation du genre en Afrique

13. La question du Genre reste encore une problématique majeure en Afrique. Largement marquée par des disparités de genre d'ordre social, économique ou politique, la vie quotidienne des femmes et des groupes vulnérables mérite une attention particulière lors des interventions dans le cadre du financement des projets et programmes de développement.
14. Toutefois, une certaine évolution positive se dessine depuis quelques années en faveur des filles et des femmes : le rapport sur l'indice d'égalité genre de la BAD (2020 :10) indique que « La participation des femmes a considérablement progressé dans les domaines couverts par l'Indice, mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité ». En ce sens, l'autonomisation des femmes et l'égalité femmes - homme sont désormais institutionnalisées à l'échelle mondiale par les Objectifs de Développement Durable et constituent des priorités pour de nombreux pays africains. En plus de cet effort institutionnel, des progrès sont notables dans l'ensemble du continent grâce aux politiques et programmes mis en place par les gouvernements mais aussi par les actions de plaidoyer des organisations de la société civile luttant contre les inégalités de genre et les Violences Basées sur le Genre (VBG).
15. Le rapport de la Banque Africaine de Développement publié 2020 indique que l'Indice de l'Egalité de Genre en Afrique - mesurant l'état de l'égalité des sexes sur le continent Africain - varie de 0,31 (Mauritanie) à 0,79 (Namibie). Les scores de l'Indice de genre varient de 24,0% à 79,7%, le score moyen étant de 48,6%. L'indice de genre évolue mais reflète l'urgence de redoubler d'efforts pour combler les disparités entre les hommes et les femmes afin de garantir un développement durable. Cet indice mesure la parité entre les femmes et les hommes dans les dimensions économique, sociale et de représentation et autonomisation. Chacune des trois dimensions comprend de multiples indicateurs. Les pays sont notés dans chaque dimension, puis globalement, sur une échelle de 0 à 1. Une valeur de 1 indique une égalité parfaite entre les femmes et les hommes dans la dimension concernée, et 0 l'inégalité parfaite, tandis qu'une valeur supérieure à 1 indique que les femmes s'en sortent mieux que les hommes (l'inégalité fait mal aux hommes). Plus une valeur est proche de 1, moins l'inégalité entre les femmes et les hommes est importante. La dimension économique détermine si les femmes et les hommes ont des chances économiques égales. Elle mesure les inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail, de salaires et de revenus, de propriété des entreprises et d'accès aux ressources productives.



16. Ainsi, l'indice est une compilation de données représentant le statut de la femme en Afrique se basant sur trois critères d'égalité ou domaines pouvant être changés, grâce à l'action politique à savoir i) les opportunités économiques, ii) le développement social, et iii) les lois et les institutions. La dimension sociale mesure les disparités d'accès à l'éducation et aux services de santé. Elle détermine si filles et garçons ont un accès égal dans ces deux domaines, et atteignent les niveaux d'éducation et de santé qui leur permettent de participer pleinement à la vie économique et sociale. La dimension « représentation et autonomisation » mesure le degré de participation des femmes et des hommes aux processus et organes de décision de leur pays, et détermine si les femmes et les hommes sont représentés à égalité dans les institutions politiques.
17. Aussi, cet indice est conçu dans une dynamique d'action : il sert d'appui et d'orientation aux Etats africains et à leurs décideurs, en leur permettant d'analyser et de traiter les obstacles les plus importants limitant la responsabilisation des femmes en Afrique. C'est également un outil pour la société civile, les populations, leur permettant de s'appuyer sur des données concrètes dans leur plaidoyer destiné aux gouvernements.
18. Toutefois, les crises en cours, notamment celles de la pandémie de la Covid-19 et la guerre en Ukraine, ont eu des conséquences néfastes différenciées sur la vie des femmes et des hommes, affectant ainsi leurs droits et leur situation, tant dans la sphère privée que publique. Cela s'est traduit par la flambée des prix des produits alimentaires, les violences, qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques ou encore économiques à l'échelle mondiale et en particulier en Afrique. L'on note ainsi une amplification des inégalités de genre qui menace fortement les droits des femmes africaines. Les restrictions mises en place par les gouvernements ont également eu un impact sur la féminisation de la pauvreté.
19. Suite à ces crises mondiales, l'organisation de la huitième Session du Forum Régional Africain pour le Développement Durable tenue à Kigali au Rwanda en mars 2022, a permis de mettre en exergue l'importance d'accélérer les stratégies permettant d'atteindre l'ODD 5 en Afrique en revoyant les priorités des Etats et en renforçant la volonté et l'engagement à travers les politiques en intégrant la question du genre, en adéquation avec l'Agenda 2063, dénommé, « L'Afrique que nous voulons ». Cette vision, qui rejoint celle de la BOAD, vise à l'horizon 2063, une Afrique où 90% de la population travaille dans des conditions décentes et dignes et où, les filles et les garçons sont alphabétisés à au moins à 95%.

### 2.3. Aperçu de la situation genre dans la zone UEMOA

20. Les Etats membres de l'UEMOA ont adopté des politiques et ou des stratégies en matière de genre, ce en cohérence aux instruments et textes nationaux et internationaux de prévention, de promotion, et de défense des droits des femmes et de la promotion de l'équité et de l'égalité genre.
21. Par ailleurs, l'égalité de genre (masculin et féminin) se mesure généralement par des indicateurs reliés à la santé procréative, l'autonomisation et le marché du travail. Selon les Nations-Unies (2021), l'indice d'inégalité de genre (IIG) sert de référence en la matière. Cet indice composite permet de mesurer le déficit de progrès sur la base d'indicateurs

reliés à la mortalité maternelle, le taux de fertilité des filles de 15 à 19 ans, le taux de représentation des femmes au parlement national, le pourcentage des femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un enseignement secondaire et supérieur et le taux d'activité de la population active (féminine et masculine). Sur un total de 191 pays, le classement des États membres de l'Union, suivant l'indice d'inégalité de genre 2021, varie de la 131e à la 159e position. Le Sénégal arrive en tête avec l'indice d'inégalité de genre le plus bas et se situe à la 131e position, suivi du Togo (149e), du Bénin (152e), du Niger (153e), de la Côte d'Ivoire et du Mali (155e Ex), du Burkina Faso (157e), et de la Guinée Bissau (159e). Le tableau ci-dessous présente l'état du positionnement des pays de l'UEMOA selon l'IIG ainsi que leur classement sur le rang mondial et celui de l'UEMOA.

**Tableau 1 : Evolution de l'indice d'inégalité genre dans les pays de l'UEMOA**

Pays	IIG			Rang mondial			Rang UEMOA		
	2018	2020	2021	2018	2020	2021	2018	2020	2021
Bénin	0,61	0,61	0,60	146	148	152	3	4	3
Burkina Faso	0,61	0,59	0,62	147	147	157	4	3	7
Côte d'Ivoire	0,66	0,64	0,61	155	153	155	6	5	5
Guinée Bissau	-	-	0,63	-	-	159	-	-	8
Mali	0,68	0,67	0,61	157	158	155	7	7	5
Niger	0,65	0,64	0,61	151	154	153	5	6	4
Sénégal	0,51	0,53	0,53	124	130	131	1	1	1
Togo	0,57	0,57	0,58	140	145	149	2	2	2

*NB : le premier pays en classement mondial est la Suisse avec un IIG de 0,025 et le dernier pays en classement est le Yémen avec un IIG de 0,80.*

#### 2.4. Impact de la Covid-19 sur les femmes en Afrique de l'Ouest

S'il est vrai que les mesures de restrictions et de distanciation ont eu des impacts négatifs significatifs pour les hommes et les femmes, il est important de relever que les femmes ont subi les plus lourdes conséquences de la crise de Covid-19. En effet, la Banque mondiale a montré que la pandémie de la Covid-19 a entraîné un ralentissement de la croissance économique de 3,2% à 1,8% avec un effet plus marqué sur les femmes. Dans la zone UEMOA spécifiquement, la pandémie de la Covid-19 a exacerbé les vulnérabilités économiques, et il a été noté que la crise de la Covid-19 a fortement impacté négativement l'économie informelle où les femmes exercent majoritairement. On pourrait retenir ce qui suit :

- Le ralentissement de la croissance économique : selon la Banque mondiale, la pandémie de la Covid-19 a entraîné un ralentissement de la croissance économique de 3,2% à 1,8% avec un effet plus marqué sur les femmes. Dans l'UEMOA, la pandémie a freiné conduit à un ralentissement économique passant de 5,8% à 0,7% pour tous les domaines d'activités économiques en particulier les secteurs du transport, de l'hôtellerie et de la restauration.
- La fermeture des PME féminines : La pandémie a contraint à la fermeture définitive ou temporaire beaucoup d'entreprises féminines en particulier celles qui exercent dans la vente de la nourriture sur les marchés, près des bureaux et dans les écoles, etc. Une étude de par ImpactHer et ONU Femmes, réalisée en juillet 2020 dans 30 pays africains,

a révélé que 80% des femmes propriétaires de PME avaient dû fermer temporairement ou définitivement leur entreprise en raison des restrictions sanitaires.

- Le renforcement de la fragilité des PME : dans les conditions normales, les PME font face à des défis d'accès au financement. La crise a renforcé ce défi à travers la fragilité desdites PME et surtout avec la perturbation des chaînes de valeurs y relatives.
- La fermeture des frontières internationales et baisse d'activités économiques : avec les restrictions de mobilité, la fermeture des frontières ou la fermeture des marchés urbains et/ou de l'industrie hôtelière certaines femmes perdent leur emploi ou se voient leurs revenus considérablement réduits.
- L'aggravation des violences : La crise de la Covid-19 ainsi que les mesures de distanciation sociale dont le confinement, a accentué les violences faites aux femmes et a aggravé la situation leurs victimes. Au titre de l'augmentation de cas des VBG, il a été noté un accroissement des cas des violences (1/3 des femmes ont été victimes de violences physiques et sexuelles soit 736 millions de femmes victimes dans le monde ; plus de 640 millions de femmes âgées de plus de 15 ans ont été confrontées à la violence conjugale, soit 26% des femmes adultes ; 13% de femmes ont été victimes de violences économiques). En matière de perturbation des soins, paradoxalement, au même moment les services d'aide aux victimes des violences ont dysfonctionné. Le signalement, les soins immédiats et vitaux à apporter aux victimes, tels que la gestion clinique du viol, la santé mentale, le soutien psychosocial ont été perturbés dans la mesure où les prestataires de services sociaux et de santé (les ONG, les Associations, les Etats et les particuliers) sont confinés où se concentrent sur la gestion de COVID-19.

Au regard de l'ampleur de l'impact que la Covid-19 a eu sur les femmes, la relance économique post-covid ne pourrait être envisagée sans elles puisqu'elles contribuent à hauteur de 37% au PIB mondial. Selon les estimations de l'OIT une réduction de 25% de l'écart entre hommes et femmes à l'horizon 2025 permettrait d'accroître le PIB mondial de 3,9 %.

## **2.5. Politique Genre : une nouvelle vision de la BOAD**

22. La présente politique réaffirme l'engagement de la BOAD à promouvoir la prise en compte des questions de genre comme moyen de favoriser la réduction de la pauvreté, le développement économique et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la zone de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).
23. En effet, les politiques et stratégies mises développées par la Banque depuis sa création ont permis de faire évoluer les pratiques en matière de genre mais n'ont pas permis d'atteindre tous les objectifs fixés en termes d'égalité de genre. L'état des lieux des pays membres de l'UEMOA, indique que malgré le constat des améliorations concernant le statut de la femme, les inégalités femmes - hommes persistent encore. Ainsi, les femmes jouissent moins de droits sociaux, économiques et juridiques que les hommes et ont moins accès aux bénéfices du développement. Ces disparités entre les femmes et les hommes ont une incidence négative sur le développement global. En revanche, l'amélioration des capacités des femmes dans les domaines prioritaires d'intervention de la BOAD conduit à des résultats probants en matière de promotion de l'égalité de genre.

- 24.** Suite à la première politique Genre de 2012, la BOAD a actualisé sa vision en tenant compte du contexte actuel en matière de genre et en prenant en compte les nouvelles orientations du Plan Stratégique Djoliba.
  
- 25.** Dans une optique de développement économique, sociale et environnementale durable, la BOAD a matérialisé son besoin urgent de contribuer à réduire les inégalités de genre en renforçant les droits des femmes, en promouvant l'autonomisation économique des femmes, et en augmentant la gestion du savoir et le renforcement des capacités pour porter efficacement la question du genre aussi bien en interne (promotion de la diversité professionnelle et du leadership féminin dans les instances de la Banque, qu'à l'externe (dans les opérations).

### III. EXPERIENCES DE LA BOAD : FONCTIONNEMENT ET DEFIS

#### 3.1 Structure organisationnelle de la BOAD

27. La BOAD est organisée en cinq départements opérationnels intervenant dans cinq secteurs prioritaires à savoir :
- Le Département des infrastructures et de l'Economie Numérique, qui s'occupe de tous les projets et programmes du secteur des Infrastructures et Economie Numérique ;
  - Le Département de l'Agriculture et de l'Agro-Industrie, qui a la charge de toutes les interventions de la Banque dans le secteur de l'Agriculture et Agro-Industrie ;
  - Le Département Education, Santé, et Immobilier est chargé de l'investissement de la Banque dans le secteur Education, Santé et Immobilier ;
  - Le Département des Energies et Ressources Naturelles, quant à lui, s'occupe du secteur des Energies et Ressources Naturelles ;
  - Le Département Institutions financières et Participation qui a la charge des interventions de la Banque au profit des Institutions financières et la prise de Participation.
28. Organisée ainsi par secteur d'activités, la BOAD travaille en collaboration avec les huit pays de l'UEMOA : le Sénégal, le Bénin, le Togo, la Guinée Bissau, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Mali et le Niger. Ces principaux secteurs prioritaires de la Banque sont pris en considération la politique Genre.
29. Chacun des huit pays concernés reconnaît le besoin et l'importance d'intégrer la perspective Genre en vue d'une croissance économique inclusive basée sur les principes d'équité et d'égalité. Les stratégies mises en œuvre sont différentes les unes des autres, mais le poids des traditions, des cultures patriarcales majoritaires et des coutumes religieuses continuent de renforcer les inégalités femmes - hommes. Aussi, tous les pays reconnaissent un même défi : la mise en œuvre effective et efficiente des politiques d'égalité de genre ainsi que l'implication de toutes les sphères de la société (société civile, acteurs politiques, leaders religieux et communautaires, ONGs et associations) dans ce processus. En effet, les études liées à l'élaboration des stratégies Genre montrent que les Etats sont engagés aussi bien à l'échelle internationale que nationale à travers la ratification de nombreuses conventions et l'élaboration de diverses lois. Mais, elles soulignent tout de même le manque d'actions concrètes d'une part et la non application des cadres légaux d'autre part. Ceci explique la lenteur des processus de changement recherché.
30. Le rôle de la BOAD est de se positionner comme pilier et une référence pour les pays membres en termes de développement durable basé sur la prise en compte du Genre. La collaboration entre la BOAD et les huit pays de l'UEMOA est primordiale pour assurer une prise en compte effective du Genre dans le développement de la région.

### 3.2 Limites et difficultés de mise en œuvre des pratiques d'égalité de genre

31. Une analyse croisée des politiques genre des Etats membres de l'UEMOA, des résultats d'une étude de l'UEMOA (2015) et des résultats de l'audit Genre de la BOAD (2021) indique que les limites du développement durable et équitable de la sous-région portent sur :

- **L'emploi** : ce domaine révèle les plus grands paradoxes. En effet, les femmes sont des actrices clés du développement économique dans de nombreux domaines, notamment l'agriculture, l'éducation et la santé. Mais elles restent vulnérables et leurs conditions restent très déplorables. De surcroît, elles n'ont pas accès à des outils modernes, adaptés à leurs tâches et à leurs besoins, qui leur permettraient de travailler de façon efficiente, en préservant leur santé physique. Elles se situent généralement dans des postes hiérarchiques bas en travaillant dans des conditions difficiles pour des revenus insuffisants.
- **L'accès à la terre** : les principaux obstacles à l'autonomisation des femmes sont les normes sociales fondées sur l'idée d'un droit d'accès ou de propriété aux terres uniquement réservé aux hommes. Dans la plupart des pays, l'héritage des terres est masculin. Cette analyse reconnaît le droit de la propriété communautaire, mais met l'accès sur l'accès de la terre quand celle-ci perd son statut communauté et tombe dans le domaine de la propriété privée, notamment dans le cas des aménagements, du partage de la terre communautaire entre les héritiers. Les femmes ne jouissent pas du droit humain fondamental, celui de d'accéder librement à la terre et d'en jouir pleinement des revenus. Leurs activités agricoles sont donc limitées par cet accès limité ; ce qui a un impact négatif sur leur capacité d'accroître leur production. Par ailleurs, les femmes ont généralement moins accès au crédit que les hommes, ce qui constitue un obstacle majeur à l'investissement dans l'agriculture, l'agrobusiness et les entreprises. Le manque de financement que rencontrent les agricultrices les maintient souvent prisonnières de la pauvreté et de l'agriculture de subsistance – en particulier face aux aléas climatiques. En outre, les femmes possèdent moins d'actifs que les hommes. Et comme les femmes n'ont ni de terres ni de droits de propriété, elles n'ont guère d'accès au crédit. Les valeurs culturelles et traditionnelles font souvent obstacle à la réforme agraire. Même lorsque les gouvernements adoptent une législation foncière, sa mise en œuvre peut être d'une très grande lenteur.
- **L'accès au crédit et aux marchés** : le manque de confiance des institutions financières opérant dans le crédit est un véritable frein à l'ascension professionnelle et sociale et à l'accès des femmes aux crédits auprès des institutions financières formelles et informelles et partant, aux marchés. L'inégalité des droits fonciers décrite ci-dessus est aussi un des principaux facteurs de l'inégalité de genre justifiant le fait que les femmes ont généralement moins accès au crédit que les hommes. En effet, cette situation est souvent due à un manque d'actifs pouvant servir de garantie et constitue un obstacle majeur à l'investissement. Les stéréotypes de genre et les normes sociales jouent un rôle important. Les femmes se retrouvent ainsi très limitées en termes de pouvoir d'achat et se retrouvent dans l'incapacité de réunir ou de présenter les garanties nécessaires pour l'accès aux crédits bancaires. Le manque d'accès au crédit est souvent dû à l'inexistence d'actifs pouvant servir de garantie. Et lorsque le crédit est disponible, le coût de l'emprunt peut le rendre inabordable pour les femmes.

- **L'accès aux soins de santé** : les principaux obstacles à la garantie d'un accès à la santé pour tous et pour toutes sont relativement les mêmes dans les huit pays membres de l'UEMOA. Le poids des croyances patriarcales ainsi que les traditions néfastes à la santé des filles et des femmes pèsent encore et rendent moins efficaces les efforts des Etats en la matière. Le droit des filles et des femmes à planifier et décider de leurs grossesses, à disposer de leurs corps, et à avoir accès aux connaissances sur la maternité et la sexualité sont limités du fait des tabous. A s'ajoute la pauvreté des femmes face aux coûts relativement élevés des soins de santé et des transports pour rejoindre les centres de santé. Bien que les femmes ne soient pas les seules concernées par cette faille institutionnelle, elles en restent néanmoins les principales victimes. Par conséquent, la mortalité maternelle et infantile, les mutilations génitales féminines, les grossesses non désirées et les mariages précoces et ou forcés sont des caractéristiques de la population féminine.
  - **L'accès à l'éducation** : les efforts sont remarquables dans la volonté politique des Etats membres de l'UEMOA de favoriser l'éducation en général et celle des filles en particulier. Il a été noté dans les différents Etats, une insuffisance dans le taux de scolarisation des filles qui est persistante, et qui s'explique par les normes sociales en vigueur et la répartition des rôles de genre qui confine les filles au travail domestique. Lorsque les filles ont accès à l'éducation, d'autres types de facteurs jouent, d'une part, sur leur orientation limitant leurs chances au marché de l'emploi ; et d'autre part, sur leur carrière et les niveaux d'achèvement des cycles, il s'agit notamment les mariages précoces et ou forcés, les grossesses non désirées et la pauvreté.
32. Les difficultés identifiées à la mise en œuvre de pratiques inclusives et basées sur l'égalité de genre sont principalement d'ordre social, économique et institutionnel. En effet, en effet, en plus des besoins de financement de projet d'autonomisation des femmes, la volonté d'opérer une transformation en matière de genre doit s'enraciner sur des engagements concrets traduits dans la réalité par des transformations au sein de l'administration en faveur du leadership féminin.
33. Enfin, l'insuffisance de la prise en compte des conditions et des critères d'égalité et d'équité genre dans les processus de sélection, et financement et suivi de la mise en œuvre des projets peut apparaître comme un frein important au développement et à la croissance économique inclusive dans la sous-région de l'UEMOA.
34. L'analyse qui précède indique clairement que les défis majeurs en matière de promotion de genre dans la sous-région sont relatifs i) au statut juridique et légal des femmes et des filles, ii) à l'autonomisation économique des femmes et iii) à la promotion d'un environnement favorable au développement des opportunités et à la création d'emplois décents dans tous les secteurs prioritaires.

### 3.2.3. Alignement de la politique au plan stratégique Djoliba

35. Les orientations stratégiques définies par la Banque pour la période 2021-2025 constituent une réponse aux limites identifiées ci-dessus. Elles reposent sur cinq axes d'interventions et d'orientation stratégiques :

- **Le renforcement de l'intégration régionale**

36. Cet axe vise à encourager et appuyer les mouvements de bien et de personnes au sein de l'UEMOA à travers un processus de montage financier de projet et d'exécution basé sur l'inclusion, dont les principales cibles seront les institutions de développement et le secteur privé. La stratégie de la BOAD est orientée vers des financements de projets mutualisant et de digitalisation dans plusieurs secteurs ; ainsi que des projets de renforcement de cette digitalisation dans les secteurs des transports ferroviaires, aériens, maritimes et routiers. A cela, s'ajoute l'importance de veiller à préserver l'emploi. Dans cette optique de consolidation des dynamiques régionales, la Banque renforcera ses partenariats avec l'UEMOA, la CEDEAO et d'autres partenaires engagés dans ce domaine. Cela se fera à travers un renforcement de capacités en montage de projets intégrateurs. Une attention particulière sera portée sur la qualité des infrastructures physiques, la durabilité notamment face aux changements climatiques.

37. Enfin, en termes de sécurité, la BOAD jouera un rôle important permettant le développement de certaines zones conflictuelles, en collaboration avec le plan d'investissement public G5 du Sahel.

- **Le renforcement d'un climat favorable à l'emploi et à la production**

38. La BOAD assurera le développement d'infrastructures, prioritairement dans les secteurs de l'aménagement urbain, de l'énergie, du transport, de l'agriculture, de la santé, de l'éducation, de l'eau, de la communication et du tourisme. Ses interventions se feront à travers le financement des maillons manquants des chaînes de valeurs globales et régionales, particulièrement dans les domaines sus cités. D'autres domaines seront renforcés tels que la sécurité alimentaire, l'inclusion financière et la protection sociale des populations.

- **Le renforcement de la résilience face au changement climatique**

39. Les femmes et les filles sont particulièrement vulnérables aux effets des changements climatiques. Soixante-dix pour cent des femmes travaillent dans l'agriculture, où ces effets affectent de plus en plus leur vie quotidienne. Dans la sous-région de l'UEMOA, l'accès à une énergie abordable et fiable est faible. Plus les populations n'ont pas suffisamment accès à l'énergie, ce qui limite leurs perspectives économiques et leur qualité de vie. Comment le manque d'énergie affecte-t-il la vie des femmes et des filles et comment peut-on améliorer l'accès à l'énergie ? Aussi, l'économie est largement tributaire de l'agriculture, ce qui rend les populations très vulnérables à la dégradation de l'environnement et aux changements climatiques. Les femmes sont particulièrement touchées, car elles sont chargées de fournir la nourriture, l'eau et le combustible du foyer. Il est essentiel de gérer le stress hydrique croissant, d'adapter les pratiques agricoles et



de rendre les communautés plus résistantes et résilientes aux effets néfastes des changements climatiques.

40. Les changements climatiques affectent de nombreux aspects de la vie et sapent de plus en plus l'aptitude des femmes à fournir de la nourriture. Dans les villes en pleine expansion, les femmes des bidonvilles et des quartiers pauvres souffrent des inondations récurrentes en raison de la fréquence accrue des phénomènes météorologiques extrêmes ; ce qui accroît leur vulnérabilité.

41. Afin d'appuyer les Etats de la sous-région dans leur résilience aux changements climatiques, la BOAD a décidé de revoir à la hausse ses financements pour le climat pour soutenir les projets et les stratégies d'adaptation aux changements climatiques, notamment dans les domaines de l'accès à l'énergie, de l'agriculture résiliente aux changements climatiques, des infrastructures de base, de la promotion des entreprises vertes, de l'allègement des travaux ménagers, etc. Cela se fera par :

- La mobilisation de ressources concessionnelles auprès des Fonds Climat au profit des Etats ;
- La promotion de l'innovation financière pour accroître l'investissement privé en faveur du climat et verdir le secteur financier ;
- L'encouragement et l'accélération des investissements climatiques dans les énergies renouvelables, l'agriculture durable, l'efficacité énergétique et les villes vertes ;
- La création des services d'infrastructure, afin de réduire la charge que représente la collecte de nourriture, d'eau et de combustible ;
- Le soutien aux innovations agricoles pour améliorer la gestion de l'eau et des terres ;
- La priorisation des investissements dans des énergies abordables ; et
- L'investissement dans des programmes visant à offrir aux femmes des modes de cuisson propres, y compris les fourneaux

▪ **L'intégration du « climat » dans les financements de la Banque.**

42. La Banque devra veiller à respecter, d'une part, les mesures d'urgence établies dans le contexte de la pandémie et la guerre en Ukraine et d'autre part, les engagements en faveur de la résilience face au changement climatique. Dans le cadre de l'intégration du climat dans les financements de la BOAD, l'égalité de genre est une condition de l'efficacité du développement économique et social durable. Par conséquent, l'une des exigences est de placer l'individu au cœur des interventions, et de s'assurer en amont à travers des études spécifiques que son financement ainsi que ses interventions prennent en compte d'une manière équitable les femmes et les hommes.

43. Ainsi dans la déclinaison opérationnelle du plan stratégique Djoliba, le genre est pris en compte dans l'axe stratégique 3, notamment, le chantier N°2 Investir dans l'égalité des femmes et des hommes pour le développement des pays de l'UEMOA, avec pour objectif global d'assurer que la Banque contribue à l'équité entre les femmes et les hommes en Afrique de l'Ouest à travers de ses investissements. Ledit chantier est décliné en deux volets à savoir : i) le volet institutionnel qui vise à assurer la transformation interne de la Banque pour en faire une institution plus sensible genre ; et i) le volet opérationnel centré

autour du renforcement de l'intégration de la dimension genre dans les opérations de la Banque.

44. En matière d'inclusion de l'équité et de l'égalité de genre et inclusion sociale dans sa stratégie de subvention, la Banque retient que les projets subventionnés devront se fonder sur un diagnostic des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes. Ainsi, ils pourront efficacement favoriser l'inclusion sociale et financière des populations des zones d'intervention, avec pour avantage de : (i) garantir un meilleur accès aux infrastructures et aux services sociaux ainsi qu'à un système de redistribution équitable entre les femmes et les hommes pour réduire la pauvreté et (ii) promouvoir l'autonomisation économique en faveur des groupes vulnérables (femmes, jeunes, personnes vivant avec un handicap, etc.) et l'entreprenariat au profit de ces bénéficiaires.

## IV. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET MECANISME D'EFFICACITE

*La vision est l'art de voir les choses invisibles.  
Jonathan Swift, Ecrivain Essayiste (1667 - 1745)*

### 4.1 But et Objectifs de la politique

#### ® But

45. La politique de la BOAD en matière de genre a pour but de promouvoir l'égalité et l'équité entre femmes et hommes aux fins d'un développement humain et économique durable au sein de l'UEMOA.

#### ® Vision

46. La vision de la Banque en matière d'équité et d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes et des filles est de contribuer à faire des pays de l'UEMOA, un espace sous régional où les femmes, les filles, les hommes et les garçons participent et bénéficient de manière équitable à une croissance inclusive, aux opportunités de création de richesses et au contrôle des ressources productives et d'infrastructures et de services de soutien pour s'épanouir.

#### ® Objectifs

47. La politique de la BOAD en matière de genre a un double objectif de favoriser la prise en compte des questions de genre dans les opérations de la Banque et de soutenir l'action entreprise par les pays membres de la Banque pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, l'objectif global est de réduire les inégalités entre les sexes et donner aux femmes les moyens de participer activement à tous les niveaux de la vie socio-économique et politique, en relevant les défis transversaux liés à l'amélioration de l'autonomisation des femmes, l'amélioration de leur statut et leur participation active aux instances de décision.

48. Cet objectif global se décline en deux volets avec des objectifs secondaires ainsi qu'il suit :

49. **Sur le volet organisationnel**, il s'agit d'assurer la transformation interne de la Banque pour en faire une institution leader sur les questions de genre, notamment :

- Atteindre l'égalité femmes - hommes au sein du personnel de la BOAD en favorisant des processus de recrutement basés sur l'égalité, quel que soit les secteurs professionnels et le type de poste (non-discrimination horizontale et verticale) ;
- Créer un environnement favorable à l'épanouissement socio professionnel des femmes ;
- Renforcer les capacités du personnel en Genre ;
- Disposer d'un cadre de référence permettant l'application de la prise en compte du Genre au sein de la Banque ;
- Disposer d'une unité organisationnelle spécifique en charge des questions de Genre

50. **Sur le volet opérationnel**, il s'agit de renforcer l'intégration de la dimension genre dans les opérations de la Banque à travers :

- Contribuer à l'autonomisation des femmes par l'accès aux financements directs et indirects de la Banque et aux marchés ;
- Accélérer l'insertion professionnelle et de la création d'emplois pour les femmes par le renforcement des compétences ;
- Accompagner et soutenir les efforts de l'autonomisation des femmes dans les pays membres de l'UEMOA ;
- Contribuer à l'amélioration de l'accès des femmes aux services sociaux à travers le financement des projets dans le domaine des infrastructures ;
- Assurer l'effectivité de l'approche transversale du genre dans les processus de sélection, de suivi et de mesures d'impact des projets financés par la Banque ;
- Soutenir les efforts (projets et programmes) des Etats orientés vers l'égalité de genre et les efforts de réformes de lois et de politiques néfastes aux femmes et aux jeunes filles.

#### **Mise en place d'une unité en charge du Genre à la BOAD**

Le diagnostic genre de la Banque qui a permis l'élaboration des nouveaux documents sur le genre, notamment la politique genre exige de la BOAD, la mise en place d'une unité organisationnelle en charge du genre. Cette structure devra s'occuper du cadre d'orientation des actions à même de promouvoir l'égalité de genre aux plans institutionnel et opérationnel. La création de cette structure permettra de renforcer l'identité et l'engagement de la Banque en matière de genre. La structure pourrait s'intituler domaine Equité et Equité Genre et Autonomisation des Femmes (DGAF) ou Cellule Genre de la BOAD. Elle pourrait avoir pour tâches, entre autre : i) la promotion de l'égalité et l'équité genre à la Banque ; ii) la promotion des politiques, et stratégies en tenant compte des sexospécificité ; iii) la promotion de l'intégration du genre dans les programmes et dans les opérations de la Banque ; iv) la promotion de l'autonomisation des femmes ; v) l'appui à la mobilisation des fonds pour soutenir le mainstreaming du genre à la Banque ; vi) l'élaboration et le suivi des politiques en matière de genre ; vii) travailler à ce que les objectifs stratégiques se traduisent dans l'affectation des ressources, que le suivi et la gestion de la performance s'améliorent et que

l'obtention des résultats bénéficie d'une attention accrue ; viii) donner une orientation stratégique aux travaux de la Banque dans les domaines du genre et de l'autonomisation des femmes ; ix) le renforcement de la collaboration et les partenariats externes de développement et des alliances à l'échelle mondiale pour faire progresser les travaux sur le genre.

## 4.2. Principes directeurs de la politique

51. Afin de garantir l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes, grâce à la mise en place de mécanismes et d'approches basés sur d'équité et l'égalité des sexes dans la sous-région, le fonctionnement de la BOAD sera guidé par les principes directeurs suivants :
- **Optimisation des ressources pour l'intégration de la dimension du genre**
52. Conformément à son engagement pris dans sa déclaration de politique générale adoptée en 2020 en faveur de l'égalité des sexes, la Banque adoptera une stratégie visant à renforcer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans ses cinq grands domaines d'intervention en intégrant la dimension genre dans toutes ses opérations. Par ailleurs, la Banque réalisera les investissements nécessaires au déploiement de spécialistes de l'égalité des sexes, à la création de produits de connaissance sur l'égalité des sexes et au renforcement des capacités de son personnel pour garantir que les femmes, les hommes, les garçons et les filles bénéficient de manière égale des opérations financées par la Banque.
- **Intégration de l'analyse des sexospécificités à tous les programmes, projets et politiques de la Banque**
53. L'analyse des sexospécificités sera entreprise dans toutes les opérations de la Banque pour déterminer l'incidence que celles-ci peuvent avoir et aider à concevoir une politique, un programme ou un projet adéquat qui réponde aux besoins prioritaires des femmes et des hommes. Cela renforcera l'efficacité et la viabilité du développement.
- **Renforcement de l'autonomisation économique des femmes : un élément clé de développement durable**
54. Les femmes, en Afrique de l'Ouest, sont actives dans divers domaines de l'activité économique. En outre, elles sont souvent responsables au premier chef du bien-être de leurs familles. Cependant, en raison des barrières imposées par la loi et la coutume, les femmes ne peuvent guère accéder au crédit, à la terre et à l'outil de production. Ce qui les empêche de contribuer efficacement à l'économie. Les constats montrent que l'octroi de services de crédits aux femmes contribue à une amélioration de la productivité et à une division efficace du travail. Par ailleurs, comparées aux hommes, les femmes disposant de moyens économiques investissent plus dans l'éducation et la santé de leurs enfants. Des mesures seront donc prises pour soutenir les initiatives des pays membres visant les femmes entrepreneures et productrices des secteurs formel et informel de l'économie et

comportant des pratiques novatrices en matière d'autonomisation économique des femmes.

- **Alignement stratégique sur les ODD et les priorités des mécanismes des fonds climat**

55. L'engagement de la BOAD est aligné sur l'orientation internationale et sous régionales spécifiquement sur l'ODD 5 qui est consacré exclusivement à l'égalité femmes hommes et sur les aspirations de l'UA déclinées dans de l'Agenda 2063 (l'Afrique que nous voulons ([https://au.int/sites/default/files/documents/33126-doc-14\\_ten\\_year\\_implementation\\_french.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/33126-doc-14_ten_year_implementation_french.pdf)) qui visent entre autres à promouvoir des politiques et des programmes susceptibles d'améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans les 7 domaines que sont : la participation aux activités économiques, sociales et politiques, l'éducation et compétences, la formation, la science et TIC, la santé et la gouvernance. À cet effet, la Banque continuera à renforcer l'alignement de ses interventions sur les priorités internationales en matière de genre déclinées dans les ODD et aussi celles des pays membres et de ses partenaires techniques et financiers dans le cadre de la réalisation de ses interventions. La Banque continuera à investir dans la production de données et de connaissances sur le genre, spécifiques aux pays afin d'améliorer sa compréhension des contraintes liées au genre propres à chaque pays et d'aligner les interventions sur les priorités en matière de genre mises en évidence dans les plans de développement nationaux.

- **Renforcement des relations de coopération entre les femmes et les hommes**

56. Cibler les femmes sans prendre en compte leurs relations avec les hommes peut compromettre l'objectif de réduction des disparités entre les femmes et les hommes. Cela est un recentrage des interventions sur la reconnaissance de l'efficacité de l'approche de la masculinité alternative, née de l'échec des approches basées sur le féminisme radical. En effet, les femmes ne vivent pas de façon isolée et, en agissant comme si c'était le cas, les spécialistes du développement risquent de se détourner des hommes, réduisant ainsi les effets de leurs interventions. Toutes les initiatives de développement doivent donner tant aux femmes qu'aux hommes les moyens de modifier leurs relations réciproques, en tenant compte des besoins et des intérêts des deux genres et en s'assurant qu'ils tirent tous équitablement profit du développement.

- **La budgétisation sensible au genre**

57. Rendre performantes les interventions de la BOAD exige au préalable une analyse budgétaire adéquate sensible au genre, notamment une Budgétisation Sensible au Genre (BSG) qui est un instrument d'analyse qui prend en compte la différence entre les sexes dans l'élaboration des politiques publiques. L'égalité des sexes désignant l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Ce principe tire sa source de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), de l'ODD 5 (2015) qui vise à parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ; et du PEFA (2020) qui

est le guide sur le cadre d'évaluation de l'intégration du genre dans les finances publiques des États.

58. Cette budgétisation sensible au genre a pour vocation de corriger les inégalités femmes-hommes en vue de i) satisfaire des besoins pratiques des femmes à court terme par l'amélioration des conditions de vie dans les secteurs prioritaires de la BOAD et ii) de s'adresser les intérêts stratégiques à plus long terme comme la gestion du patrimoine, des changements législatifs favorables à l'égalité des droits et une meilleure participation aux décisions.

- **Transformation des rapports de pouvoir**

59. Les relations hommes-femmes sont conditionnées par des rapports de pouvoir intériorisés par toutes les sociétés. Ces rapports conditionnés par les croyances et les traditions patriarcales ne sont pas immuables. Le développement des pays par le recours à l'équité doit prendre en compte ces dynamiques.

60. Ce principe repose sur le fait de remettre en question ces relations de pouvoir et de les transformer en analysant les causes des inégalités, des déséquilibres et des discriminations pour tirer le plus grand bénéfice des rapports entre les femmes et les hommes.

- **Prise en compte des différences entre les groupes de femmes dans les interventions de la BOAD**

61. Les femmes font face globalement aux mêmes difficultés. Toutefois, d'autres facteurs tels que le statut social, l'appartenance sociale, le niveau économique, la race, et la religion peuvent contribuer à entretenir des différences internes entre les femmes dans une même société. Ainsi, des activités orientées vers les femmes, non différenciées peuvent servir la cause de certaines femmes et, dans le même temps, en léser d'autres. La conception de programmes et de projets doit tenir compte des différences internes qui existent au sein de la catégorie globale des femmes.

- **Interventions ciblées dans l'application de la stratégie d'intégration des questions de genre**

62. Le ciblage de projets en faveur des femmes (ou des hommes) et la prise en compte des questions de genre ne sont pas des stratégies incompatibles. Il s'agit d'un choix stratégique et opérationnel à faire, au regard de situations particulières. Des interventions ciblées seront sans doute nécessaires pour régler les désavantages et les obstacles que connaissent les femmes tenant à la façon dont s'entend le concept de genre dans certains contextes. Les projets pourraient donc être conçus pour remédier aux disparités ou pour cibler les difficultés qu'éprouvent notamment les femmes dans des domaines tels que la propriété foncière, l'accès au crédit ou les connaissances de base du droit. De même, certaines activités pourront être axées sur les besoins particuliers des hommes, notamment la sensibilisation au VIH/SIDA, la répartition du travail selon le genre et les responsabilités des hommes en matière de santé génésique.

- **Renforcement de la diversité professionnelle**

63. La diversité fait référence à la multitude des dimensions, des caractéristiques uniques et particulières qui caractérisent les individus et les sociétés. L'environnement de travail de la Banque étant celui de la sous-région Ouest Africaine, il est important de noter que la diversité professionnelle (femmes/hommes, religion, langue, jeune/vieux, origine pays, etc.) est un facteur à renforcer et à prendre en compte notamment lors des analyses.

- **Intersectionnalité**

64. Les analyses des différentes situations (internes comme externes) auxquelles font face la Banque doivent reposer sur un principe d'intersectionnalité. Celui-ci vise à prendre en compte le contexte historique, social et politique, d'un groupe ou d'un individu et vise à reconnaître le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents. Il permet de reconnaître l'expérience particulière d'un individu due à la confluence de plusieurs facteurs et d'y remédier, si besoin est. L'intersectionnalité permet d'éviter les pièges de l'incrémentalisme. Les besoins exprimés par certains groupes ou individus ne doivent pas être généralisés. Ce principe permet de garantir le caractère spécifique de chaque projet de développement.

### 4.3. Approche d'opérationnalisation

65. La Banque se présente comme une référence institutionnelle régionale dans l'amélioration des droits des Femmes. L'application efficace de cette politique en matière de genre repose une approche d'opérationnalisation basée sur :

- L'intégration de la problématique de l'égalité et l'équité genre dans les cadres macroéconomiques de la Banque, notamment les Plans Stratégiques et les Déclarations de politique générale de la Banque ;
- La mise en œuvre de l'approche basée sur les résultats pour les opérations ;
- La participation des organisations de la société civile ;
- Le soutien aux projets et programmes des pays membres dans le domaine de promotion de l'égalité et l'équité genre ;
- La mise en place d'unité organisationnelle dédiée et une implication forte de la haute direction ;
- Le renforcement des compétences techniques du personnel de la Banque dans le domaine du genre ;
- Le développement des synergies et de coopération avec les réseaux et institutions externes dans le financement et la promotion du genre ;
- La mise en place et le fonctionnement d'un réseau interne de correspondants genre au sein des unités opérationnelles, notamment à travers la désignation des Points focaux dans les Directions et ou domaines.

66. Cette approche permettra à la Banque d'appuyer les Etats à travers le financement et l'accompagnement des initiatives favorables à l'égalité et l'équité genre en prenant en compte les différences, les besoins et les ressources disponibles. Aussi, cette a pour

avantage d'encourager la transformation des relations de pouvoir. En cas d'obstacles ou de résistances, la Banque pourrait adopter des mesures et des stratégies inclusives et innovantes en fonction de la situation et du contexte pour optimiser ses résultats en matière de genre.

67. Par ailleurs, la Banque travaillera ainsi dans un environnement favorable au respect du droit à la dignité de toutes les personnes, sans discrimination et de violences basées sur le genre.
68. En outre, la création d'un réseau de points focaux genre, au sein des unités opérationnelles, a pour objectif d'assurer une véritable réflexion transversale dans tous les secteurs. Ces points focaux genre participeront aux temps de travail spécifique organisés par la structure en charge du genre afin d'assurer les missions qui leur sont dévolues. Les points focaux genre bénéficient de formations techniques sur le genre qui leur permettent de devenir des relais dans leur domaine de compétence. Ils/elles joueront à la fois un rôle de veille et de conseil afin de s'assurer que le genre est une dimension prise en compte de façon transversale dans les activités de leur structure respective. Une réunion annuelle de travail et d'échange de bonnes pratiques est organisée de manière statutaire par la structure en charge du genre de la BOAD.

#### 4.4 Exigences de la politique

69. La politique en faveur de l'égalité des sexes comporte trois exigences majeures à savoir :
  - i) la responsabilité de la BOAD, ii) les engagements des promoteurs (pays et institutions de mise en œuvre) et iii) les exigences au niveau des projets.
70. **La responsabilité de la BOAD :** Le BOAD est responsable de l'affectation des ressources financières, humaines et autres, nécessaires à la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité des sexes. Elle veille ainsi, à ce que les promoteurs des projets (pays et institutions financières) soient évalués en tenant compte de leur engagement et de leurs capacités à respecter les principes et les exigences de la politique en faveur de l'égalité des sexes. Aussi, la BOAD veille à ce que les accords de prêts et tout autre type de contrat avec elle imposent que les parties contractantes se conforment aux exigences de la politique en faveur de l'égalité des sexes. Par ailleurs, la Banque examine et surveille la mise en œuvre de la prise en compte des questions de genre au niveau des projets soumis et ou financés.
71. Sur le plan du rapportage, la BOAD exige que les rapports annuels de performance soumis par les entités accréditées sur les activités qu'elle finance englobent les progrès réalisés dans la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau des projets. A ce titre, la BOAD pourrait engager toutes les ressources nécessaires pour une vérification indépendante et des examens et évaluations de projets afin de documenter et publier les avantages et inconvénients des actions et des réalisations qui traitent de l'égalité des sexes, si cela est jugé nécessaire. La BOAD définit, dans la mesure du possible, des cibles spécifiques et des indicateurs de progrès alignés sur le cadre des ODD, en particulier l'ODD 5 et les cibles liées au genre des autres objectifs ; intègre des cibles et des indicateurs qualitatifs et quantitatifs conformément au cadre de gestion des



résultats et aux cadres de mesure des performances ; et exige que tous les projets qu'il finance rendent compte des progrès réalisés et des résultats obtenus par rapport à ces cadres.

72. La BOAD crée, documente, publie et conserve l'expérience acquise dans le cadre de ses actions et de ses investissements dans les projets afin de promouvoir l'apprentissage par la mise en œuvre des meilleures pratiques de ses partenaires en matière de genre. La BOAD pourrait organiser des formations et des actions de renforcement des capacités sur l'égalité des sexes ou fournit un soutien technique et matériel pour des ressources en matière de genre, à la demande de sa haute Direction.
73. Enfin, les griefs liés au genre qui pourraient survenir dans les projets et programmes pourront être traités par le mécanisme de gestion des plaintes mis en place par la Banque, ainsi que par les mécanismes de recours mis en place dans le cadre de l'implémentation des projets.
74. **Les engagements des pays** : les pays affectent les ressources financières, humaines et autres nécessaires, selon le cas, pour se conformer aux principes et aux exigences de la politique en faveur de l'égalité des sexes. Au niveau des projets, les promoteurs sont tenus de respecter les principes et exigences de la politique en faveur de l'égalité des sexes, d'appuyer la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau des projets. Les promoteurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les projets proposés et soumis au financement de la BOAD soient alignés sur les politiques et les priorités nationales en matière de genre.
75. **Les exigences au niveau des projets** : Lors de la préparation des projets, la BOAD attend des promoteurs qu'ils i) veillent à ce que les études, les demandes de financement soumises à la BOAD respectent les principes et exigences de la politique en faveur de l'égalité des sexes ; ii) soumettent, dans le cadre de la demande de financement, une évaluation de la prise en compte des questions de genre assortie d'un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau du projet ; et iii) intègrent une analyse du contexte et des facteurs socioculturels qui sous-tendent les inégalités entre les sexes et optimisent les contributions potentielles de femmes et d'hommes pour renforcer l'égalité des sexes.
76. Lors des phases de mise en œuvre et de suivi du projet, ainsi que de l'établissement de rapports i) la BOAD veille à ce que les promoteurs prennent toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau des projets, ; ii) la BOAD exige que, lors de la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau des projets, les promoteurs affinent, le cas échéant, les données de référence, les indicateurs et les cibles liés aux questions de genre ; et iii) la Banque exige que les promoteurs prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise à jour périodique des évaluations sur la prise en compte des questions de genre et lui informent en cas de changements majeurs dans la conception et l'exécution des projets, ou de toute autre circonstance pouvant affecter la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes. Enfin, les promoteurs informent également la Banque de toute modification dans le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au niveau du projet.

## 4.5. Responsabilités et mécanisme de suivi

77. La politique genre est placée sous la responsabilité fonctionnelle de la structure en charge des questions de genre de la BOAD et constitue un cadre d'orientation des actions à même de promouvoir l'égalité de genre – en interne comme en externe. Elle se fonde ainsi sur un objectif, des principes et une approche qui forge l'identité de la Banque. Son efficacité repose sur :

- L'adhésion et la participation de tout le personnel ;
- L'adhésion et l'accompagnement de la Haute Direction ;
- Le suivi quotidien par la structure en charge du genre de sa mise en œuvre et de sa cohérence interne dans les discours et les pratiques ;
- Le suivi par l'unité en charge du genre de son application par les parties prenantes ;
- La communication autour de la politique genre et ce, grâce à l'implication du département en charge de la communication (campagnes de communication, développement de matériel pédagogique, et d'outils de communication interne, etc.) ;
- L'implication du département en charge des ressources humaines pour le volet institutionnel de l'égalité genre.

## 4.6. Entrée en vigueur et révision

78. La présente politique en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes prendra effet dès leur adoption par le Conseil d'Administration de la Banque. La politique s'appliquera à la Banque et à toutes les activités, les opérations de financements en vigueur ou en futures. Elle restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou remplacée. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au niveau institutionnel et au niveau des projets étant une entreprise de longue haleine qui nécessite un engagement soutenu et une implication de tous les agents. La présente politique sera revue et mise à jour régulièrement en cas de nécessité exprimée par la structure en charge du genre ou par une demande de la haute Direction ou par avis du Conseil d'administration.

## V. CONCLUSION

- 79.** La présente politique décline la vision de la Banque en matière de genre et présente les questions de genre essentielles à considérer. Elle traduit l'importance de la participation des femmes et des hommes ainsi que de tous les groupes sociaux vulnérables en matière de développement. Aussi, elle met au cœur de l'intervention le dialogue politique avec les pays membres et la nécessité pour la Banque de recourir aux organisations de la société civile qui jouent un rôle de contre-pouvoir, de contrôle et de suivi des politiques publiques. Dans cette optique, elle rappelle ainsi l'importance de la collaboration et de la participation des parties prenantes. Elle marque l'engagement de la Banque dans l'intégration de la dimension genre, tant sur le plan institutionnel que sur le plan opérationnel.
- 80.** La politique genre constitue un cadre global permettant de mettre en orbite les priorités des femmes et des hommes, pour plus d'efficacité, d'efficience et de durabilité. Dans ce sens, elle présente l'intégration de la dimension de genre comme une stratégie clé pour adresser les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée et publique.
- 81.** Cette politique insiste également sur la nécessité de renforcer des capacités des hommes et des femmes et sur le besoin de mettre en place une Unité Genre au sein de la Banque, qui s'occupera de la prise en compte du genre.
- 82.** Par ailleurs, la politique genre constitue un cadre de référence rappelant les principes et la vision de la Banque sur la question du genre. La Banque poursuivra un développement sensible à l'intégration du genre en défendant et en promouvant l'idée que le Genre est une condition de développement durable.
- 83.** Enfin, ce document met l'accent sur l'application transversale de l'analyse genre, en tant que principe d'une part, et en tant qu'outil d'intégration du genre d'autre part. C'est à ce titre qu'elle est assortie d'une stratégie opérationnelle en matière de genre.

## GLOSSAIRE

### ACTIVITÉ PROCRÉATRICE

84. Ensemble de tâches liées à la procréation et au maintien de la vie des ressources humaines, ce qui comprend les tâches domestiques comme le maintien de la maison, de la famille et de la collectivité ; les activités telles que le ramassage du bois de chauffage ou l'alimentation de la maison en eau. Ces activités ne sont généralement pas rémunérées et ne sont pas, très souvent, prises en compte dans les chiffres et les revenus de l'emploi parce qu'elles sont considérées comme des activités non économiques.

### ANALYSE DES SEXOSPÉCIFICITÉS

85. Évaluation systématique des politiques et pratiques touchant les femmes et les hommes respectivement ainsi que les rapports sociaux et économiques existant entre eux. L'application d'un point de vue axé sur le genre à la question de développement qu'on traite exige une analyse de la division du travail selon le genre, l'identification des besoins et des priorités des femmes et des hommes, l'identification des chances et des obstacles qui existent dans la voie de la réalisation des objectifs de développement, ainsi que le choix d'une stratégie d'intervention appropriée.

### AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE OU WOMEN'S EMPOWERMENT EN ANGLAIS

86. Selon la Fondation Gates définit l'autonomisation des femmes comme le processus de transformation par lequel les femmes et les filles passent d'une situation où elles ont peu de pouvoir, de moyens d'expression et de choix à la maison comme dans l'économie, à une situation dans laquelle elles possèdent les compétences, les ressources et la possibilité d'accéder aux marchés et d'y rivaliser avec les hommes à armes égales ainsi que les moyens d'action pour contrôler les gains économiques et en bénéficier. Pour sa part, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies définit l'autonomisation des femmes comme le processus d'acquisition par les femmes du pouvoir de contrôler leur vie ainsi que de la capacité à faire des choix stratégiques. Dans ce contexte, l'éducation, la formation, la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'élargissement des choix, l'accès accru aux ressources et le contrôle sur celles-ci, de même que les actions visant à transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et les inégalités entre les hommes et les femmes sont des instruments importants donnant aux femmes et aux filles les moyens de réclamer leurs droits. Partant de ces définitions, la BOAD ajoute que l'autonomisation économique est un processus de prise de conscience et de développement de compétences par lequel des femmes acquièrent une capacité d'agir de façon autonome, à la fois individuellement et collectivement, et peuvent donc s'émanciper du pouvoir et de l'influence qu'exercent les hommes sur elle.

### BESOIN DES FEMMES ET DES HOMMES

- 87.** Besoin tenant à la situation relative des femmes (et des hommes) par rapport à la division du travail selon le genre. Habituellement, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes besoins. Par exemple, il existe deux types de besoins pour les femmes : Besoins pratiques : ils renvoient à des nécessités immédiates perçues (nourriture, logement, revenu) et sont spécifiques à un contexte. Les projets visant à répondre à ses besoins comprennent des programmes d'octroi de crédit, de production de revenu d'appoint, de moulins à grains, de services de santé, d'adduction d'eau et d'assainissement. Ils font participer les femmes à titre de bénéficiaires et de participantes et influent sur leur condition. Besoins stratégiques : Besoins à long terme et qui mettent en cause la répartition du travail selon le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les projets qui répondent à ces besoins comprennent les droits juridiques, l'acquisition de compétences et la formation au leadership. Ils font participer les femmes à titre d'agents et ont une incidence sur la position des femmes par rapport aux hommes.

### **BUDGET SENSIBLE AU GENRE**

- 88.** Méthode d'établissement de budgets qui prend en compte la façon dont le budget d'une administration publique ou d'une organisation touche les femmes et les hommes, les filles et les garçons, des groupes de femmes et d'hommes et des groupes de filles et de garçons. Il ne s'agit pas d'un budget séparé ni de la recherche de ressources supplémentaires pour les femmes.

### **DÉVELOPPEMENT**

Processus par lequel les membres d'une société augmentent leurs capacités personnelles et institutionnelles de collecte et de gestion de ressources en vue d'améliorer la qualité de leur vie de façon durable et équitable.

### **DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE GENRE**

- 89.** Traitement différent selon le genre des personnes. Discrimination systématique et structurelle à l'égard des femmes en matière de répartition du revenu, d'accès aux ressources et de participation à la prise de décision. Deux types : la discrimination systémique, qui est l'enracinement de normes sociales, culturelles et physiques dans les processus et les pratiques d'une organisation. Elle se manifeste lorsqu'une organisation adopte des pratiques qui ont une incidence négative ou différenciée sur les femmes ou sur les hommes. Il y a discrimination structurelle lorsque le système de discrimination fondée sur le sexe d'une société est appliqué des institutions publiques ou sociales. Ce type de discrimination devient plus enraciné s'il est maintenu par des règlements administratifs et des lois, plutôt que simplement par la coutume et la tradition.

### **DIVERSITÉ**

- 90.** Caractère de ce qui est varié, divers. Appliqué à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine, de pays, de région, de quartier, patronyme, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes). Reconnaître la diversité de son personnel ou des populations destinataires des

projets permet de mieux appréhender leurs nécessités. Cela donne accès à un environnement plus équitable et entraîne, par conséquent, des résultats positifs.

### **DIVISION DU TRAVAIL SELON LE GENRE**

91. Système social global dans lequel les femmes et les hommes jouent des rôles séparés. Cette division n'est pas fondée sur les aptitudes, mais sur le genre des personnes. L'inégalité en matière de division du travail selon le sexe s'entend d'une situation où un genre porte le gros du fardeau du travail, et où la répartition des récompenses est inégale selon le genre.

### **DONNÉES DÉSAGRÉES SELON LE GENRE OU DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE**

92. Il s'agit de toutes informations sur les individus, associées spécifiquement à chaque sexe. Les statistiques différenciées se fondent sur les données ventilées par sexe et rendent compte de la condition des femmes et des hommes et des problèmes de politique générale correspondants. Les données ventilées par sexe désignent notamment des informations recueillies sur les hommes et les femmes et présentées séparément sous forme de tableau. Ces données permettent de mesurer les différences entre les femmes et les hommes sur différents plans sociaux et économiques et représentent un facteur déterminant des statistiques différenciées. Toutefois, les statistiques différenciées représentent davantage que des données ventilées par sexe. Disposer de données par sexe ne garantit pas, par exemple, que les concepts, les définitions et les méthodes utilisées dans la production des données sont tels qu'ils reflètent les rôles des hommes et des femmes dans la société, les relations ainsi que les inégalités entre eux.
93. Collecte de données et analyse des résultats selon le genre, c'est-à-dire des données sur le statut et les rôles socioéconomiques des différents groupes de femmes et d'hommes ou des données fondées sur les caractéristiques biologiques des femmes et des hommes.

### **ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ GENRE**

94. Concepts analytiques de développement humain durable et équitable qui renvoient respectivement, pour l'égalité à une inclusion et une répartition égale des opportunités entre les femmes et les hommes, et pour l'équité à une répartition juste, impartiale et équitable entre les femmes et les hommes. L'égalité se réfère à l'inclusion et à la similarité dans le traitement, étant donné qu'elle est acquise légalement ou constitutionnellement. L'égalité des sexes fait référence à la manière dont les attributs, les attentes et les normes sociales, comportementales et culturelles associés aux femmes ou aux hommes déterminent les relations entre les femmes et les hommes et les rapports de force qui en résultent (World Bank, 2011). Les Nations Unies définissent l'égalité des sexes comme « l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons » (United Nations).
95. L'équité, quant à elle, se rapporte au partage équitable des ressources, des opportunités et des avantages dans une structure ou une institution donnée ; L'équité genre est la répartition équitable des avantages et des récompenses entre les hommes et les femmes. L'égalité genre est la jouissance à part égale par les femmes et les hommes des biens, chances, ressources et récompenses tenus en considération dans la société. Pour réaliser

cette égalité, il faut modifier les pratiques institutionnelles et les relations sociales par lesquelles les disparités sont renforcées et alimentées

### **ENTREPRISE FÉMININE**

96. Une entreprise féminine est une initiative de création de valeur et de développement économique, soit portée par les femmes, soit détenue par plus de 50% par une/des femme.s ou où les femmes représentent au moins 30% dans l'effectif des employés, ou encore où les femmes représente plus de 50% des bénéficiaires.

### **ÉQUITÉ DU TRAITEMENT DES DEUX SEXES**

97. Selon l'Organisation internationale du travail, l'équité du traitement des deux sexes signifie que les hommes et les femmes doivent être traités d'une façon juste, selon leurs besoins respectifs. Un traitement équitable peut désigner notamment un traitement égal ou un traitement qui, quoique différent, est considéré comme équivalent du point de vue des droits, des avantages, des obligations et des chances. L'égalité des sexes énonce un but, tandis que le non-sexisme et l'équité du traitement des deux sexes sont des pratiques et des modes de pensée menant à la réalisation du but.

### **GENRE**

98. Le genre se définit sur le plan social et culturel. Il ne désigne pas une catégorie absolue ou universelle. La définition d'une catégorie de genre évolue plutôt au fil du temps et d'une culture à l'autre et elle ne peut être supposée a priori ; elle doit être recherchée. Chaque système culturel forge un ensemble de croyances et de pratiques pour les hommes et les femmes qui définissent les rapports entre eux. La définition du genre veut que la situation des hommes et des femmes soit analysée à la lumière des rapports qu'ils entretiennent et non isolément
99. En définitive, il s'agit d'une construction socio-culturelle qui définit les rôles et les statuts différenciés des femmes et des hommes dans une société donnée à une époque donnée. Ces rôles et statuts déterminent ou conditionnent l'accès des femmes et des hommes aux opportunités et aux ressources de développement. C'est aussi une construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes tandis que le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques, être né(e) homme ou femme, le genre décrit des fonctions sociales assimilées et inculquées culturellement. Le genre est ainsi le résultat des relations de pouvoir présentes dans une société et sa conception est alors dynamique et diffère selon l'évolution du temps, l'environnement, les circonstances particulières et les différences culturelles. Cette définition varie d'une société à l'autre, est associée à une époque et peut être changée.

### **INDICATEUR SENSIBLE AU GENRE**

100. Chiffre, fait ou perception visant à indiquer à quel degré et de quelle façon un programme ou un projet de développement réalise les objectifs fixés et enregistre des résultats au plan de l'équité en matière de genre.

### **INDICE D'INEGALITE DE GENRE**

**101.** Indicateur composite des inégalités entre les femmes et les hommes dans trois dimensions : santé procréative, autonomisation et marché du travail. Le calcul de l'indice d'inégalité de genre est expliqué dans la Note technique n°4 ([http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2022\\_technical\\_notes.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2022_technical_notes.pdf)). L'indice d'inégalité entre les sexes (IIG) reflète le désavantage lié au genre en trois dimensions (la santé reproductive, l'autonomisation et le marché du travail). Il montre la perte de potentiel du développement humain en raison de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Il va de 0 (niveau idéal où il n'y a pas d'inégalités entre les femmes et les hommes) à 1 (fort niveau d'inégalités dans le pays ; un sexe est fortement vulnérable et s'en sort aussi mal que possible dans toutes dimensions mesurées).

### **INDIFFÉRENCE AUX SEXOSPÉCIFICITÉS**

**102.** Inaptitude à reconnaître que les rôles et les responsabilités ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes et, par conséquent, inaptitude à se rendre compte que les politiques, les programmes et les projets peuvent ne pas avoir la même incidence sur les femmes et sur les hommes.

### **INEGALITES DE GENRE OU INEGALITES ENTRE LES SEXES**

**103.** Ensemble des disparités qui existent entre les femmes et les hommes dans les sphères sociale, économique et politique et du partage du pouvoir de décision à tous les niveaux sociaux ; avec des conséquences sur leur accès et contrôle des opportunités de développement.

### **INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE**

**104.** La démarche d'institutionnalisation du Genre ou Gender Mainstreaming (en anglais) consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes ». En outre, l'institutionnalisation du Genre implique la nécessité de conjuguer l'approche transversale qui fait du genre une préoccupation permanente dans la formulation des politiques, 4 des orientations stratégiques, réformes, programmes et budgets des organisations avec les actions ou mesures spécifiques temporaires pour réduire les écarts ou corriger les inégalités observées. Ces mesures temporaires visent à lutter contre les conséquences directes et indirectes des discriminations ou inégalités héritées du passé, ou créées par les lois ou les projets. On constate que ces inégalités sont généralement au détriment des femmes dans toutes les sociétés.



## **INTEGRATION DU GENRE**

- 105.** Ou encore transversalité du genre (en anglais gender mainstreaming) est un processus d'analyse, d'identification, de prise en compte et d'intégration des besoins et intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, programmes et actions de développement afin que chaque décision soit précédée d'une analyse sur son impact respectif sur les femmes et les hommes.

## **INTERSECTIONNALITÉ**

- 106.** Combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle. L'approche intersectionnelle tient compte du contexte historique, social et politique, et reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue en conséquence de l'intersection de tous les motifs pertinents. Elle permet de reconnaître l'expérience particulière de discrimination due à la confluence des motifs en cause et d'y remédier. Elle permet de reconnaître la complexité de la façon dont les personnes ressentent la discrimination, de tenir compte du fait que l'expérience de discrimination peut avoir un caractère unique et de prendre en considération le contexte social et historique du groupe. L'approche intersectionnelle met l'accent sur la façon dont la société traite la personne en conséquence de la confluence des motifs et n'exige pas d'elle qu'elle se moule dans un compartiment ou une catégorie rigide. Elle répond au fait que la discrimination a évolué et qu'elle a tendance à être moins ouverte et plus subtile, et à s'exprimer à de multiples niveaux, systémiques, environnementaux et institutionnels.

## **PLANIFICATION SENSIBLE AU GENRE**

- 107.** Planification tenant compte de l'incidence que les politiques et les programmes ont sur les femmes et sur les hommes. Il s'agit d'une formulation des stratégies spécifiques visant à donner des chances et des avantages égaux à la fois aux femmes et aux hommes.

## **POINT DE VUE SENSIBLE AUX SEXOSPÉCIFICITÉS**

- 108.** Perception des problèmes, des obstacles, des besoins et des intérêts et de leur importance relative du point de vue soit des femmes soit des hommes.

## **PRISE EN COMPTE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES**

- 109.** Processus d'identification, de prise en compte intégrale et d'intégration des besoins et des intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, les stratégies, les programmes et les activités administratives et financières. Cela comprend la reconnaissance et l'examen des relations de collaboration et de conflit qui existent entre les femmes et les hommes. L'analyse des sexospécificités est utilisée par les intervenants du domaine du développement pour cerner les opportunités et les obstacles pour chaque genre et pour déterminer si les politiques et les programmes mis en œuvre offrent des chances égales aux femmes et aux hommes. La prise en compte de la problématique hommes-femmes vise également à faire participer les femmes, dans la plus grande mesure possible, au processus de décision concernant le développement.

## **QUESTION DE GENRE**

**110.** Cas d'inégalité reconnu injuste. Le fait que le taux d'analphabétisme des femmes est plus élevé que celui des hommes est une question de genre qui devrait être prise en compte dans un projet exigeant des aptitudes de lecture et d'écriture. Autres exemples : les mutilations génitales féminines, la violence faite aux femmes, la discrimination à l'endroit des hommes dans les services de planning familial, etc.

### **RENFORCEMENT DE L'AUTONOMIE**

**111.** Prise en main de sa propre vie par des choix étendus. Le renforcement de l'autonomie englobe l'autonomie et la confiance en soi et est lié de façon intrinsèque à la connaissance et au choix. C'est une fonction de l'initiative personnelle que favorise l'évolution des institutions.

### **RÔLE SELON LE GENRE**

**112.** Attribution social, plutôt que biologique, des rôles. Exemple : si l'éducation des enfants est classée comme un rôle réservé aux femmes, cela devient un rôle selon le genre, et non un rôle assumé par une personne de sexe féminin. L'éducation des enfants peut être assurée également par les hommes et par les femmes. Le rôle selon le genre s'oppose au rôle selon le sexe, qui ne peut pas être assumé indifféremment par les hommes et par les femmes.

### **SENSIBILISATION AUX QUESTIONS DE GENRE**

**113.** Reconnaissance des différences qui existent au niveau des intérêts, des besoins et des rôles des femmes et des hommes dans la société et de la façon dont cela donne lieu à des disparités au niveau du pouvoir, du statut et des privilèges. Aptitude à cerner les problèmes provoqués par l'inégalité et la discrimination fondées sur le genre.

### **SEXE**

**114.** Caractéristique biologique de l'homme et de la femme. Le sexe désigne les attributs biologiques qui caractérisent essentiellement (mais pas exclusivement) les hommes et les femmes selon leurs capacités ou potentialités de reproduction. Le sexe décrit les hommes et les femmes, renvoyant à une classification universelle et immuable

### **STÉRÉOTYPE LIÉS AU GENRE**

**115.** Opinion généralisée ou préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et aux rôles qu'ils jouent ou doivent jouer. Un stéréotype lié au genre devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité des femmes et des hommes de développer leurs compétences personnelles, d'exercer un métier et de prendre des décisions concernant leur vie.

### **TRAVAIL PRODUCTIF**

**116.** Travail lié à la production de biens et services destinés au marché.

## ANNEXE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

### Introduction

Le harcèlement sexuel est une forme de violence courante pouvant causer des préjudices psychologiques persistants. Les cibles sont aussi bien des femmes que des hommes. C'est dans cette optique que la BOAD s'est engagée à créer et à maintenir un environnement professionnel dans lequel tout travailleur soit exempt de harcèlement sexuel sur toute ses formes (intimidation, exploitation, abus. De ce fait, la BOAD cherche à créer une atmosphère de travail sain dans laquelle tout le monde doit être traité avec respect et dignité. La présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel répond à cette exigence et définit les actes, pratiques et comportements constituant des abus et/ou des agressions sexuelles pouvant se produire. La finalité de cette politique est de protéger les éventuelles victimes et de prévenir les situations désagréables qui risquent de décrédibiliser la BOAD qui se doit de rester une institution de financement du développement de référence.

Pour saisir la portée de la présente politique, il est important de souligner que tout acte de représailles, d'ingérence ou de toute autre forme de représailles, directes ou indirectes, de la part des employés contre un employé pour avoir soulevé des préoccupations couvertes par la présente politique constitue également une violation de cette politique.

### Objectifs

**Objectif général :** L'objectif de cette politique est de s'opposer fermement au harcèlement et aux abus sexuels sous quelque forme que ce soit et d'informer de la tolérance zéro à l'égard de toute conduite qui peut être interprétée comme du harcèlement sexuel ou de l'abus sexuel au sein de la BOAD.

**Objectifs spécifiques :** Les objectifs spécifiques de la politique sont de :

- Prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et les abus sexuels au sein de la BOAD ;
- Répondre rapidement et efficacement aux signalements de harcèlement et d'abus sexuels au sein de la BOAD.
- Administrer les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'une infraction est constatée comme le prévoit la présente politique.

### Définitions des termes clés

Cette section définit des termes en rapport avec le harcèlement sexuel en s'appuyant sur des exemples.

**Le harcèlement sexuel** est une interaction entre les personnes de sexe opposé ou du même sexe caractérisée par i) des avances sexuelles importunes et ii) des demandes de faveurs sexuelles non désirées. Le harcèlement sexuel peut être défini comme des avances sexuelles importunes et indésirables, les demandes de faveurs sexuelles et autre contact verbal ou physique de nature sexuelle qui crée un environnement hostile ou offensant. Il peut être vu également comme une forme de violence contre des femmes et des hommes, souvent accompagnée d'un traitement discriminatoire. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes. Il comprend à la fois les violences physiques et des formes plus subtiles de la violence telle que la contrainte – forcer une personne à faire quelque chose qu'elle ne

veut pas. Il peut prendre une forme à long terme de blagues sexuelles répétées, d'invitations constantes et indésirables à aller dans une rencontre, ou d'un flirt importun de nature sexuelle, ou d'un incident ponctuel (toucher ou caresser quelqu'un de façon inappropriée), ou même d'un abus sexuel ou viol. Le harcèlement sexuel se caractériserait aussi par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il pourrait s'agir aussi d'une conduite ou d'un comportement verbal ou physique de nature sexuelle d'un personnel visant i) la soumission à une conduite faite explicitement ou implicitement comme condition d'un emploi ou de la participation d'une personne à un programme ou une activité quelconque ou ii) l'utilisation de la soumission ou du rejet d'un tel comportement par un employé comme motif implicite pour influencer les décisions le concernant.

Comme conséquence, une telle conduite pourrait avoir pour effet d'entraver de façon significative le rendement professionnel d'un employé, ou de créer un environnement professionnel intimidant, hostile ou offensant.

Dans la catégorie du harcèlement sexuel, on pourrait retrouver l'**abus de pouvoir qui s'exprime** lorsqu'un supérieur profite de sa position dominante pour arracher des faveurs sexuelles en échange d'avantages liés au travail (augmentation de salaire, promotion, notes plus élevées, possibilité de formation, etc.). Pour déterminer s'il y a eu abus de pouvoir, il faut tenir compte des deux facteurs dominants suivants : i) le présumé harceleur a un pouvoir de supervision réel sur l'employé ; ii) le harceleur présumé exige des faveurs sexuelles en échange d'un avantage professionnel.

Le harcèlement sexuel met en place d'un environnement intimidant, hostile ou offensant. Dans ce cas, le comportement sexuel importun est suffisamment grave ou envahissant et pourrait modifier les conditions d'emploi ou de travail. Ces circonstances peuvent comprendre la fréquence de la conduite, sa gravité et le fait qu'elle soit menaçante ou humiliante. Parmi les autres définitions en rapport avec la situation de harcèlement sexuel, il y a :

- **Le plaignant** : Une personne qui fait une allégation de harcèlement sexuel et qui dépose une plainte en vertu de cette politique.
- **Le comité de lutte contre le harcèlement sexuel** : est un groupe de travail mis sur pied par l'Institut pour s'occuper des questions de harcèlement sexuel et enquêter sur les griefs.
- **Le personnel et les parties prenantes** : ce sont tous les employés directs et indirects de la BOAD.
- **L'intimé(e)** : Une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte.

### Exemples de harcèlement sexuel

Les exemples suivants illustrent une conduite ou un comportement qui, s'ils sont prouvés, pourraient être pris en considération en vertu de cette politique pour des cas de harcèlement sexuel à la BOAD :

- Avances non souhaitées et non sollicitées, et/ou propositions d'une relation sexuelle rejetées ;
- Avances sexuelles importunes, qu'il s'agisse d'attouchements physiques ou d'agressions sexuelles ;

- Gestes d'affection importuns et inappropriés ;
- Propositions de rendez-vous non désirées et persistantes ;
- Toucher inutilement et de façon inappropriée, comme tirer, pincer, étreindre ou broser contre le corps d'une personne ; saisir des parties du corps d'une personne, des baisers ;
- Attention excessive et non désirée sous forme de messages d'amour, d'appels téléphoniques, de cadeaux ;
- Épithètes sexuels, blagues, références écrites ou orales à des comportements sexuels, des commérages sur l'activité sexuelle d'une personne, ses carences ou ses prouesses, des insinuations sexuelles ;
- Des regards malvenus, des sifflements, du chahut, des hululements sur un individu, y compris les injures ;
- Transmettre du matériel pornographique sous forme imprimée ou électronique ou transmettre les messages écrits offensants de nature sexuelle (y compris les courriers et les SMS) ;
- Insultes, blagues ou anecdotes qui déprécient ou rabaissent la sexualité ou le sexe d'une personne ; gestes, expressions verbales ou commentaires de nature sexuelle importuns à caractère sexuel au sujet d'une activité sexuelle, du corps, des vêtements ou de l'expérience sexuelle de la personne ;
- L'agression sexuelle, qui est un acte sexuel non désiré commis sans l'autorisation, le consentement d'une partie, et/ou qui se produit sous la menace ou la coercition (tentative de viol, attentat à la pudeur, sexe anal forcé, copulation orale forcée, menace d'agression sexuelle, agression sexuelle avec un objet, agression sexuelle, attouchements forcés - attouchements ou baisers non désirés, etc.) etc.
- Suggestions selon lesquelles le fait de se soumettre à des avances sexuelles ou de les refuser entraînera une influence sur les décisions concernant des questions telles que l'emploi d'une personne, les affectations de travail, le statut, le salaire, les résultats annuels, les notes, etc. ;
- Discipliner ou congédier un subordonné qui met fin à une relation amoureuse ;
- Représailles de la part d'une personne en situation d'autorité en raison du refus de faveurs sexuelles.

### **Application et portée**

La présente politique s'applique à tous les membres de la BOAD ainsi qu'à tous les prestataires de services ayant un contrat en vigueur avec la BOAD. Il s'agit notamment des dirigeants et des employés de la BOAD et de toutes les personnes qui servent indirectement à titre de mandataires et qui sont sous le contrôle de la BOAD dans tous ses locaux, y compris les véhicules.

### **Comité de lutte contre le harcèlement sexuel (CLHaS) : composition et fonctionnement**

#### ***Composition***

- Le Président du comité
- Le secrétaire du comité
- Deux Représentants des étudiants
- Un Représentant de l'infirmerie
- Un Représentant de la direction des études
- Un Représentant du DAJ

Le comité sera composé de six (06) personnes nommées par la Haute Direction. Ils doivent

faire preuve de retenue et savoir conserver le caractère confidentiel des dossiers qui leur sont confiés. La parité homme-femme doit être respectée dans la composition du comité.

### ***Responsabilités et rôle du Comité de lutte contre le harcèlement sexuel***

Le comité s'occupera de la gestion des cas de harcèlement sexuel et des questions d'abus sexuel au sein de la BOAD. Dans ce cadre, le comité de lutte contre le harcèlement sexuel aura les responsabilités et rôle suivants :

- Gestion des plaintes : le traitement des plaintes relatives au harcèlement sexuel ;
- Information : Le comité planifie et gère les programmes de sensibilisation des agents de la BOAD sur le harcèlement sexuel, notamment la diffusion de la présente politique, des procédures de signalement et la protection des victimes et des dénonciateurs ;
- Documentation : Le comité est chargé de tenir secrètement les dossiers relatifs à la gestion des cas de harcèlement sexuel (rapports de harcèlement sexuel, dossiers d'enquêtes, résolutions volontaires et des mesures disciplinaires). Par ailleurs, le comité s'occupe de la gestion du registre des signalements de harcèlement sexuel et les mesures prises en réponse
- Rapportage : Le comité prépare et soumet un rapport annuel sur ses travaux à la Haute Direction. Aussi, le comité établit et soumet à la Haute Direction un rapport annuel de son fonctionnement ;
- Enquête : Le comité doit traiter les plaintes de harcèlement sexuel à travers des enquêtes conformément à la procédure de gestion des plaintes décrite dans la présente politique ;
- Sanctions et actions disciplinaires : Le comité définit, conçoit et soumet à la Haute Direction pour décision, les sanctions ou les mesures disciplinaires appropriées à appliquer aux personnes qui enfreignent la présente politique ;

### ***Leadership et fonctionnement***

Le président convoque les réunions ; enclenche les processus d'enquête et garantit de l'intégrité de toutes les procédures.

### ***Qualités***

Tous les membres du comité de lutte contre le harcèlement sexuel doivent jouir d'une grande crédibilité, d'une grande sensibilité aux questions d'égalité entre les sexes et d'une grande compétence technique pour traiter les procédures de règlement des cas.

### ***Durée du mandat***

Les membres du comité ont un mandat de deux (2) ans renouvelable une (01) fois maximum. Ce qui signifie qu'un membre de pourrait faire plus de 4 ans consécutives dans le comité.

### ***Examen de la politique***

La présente politique pourra être revue tous les cinq (5) ans de manière statutaire et en cas de demande expresse exprimée par la Haute Direction de la BOAD.

### **Droits des différentes parties**

#### ***Droits du/de la plaignant(e)***

Tout agent qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel en violation de la présente

politique est prié de dénoncer le cas et d'utiliser les procédures décrites dans la présente politique pour obtenir réparation. Le plaignant ne sera pas réprimandé, ne pourra pas faire l'objet de représailles ou de discrimination de quelque manière que ce soit parce qu'il a déposé une plainte de bonne foi.

### ***Droits de l'intimé(e)***

Une personne contre laquelle une plainte est déposée est présumée innocente de l'accusation jusqu'à ce que le comité ait conclu à sa culpabilité ou jusqu'à ce qu'il y ait eu un aveu de culpabilité de cette personne.

### ***Droit à la représentation***

Un(e) plaignant(e) et un(e) mis(e) en cause (intimé(e)) dans une affaire de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel ont le droit d'être représentés par une personne de son choix.

### ***Fausse déclarations***

Les personnes qui font des déclarations qui se révèlent intentionnellement fausses ou malveillantes, sans égard à la vérité, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

### **Procédures de plainte**

Les lignes directrices suivantes s'appliquent au traitement du harcèlement sexuel.

#### **Plaintes :**

#### ***Approche informelle de la lutte contre le harcèlement sexuel***

Lorsqu'un agent estime qu'il est victime de harcèlement sexuel, il peut tenter de régler l'affaire directement avec l'auteur présumé de l'infraction en l'avisant que son comportement de harcèlement sexuel n'est pas le bienvenu, et doit être arrêté ou ne doit plus se reproduire.

Un plaignant peut choisir de demander à une autre personne en qui il a confiance d'intervenir en son nom. La personne à qui l'on demande d'intervenir peut donner des conseils ou des avis aux parties concernées. Cela se fera sur une base strictement confidentielle et uniquement à la demande expresse du plaignant.

Un plaignant peut demander, par l'entremise du comité, qu'une tentative soit faite pour résoudre une question de harcèlement sexuel par la médiation. Si une telle demande est faite, le membre du comité qui reçoit la plainte doit déterminer si le défendeur est disposé à recourir à la médiation et, le cas échéant, un médiateur doit être choisi d'un commun accord par le plaignant et le défendeur. Le rôle du médiateur est de faciliter la discussion et de proposer des solutions palliatives. Le médiateur n'enquête pas sur la plainte. Le médiateur doit faire rapport de l'issue du processus au membre du comité qui reçoit la plainte de harcèlement sexuel. Si la question ne peut être résolue, le membre du comité doit conseiller au plaignant de déposer une plainte officielle devant le comité.

Si un.e plaignant.e choisit de ne pas recourir à l'approche informelle pour régler un différend en cas de harcèlement sexuel, cela ne doit pas être utilisé contre lui ou elle, au point d'affecter le bien-fondé de l'affaire lorsqu'une plainte formelle est déposée.

Dans les cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel considérés comme graves ou extrêmes, comme une tentative de viol, un viol, une agression sexuelle, une agression

sexuelle armée, une copulation anale non consensuelle et autres, le plaignant doit être avisé de porter plainte à la police et de déposer une plainte officielle devant le comité au lieu de recourir à la méthode informelle.

***Approche formelle : Lancement et réception des plaintes officielles.***

Un agent qui est ou a été victime de harcèlement sexuel ou n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête doit déposer une plainte officielle auprès du comité (CLHaS).

Le/la plaignant.e doit présenter son grief oralement à un membre ou aux membres du comité qui reçoit les plaintes officielles. Le.s membre.s du comité doit/doivent écouter la plainte et discuter de tous les points suivant les options avec le plaignant et expliquer le processus à dérouler dans la procédure formelle de règlement des cas. Le but de la discussion est d'informer le/la plaignant.e à ce stade. Le.s membre.s du comité ne doit/doivent pas dissuader le/la plaignant.e de déposer une plainte écrite.

Le plaignant dépose sa plainte par écrit au comité. Dans le cas d'un.e plaignant.e qui n'est pas en mesure d'écrire, le comité l'aide à rédiger la plainte. La plainte écrite doit être lue et expliquée dans la langue qu'il/elle comprend, après quoi il/elle signera ou appose l'empreinte de son pouce.

La déclaration écrite doit donner des détails sur le harcèlement allégué et, si possible, donner des détails sur les dates, les lieux et les noms de ceux qui sont liés aux incidents.

Le comité tient des audiences verbales avec le/la plaignant.e et le défendeur et/ou leurs représentants si ceux-ci sont désignés. Toutes les procédures sont enregistrées.

Le/la plaignant.e doit d'abord être entendu.e. L'intimé peut contre-interroger le/la plaignant.e devant le comité sans agressivité. Le défendeur peut alors être demandé à faire sa déclaration orale pour donner son point de vue sur l'état d'avancement de l'affaire. Aussi, le comité pourrait, en cas de besoin, recueillir les témoignages d'autres agents ou des témoins, et examiner les éléments de preuve. Toutefois, le comité peut mener ses propres enquêtes sur l'affaire, en dehors de l'examen des témoignages écrits et verbaux des parties.

A l'issue de cette procédure, et après un examen attentif des circonstances, des éléments de preuve présentés, des déclarations et de tous les autres renseignements pertinents dont le comité est saisi, le comité établit un rapport et une proposition de décision à la Haute Direction qui prend des sanctions ou des mesures appropriées à cet effet. Toute opinion dissidente parmi les membres du comité est consignée, avec indication des motifs de la dissidence.

Lorsqu'il est établi qu'un intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel, les sanctions appropriées s'appliquent.

***Autres considérations pertinentes pour les travaux du Comité.***

***Preuves***

Les éléments suivants peuvent être considérés comme éléments de preuve lors de l'audition d'une affaire de cas de harcèlement sexuel.

- Compte rendu écrit détaillé du plaignant et du défendeur ;
- Déclarations de témoins et déclarations des personnes avec lesquelles le plaignant aurait pu discuter de l'incident ou à qui il aurait pu demander conseil ;
- Tout autre document, audio, vidéo, e-mails, messages téléphoniques, etc. Des conseils



techniques d'experts peuvent être sollicités dans le cas du traitement du cas.

- Détermination d'un cas de harcèlement sexuel fondée sur la crédibilité du plaignant si elle est suffisamment détaillée et cohérente sur le plan interne.
- Preuves médicales, etc.

#### *Retrait d'une plainte déposée*

Un plaignant peut retirer une plainte déposée devant le comité en tout temps après le dépôt de la plainte et au cours de l'enquête. Dans ce cas, le plaignant indique par écrit les raisons du retrait de sa plainte et appose sa signature sur la déclaration.

#### *Refus du défendeur de répondre à l'avis de plainte déposée ou de participer à l'enquête*

Le comité peut aller de l'avant et enquêter sur une plainte même si un intimé refuse de répondre aux allégations ou de participer au processus d'enquête.

#### *Plaintes contre un membre du comité*

Si une plainte est déposée contre un membre du comité, ce dernier ne doit faire partie d'aucun des processus du comité, relatifs à l'enquête sur la plainte.

#### *Compte rendu des délibérations*

Le compte rendu des délibérations du comité sur un cas de harcèlement sexuel donne des détails sur l'enquête. Cela comprend un énoncé des allégations et des questions en litige, les positions des parties, un résumé de la preuve, les conclusions de fait et une décision du comité. Le procès-verbal contient également des propositions de sanctions et de mesures possibles en vue de guider la Haute Direction. D'autres recommandations faites aux parties concernant les mesures à prendre pour rétablir ou améliorer la relation entre les parties lorsqu'aucune déclaration de culpabilité n'est faite contre le défendeur peuvent être incluses. Le dossier peut servir de preuve dans le cadre d'autres procédures connexes, comme des plaintes ou des mesures disciplinaires subséquentes.

#### *Prise de décisions*

La procédure d'enquête est achevée aussi rapidement que possible et, dans la plupart des cas, dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables à compter de la date à laquelle la plainte formelle a été déposée.

#### *Sanctions*

Le comité suivi l'application des sanctions ou des mesures punitives appropriées formulées par la Haute Direction lorsqu'il est établi que l'intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel. Ces sanctions comprennent, sans toutefois s'y limiter, des excuses officielles, des congés non payés, des mises à pieds, des avertissements, des renvois et doivent être appliquées au cas par cas. Dans les cas de harcèlement graves et répétés, l'intimé doit être licencié.

#### *Interjection d'appel*

Si le/la plaignante ou le défendeur est lésé par le résultat de l'enquête et/ou des mesures prises, il ou elle a le droit d'interjeter appel auprès de l'autorité externe compétente.

#### *Non-représailles*

Au cours du processus d'enquête sur un cas de harcèlement sexuel, les représailles de l'une ou l'autre partie sont strictement surveillées par le comité. Toute personne qui fait l'objet de représailles telles que menaces, intimidations, ou mesures défavorables à l'emploi pour avoir signalé de bonne foi un cas de harcèlement sexuel, ou qui a aidé une personne à signaler un cas de harcèlement sexuel, ou qui a participé de quelque manière à une enquête ou au règlement d'un cas de harcèlement sexuel, peut signaler ces représailles en vertu des présentes procédures. Le signalement de représailles est traité comme un signalement de harcèlement sexuel et est soumis aux mêmes procédures.

#### *Confidentialité*

Le comité assure la confidentialité de toutes les questions qui lui sont soumises et des délibérations. Les parties à une enquête, y compris leurs représentants, doivent être avisées que le maintien de la confidentialité est essentiel pour protéger l'intégrité de l'enquête.

#### *Orientation vers des services de conseils ou d'autres services de soutien psycho-social.*

Dans les cas appropriés, le comité peut demander à l'une ou l'autre partie à l'affaire de demander conseil ou soutien à une institution ou à un personnel désigné. Le comité peut, à la demande d'une partie à l'affaire, renvoyer cette partie à l'institution ou au personnel compétent pour obtenir des conseils ou tout autre soutien psycho-social.

#### **Promotion d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel**

La promotion d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel passe par la diffusion d'informations sur la politique à l'attention de tout le personnel de la BOAD et par le développement des capacités des membres du comité de lutte contre le harcèlement sexuel.

#### *Diffusion d'informations sur la politique en matière de harcèlement sexuel*

Le présent document de politique sera publié et distribué à tous les membres de la BOAD. Dans la mesure du possible, il doit être résumé et placé à des endroits bien en vue, au sein des bâtiments. Il est également mis à la disposition du personnel nouvellement recruté.

#### *Développement des capacités*

Tous les membres du comité de lutte contre le harcèlement sexuel recevront une formation appropriée sur le harcèlement et les abus sexuels et sur la façon d'appliquer la présente politique et les procédures de traitement des cas afin de s'acquitter de leurs fonctions de façon efficace.

#### **Conclusion**

Par son caractère multiculturel et international, la BOAD, se doit d'être un leader dans ses domaines d'intervention pour répondre aux objectifs de développement durable de l'Afrique de l'Ouest. Il ne doit donc pas être en marge des débats de la société et des actions qui visent à créer un climat de travail sain pour l'ensemble de ses agents. C'est pourquoi il s'est doté de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel. La mise en œuvre de cette politique sera un gage supplémentaire de sa capacité d'adaptation aux exigences contemporaines.