DOCUMENT BUDGETAIRE SENSIBLE AU GENRE 2023

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Economie
et des Finances

Direction Générale du Budget
et des Finances

DOCUMENT BUDGETAIRE SENSIBLE AU GENRE (DBSG) 2023

REPUBLIQUE TOGOLAISE

DOCUMENT BUDGETAIRE SENSIBLE AU GENRE (DBSG) 2023

Table des matières

- LISTE DES TABLEAUX ---------- 5
- LISTE DES GRAPHIQUES ---------- 7
- INTRODUCTION ---------- 10
- A-PARTIE NATIONALE ---------- 12
- I-ACQUIS ET REALISATIONS EN MATIERE DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE ---------- 13

I.1. INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET REGIONAUX ---------- 13
I.2. CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE NATIONAL ---------- 13
I.3. CADRE INSTITUTIONNEL ET PROGRAMMATIQUE D'INTERVENTION, ET DE BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE ---------- 14
I.3.1 Cadre institutionnel et programmatique d'intervention ---------- 14
I.3.2. Cadres juridique, institutionnel et organisationnel de la budgétisation sensible au genre ---------- 15
I.4. POLITIQUES ET STRATEGIES DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE AU TOGO ---------- 15

- II-LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU NIVEAU NATIONAL, L'EXECUTION DU BUDGET 2022, LA BUDGETISATION DE LA LFI 2023 ET LES EFFECTIFS ---------- 19

II.1. METHODOLOGIE DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU TOGO ---------- 19
II.2. SOMMAIRE DE L'EXECUTION DE LA LFI 2022 A FIN JUIN DES MINISTERES PILOTES SOUS L'ANGLE DE L'EGALITE ET DE L'EQUITE DE GENRE ---------- 21
II.3. SOMMAIRE DU BUDGET 2023 DES MINISTERES ET INSTITUTIONS SOUS L'ANGLE DE L'EGALITE ET DE L'EQUITE DE GENRE ---------- 22
II.4. SOMMAIRES DES EFFECTIFS DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS SOUS L'ANGLE DE L'ÉGALITÉ ET DE L'ÉQUITÉ DE GENRE ---------- 25

- B-PARTIE SECTORIELLE ---------- 34
- III-LA BSG A LA COUR DES COMPTES ---------- 37

1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES ---------- 37
2- STRATEGIE ET PERSPECTIVES ---------- 38
3- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE ---------- 39
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DE LA CDC ---------- 40

- IV-LA BSG AU MINISTERE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES ---------- 42

1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXECUTION ET CONTRAINTES ---------- 42
2- STRATÉGIES ET PERSPECTIVES ---------- 44
3- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE ---------- 45
4- ANALYSE SEXO-DÉSAGRÉGÉE DES EFFECTIFS DU MDBJEJ ---------- 48

- V-LA BSG AU MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION….50

1- BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES ---------- 50
2- STRATÉGIES ET PERSPECTIVES ---------- 51
3- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE ---------- 51
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MJL ---------- 53

- VI- LA BSG AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE L'ARTISANAT ---------- 56

1- BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXÉCUTION ET CONTRAINTES ---------- 56
2- STRATÉGIES ET PERSPECTIVES ---------- 63
3- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE ---------- 63
4- ANALYSE SEXO-DÉSAGRÉGÉE DES EFFECTIFS DU MEPSTA ---------- 66

- VII-LA BSG AU MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE---------- 59

1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES---------- 59
2- STRATEGIES ET PERSPECTIVES ---------- 61
3- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE---------- 62
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MESR ---------- 64

- VIII- LA BSG AU MINISTERE DE LA SANTE, DE L'HYGIENE PUBLIQUE ET DE L'ACCES UNIVERSEL AUX SOINS ---------- 66

1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXECUTION ET CONTRAINTES ---------- 66
2- STRATEGIES ET PERSPECTIVES ---------- 69
3- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE---------- 69
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MSHPAUS---------- 72

- VI-LA BSG AU MINISTERE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION---------- 75

1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXECUTION ET CONTRAINTES ---------- 75
2- STRATEGIES ET PERSPECTIVES ---------- 81
3- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE---------- 82
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MASPFA---------- 84

- VII-LA BSG AU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL ---------- 86

1- BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXÉCUTION ET CONTRAINTES---------- 86
2- STRATÉGIES ET PERSPECTIVES ---------- 90
3- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE---------- 91
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MAEDR ---------- 94

- VIII- LA BSG AU MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS---------- 96

1- BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS, EXÉCUTION ET CONTRAINTES ---------- 96
2- STRATÉGIES ET PERSPECTIVES ---------- 98
3- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE---------- 98
4- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MTP ---------- 99

- CONCLUSION ----------101
- EQUIPE DE REDACTION----------146

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Exécution du budget sensible au genre à fin juin 2022 des ministères pilotes 22
Tableau 2 : Budget 2023 sensible à l'égalité et l'équité de genre 23
Tableau 3 : Budget sensible au genre 2022-2023 24
Tableau 4 : Effectifs globaux sexo-désagrégés des ministères et institutions sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre de 2021-2023 27
Tableau 5 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (CdC) 39
Tableau 6 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (CdC) 39
Tableau 7 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (CdC) 40
Tableau 8 : Quelques indicateurs des actions du ministère désagrégé par sexe en 2020 et 2021 43
Tableau 9 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MDBJEJ) 43
Tableau 10 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MDBJEJ) 43
Tableau 11 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MDBJEJ) 44
Tableau 12 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MDBJEJ) 45
Tableau 13 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MDBJEJ) 46
Tableau 14 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MDBJEJ) 46
Tableau 15 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MDBJEJ 47
Tableau 16 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MJL) 51
Tableau 17 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MJL) 52
Tableau 18 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MJL) 52
Tableau 19 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MJL 53
Tableau 20 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MEPSTA) 59
Tableau 21 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MEPSTA) 60
Tableau 22 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MEPSTA) 60
Tableau 23 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MEPSTA) 64
Tableau 24 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MEPSTA) 64
Tableau 25 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MEPSTA) 65
Tableau 26 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MEPSTA 66
Tableau 27 : Répartition du personnel des Universités publiques du Togo suivant le genre 61
Tableau 28 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MESR) 63

Tableau 29 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MESR) 63
Tableau 30 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MESR) 64
Tableau 31 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MESR 64
Tableau 32: Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MSHPAUS) 67
Tableau 33 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MSHPAUS) 69
Tableau 34 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MSHPAUS) 70
Tableau 35 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORE 0 ») (MSHPAUS) 70
Tableau 36 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MSHPAUS 72
Tableau 37 : Récapitulatif des activités genre du MASPFA de 2019-2021 76
Tableau 38 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MASPFA) 78
Tableau 39 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MASPFA) 79
Tableau 40 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MASPFA) 80
Tableau 41 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MASPFA) 82
Tableau 42 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MASPFA) 83
Tableau 43 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MASPFA) 83
Tableau 44 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MASPFA 83
Tableau 45 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MAEDR) 88
Tableau 46 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MAEDR) 88
Tableau 47 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MAEDR) 88
Tableau 48 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MAEDR) 91
Tableau 49 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MAEDR) 91
Tableau 50 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MAEDR) 92
Tableau 51 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MAEDR 93
Tableau 52 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MTP) 97
Tableau 53 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MTP) 97
Tableau 54 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MTP) 97
Tableau 55 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MTP) 98
Tableau 56 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MTP) 98

Tableau 57 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif Principal ou significatif (SCORE 0) (MTP) 99
Tableau 58 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MTP 99

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Responsabilisation des personnels féminins en 2023 32
Graphique 2 : Le taux brut de scolarisation entre les régions éducatives 58
Graphique 3: Probabilité d'accéder et d'achever les différents niveaux 61
Graphique 4 : Probabilité d'accéder et d'achever les différents niveaux 62
Graphique 5: Activités genre du MASPFA de 2019,2020 et 2021 76

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AN	:	Assemblé nationale
ANADEB	:	Agence nationale d'appui au développement à la base
ANVT	:	Agence nationale de volontariats au Togo
BP	:	Budget programme
BSG	:	Budgétisation sensible au genre
CARMMA	:	Campagne pour l'accélération de la réduction de la mortalité maternelle en Afrique
CdC	:	Cour des comptes
CEDEAO	:	Communauté économique des états d'Afrique de l'Ouest
CNDH	:	Commission nationale des droits de l'homme
CNEEG	:	Conseil national de l'équité et de l'égalité de genre
CNEJ	:	Coalition nationale pour l'emploi des jeunes
COGEP	:	Comité de gestion des établissements primaires
COGERES	:	Comité de gestion des ressources du secondaire
CPEEG	:	Comités préfectoraux de l'équité et de l'égalité de genre
DBSG	:	Document budgétaire sensible au genre
DGBF	:	Direction générale du budget et des finances
DGGPF	:	Direction générale du genre et de la promotion de la femme
DPPD	:	Document de programmation pluriannuelle des dépenses
FAIEJ	:	Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FMI	:	Fonds monétaire international
FSSB	:	Filets sociaux et services de base
INTOSAI	:	Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques

MAEDR	:	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement Rural
MASPFA	:	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation
MDBJEJ	:	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes
MEF	:	Ministère de l'économie et des finances
MEPSTA	:	Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat
MESR	:	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MGF	:	Mutilations génitales féminines
MIFA	:	Mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risque
MJL	:	Ministère de la justice et de la législation
MSHPAUS	:	Ministère de la santé, de l'hygiène publique et de l'accès universel aux soins
MTP	:	Ministère des travaux publics
OCDE	:	Organisation de coopération et de développement économique
ODD	:	Objectif de développement durable
PADAT	:	Projet d'appui au développement agricole du Togo
PAP	:	Projet annuel de performance
PBSG	:	Planification et budgétisation sensible au genre
PAEIJ-SP	:	Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs
PAFPE	:	Projet d'appui à la formation professionnelle et à l'emploi
PAIAJ	:	Projet d'appui aux investissements agricole des jeunes
PAREC	:	Projet d'appui à la réforme des collèges
PASA	:	Projet d'appui au secteur agricole
PNIASA	:	Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire
PND	:	Plan national de développement
PNEEG	:	Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre
PNG	:	Politique nationale genre
PNPER	:	Projet national de promotion de l'entreprenariat rural
POEJV	:	Projet d'opportunité d'emplois pour les jeunes vulnérables
PSE	:	Plan sectoriel de l'éducation
RESEN	:	Rapport sur l'état du système éducatif national
SNEEG	:	Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre
UEMOA	:	Union économique et monétaire ouest africaine

REPUBLIQUE TOGOLAISE

“ Le capital humain est le bien le plus cher de notre pays. Qu’il vous plaise chères mères, sœurs et épouses, de trouver en ces mots, la magnificence de votre bravoure, de votre abnégation et de vos sacrifices de tout temps.

Vous êtes le ciment de la nation togolaise. ”

Extrait du discours de SEM, Faure Essozimna GNASSINGBE
Président de la République

INTRODUCTION

Le gouvernement s'est engagé dans un processus de modernisation de la gouvernance publique, permettant d'obtenir des résultats plus probants et plus inclusifs. Au rang des efforts fournis pour atteindre ces résultats, « le Togo a modernisé ces dernières années plusieurs de ses textes de lois et pris plusieurs initiatives pour la promotion de l'égalité genre dans le pays. Ces avancées vont de l'adoption d'un nouveau code pénal plus égalitaire, d'un nouveau code foncier balayant l'ambivalence des textes coutumiers et modernes qui pénalisent les femmes, d'une stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement à la révision de la stratégie de lutte contre les violences basées sur le genre … »[1] (Hervé Akinocho, 2019). Cette volonté au plus haut niveau de l'Etat s'est progressivement matérialisée dans les faits à travers une planification sensible au genre, laquelle a induit un effet plus percutant grâce à la budgétisation des actions de l'Etat à travers la mise en exergue de la budgétisation sensible au genre.

Entamée et mise en œuvre courant 2022, la budgétisation sensible au genre se veut pérenne et traduit la vision pragmatique de **SEM Faure Essozimna GNASSINGBE**, Président de la République, d'accorder une place de choix au genre dans tout le processus du budget de l'Etat.

Pour l'exercice budgétaire 2023, le gouvernement a élargi le champ, des entités étatiques concernées par la planification et la budgétisation sensible au genre. Ainsi, en plus des six (06) ministères pilotes de l'année 2022[2], deux (02) ministères et une (01) institution sont ajoutés[3]. L'extension de ce processus répond davantage au besoin de la construction de l'identité sociale des femmes et des hommes, de la lutte contre les stéréotypes sexistes, de la protection de l'intégrité et de la dignité des femmes ainsi que leur autonomisation sur tous les plans. Aussi, « … le cadrage macro budgétaire a-t-il tenu compte dans le DPBEP 2023-2025[4] des dépenses prévues pour le genre. Cet effort d'allocation budgétaire au niveau macro budgétaire devra se poursuivre au niveau intersectoriel »[5].

L'élaboration du document budgétaire sensible au genre 2023, se poursuit dans un contexte de la maladie du Covid-19 aggravé par les tensions inflationnistes causées par le contexte international. Le but de l'élaboration du document reste toujours le souci de renforcer l'inclusivité des citoyennes et des citoyens pour un développement durable et équitable pour tous. Cette démarche permet de concrétiser la mise en œuvre de la Politique nationale pour l'équité et de l'égalité de genre (PNEEG) qui constitue un pilier important pour la réduction des inégalités prônée par le gouvernement dans le Plan national de développement (PND) 2018-2022 et la Feuille de route gouvernementale Togo 2020-2025.

Le présent document s'articule autour de deux grandes parties à savoir : partie nationale et partie sectorielle.

---

[1] L'égalité genre au Togo : Progrès et points sombres, par Hervé Akinocho, Synthèse de politique N°53, janvier 2019.

[2] Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes ; Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat (MEPSTA) ; Ministère de la santé, de l'hygiène publique et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS) ; Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA) ; Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR) et Ministère des travaux publics (MTP).

[3] Ministère de la justice et de la législation (MJL) ; Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et Cour des comptes (CdC).

[4] Le DPBEP est élaboré dans le but de renforcer la discipline macro budgétaire et constitue le document de base pour le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) et est le socle pour l'élaboration du budget 2023, cf. DPBEP 2023 -2025, page 9.

5 Lettre de cadrage budgétaire 2023, n°141/2022/PM/CAB du 19 juillet 2022, page 9.

REPUBLIQUE TOGOLAISE

SEM Faure Essozimna GNASSINGBE Président de la République Togolaise remettant symboliquement l'argent à une bénéficiaire lors du lancement du Programme NOVISSI en 2020

DBSG 2023

A - PARTIE NATIONALE

I- ACQUIS ET REALISATIONS EN MATIERE DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE

Les résultats obtenus en faveur de la promotion du genre sont observés à l'échelle internationale, régionale et nationale.

I.1. Instruments internationaux et régionaux

Aux plans international et régional, l'essentiel des instruments et mécanismes de promotion des droits humains et plus spécifiquement ceux des femmes et des filles ont été ratifiés par le Togo. Il s'agit, entre autres, de :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) qui a jeté les bases du principe d'égalité entre les êtres humains et la protection des femmes contre les pratiques néfastes ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des nations unies. Ce texte, ratifié en 1983 par le Togo, constitue l'instrument juridique le plus complet sur la protection des droits des femmes ;
- la Déclaration et le programme d'action de Beijing (1995) pour l'autonomisation des femmes ;
- les résolutions 1325 et suivantes du Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les femmes, la paix et la sécurité ;
- les résolutions 2250 et suivantes du CSNU sur les jeunes, la paix et la sécurité ;
- le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, principal instrument juridique de protection des droits des femmes et des filles, adopté à Maputo en juillet 2003 ;
- la Déclaration solennelle des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique de juillet 2004 ;
- l'Acte additionnel de 2015 pour l'égalité de droits entre les hommes et les femmes pour un développement durable dans l'espace CEDEAO ;
- le Protocole additionnel n°2 relatif aux politiques sectorielles de l'UEMOA du 08 décembre 2015 ;
- les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) : Convention 100 sur l'égalité des rémunérations, et la convention 183 sur la protection de la maternité sur le lieu de travail ;
- la décision n°05/2022/CM/UEMOA du 24 juin 2022 portant adoption du schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre dans les Etats membre de l'UEMOA.

I.2. Cadre législatif et règlementaire national

Pour assurer des droits égaux entre les hommes et les femmes et matérialiser les engagements supra nationaux, des réformes législatives et réglementaires ont été initiées :

- La Constitution de 1992 pose le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en ses articles 2 et 11 ;

- la loi n°2013-002 du 21 janvier 2013 portant statut général de la fonction publique ; la loi n° 2021-012 portant code du travail et le code de l'enfant de 2007 prônent l'égalité homme-femme et fille et garçon aussi bien dans l'accès à l'emploi, le traitement que dans les conditions de travail ;
- le Code des personnes et de la famille de 2014 consacre la capacité juridique de la femme sur le plan professionnel, l'égalité des époux dans la gestion du foyer conjugal et dans la contribution aux charges du ménage à proportion de leurs revenus ;
- le Code pénal modifié par la loi n°2015-010 du 24 novembre 2015 punit le viol, le harcèlement sexuel, les discriminations à l'égard des femmes, les violences faites aux femmes, les mutilations génitales féminines, l'inceste, la pédophilie ;
- le décret n°2008-094/PMRT du 13 juin 2008 portant création des cellules focales genre au sein des départements ministériels institutionnalise le genre dans les départements ministériels ;
- le Plan national de développement (PND) en son axe stratégique 3 entend consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion ;
- la feuille de route gouvernementale 2020-2025 en son axe 1 vise le renforcement de l'inclusion et l'harmonie sociale.

I.3. Cadre institutionnel et programmatique d'intervention, et de budgétisation sensible au genre

I.3.1 Cadre institutionnel et programmatique d'intervention

Le Togo a mis en place des mécanismes de coordination de l'équité et de l'égalité de genre, des structures de justice de proximité et des structures de prise en charge des violences basées sur le genre (VBG) pour la mise en œuvre de la politique nationale genre :

- la création de la Direction générale du genre et de la promotion de la femme au sein du ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation qui a pour mission de coordonner les actions menées en faveur du genre et de la promotion de la femme ;
- la mise en place de cadres de concertation et de collaboration entre acteurs du secteur du genre et de la promotion de la femme ;
- la création des Maisons de justice ayant pour objectif de lutter contre l'éloignement géographique, la pression psychologique des juridictions, les barrières financières, juridiques et judiciaires qui pèsent beaucoup plus sur les femmes ;
- la création des Maisons de la femme, des centres d'écoute, de conseils et de prise en charge des victimes des violences basées sur le genre dans toutes les régions et du one stop center pour la prise en charge holistiques des violences basées sur le genre ;
- le lancement d'un programme panafricain d'excellence en Afrique (PEFA) en faveur des jeunes filles ;
- la mise en œuvre du projet FSPI « Leadership, autonomisation économique des femmes et des filles, et lutte contre les violences basées sur le genre » et du projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo (PAFeRT) ;

- la mise en œuvre au niveau national, des programmes de renforcement du leadership politique féminin ; de l'excellence académique de la jeune fille togolaise ; de lutte contre les grossesses et mariages chez les adolescents en milieux scolaire et extrascolaire.

I.3.2. Cadres juridique, institutionnel et organisationnel de la budgétisation sensible au genre

La mise en œuvre de la BSG repose sur trois piliers principaux, à savoir :

- un cadre légal et une gouvernance adaptée pour assurer une légitimité ;
- une capacité statistique, technique et organisationnelle ;
- une formation, une sensibilisation et une diffusion/dissémination de la BSG et de ses outils aux acteurs de manière inclusive.

Aussi, dans la dynamique de la prise en compte du genre dans les politiques publiques et conformément aux orientations et engagements internationaux et nationaux, certains défis restent à relever dans le court ou moyen terme, en apportant des réponses à certaines questions comme :

- comment ancrer juridiquement la BSG de la meilleure façon possible ?
- comment la BSG peut-elle être ancrée sur le plan organisationnel ?
- quel rôle doivent jouer, désormais les cellules focales genre en ce qui concerne la prise en compte du genre, dans le cadre des reformes des finances publiques ?
- quels sont les changements nécessaires pour permettre aux cellules focales genre de jouer pleinement leur rôle ?

Les réponses à ces interrogations résideront dans la prise de textes portant cadres juridique, institutionnel et organisationnel requis.

I.4. Politiques et stratégies de l'équité et de l'égalité de genre au Togo

Au Togo**,** les femmes représentent 51,4% de la population**,** d'après le 4ème recensement général de 2010. L'histoire des questions de genre au Togo remonte aux années 1933 avec la révolte des femmes loméennes pour la libération des douawo et la suppression des taxes[6]; et aux années 1940-1950 avec l'avènement des « Nana Benz »**.** Cette terminologie est utilisée pour désigner des femmes d'affaires togolaises, actives dans les années 1960 à 1980 dans le commerce de pagnes en wax hollandais.

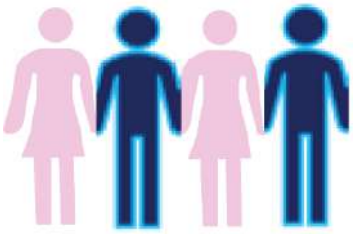
Les inégalités et disparités entre les hommes et les femmes, surtout en défaveur des femmes demeurent encore persistantes. Elles sont flagrantes dans tous les domaines de la vie (politique, économique, sociale et culturelle). Malgré les efforts déployés en vue de réduire ces disparités et en dépit des progrès enregistrés ces dernières années, plusieurs défis restent encore à relever.

En vue de relever ces défis, le Gouvernement a élaboré en 2011 la politique nationale de l'équité et de l'égalité de genre (PNEEG). Cette politique, qui constitue un cadre de référence et d'orientation pour tous les acteurs de développement, a pour vision de « faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ». Son but est de promouvoir à moyen et long termes, l'équité et l'égalité de genre, l'autonomisation des femmes

[6] D'Almeida-Ekué Silivi, les nouvelles éditions africaines du Togo, 1992

et des filles et leur participation effective à la prise de décision à tous les niveaux du processus de développement du Togo.

La PNEEG s'articule autour de cinq (5) orientations stratégiques. Il s'agit, notamment (i) du renforcement des capacités d'intervention du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG ; (ii) de la valorisation de la position et du potentiel de la jeune fille et de la femme dans la famille et dans la communauté ; (iii) de l'accroissement de la capacité productive des jeunes filles et des femmes et de leur niveau de revenu ; (iv) de l'amélioration de l'accès équitable des femmes et des hommes, des jeunes filles et des jeunes garçons aux services sociaux de base et (v) de la promotion de la participation équitable des femmes et des hommes, des filles et des garçons à la gestion du pouvoir, au respect du droit et à la suppression des violences sous toutes leurs formes. Ces orientations stratégiques sont de véritables stratégies opérationnelles en vue de lever les contraintes qui freinent la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre et limitent, en conséquence, la participation effective des femmes au processus de développement.



Dans le souci de mieux capitaliser la contribution des femmes dans la marche du pays vers l'émergence, il est apparu nécessaire d'actualiser la PNEEG 2011, en la mettant en cohérence avec les besoins émergents de la femme togolaise ainsi qu'avec les autres outils que sont le Plan National de Développement (PND 2018-2022), la feuille de route gouvernementale 2020-2025, l'Agenda 2030 des Nations Unies, les agendas femmes, jeunes, paix et sécurité du CSNU, l'agenda 2063 de l'Union Africaine, l'Agenda 2020 de la CEDEAO, la Stratégie Genre de l'UA 2018-2028, la Stratégie Genre de la CEDEAO et la Stratégie Genre de l'UEMOA 2018-2027. Cette politique encours d'actualisation sera assortie d'une stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG), fondé sur la nécessité d'institutionnaliser le genre dans toutes les institutions.

Il est important de rappeler qu'outre le ministère chargé de l'action sociale, la recherche de l'efficacité, de l'efficience, de la durabilité et de la cohérence de la mise en œuvre de la PNEEG, oblige l'implication de tous les autres acteurs (acteurs publics et privés, les Organisations de la société civile (OSC), les collectivités locales et les partenaires au développement).

Le principe de la parité homme-femme annoncé par le Président de la République et intégré au code électoral est d'une contribution significative à l'institutionnalisation du genre au Togo. Cela se traduit, entre autres, par l'amélioration de la représentation des femmes au sein de l'Assemblée nationale (18,68%), du Gouvernement (34,30%) et au sein de certains postes stratégiques (Premier ministère, Présidence de l'Assemblée nationale, Médiateur de la République, HCCRUN). Tout ceci a valu une distinction au Chef de l'Etat comme premier champion national « He For She »[7].

Par ailleurs, le dynamisme du Premier ministre, Mme Victoire Tomégah-Dogbé, et du Gouvernement pour maintenir cet élan vers l'égalité homme-femme se manifeste par la « … mise en place des stratégies et des réponses en faveur de l'autonomisation et du renforcement

[7] « He for She » est une approche de l'ONU FEMMES, depuis 2014. Le Togo adhère à cette initiative et la campagne au plan nationale a été officiellement lancée, le 23 juillet 2021

du leadership féminin » [8]. De plus, le programme d'excellence en faveur des jeunes filles en Afrique (PEFA), initié par le Chef de l' Etat et lancé par Madame le Premier ministre, le 08 mars 2020, se poursuit avec la concertation des parties prenantes pour une mise en œuvre synergique.

Au niveau des outils de gestion, l'on note une amélioration progressive. L'allocation budgétaire pour l'action « genre et équité » des programmes pilotage[9], qui était de 3 000 000 FCFA en 2021 pour les départements ministériels, est passée à 5 000 000 FCFA pour les ministères et institutions engagés dans le processus d'élaboration du DBSG.

En outre, le caractère transversal de la mise en œuvre de la PNEEG au niveau de tous les secteurs mérite d'être souligné. A titre d'exemples :

- les entrepreneurs jeunes et femmes ont saisi l'opportunité donnée par la réserve de 25% de marchés publics qui leur sont destinés et la font vivre au quotidien. Cette mesure vient renforcer tant d'autres dans le processus de l'autonomisation des femmes et de leur participation effective au développement du pays avec en ligne de mire, un taux de 28% de femmes propriétaires d'entreprises et 60% de femmes ayant accès au crédit en 2022.
- l'amélioration de la santé maternelle et infantile à travers la construction de six (6) centres de santé mère-enfant dans toutes les régions, l'augmentation du nombre d'accoucheuses auxiliaires d'Etat, la gratuité de la réparation des fistules obstétricales et du vaccin contre le cancer du col de l'utérus et de la césarienne (CARMA), ainsi que la prise en charge des femmes enceintes et du nouveau-né grâce au Programme national « WEZOU » adopté en novembre 2020.
- le secteur agricole continue de bénéficier des solutions innovantes pour soutenir les femmes dans la production, la transformation, le conditionnement et la commercialisation des produits agricoles. Aussi, 30% de la superficie de chaque Zone d'aménagement agricole planifiée (Zaap) leur sont réservés.
- l'éducation pour tous continue d'être une réalité au Togo avec le renforcement du programme de l'excellence académique des filles, la suppression des frais de scolarité au primaire, la réduction de ces frais (70%) pour les filles au secondaire dans les établissements publics.

Toutes ces mesures sont reconduites ou renforcées en 2023 avec un triple objectifs (i) augmenter les capacités d'accueil dans les établissements primaires et secondaires et les équiper en matériel didactique, (ii) promouvoir la mobilisation sociale pour la scolarisation des filles et l'égalité des sexes et sensibiliser sur l'importance et les avantages de l'éducation des filles et (iii) répondre au défi du faible accès, rétention et promotion des filles dans l'enseignement secondaire particulièrement.

[8] Discours de SE Mme le Premier ministre du 23 juillet 2021 au lancement de l'initiative ONU FEMMES au Togo

[9] Ressources mises à disposition des cellules focales genre afin de les soutenir dans la mise en œuvre des activités opérationnelles dans le ministère ou dans l'institution

« La population ne devrait pas avoir à choisir entre la mort par la covid 19 ou par la faim. D'autres dirigeants africains pourraient également utiliser des systèmes similaires de transfert monétaire par téléphone portable ». Ces propos issus de la Tribune de Son Excellence Monsieur Faure Essozimna GNASSINGBE, Président de la République Togolaise, traduit toute la politique budgétaire utilisé pour répondre aux aspirations des populations. Parlant du programme NOVISSI, le Chef de l'Etat et le gouvernement sont toujours au plus près des préoccupations de la population surtout celle vivant dans la précarité.

En effet, dans le cadre de la riposte à la Covid 19, l'Etat togolais a mis en place en avril 2020 un programme de revenu universel de solidarité « Novissi » en même temps que la mise en place de l'état d'urgence sanitaire et l'instauration des mesures restrictives aux déplacements.

Novissi est un programme de transferts monétaires visant à soutenir tout citoyen togolais éligible ayant perdu son revenu en raison de l'adoption des mesures de riposte contre le Coronavirus. Le programme vise à fournir aux personnes et familles les plus vulnérables, des soutiens financiers mensuels, tout au long de l'état d'urgence.

Les bénéficiaires qui sont principalement les travailleurs du secteur informel reçoivent un soutien financier de 12 250 F CFA (soit 35% du SMIG) par mois pour les femmes et de 10 500 F CFA (soit 30% du SMIG) par mois pour les hommes, versé directement sur le porte-monnaie électronique des bénéficiaires jusqu'à la levée des mesures restrictives. Premières concernées, les femmes ont pu donc toucher une allocation supérieure à celle des hommes.

D'avril 2020 à mars 2021, sur un nombre total de 1 632 942 personnes enregistrées, 819 972 ont bénéficié réellement de l'appui de Novissi dont 516 573 femmes soit 63% de femmes bénéficiaires. Le montant total distribué sur la période est de 13 308 224 040 FCFA, financé par le « Fonds de riposte et de solidarité au COVID-19 », abondé par l'Etat togolais, par des partenaires au développement du pays et par des dons privés (nationaux et étrangers).

Le succès de cette opération qui a connu un retentissement au niveau international a été mis en œuvre par un département piloté par une femme, Madame Cina LAWSON, Ministre des Postes, de l'Économie Numérique et des Innovations Technologiques.

Il est une évidence que cette opération a été un succès et son impact sur la qualité de vie des bénéficiaires a été confirmé par les concernées. Aussi, dans le cadre de la riposte post covid auquel vient s'ajouter l'impérieuse nécessité de lutte contre la vie chère, une phase additionnelle de NOVISSI a-t-elle été décidée par le gouvernement et lancée le 03 septembre 2022 par Madame le Premier Ministre Victoire TOMEGAH-DOGBE. Cet appui circonstanciel de l'exécutif pour accompagner les ménages coutera dix-neuf milliards (19 000 000 000) de francs CFA et touchera 1 090 villages.

Cette phase additionnelle vise à accroitre le revenu et la consommation des ménages ciblés d'une part, et d'autre part à appuyer leur reprise économique post covid-19. Avec une cible de 125 000 ménages de 1 090 villages en milieu rural du pays et de 45 quartiers du grand Lomé, le gouvernement espère verser six (06) tranches de quinze mille (15 000) francs CFA à chaque ménage de septembre 2022 à juin 2023 soit un total de quatre-vingt-dix mille (90 000) francs

CFA par ménage à travers les opérations de transfert d'argent de Flooz et de T-Money. En outre, 15 000 ménages parmi les 125 000 percevront à titre de subvention, un transfert de 100 000 FCFA chacun pour améliorer et renforcer leur inclusion économique.

Il faut dire donc que la prise en compte du genre n'a pas été occultée. L'Etat togolais a mis en place une coordination nationale de gestion de la riposte à la COVID 19 (CNGRC) et une force mixte anti pandémique (police, gendarmerie et militaire), lesquelles institutions sont composées de femmes et d'hommes. Il faut également noter que l'Institut national d'hygiène qui a eu une part active dans le contrôle épidémiologique, est dirigé par une femme. Par ailleurs, huit (08) centres de riposte à la Covid-19 ont été rénovés.

Une meilleure mise en œuvre de la PNEEG passe par l'élaboration ou la révision des politiques publiques afin de les rendre plus sensibles au genre assorties de stratégies de mise en œuvre du genre dans les ministères.

II- LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU NIVEAU NATIONAL, L'EXECUTION DU BUDGET 2022, LA BUDGETISATION DE LA LFI 2023 ET LES EFFECTIFS

Cette partie s'articule autour de la méthodologie et cadre institutionnel de la budgétisation sensible au genre au Togo, du sommaire de l'exécution budget 2022 à fin juin sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre ainsi que de l'aperçu sur le budget 2023 des ministères sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre et les effectifs sexo-désagrégés des ministères.

II.1. Méthodologie de la budgétisation sensible au genre au Togo

La budgétisation sensible au genre intègre la dimension du genre dans le processus budgétaire. Cela signifie une évaluation des budgets basée sur la dimension du genre, en incorporant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses dans le but de promouvoir l'égalité de genre *(Conseil de l'Europe, 2005).*

L'approche BSG consiste concrètement dans un premier temps, en l'identification des liens à l'équité et l'égalité de genre déjà existants dans le budget afin de les analyser de manière plus approfondie. L'objectif n'est pas seulement d'augmenter la part des dépenses sensibles au genre dans les dépenses totales, mais ces dépenses doivent aussi réellement accroître l'équité et l'égalité de genre. Il ne s'agit pas simplement d'introduire des indicateurs de genre, mais de fixer des objectifs, des indicateurs cibles et des mesures sur la base d'analyses de genre qui contribuent de manière significative à cet objectif.

D'autre part, il s'agit de déterminer le potentiel des futures mesures de justice de genre. Il s'agit d'identifier les programmes dont l'analyse promet le plus grand potentiel. Ici aussi, le nombre de personnes directement touchées par un programme et la conformité avec la stratégie nationale en matière de genre peuvent constituer des aides à la décision. A cela s'ajoute, bien sûr, le volume budgétaire qui est mobilisé dans un programme.

I.1.1. Méthodologie de marquage

Le marquage est une analyse de l'existant qui se fait à travers des outils spécialement conçus à cet effet.

L’une des plus anciennes méthodologies de marquage est celle du Comité d’aide de l’organisation de coopération et de développement économique (CAD-OCDE).

C’est un outil destiné au recensement des activités d’aide visant l’égalité entre les femmes et les hommes. Les projets/programmes marqués « Objectif significatif » ou « Objectif principal » (valeurs ou scores 1 ou 2) sont comptabilisés par le CAD au titre de l’aide orientée vers l’égalité homme-femme. Le Togo a opté pour cette méthodologie en l’adaptant à ses réalités.

Ainsi, les dépenses du budget 2023 (programme/Actions/projet/activités) ont fait l’objet de marquage selon la méthodologie OCDE adaptée au contexte togolais, assortie d’une note ou un score (0, 1 ou 2) suivant la nature de l’objectif poursuivi par ces programmes/Actions/projets/activités :

- **L'égalité des sexes est l'objectif principal du programme/Action/projet/activité** et est fondamentale pour sa conception et les résultats attendus. Il n'aurait pas été entrepris sans cet objectif de genre. **Le score est 2.**
- **L'égalité des sexes est un objectif important ou significatif, mais n'est pas la raison principale** pour laquelle le programme/Action/projet/activité et l'égalité des sexes sont intégrés. **Le score est 1.**
- Le programme/Action/projet/activité a été examiné par rapport au marqueur de genre mais n'a pas été jugé cibler l'égalité des sexes. **Le score est zéro (0).**

Ainsi libellée, sont sensibles au genre les dépenses ayant un score 1 et celles ayant un score 2.

De nombreuses activités qui visent exclusivement l’équité et l'égalité de genre sont mises en œuvre. C’est dire donc, qu’à long terme, les dépenses rendues sensibles au genre dans les programmes clés des ministères sectoriels et dotations des institutions prendront la prépondérance en termes quantitatifs. Suivant la méthode OCDE adaptée, les critères de marquage appliqués diffèrent selon que l’on soit au niveau programme, action, projet ou activité. Cette différence tient au caractère contraignant ou flexible de la méthode OCDE adaptée. Cela permet d’envisager, à moyen et long termes, des réformes structurelles nécessaires dans les grands projets et programmes dans l’optique de réaliser de réels progrès en matière d'équité et d'égalité de genre.

Les critères suivants ont été appliqués pour l'exercice de marquage :

- **Au niveau du programme**

À ce niveau, les critères de l'OCDE ont été strictement respectés. Cela signifie que le marquage avec les scores 1 ou 2 doit être précédé d'analyse de genre, et il doit y avoir au moins un objectif explicite visant l'égalité de genre avec des indicateurs cibles, des indicateurs sexo-désagregés et des mesures qui visent de manière différenciée l’équité et l'égalité de genre et/ou l'autonomisation des femmes. En tout état de cause, il ne suffit pas que les femmes ou les filles soient des bénéficiaires. Il est également nécessaire, pour le score 1, que les domaines essentiels du programme soient couverts par des mesures liées au genre.

- **Au niveau de l'action et du projet**

À ces niveaux, les critères appliqués aux programmes s'appliquent avec un peu plus de souplesse en ce qui concerne le fait qu’une analyse de genre soit disponible ou non.

- **Au niveau de l'activité**

À ce niveau, les exigences ont été assouplies étant donné que les mesures visant directement l'égalité des sexes reçoivent un score de 2, même si les exigences en matière d'objectifs et d'indicateurs ne sont pas respectées à la lettre. Une extension de la méthodologie concerne les activités ayant un score de 1. Celui-ci est accordé lorsqu'une activité comporte des sous-activités qui mériteraient un score de 2 et qu'elles représentent au moins 25% du total des activités.

I.1.2. Lien explicite à l'égalité et l'équité de genre

Les programmes, actions, projets et activités qui ne répondent pas aux critères des scores 1 et 2 mais qui comportent néanmoins des références explicites à l'égalité et l'équité de genre sont également présentés. Ces références explicites peuvent être des objectifs de genre, des indicateurs d'objectifs ou des indicateurs ventilés par sexe. Il est toutefois important de souligner que cette catégorie n'est pas très homogène. Par exemple, elle peut contenir des projets qui atteignent presque le score de 1 et d'autres qui ne contiennent que quelques indicateurs sexo-désagrégés.

Une autre innovation du DBSG 2023 est la définition d'une mesure globale de la sensibilité au genre. Celle-ci est définie pour un programme ainsi que pour le budget global des ministères et institutions comme la somme des scores 1 et 2. Pour ces programmes, sont retenues uniquement les dépenses à scores 1 et 2. Le budget cumulé de ces dépenses à scores 1 et 2 est rapporté au budget total du ministère pour déduire la proportion du budget sensible au genre du ministère.

De même, le cumul des budgets sensibles au genre des ministères et institution a été rapporté au budget global de l'Etat.

Le budget 2023 a examiné systématiquement la sensibilité du budget en matière d'égalité et d'équité de genre dans tous les programmes des huit (8) ministères et la CdC.

II.2. Sommaire de l'exécution de la LFI 2022 à fin juin des ministères pilotes sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre

Le budget 2022 est le premier qui a examiné systématiquement la sensibilité du budget en matière d'égalité et d'équité de genre dans tous les programmes des six ministères pilotes. Progressivement, le périmètre des ministères, qui intègrent le processus, couvrira tout le champ du secteur public à long terme.

Au même titre que le budget des entités de l'administration centrale, la programmation ou la prévision du budget des dépenses genres passe par la définition d'une bonne situation d'exécution. Aussi, l'élaboration du DBSG 2023 est-elle bâtie sur la situation d'exécution du budget 2022 (Cf. Tableau 1).

<u>Tableau 1</u> : Exécution du budget sensible au genre à fin juin 2022 des ministères pilotes
(en milliers de FCFA)

SECTION	MINISTERES/ INSTITUTIONS	SCORE 2			SCORE 1			BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)		
		LFI	EXECUTION	TAUX	LFI	EXECUTION	TAUX	LFI	EXECUTION	TAUX
240	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ)	1 300	500	38,5%	557 905	104 860	18,8%	559 205	105 360	18,8%
510	Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat (MEPSTA)	35 552	14 963	42,1%	10 309 047	6 115 189	59,3%	10 344 599	6 130 152	59,3%
610	Ministère de la santé, de l'hygiène et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS)	7 732 485	2 687 759	34,8%	-	-	-	7 732 485	2 687 759	34,8%
740	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)	721 795	321 272	44,5%	66 000	42 000	63,6%	787 795	363 272	46,1%
810	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR)	3 007 240	519 526	17,3%	-	-	-	3 007 240	519 526	17,3%
830	Ministère des travaux publics (MTP)	13 006	3 584	27,4%	-	-	-	13 060	3 584	27,4
TOTAL		**11 511 432**	**3 547 604**	**30,8%**	**10 932 952**	**6 262 049**	**57,3%**	**22 444 384**	**9 809 653**	**43,7%**

<u>Sources</u> : DGBF, MDBJEJ, MEPSTA, MASPFA, MSHPAUS, MAEDR, MTP,

Le taux d'exécution moyen des dépenses sensibles au genre au 30 juin 2022 est de 43,7% soit 30,8% pour ce qui concerne les dépenses à score 2 et 57,3% pour les dépenses à score 1. Les ministères ont moyennement tous une exécution assez appréciable à mi-parcours de l'année 2022. Cependant, deux ministères ont un taux d'exécution relativement faible. Il s'agit du ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes avec un taux de 18,8% suivi du ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural avec 17,3 % de taux d'exécution de ses dépenses genre. Ces faibles taux d'exécution sont consécutifs à des difficultés de procédures d'exécution des dépenses.

II.3. Sommaire du budget 2023 des ministères et institutions sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre

Le budget 2023 a examiné intégralement la sensibilité du budget en matière d'égalité et d'équité de genre dans tous les programmes des ministères et institutions. Progressivement, l'élaboration du DBSG sera étendue à tous les ministères et institutions tel qu'il ressort de la lettre de cadrage du budget 2022 du Premier ministre.

Huit (8) ministères et la CdC disposent de trente et un (31) programmes et une dotation. Parmi ces programmes et dotation, vingt-deux (22) y compris les programmes pilotages et soutien et une dotation contiennent des dépenses liées au genre. Par ailleurs, dans le budget 2023, seul un programme est intégralement consacré au genre. Il s'agit du programme « Genre et promotion de la femme » du ministère chargé de l'action sociale.

Par ailleurs, de nombreuses actions concernent spécifiquement le genre mais ne sont pas ainsi explicitement dénommées. C'est l'exemple de l'action « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées » dans le programme 2 du ministère chargé de la santé. Il existe cependant, dans le programme pilotage et soutien de chacun de ces huit (8) ministères et de la CdC, une action dénommée « genre et équité ».

En termes de poids budgétaire, les dépenses sensibles au genre dans le budget 2023 pour les huit (8) ministères et la CdC couvrent à peu près un tiers (1/3) du budget. Les dépenses ne sont pas encore très sensibles au genre (voir Tableau 2) : (i) seuls 1,96% visent principalement l'égalité de genre ; (ii) les dépenses qui poursuivent des objectifs significatifs en matière d'égalité de genre sont de 6,58%. Au total donc, la part du budget des ministères et de la cour des comptes sensible au genre pour l'année 2023 est de 8,53%. Ces résultats constituent un début de prise en compte du genre, mais pas encore suffisant pour significativement impacter l'égalité de genre.

Le tableau 2 montre les résultats détaillés des huit (8) Ministères et une (1) institution.

<u>Tableau 2</u> : Budget 2023 sensible à l'égalité et l'équité de genre

SECTION	MINISTERES/INSTITUTIONS	LFI	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
		en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
170	Cour des Comptes (CdC)	2 587 784	4 410	0,17%	120	0,00%	4 530	0,18%
240	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ)	28 454 684	3 300	0,01%	10 248 772	36,05%	10 252 072	36,03%
420	Garde des sceaux, Ministère de la justice et de la législation (MJL)	6 911 891	4 685	0,07%	54 500	0,79%	59 185	0,86%
510	Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat (MEPSTA)	188 987 922	70 000	0,04%	13 534 488	7,16%	13 604 488	7,20%
540	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)	40 928 986	6 000	0,01%	329 222	0,80%	335 222	0,82%
610	Ministère de la santé, de l'hygiène et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS)	127 106 298	9 039 586	7,11%	1 045 965	0,82%	10 085 551	7,93%
740	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)	3 324 896	664 086	19,97%	-	0,00%	664 086	19,97%
810	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR)	41 021 710	585 806	1,43%	9 715 015	23,68%	10 300 821	25,11%
830	Ministère des travaux publics (MTP)	91 668 174	10 500	0,01%	-	0,00%	10 500	0,01%
TOTAL		**530 992 345**	**10 388 373**	**1,96%**	**34 928 082**	**6,58%**	**45 316 455**	**8,53%**

Sources : DGBF, MDBJEJ, MEPSTA, MASPFA, MSHPAUS, MAEDR, MTP

Les résultats de ce tableau ci-dessus montrent que le budget des ministères et institution n'est pas encore assez sensible au genre mais qu'il y a tout de même des références de genre prometteuses.

- ✓ Au niveau de ces huit ministères et de la CdC, quelques interventions **avec un objectif principal d'égalité et d'équité de genre (score de 2)** présentent des volumes budgétaires importants. Il s'agit essentiellement du programme « Genre et promotion de la femme » ; de l'action genre « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et des adolescents », ainsi que du projet « Sécurité alimentaire et renforcement de la résilience (ProSecAl) » du ministère chargé de l'agriculture. Le ministère chargé de l'action sociale présente la plus forte proportion de dépenses avec un score de 2. En général, il y a beaucoup d'activités visant principalement l'égalité et l'équité de genre.
- ✓ Il existe deux projets contenant peu d'activités **avec un objectif significatif d'égalité et d'équité de genre (score de 1).** Le premier est dans l'éducation de base, le « Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEEB) » qui dispose d'un volume budgétaire très élevé. Le deuxième est le « Projet d'appui aux investissements agricole des jeunes (PAIAJ) » du MDBJEJ.
- ✓ Concernant la troisième catégorie **(score 0, mais lien explicite à l'égalité et l'équité de genre)**, on compte un nombre important de projets qui font directement référence au genre, mais qui ne répondent pas encore aux critères permettant d'obtenir un score de 1. Ces projets sont majoritairement recensés dans les ministères tels que le MDBJEJ, le MEPSTA et le MAEDR.

A moyen terme, l'objectif pour tous les projets et actions des ministères, est de rendre les dépenses clés surtout les projets des ministères plus sensibles au genre afin qu'ils répondent aux critères pour un score de 1, puis de 2, tout en maintenant les acquis pour les projets ayant déjà le score 2.

Les données du tableau 3 confirment la tendance évolutive des dépenses genre de 2022 à 2023.

Tableau 3 : Budget sensible au genre 2022-2023

SECTION	MINISTERES PILOTES	BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
		2022	2023
240	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes	3,02%	36,03%
510	Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat	6,68%	7,20%
610	Ministère de la santé, de l'hygiène publique et de l'accès universel aux soins	8,29%	7,93%
740	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation	23,70%	19,97%
810	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural	1,85%	25,11%
830	Ministère des travaux publics	0,08%	0,01%

	TOTAL	**4,79%**	**8,53%**

Source : DGBF, MDBJEJ, MEPSTA, MSHPAUS, MASPFA, MAEDR, MTP

En 2022, la part moyenne des dépenses sensibles au genre est de 4,79% par rapport au budget global de l'État. En 2023, il y a, globalement pour chacun des ministères, un accroissement substantiel du budget alloué aux dépenses genre. Toutefois, un accroissement au-delà de cette moyenne est observé pour deux ministères particulièrement. Il s'agit du ministère chargé du développement à la base qui passe d'un taux de 3,02% en 2022 à 36,03% et du ministère chargé de l'agriculture qui passe de 1,85% en 2022 à 25,11% en 2023.

En ce qui concerne le ministère chargé du développement à la base, l'augmentation d'environ 33 points s'explique par le démarrage du projet de cohésion sociale des régions nord du Golfe de Guinée, financé par la BM (allocation 2023 : 9 830 417 000 FCFA) ; projet marqué du score1.

Pour le ministère chargé de l'agriculture, les évolutions importantes des dépenses sensibles au genre du 2022 à 2023 s'expliquent aussi par les nouveaux projets qui viennent s'ajouter à ceux de 2022 et qui ont été notés avec le score 1. Il s'agit principalement du Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest qui bénéficie de plus de 8,6 milliards en 2023 contre 4 milliards en 2022 et du projet Programme régional d'intégration des marchés agricoles (PRIMA) dont les ressources extérieures allouées sont de 840.000 000 FCFA.

II.4. Sommaires des effectifs des ministères et institutions sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs des ministères et institution est faite à partir d'un canevas proposé par le FMI en décembre 2020[10] adapté à l'organisation administrative du Togo. Cette adaptation a été effectuée par l'équipe d'experts nationaux genre et ceux des ministères et institution avec l'appui technique de la conseillère résidente du FMI. Elle présente les effectifs par fonction en distinguant le personnel responsabilisé du personnel non responsabilisé.,

Cette analyse révèle que l'effectif total du personnel des huit ministères et de la CdC en 2023, selon la projection faite sur la base des prévisions de personnel par le ministère en charge la fonction publique, est de 46 628 dont 24% de femmes et 76% d'hommes. Cet effectif qui est de 46 628 en 2023 représente environ 71,36 % des effectifs de la fonction publique. Par ailleurs, 29% du personnel responsabilisé en 2023 est constitué de femmes (Tableau 4 et graphique 1 ci-dessous).

[10] République Togolaise : Renforcer la budgétisation sensible au genre au Togo, Virginia Alonso Albarran, Laura Gores, Amina Bambara Billa, Clemens Mungenast et Hajar Ben Ameur, Rapport d'assistance technique, FMI, Mars 2021

<u>Tableau 4</u> : Effectifs globaux sexo-désagrégés des ministères et institutions sous l'angle de l'égalité et de l'équité de genre de 2021-2023

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F	%H	Total	H	F	% F	%H	Total	H	F	% F	%H
(170) Cour des Comptes (CdC)															
Total effectif responsabilisé	9	8	1	11%	89%	9	8	1	11%	89%	9	8	1	11%	89%
Total général	48	38	10	20,80%	79,20%	54	43	11	20,40%	79,60%	54	43	11	20,40%	79,60%
(240) Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ)															
Total effectif responsabilisé	41	31	10	24%	76%	39	30	9	23%	77%	40	30	10	25%	75%
Total général	77	53	24	31%	69%	72	52	20	28%	72%	73	52	21	29%	71%
(420) Ministère de la justice et de la législation (MJL)															
Total effectif responsabilisé	189	169	20	11%	89%	188	167	20	11%	89%	188	168	20	11%	89%
Total général	1 863	1 553	310	17%	83%	1 862	1 551	310	17%	83%	1 917	1 601	316	16%	84%
(510) Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat (MEPSTA)															
Total effectif responsabilisé	8 155	6 098	2 057	25,20%	74,80%	8 507	6 272	2 235	26,30%	73,70%	7 689	5 354	2335	30,40%	69,60%
Total général	39 262	32 025	7 237	18,40%	81,60%	39 004	31 814	7 190	18,40%	81,60%	34 852	27 487	7 365	21,10%	78,90%
(540) Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)															
Total effectif responsabilisé	50	37	13	26,00%	74,00%	50	37	13	26,00%	74,00%	51	37	14	27,45%	72,55%
Total général	183	137	46	25,14%	74,86%	182	135	47	25,82%	74,18%	183	135	48	26,20%	73,80%

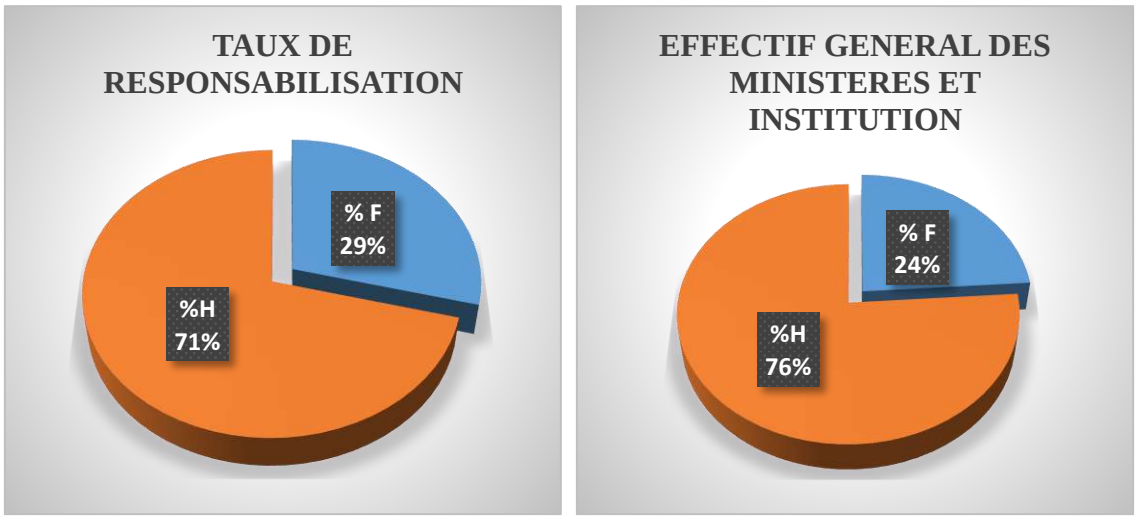
Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F	%H	Total	H	F	% F	%H	Total	H	F	% F	%H
(610) Ministère de la santé, de l'hygiène et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS)															
Total effectif responsabilisé	358	297	61	17%	83%	314	267	47	15%	85%	336	286	50	15%	85%
Total général	5 983	3 785	2 198	36,70%	63,30%	6 544	4 066	2 478	37,90%	62,10%	6 926	4 297	2 629	38%	62%
(740) Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)															
Total effectif responsabilisé	168	105	63	37,50%	62,50%	178	111	66	37%	63%	178	94	84	47%	53%
Total général	517	304	213	41%	59%	527	308	218	41%	58%	560	314	246	44%	56%
(810) Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR)															
Total effectif responsabilisé	240	215	25	10%	90%	240	216	24	10%	90%	240	216	24	10%	90%
Total général	1 643	1 237	406	25%	75%	1 887	1 408	479	25%	75%	1 868	1 401	467	25%	75%
(830) Ministère des travaux publics (MTP)															
Total effectif responsabilisé	34	30	4	11,80%	88,20%	35	31	4	11,40%	88,60%	35	31	4	11,40%	88,60%
Total général	196	155	41	20,90%	79,10%	195	154	41	21%	79%	195	154	41	21%	79%
TOTAL GENERAL RESPONSABILISE	**9 244**	**6 990**	**2254**	**24%**	**76%**	**9 560**	**7 139**	**2 419**	**25%**	**75%**	**8 766**	**6 224**	**2 542**	**29%**	**71%**
TOTAL GENERAL EFFECTIF	**49 772**	**39 287**	**10485**	**21%**	**79%**	**50 327**	**39 531**	**10 794**	**21%**	**79%**	**46 628**	**35 484**	**11 145**	**24%**	**76%**

Sources : DGBF, CdC, MDBJEJ, MJL, MEPSTA, MESR, MASPFA, MSHPAUS, MAEDR, MTP

Il ressort de l'analyse sexo-désagrégée des effectifs que sur le total des agents de ces ministères et institution en 2023, 24% du personnel est constitué de femmes, et 29% du personnel responsabilisé est constitué de femmes (cf. graphique 1).

Graphique 1 : Responsabilisation des personnels féminins en 2023

La responsabilisation des femmes en 2023 est projetée à minima au niveau de responsabilisation de 2022



Source : DGBF

En termes de concentration de personnel féminin, la parité est observée au niveau pilotage en ce sens que 4 des 8 ministères sont dirigés par des femmes : Ministre de l'action sociale de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA), Ministre des Travaux Publics (MTP) et le Ministre du développement à la base (MDBJEJ).

Le MSHPAUS et le MASPFA avec 44%, le (MEPSTA) avec 42%, le MDBJEJ avec 28% et le MESR avec 26% ont les plus fortes concentrations de personnel féminin.

En termes de responsabilisation des femmes, le MASPFA avec 46%, le MESR avec 26% et le MDBJEJ avec 23%, ont les plus forts taux de responsabilisation des femmes. Les 5 autres ministères (MSHPAUS, MAEDR, MTP, MEPSTA, MJL) et la CdC ont un taux de responsabilisation des femmes oscillant entre 5% et 19%.

Ces réalités pourraient difficilement s'inverser significativement dans le court terme au regard de la pyramide des personnels qui montre une base large constituée de personnel féminin (personnel d'appui et d'exécution généralement sans qualification). L'une des raisons est le manque de niveau scolaire adéquat pour occuper ces postes. Une des solutions à moyen terme serait de renforcer les efforts de motivation et d'accompagnement des jeunes filles au niveau de l'enseignement supérieur et dans les centres de formations professionnelles par une meilleure orientation vers certaines filières scientifiques ou des métiers jadis exclusivement réservés aux hommes (à l'exemple des bâtiments et travaux publics). De même, des actions de renforcement de capacité (leadership, projet de vie, confiance et estime de soi) pourraient être menées à l'endroit des jeunes filles mais aussi du personnel féminin de ces ministères afin de détecter des talents à tirer vers le haut.

REPUBLIQUE TOGOLAISE

« Nous poursuivons les réformes dans le secteur éducatif pour offrir un enseignement de qualité à la jeunesse togolaise, fille comme garçon, et la préparer à être pour notre pays une relève citoyenne compétente et performante »

Extrait du discours du président de la République Togolaise
SEM Faure Essozimna GNASSINGBE

DBSG 2023

B - PARTIE SECTORIELLE

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Visite de Madame le Premier Ministre Victoire Tomégah DOGBE dans les établissements à l'occasion de la rentrée scolaire 2022 – 2023 avec encouragement des écolières et des écoliers.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

COUR DES COMPTES

Secrétariat Général

III- LA BSG A LA COUR DES COMPTES

Créée par la Constitution de la IVème République togolaise, la Cour des comptes (CdC) est une institution supérieure de contrôle garante de la bonne gouvernance, de la transparence et de la responsabilisation afin de contribuer à assainir la gestion des deniers publics. Elle a pour mission essentielle de s'assurer du bon emploi des deniers publics et d'en informer les citoyens.

La réforme intervenue en 2021 a abouti à la loi organique n°2021-025 du 01 décembre 2021 portant organisation, attributions et fonctionnement de la Cour des comptes et des Cours régionales des comptes (CRC). Les nouvelles lois votées visent à se conformer aux normes communautaire et internationale en matière de contrôle des finances publiques. Ainsi, ces nouvelles lois prévoient l'extension des attributions de la Cour des comptes et des Cours régionales en y ajoutant l'évaluation des politiques publiques, l'émission d'avis sur les rapports annuels de performance, le contrôle des visas des contrôleurs financiers et le contrôle de la gestion des responsables de programmes. Entre autres, les nouveaux textes énoncent l'autonomie financière et de gestion de la Cour des comptes afin de respecter les normes de contrôle communautaire et internationale de l'UEMOA et de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques (INTOSAI). Conformément à l'article 68 alinéa 1 de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) togolaise : « Les ministres et les présidents des institutions constitutionnelles sont ordonnateurs principaux des crédits, des programmes et des budgets annexes de leur ministère ou de leur institution. Ils peuvent déléguer leur pouvoir d'ordonnateur dans les conditions définies à l'article 65 de la présente loi organique ».

La loi organique relative aux lois de finances (LOLF)[11] précise que la LDR est accompagnée de plusieurs documents parmi lesquels figure le rapport de la cour des comptes CdC sur l'exécution de la loi de finances et la déclaration générale de conformité entre les comptes des ordonnateurs et ceux des comptables publics (s'effectue à travers le rapprochement entre le CA et le compte de gestion (CDG)). Le cadre règlementaire de GFP précise le contenu du CGAF et des états financiers, qui sont produits à la CdC, à l'appui du projet de LDR.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : acquis et contraintes

❖ Acquis

Pour élaborer son Document budgétaire sensible au genre (DBSG), la Cour des comptes s'est inspirée de son plan stratégique de développement 2021-2025 et de la stratégie Genre et développement (GED) du Centre régional de formation des institutions supérieures de contrôle des finances publiques d'Afrique francophone subsaharienne (CREFIAF). La Cour a, à cette occasion, identifié ses forces qu'elle se doit de capitaliser pour réussir l'élaboration de son DBSG. Au nombre de ces forces, l'on note :

- la maîtrise des réformes des finances publiques et du budget programme par les acteurs de la cellule budget programme de la Cour ;
- la mise en place d'une commission chargée de la question genre par ordonnance n°003.20/CC/SG portant création et composition de la cellule focale genre à la CdC;
- l'existence, au sein de la CdC, d'acteurs désignés et reconnus comme personnes ressources du BP et de la BSG ;

[11] Cf. l'article 51 de la loi organique n°2014-013 du 27 juin 2014, relative aux lois de finances.

- le privilège accordé à la CdC d'être la première institution constitutionnelle appelée à élaborer le DBSG en 2023 ;
- l'existence d'une base de données des ressources humaines désagrégées par sexe ;
- la désignation, par ordonnance N°003.20/CC/SG du 15 décembre 2020, d'un point focal genre qui est une femme ;
- l'existence d'un espace de documentation ;
- l'existence d'un site web www.courdescomptes.tg .

❖ **Contraintes**

La BSG est une nouvelle approche pour l'administration publique en général. Malgré les forces susmentionnées, il subsiste des points d'amélioration liés notamment à l'organisation et au fonctionnement de la Cour. Ces points d'amélioration sont essentiellement :

- déséquilibre d'effectifs masculin et féminin au niveau des magistrats et des vérificateurs ;
- non réalisation des activités de sensibilisation et de formation du personnel sur les questions de genre ;
- plan de formation du personnel obsolète et n'intégrant pas la dimension genre ;
- non-validation du plan de travail de la cellule focale genre ;
- inexistence d'un manuel de procédures en matière d'audit genre ;
- insuffisance de formation en matière d'audit genre des magistrats et des vérificateurs ;
- absence d'activités de sensibilisation à l'attention des premiers responsables et des responsables des ressources humaines de la Cour des comptes ;
- non-réalisation d'audit utilisant le genre comme composante de vérification.

2- Stratégie et Perspectives

En réponse aux difficultés et aux ambitions affichées par les autorités, l'élaboration du présent DBSG permettra à la Cour des comptes de promouvoir l'égalité de genre grâce d'une part, aux objectifs stratégiques 2 et 7 de son plan stratégique de développement et d'autre part, aux activités en perspective telles que :

- exercer les contrôles en intégrant le développement durable, le genre et les thématiques émergentes (objectif stratégique 2) ;
- développer les ressources humaines intégrant le genre et le bien-être du personnel (objectif stratégique 7) ;
- faire un plaidoyer à l'attention des autorités du pays pour la prise en compte du genre dans la nomination des magistrats;
- organiser des activités de sensibilisation et information du public féminin des écoles de formation et du personnel de vérification ;
- élaborer une politique de formation du personnel intégrant la dimension genre ;
- faire un plaidoyer à l'endroit des partenaires au développement pour l'obtention d'appuis technique et financier afin de sensibiliser et former le personnel sur la question de genre ;
- élaborer une stratégie genre ;
- élaborer un manuel de procédure en matière d'audit genre ;
- former les vérificateurs à l'utilisation de ce manuel de procédure ;

– utiliser le genre comme critère de vérification pour la réalisation des audits.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Etant une institution constitutionnelle, la Cour des comptes n'est pas en budget programme. Ses crédits sont regroupés en dotation. Sa dotation regroupe un ensemble de crédits globalisés destinés à couvrir des dépenses spécifiques auxquelles ne peuvent être directement associés des objectifs de politique publique ou des critères de performance. Seules les activités découlant du Plan stratégique et du Plan de travail budgétaire annuel de la Cour des comptes, permettront donc de planifier et de budgétiser ses activités sensibles au genre et ce, en lien avec la PNEEG.

Tableau 5 *:* **Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (CdC)**

Activités	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
A 1. Faire le plaidoyer à l'attention des autorités du pays pour la prise en compte du genre dans la nomination des magistrats	420
A 2. Sensibiliser le personnel féminin de l'administration publique à s'intéresser au métier de vérificateur	725
A 3. Organiser des activités de sensibilisation et d'information du public féminin des écoles de formation sur le métier du personnel de vérification	1 175
A 5. Elaborer, éditer et vulgariser une stratégie genre de la Cour	2 000
A 6. Elaborer un document budgétaire sensible au genre (DBSG)	90
A 7. Elaborer, éditer et vulgariser un manuel de procédure en matière d'audit genre	-
A 8. Former les magistrats et les vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre	-
TOTAL	**4 410**

Sources : DGBF, SG de la Cour des comptes

En ce qui concerne les activités de score 2, l'exécution de l'activité relative à la formation des magistrats et des vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre n'est pas prévue pour 2023 ; mais plutôt pour les prochaines années. C'est pourquoi cette activité n'a pas de coût au titre de l'année 2023. Est également sans coût au titre de cette année 2023, l'activité qui consiste à élaborer, éditer et vulgariser un manuel de procédure en matière d'audit genre. Mais cette activité sera inscrite dans le Plan de travail budgétaire annuel (PTBA) 2023 de la Cour des comptes. L'exécution de cette activité à travers le PTBA, balisera le terrain pour la prise en compte de l'activité relative à la formation des magistrats et des vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre dans le DBSG 2024.

Tableau 6 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (CdC)

Activités	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
A 4. Elaborer un plan de formation du personnel intégrant la dimension genre	120
A 9. Intégrer, dans les programmes et plans de vérification de la Cour, la dimension genre	
TOTAL	**120**

Sources : DGBF, SG de la Cour des comptes

<u>Tableau 7</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (CdC)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Dépenses de la CdC pour 2023 (en milliers de FCFA)	**2 587 784**

Sources : DGBF, SG de la Cour des comptes

A l'issue de l'analyse du tableau de marquage, aucune activité n'a un score 0. Les activités de score 0 relatives au tableau 7 sont donc sans objet.

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs de la CdC

La Cour est dirigée par le Premier Président et est composée du :

- Siège, comprenant trois chambres dirigées par les présidents de chambres ;
- Parquet général dirigé par le Procureur général.

Elle dispose d'un secrétariat général dirigé par le Secrétaire général et comprend les services administratifs, techniques et le greffe.

L'institution est animée par un effectif de vingt-trois (23) magistrats, cinq (05) assistants de vérification, trois (03) greffiers et vingt-trois (23) agents administratifs. Par rapport à cet effectif général de la Cour, le nombre de femmes s'avère insuffisant. Les activités à exécuter dans le cadre de ce DBSG, permettront de corriger ce déficit en termes de ratio hommes/femmes.

Il est à noter qu'en 2021, sur neuf (09) postes de responsabilité dénombrés à la Cour des comptes seule la division relations publiques chargée des rapports avec le public ainsi qu'avec les institutions internationales et étrangères est dirigée par une femme. Ce qui représente 11% de femmes sur le total de postes de décision. Le constat est identique en ce qui concerne les années 2022 et 2023.

S'agissant de l'effectif général de la Cour des comptes, il est, en 2021, de quarante-huit (48) agents dont trente-huit (38) hommes et dix (10) femmes soit un taux de 21% de femmes. L'analyse du tableau des effectifs sexo-désagrégés du personnel de la Cour des comptes montre une légère baisse du pourcentage des femmes relativement à l'effectif total général pour les années 2022 et 2023. Ce pourcentage des femmes est de 20% en 2022 et 2023 contre 21% en 2021. L'effectif total général de la Cour a augmenté en 2022 car il est de cinquante-quatre (54) agents dont onze (11) femmes alors qu'il était de quarante-huit (48) agents dont neuf (09) femmes en 2021 (cf. annexe 2 - 170).

La création de la cellule focale genre et certaines activités du DBSG visent à sensibiliser le top management de la Cour des comptes et celui extérieur à la Cour à la prise en compte de la dimension genre dans les prochains recrutements du personnel administratif et dans la prochaine nomination des magistrats. Ces activités permettront d'atteindre l'égalité hommes et femmes au sein de la Cour à l'horizon 2030.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

IV- LA BSG AU MINISTERE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES

Le ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ) met en œuvre la politique de l'Etat en matière de promotion du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes.

A ce titre, il est chargé d'impulser la dynamique nécessaire pour promouvoir et soutenir le développement harmonieux des communautés à la base et de s'assurer de la prise en compte des préoccupations des communautés à la base dans les divers documents stratégiques : politiques, stratégies et plan de croissance pour la réduction de la pauvreté. Il élabore avec les ministères concernés, le plan de formation des jeunes. Il traite toutes les questions relatives à l'encadrement citoyen, civique et à l'emploi des jeunes, à leur insertion socio-économique, à leur participation à la prise de décisions, à leur intégration dans le processus de consolidation de paix, de sécurité, de développement et de construction nationale.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : acquis, exécution et contraintes

❖ **Acquis**

Les textes sur lesquels se fondent les interventions du ministère s'inscrivent dans les axes et effets de la Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre du Togo (SNEEG) notamment :

- la politique nationale de développement à la base (PNDB) met l'accent sur l'amélioration durable des conditions de vie des populations à la base, notamment de celles plus vulnérables que constituent les femmes et les jeunes ;
- l'arrêté interministériel n° 001/2013/MDBAJEJ/MATDCL portant application du décret n° 2012-005/PR du 29 février 2012 relatif aux comités de développement à la base (CDB) en son article 5 stipule que le bureau exécutif d'un comité de développement à la base est composé de sept (07) membres dont au moins trois (03) femmes, élus pour un mandat de trois (03) ans renouvelable une seule fois ;
- la lettre de cadrage budgétaire 2021 a permis l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le budget programme à travers une allocation de ressources pour les activités de genre dans le programme « pilotage et soutien aux services du MDBJEJ ».

Nous pouvons également noter un niveau appréciable de responsabilisation des femmes aux postes de décision qu'il convient de maintenir et renforcer tout de même. Car depuis sa création en 2008 à ce jour, le MDBJEJ a vu se succéder trois (03) femmes à sa tête. Et 2/3 des Directeurs Généraux des structures autonomes rattachées au ministère sont des femmes.

Par ailleurs, la prise en comptes des conclusions du rapport d'analyse de sensibilité genre du document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) du ministère produit en septembre 2018 a permis de disposer des données (résultats) suivantes, différenciées par sexe, permettant une analyse de la situation des hommes et des femmes résultant des initiatives d'inclusion sociale et économiques entreprises par le ministère entre 2021 et 2022.

Tableau 8 : Quelques indicateurs des actions du ministère désagrégé par sexe en 2020 et 2021

Indicateurs	2020			2021		
	Total	F	M	Total	F	M
Nombre de Volontaires nationaux mobilisés	8 861	4 760	4 101	8 886	4 773	4 113
Nombre de Jeunes formés en entrepreneuriat	12 745	1 299	11 446	14 351	4 437	9 914
Nombre de microentreprises créées par les jeunes formés	7 389	901	6 488	11 248	3 195	8 053
Nombre d'élèves bénéficiaires des cantines scolaires	97 518	47 146	50 372	104 431	50 872	53 559
Bénéficiaires des transferts monétaires	60 419	57 825	2 594	61 317	58 687	2 630

Source : DGBF, MDBJEJ

- **Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MDBJEJ**

Tableau 9 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P1 Pilotage et coordination des actions			
A 1.6 Genre et équité	1 300	500	38%
TOTAL	**1 300**	**500**	**38%**

Source : DGBF, MDBJEJ

Tableau 10 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P 3: Jeunesse			
A 3.4 Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes			
A3.4.1 Projet d'appui aux investissements agricoles des jeunes (PAIAJ)	557 905	104 860	19%
TOTAL	**557 905**	**104 860**	**19%**

Source : DGBF, MDBJEJ

<u>Tableau 11</u> : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0*)* (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P2: Développement à la base			
A 2.4 Promotion des filets sociaux			
A2.4.1 Projet de filets sociaux et services de base (FSSB)	8 451 148	3 361 369	40%
P3: Jeunesse			
A 3.4 Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes			
A3.4.1 Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs (PAEIJ-SP)	2 742 088	956 604	35%
TOTAL	**11 193 236**	**4 317 973**	**39%**

<u>Source</u> : DGBF, MDBJEJ

❖ Contraintes

Malgré ces acquis notables, le secteur reste confronté à certaines difficultés. Les principales contraintes et défis du ministère sont :

- déficit d'appropriation et de mise en œuvre du « gender mainstreaming » dans le contexte de budget programme ;
- l'insuffisance de financement concernant les activités liées à la prise en charge du genre ;
- retour en force de certains obstacles au maintien des filles à l'école tels que les « coûts d'opportunité» ;
- définition des priorités qui n'intègre pas la transversalité de la question genre ;
- difficulté à collecter l'information liée au genre au niveau des structures autonomes rattachées au département ;
- absence d'un audit genre pour faire l'état des lieux sur le niveau d'intégration du genre dans les politiques du département ;
- insuffisance de formation des acteurs sur la budgétisation et le suivi-évaluation sensibles au genre ;
- insuffisance des ressources humaines et financières ;
- insuffisance de formation des membres de la Cellule focale genre.

Pour réussir cette politique d'intégration du genre dans le département, les défis ci-après méritent une attention particulière : (i) l'appropriation parfaite de la dimension genre par le top management du ministère ; (ii) la promotion des femmes au niveau des postes de responsabilité et (iii) l'implication et la participation de la cellule genre dans les travaux de conception des projets et programmes du ministère.

2- Stratégies et perspectives

La stratégie de mise en œuvre de la BSG au sein du ministère se base sur les conclusions de l'état des lieux sensibles au genre réalisé suivant un processus participatif. Cet état des lieux permet d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur et d'analyser les besoins différenciés selon le sexe. Ainsi, toutes les parties prenantes identifiées à savoir le ministère, les bénéficiaires (femmes/hommes), les partenaires et autres acteurs travaillent à la

prise en compte des questions du genre dans les projets/actions du ministère tout en définissant des indicateurs sensibles au genre sur des objectifs.

En termes de mesures adoptées, il faut mentionner la mise en place d'une cellule genre avec des points focaux genre désignés au sein du ministère. Cette cellule est dotée d'une allocation en augmentation pour mener des activités à cet effet.

En perspectives, le ministère devra : (i) faire l'audit institutionnel et organisationnel «genre» du ministère ; (ii) élaborer un plan d'actions « genre » du ministère ; (iii) désigner en plus du niveau central, des « points focaux genre » dans les antennes régionales et dans les structures rattachées du département ; (iv) renforcer la cellule genre en ressources humaines, matérielles et financières ; (v) sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère et (vii) élaborer le document budgétaire sensible au genre du ministère.

Par ailleurs, une analyse genre des dépenses du budget 2023 du ministère a été effectuée. Elle a notamment porté sur les programmes, actions, projets et activités qui promeuvent l'égalité et l'équité de genre. Elle a permis de détecter l'existence d'initiatives visant directement l'égalité de genre, mais la part des dépenses liées à l'égalité de genre reste encore faible au sein de ces programmes. Au terme de cet exercice de marquage et de priorisation des dépenses, le programme jeunesse a été jugé prioritaire car ayant plus d'actions/projets en lien explicite à l'égalité de genre, mais sans objectif significatif.

L'un des défis à relever à l'avenir est la prise en compte du genre dans les objectifs aussi globaux que spécifiques dans la formulation des nouveaux projets et programmes à implémenter par le département.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre ont été identifiées dans les trois (03) programmes du DPPD du ministère à savoir : (i) Pilotage et soutien aux services du MDBJEJ ; (ii) Développement à la base et (iii) Jeunesse.

En suivant la méthodologie décrite au point 2 relatif aux stratégies, les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les résultats sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Tableau 12 *:* Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1 Pilotage et coordination des actions	
A1.6 Genre et équité	**3 300**
Les cadres du ministère sont sensibilisés sur le genre au sein du ministère	500
Les cadres du ministère sont formés sur la prise en compte du genre	2 800
Le plan d'action genre du ministère est disponible	-
Le rapport de l'état des lieux axé sur le genre est disponible	-
Le top management est sensibilisé sur le genre	-
Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	-
TOTAL	**3 300**

Source : DGBF, MDBJEJ

<u>Tableau 13</u> : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P 2: Développement à la base	
A 2.3: Amélioration des infrastructures de base	
Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée	9 830 417
P 3: Jeunesse	
A 3.4 Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes	
Projet d'appui aux investissements agricoles des jeunes (PAIAJ)	418 355
TOTAL	**10 248 772**

Source : DGBF, MDBJEJ

<u>Tableau 14</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MDBJEJ)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P 2: Développement à la base	
A.2.3 Amélioration des infrastructures de base	
Projet d'hybridation des moteurs diesels des plateformes multifonctionnelles (PHMD-PTFM)	706 000
A 2.4 Promotion des filets sociaux	
Projet de filets sociaux et services de base (FSSB)	11 238 444
P 3: Jeunesse	
A 3.4 Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes	
Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs (PAEIJ-SP)	-
TOTAL	**11 944 444**

Dépenses du ministère pour 2023 en milliers de FCFA	**28 454 684**

<u>Source</u> : DGBF, MDBJEJ

En ce qui concerne **le programme « Pilotage et soutien aux services du MDBJEJ »**, les activités/projets sensibles au genre identifiés sont en lien étroit avec l'action « Equité et Genre » contenue dans ce programme. Il s'agit entre autres de:

- élaborer un plan d'actions "genre" du ministère ;
- faire l'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère ;
- sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère ;
- élaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG) ;
- assurer la relecture de l'arrêté portant organisation de la DAF pour prendre en compte une section genre .

Pour réaliser toutes les activités genre de ce programme, le ministère a prévu un montant de trois millions trois cent mille (3 300 000) FCFA au titre de l'année 2023.

S'agissant du programme « Développement à la base », les activités/projets ci-après sont identifiés :

Favoriser l'accès aux infrastructures de base et la résilience socio-économique des couches vulnérables à travers le Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée. Ce projet vise entre autres à lutter contre les inégalités entre les sexes, normes restrictives de genre, exclusion des femmes des opportunités à travers la facilitation pour la participation et à la voix des femmes dans le cadre de la sous-composante 1-2 sur les investissements axés sur le marché, y compris les investissements ciblés en soutien aux groupements de productrices. Le projet devrait couvrir environ 4 670 communautés dans la sous-région du nord du golfe de Guinée sur cinq ans, qui abriteraient environ 3,4 millions de personnes au Bénin, 3,67 millions en Côte d'Ivoire, 6,2 millions au Ghana et 2,74 millions au Togo. Les bénéficiaires directs du projet seront les populations et les parties prenantes des gouvernements locaux dans des zones d'intervention sélectionnées dans les quatre pays, avec des efforts explicites pour cibler les jeunes et les femmes vulnérables. Les régions touchées par le projet au Togo sont les régions Centrale, de la Kara et des Savanes. Pour la réalisation de ces activités au titre de l'année 2023, le ministère prévoit allouer un montant de neuf milliards huit cent trente millions quatre cent dix-sept mille (9.830.417.000) FCFA**.**

Quant au programme « Jeunesse **»,** les activités en lien avec la budgétisation sensible au genre concernent essentiellement le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes. Pour la réalisation de ces activités, le ministère est en négociation avec la BAD pour le financement d'une nouvelle phase du projet en **2023.**

En résumé, la part du budget genre 2023 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 15 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MDBJEJ

Programme	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P 1 : Pilotage et soutien des services du ministère	243 340	3 300	1,36%	-	0,00%	3 300	1,36%
P 2 : Développement à la base	22 616 773	-	0,00%	9 830 417	43,47%	9 830 417	43,47%
P 3 : Jeunesse	5 594 571	-	0,00%	418 355	7,48%	418 355	7,48%
TOTAL	**28 454 684**	**3 300**	**0,01%**	**10 248 772**	**36,02%**	**10 252 072**	**36,03%**

Source : DGBF, MDBJEJ

Sur un montant total de plus de 28 milliards du budget au titre de l'année 2023, la part du budget genre dans les programmes du ministère représente 36%, soit un montant de plus de 10 milliards de FCFA. Cette part est de 3,02% **pour 2022 soit une augmentation d'environ 33 points.** Cette progression sensible s'explique par le démarrage du Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée marqué du score 1.

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MDBJEJ

Le département, dans les gouvernements successifs, est dirigé par une femme depuis 2008. En dehors du Directeur de Cabinet qui est un homme, le ministère a une femme attachée de Cabinet.

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel du ministère fait ressortir une légère baisse de la proportion des femmes aux postes de décision entre 2021 et 2022. En considérant l'effectif responsabilisé, il passe de 41 personnes dont 10 femmes en 2021 à 39 personnes dont 9 femmes en 2022 et maintenu à l'identique pour les prévisions d'effectif en 2023. Cette baisse s'explique par le départ d'une femme en 2021.

S'agissant de l'effectif total général (total responsabilisé, personnel de conception et personnel d'appui), il varie de 77 à 72 agents dont 24 femmes en 2021, 20 en 2022 et 2023. Ainsi, l'analyse montre que le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total général du ministère a décru de 31% en 2021 à 28% en 2022 et 2023 (cf. annexe 2 - 240). Cette évolution s'explique par la raison évoquée plus haut et aussi par des admissions à la retraite enregistrée sur la période

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « genre » et la sensibilisation du top management sur le genre permettraient d'atteindre l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2030.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION

V- LA BSG AU MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION

Le Ministère de la Justice et de la législation (MJL) est chargé de l'administration des institutions judiciaires et, sous ce rapport, gère le corps judiciaire, tant sur le plan de son administration que de son contrôle hiérarchique relevant du domaine de sa compétence.

S'agissant de la prise en compte de la thématique genre, le ministère de la justice a une cellule focale genre logé sous le programme 1 « Pilotage et soutien des actions du ministère » avec une enveloppe budgétaire. Cette cellule est composée de quatre personnes dont le secrétaire général est le responsable.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : acquis et contraintes

❖ **Acquis**

D'abord au niveau national, des efforts se sont conjugués pour accorder assez de droits aux femmes. Ainsi, sur les questions relatives à l'inclusion économique et aux droits des femmes en Afrique, et selon une étude de la Banque mondiale « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020 », les femmes togolaises se voient accorder 84% des droits reconnus aux hommes, au-dessus de la moyenne en Afrique subsaharienne.

Quant aux interventions directes du ministère, elles ont permis d'enregistrer certains résultats, à savoir :

- l'allocation budgétaire pour les activités de la cellule focale genre du ministère ;
- la maîtrise de la thématique genre et équité par les responsables des départements et cellules du ministère suite à l'activité de formation sur la thématique « Genre et équité » de la cellule focale genre du ministère en 2021 ;
- la nomination des jeunes et femmes dans les commissions de marché publics (1 femme dans la commission de contrôle, 1 femme dans la commission de passation, 1 femme dans la cellule d'appui) ;
- l'accord de congés de formation à quatre jeunes dont une femme ;
- l'adoption de la loi N°2018-005 du 14 juillet 2018 portant code foncier et domanial;
- l'adoption de la loi portant code togolais des personnes et de la famille.

❖ **Contraintes et défis majeurs**

Malgré les acquis, le secteur reste confronté à certaines difficultés. Il s'agit notamment de :

- l'absence d'un plan stratégique de prise en compte du genre dans les actions du ministère ;
- l'insuffisance du crédit alloué à la cellule genre ;
- le manque de formation à l'endroit des jeunes et femmes sur le leadership et la responsabilité administrative ;
- la mauvaise interprétation de la thématique genre (promotion de la femme) ;
- l'insuffisant renforcement des capacités des directeurs départementaux du ministère de la justice sur la question du genre.

Pour réussir cette politique d'intégration du genre dans le département, les défis ci-après méritent une attention particulière : (i) l'appropriation parfaite de la dimension genre par le top management du ministère ; (ii) la promotion des jeunes et femmes au niveau des postes de

responsabilité et (iii) la participation de la cellule planification et de la cellule focale genre à la conception et l'élaboration des projets et actions relatives à la thématique genre au ministère de la justice et de la législation.

2- Stratégies et perspectives

La stratégie de mise en œuvre de la BSG au sein du ministère tient compte de l'étude portant sur l'état des lieux de la prise en compte du genre par le ministère de la justice dans le cycle budgétaire selon un processus participatif. Cet état des lieux a permis d'identifier les problèmes du secteur, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur et d'analyser les besoins différenciés selon le sexe.

Les projets doivent formuler leurs propres objectifs en matière d'égalité de genre et les étayer par des indicateurs cibles. L'égalité des sexes doit être ciblée de manière encore plus cohérente et les grands projets et programmes doivent être dotés d'objectifs significatifs en matière d'égalité des sexes. Des mesures spécifiques de promotion et de traitement préférentiel destinées aux femmes devraient contribuer à la réalisation des objectifs.

En perspective, le ministère de la justice et de la législation compte faire (i) l'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère ; (ii) élaborer un plan d'actions "genre" du ministère ; (iii) sensibiliser les directeurs centraux, régionaux et les cadres sur le genre au sein du ministère ; (iv) élaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG) ; (v) élaborer les rapports d'exécution trimestriels du budget intégrant le genre (vi) ; coordonner l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre ; (vii) adapter le système d'information pour intégrer le genre .

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Tableau 16 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MJL)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	
A1.5 Genre et équité	
A1.5.1 Organiser la célébration de la journée internationale de la femme du 8 mars en associant les hommes autour des thématiques de l'année	300
A1.5.2 Former la gent féminine des SAP sur les enjeux de l'approche genre dans un contexte pénitentiaire	900
A1.5.3 Collecter les données sur la gent féminine du ministère de la justice et de la législation (Analyse sexo-désagrégée)	500
A1.5.4 Elaborer la stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation	800
A1.5.5 Valider la stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation	500
A1.5.6 Former 50 agents des deux sexes du ministère sur le statut juridique de la femme à travers le code des personnes et de la famille	900
A1.5.7 Elaborer le DBSG 2024	500
A1.5.8 Elaborer le RAP genre et équité 2023	285
TOTAL	**4 685**

Source : DGBF, MJL

<u>Tableau 17</u> : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MJL)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	
A1.5 Genre et équité	
A1.5.2 Former les assistantes et assistants de direction du ressort de la cours d'appel de kara sur la rédaction administrative et le développement personnel	1 500
P2; Administration de la justice	
A2.1 Réforme de la législation	
A2.1.1 Relire et adopter le code de procédure pénale	10 000
A2.4 Gestion des juridictions du ressort de la cour d'appel de Lomé	
A2.4.1 Organiser les assises du ressort de la cour d'appel de Lomé en tenant compte de l'aspect genre	12 000
A2.5 Gestion des juridictions du ressort de la cour d'appel de Kara	
A2.5.1 Organiser les assises du ressort de la cour d'appel de Kara en tenant compte de l'aspect genre	12 000
P3: Accès au droit et à la justice	
A3.2 Service de nationalité, du sceau et de l'identité biométrique pour tous	
A3.2.1 Relire et adopter l'ordonnance portant code de nationalité en tenant compte de l'aspect genre	10 000
P4: Administration pénitentiaire et réinsertion	
A4.2 Gestion des prisons et réinsertion socioprofessionnelle des détenus	
A4.2.1 Assurer la réinsertion socioprofessionnelle des détenus en tenant compte du genre	9 000
TOTAL	**54 500**

<u>Source</u> : DGBF, MJL

<u>Tableau 18</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MJL)

Aucune dépense ne répond à ce critère

D'un budget global de six milliards cinq cent cinquante-cinq millions cinq cent quarante-deux mille (6 911.891.000) FCFA pour l'année 2023, la part des dépenses ayant pour objectif principal d'égalité et d'équité de genre (Score 2) est de 0,07% du budget global tandis que celle des dépenses ayant pour objectif significatif d'égalité et d'équité de genre (Score 1) est de 0,79% du budget global. Ainsi le budget sensible au genre est de 0 ,86% du budget global. L'analyse révèle donc que la part des dépenses sensibles au genre est faible.

En résumé, la part du budget genre 2023 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 19 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MJL

Programmes	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	1 587 570	4 685	0,07%	1 500	0,02%	6 185	0,09%
P2: Administration de la justice	3 282 137	-	0,00%	34 000	0,49%	34 000	0,52%
P3: Accès au droit et à la justice	179 398	-	0,00%	10 000	0,14%	10 000	0,15%
P4: Administration pénitentiaire et réinsertion	1 862 786	-	0,00%	9 000	0,13%	9 000	0,14%
TOTAL	**6 911 891**	**4 685**	**0,07%**	**54 500**	**0,79%**	**59 185**	**0,86%**

Source : DGBF, MJL

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MJL

Bien que n'étant pas substituable à la prise en compte du genre, la répartition par sexe est l'un des indicateurs qui permet de tâter le pouls en matière de la prise en compte du genre dans la mesure où elle permet de lire la représentativité qui en est faite.

Il ressort de l'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel que l'effectif global n'a pas considérablement varié entre 2021 et 2022. Les femmes représentent 17% de l'effectif global en 2021 et en 2022. Cette disproportion s'aggrave au fur et à mesure que l'on évolue vers les postes les plus élevés. Par rapport à l'effectif total responsabilisé, les femmes représentent 17,1% malgré une bonne représentativité (43%) dans les chargés d'études non responsabilisés contre 182,9% pour les hommes. Ainsi, l'état des lieux de l'effectif de 2023 dénote une infériorité numérique des femmes par rapport aux hommes (cf. annexe 2 - 420).

Généralement on observe la timide promotion des femmes méritantes aux postes de décisions. En effet ; sur un total de 20 magistrats parquetiers ; on relève une seule magistrate au poste de procureur de la République près TPI de Kévé.

L'une des causes de cette situation de la faible prise en compte du genre dans la nomination aux postes de responsabilité au sein du ministère est la non adoption du texte portant organigramme du ministère. Avec la mise en œuvre du code de l'organisation judiciaire où certains tribunaux seront érigés en tribunaux de grandes instances et traiteront des affaires correctionnelles, les postes de responsabilités seront disponibles pour le personnel judiciaire.

Le ministère de la justice et de la législation, à travers la mise en œuvre de son document stratégique de prise en compte du genre et de son document budgétaire sensible au genre, se donne le défi à l'atteinte des objectifs visés par l'axe 1 de la feuille de route gouvernementale Togo 2020 -2025 et l'agenda 2030 des Nations Unies en matière de l'équité et de l'égalité de genre au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2030.

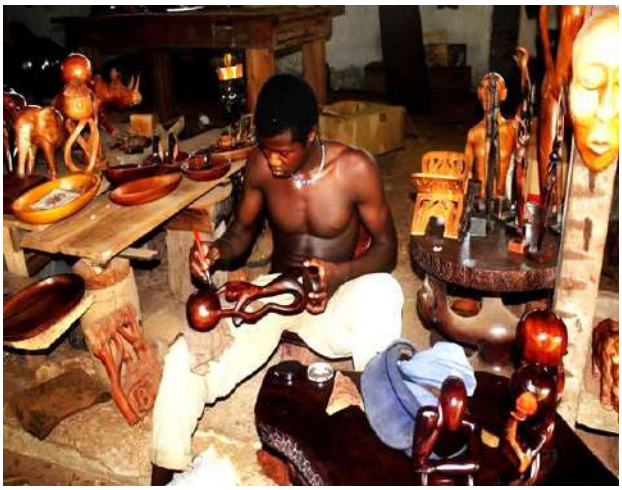
REPUBLIQUE TOGOLAISE

Visite de Madame le Premier Ministre Victoire Tomégah DOGBE accompagnée du Ministre des Enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat, le Professeur Komla Dodzi KOKOROKO, dans les établissements à l'occasion de la rentrée scolaire 2022 – 2023

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE L'ARTISANAT

VI- LA BSG AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE, TECHNIQUE ET DE L'ARTISANAT



L'éducation est un droit humain fondamental. C'est un droit dont la jouissance permet à chacun de comprendre et d'utiliser de nombreux autres droits.

Il revient donc à l'Etat d'établir et d'exécuter son budget au bénéfice de tous les togolais.

Au Togo, ce droit est attribué au ministère des enseignements primaires, secondaire, technique et de l'artisanat (MEPSTA) qui coiffe le système éducatif général. Il est divisé en quatre niveaux à savoir un cycle préscolaire de deux ans pour les enfants de 3 et 5 ans ; un cycle primaire de six ans pour les enfants de 6 à 11 ans ; un cycle secondaire de sept ans pour les enfants de 12 à 18 ans, comprenant un premier cycle de quatre ans et un second cycle de trois ans et ; l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) des apprenants qui est un ministère délégué auprès du ministère de l'enseignement primaire secondaire. Le MEPSTA est composé du niveau central (directions et services centraux) et du niveau déconcentré (les directions régionales de l'éducation). Il a pour mission d'assurer l'éducation scolaire des filles et des garçons sur toute l'étendue du territoire togolais et promouvoir l'adéquation emploi-formation en vue de faciliter l'emploi aux apprenants formés à l'horizon. Il faut noter que la fusion de l'enseignement primaire secondaire et de l'enseignement technique relève de la volonté politique du gouvernement qui a été effective au dernier remaniement gouvernemental.

Les établissements scolaires publics sont gérés par un comité de gestion des établissements primaires (COGEP) au préscolaire et primaire, des ressources du secondaire (COGERES). Ces comités créés par un arrêté ministériel portant organisation et fonctionnement, jouent un rôle important dans la gestion et le pilotage de proximité d'un établissement scolaire.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis, exécution et contraintes

❖ Les acquis

Au MEPSTA ; le plan sectoriel de l'éducation (PSE) révisé en juillet 2020 est le document de référence de programmation, de planification et de définition des différentes stratégies. L'objectif principal du PSE et des partenaires de l'éducation est d'offrir à tous les enfants et

aux jeunes togolais une éducation et une formation inclusive et équitable qui prend en considération les disparités existantes. Il couvre tous les secteurs de l'éducation.

Des actions ont été engagées aussi bien par le gouvernement que par les partenaires techniques et financiers, les ONG, la société civile et des associations dans tous les secteurs de l'éducation pour la prise en compte du genre.

Au nombre des acquis réalisés dans le domaine du genre ; il peut être mentionné :

- la réalisation de l'audit genre de tout le département assorti des recommandations depuis 2016 ;
- la formation, des membres de la cellule genre et les points focaux genre, sur les thématiques violence basée sur le genre, santé sexuelle et reproduction, genre et éducation et suivi évaluation des projets ;
- la réalisation du plan d'action de la cellule genre en 2022 ;
- le début de la budgétisation sensible au genre depuis 2018 et rendu obligatoire en 2021 dans la loi de finances ;
- la promotion par l'Etat et ses partenaires des mécanismes de signalement en occurrence le lancement de la ligne verte " allo 1011". Cette ligne permet de briser la loi de silence autour des abus faits aux enfants, à la fille en particulier et autre ;
- la nomination des femmes aux postes de responsabilité ;
- la formation des points focaux genres désignés sur le concept genre et développement ;
- la commémoration de la journée internationale de la femme.

Au niveau des élèves

Pour réduire les disparités et améliorer l'accès des élèves et plus précisément des filles à l'éducation primaire, secondaire et technique, le gouvernement a adopté des mesures suivantes :

- l'arrêté n°058/MENR/MEFP du 03 novembre 2000 portant fixation des frais scolaires dans les établissements publics d'enseignement général. Au collège ; les filles payent 70% des frais fixés tandis que les garçons payent la totalité ;
- la décision n° 33/2022/MEPSTA/CAB/SG du 21 mars 2022 pourtant abrogation de la lettre circulaire n°8478/MEN-RS du 15 décembre 1978 portant exclusion des filles enceintes à l'école ;
- la décision du gouvernement du 21 août 2021 portant gratuité des frais scolaires de la 6è en Terminal pour le compte de l'année 2021-2022. Un avant-projet de loi relative à la protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo est élaboré, soumis au gouvernement et validé pour son adoption à l'Assemblée Nationale ;
- une étude est réalisée sur la prévalence des violences sur le genre en milieu scolaire en 2022 ;
- la construction des toilettes séparées pour les filles et les garçons ;
- l'élimination des stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires ;
- la mobilisation des imams et maîtres coraniques en milieu musulman, des maitres d'églises catholiques, des chefs traditionnels et coutumiers, des leaders d'opinion en faveur de la scolarisation des filles ;
- l'encadrement de la petite enfance en vue de libérer la fille scolarisable et la

mère ;

- la mise en place des clubs de filles et des clubs de mères pour promouvoir les modèles valorisants dans certains établissements.

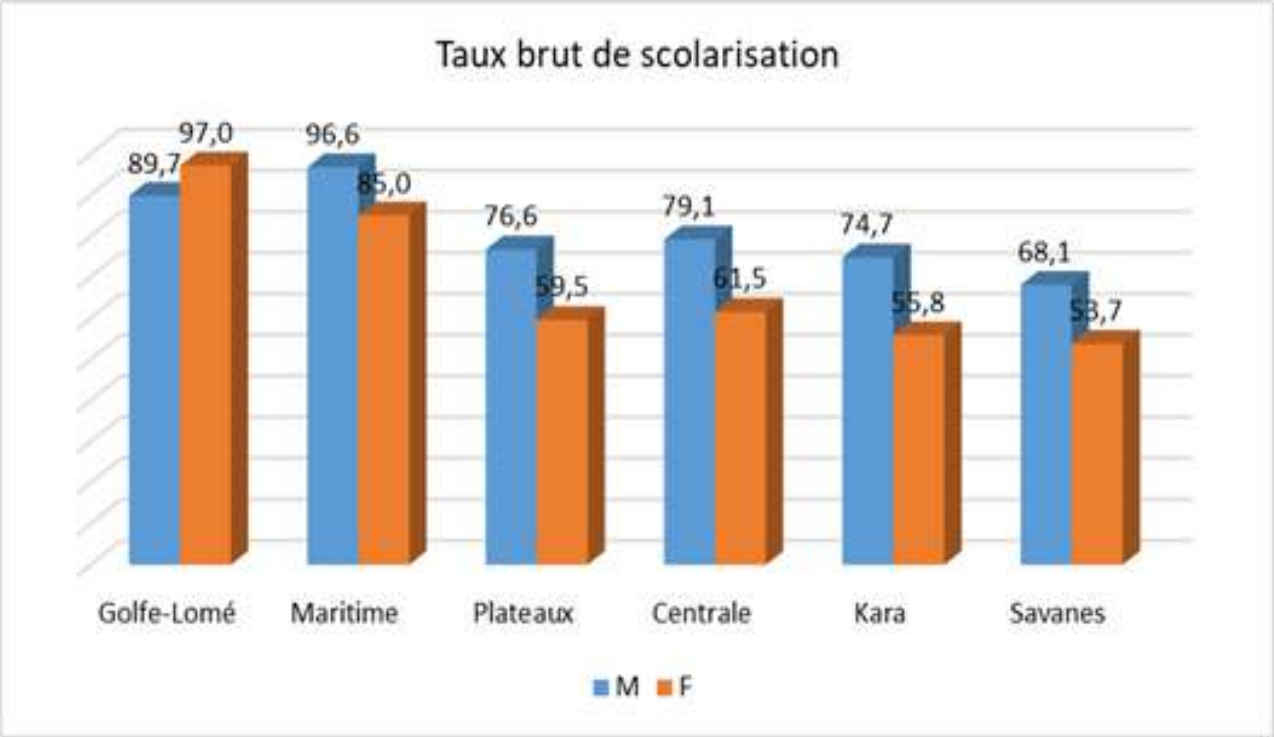
La jeune fille togolaise a désormais des modèles auxquels elle va s'identifier. Ceci l'encourage à non seulement poursuivre les études mais encore à s'engager en politique.

Les différentes actions engagées par le gouvernement à travers les projets et majoritairement par les différents partenaires de l'éducation ont permis d'améliorer la scolarisation des filles et de réduire les disparités entre les sexes. Cependant, on remarque que la situation varie selon les régions.

Des efforts restent toujours à faire surtout dans les régions à faible taux de scolarisation des filles telle que la région des Savanes qui compte moins de huit filles pour dix garçons dans le premier cycle du secondaire et moins de cinq filles pour 10 garçons dans le deuxième cycle du secondaire.

Le tableau ci-après montre l'évolution du taux de scolarisation des filles à l'intérieur des régions. Mis à part la région des savanes (53,7%) qui présente un taux inférieur à celui de Grand-Lomé (97,0%), des disparités s'observent dans les autres régions (Plateaux, Centrale et Kara).

Graphique 2 : Le taux brut de scolarisation entre les régions éducatives au secondaire 2021-2022



Source : DGBF, MEPSTA

❖ Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MEPSTA

Tableau 20 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P1 : Pilotage et soutien des services du ministère			
A1.1: Pilotage et coordination des actions			
A1.1.1: Actualiser le plan d'action de la cellule genre du ministère déjà élaboré au niveau central	2 000	2 023	101%
A1.1.2 : Sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère	200	-	0%
A1.2: Gestion des ressources humaines			
A1.2.1: Sensibiliser les élèves des régions golfe /Lomé sur le genre ; l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences des grossesses précoces	3 000	-	0%
A1.2.2: Former les points focaux genres désignés sur le concept genre et développement	5 000	4 888	98%
A1.2.3: Prendre des mesures incitatives à l'endroit des femmes enseignantes affectées dans les milieux reculés.	1 500	1 500	100%
A1.5: Genre et équité			
A1.5.1 Organiser les activités marquants la journée Internationale de la femme	2 000	3 700	185%
A1.5.2 Sensibiliser les élèves filles sur leur orientation vers les filières scientifique ; industrielles et agricoles	1 000	-	0%
P2 : Enseignements Préscolaire et Primaire			
A2.2 : Amélioration de la qualité de l'enseignement au préscolaire et primaire			
A2.2.1: Organiser un concours d'éloquence de fin d'année à l'endroit des écoliers sur le genre	3 000	-	0%
A2.2.2 : Elaborer un plan de communication à travers les radios communautaires visant à sensibiliser les acteurs à tous les niveaux sur l'importance de l'éducation parentale et en particulier de l'éducation préscolaire de la petite fille	7 000	-	0%
P3 : Enseignement secondaire général			
A3.1: Coordination et suivi des actions du secondaire général			
A3.1.1: Organiser des séries de communication à l'endroit des enseignants et des élèves des régions des savanes et de Kara sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école	3 000	-	0%
A3.1.3: Actualiser le module de formation sur la prévention des VGMS, la protection et l'abandon de la jeune fille (PAREC 2)	2 852	2 852	100%
P4 : Enseignement technique et Formation professionnelle			
A4.3: Amélioration de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle			
A4.3.1 : Assurer la sensibilisation communication à l'accès à la filière industrielle et technique des jeunes filles	3 000	-	0%
A4.3.2 : Octroyer des bourses d'excellence aux meilleurs filles inscrites dans les filières	2 000	-	0%
TOTAL	**35 552**	**14 963**	**42%**

Source : DGBF, MEPSTA

Tableau 21 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P2 : Enseignements Préscolaire et Primaire			
A2 Amélioration de la Qualité de l'enseignement préscolaire et primaire			
Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEEB)	10 309 047	6 115 189	59%
TOTAL	**10 309 047**	**6 115 189**	**59%**

Source : DGBF, MEPSTA

Tableau 22 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P3: Enseignement secondaire général			
A2: Amélioration de la qualité de l'enseignement au secondaire général	44 357 169	44 357 808	100%
P4: Enseignement technique et Formation professionnelle			
A4.5: Promotion de l'employabilité des jeunes/adultes dans les métiers de l'industrie			
A.4.5.1: Formation technique et professionnelle et emploi des jeunes (PAFPE-Phase 2)	486 807	486 807	100%
TOTAL	**44 843 976**	**44 844 615**	**100%**

Dépenses du ministère pour 2022 (en milliers de FCFA)	**151 891 566**	**14 037 540**	**9,24%**

Source : DGBF, MEPSTA

Les tableaux ci-dessus montrent l'exécution physique et financière des activités réalisées au cours de l'année 2022 (exécution à fin juin 2022). Certaines activités dont le score est 2 sont réalisées à 100% et à plus de 100% revêtent une exécution financière en hausse que prévue. Cela est dû au nombre important du personnel féminin (journée internationale de la femme) dont il fallait mobiliser les femmes et les filles tant au niveau central qu'au niveau des régions éducatives du Togo pour une sensibilisation sur les valeurs traditionnelles togolaises dans les établissements et qui a permis aux femmes enseignantes de se rappeler des valeurs traditionnelles togolaises et édifier les élèves surtout les filles « sur le rôle et l'impact de la femme dans une nation ». Certaines sont en cours d'être exécutées d'ici la fin de l'année 2022.

Au total trois (03) activités ont été réalisées, trois (03) sont en cours et deux (02) activités restent à être réalisées d'ici fin décembre 2022.

S'agissant du « score 1 », les présentes activités inscrites relèvent donc du projet PAQEEB et nécessitent le recrutement d'un consultant pour élaborer un guide opérationnel, faire l'état des lieux de la cellule genre et élaborer une stratégie de la planification et de la promotion de la scolarisation de la fille au Togo. Les termes de références sont élaborés et l'avis est lancé.

❖ **Les Contraintes**

En dehors des exploits réalisés pour la promotion du genre au ministère, nous avons des contraintes à tous les niveaux.

Au niveau central, il est constaté :

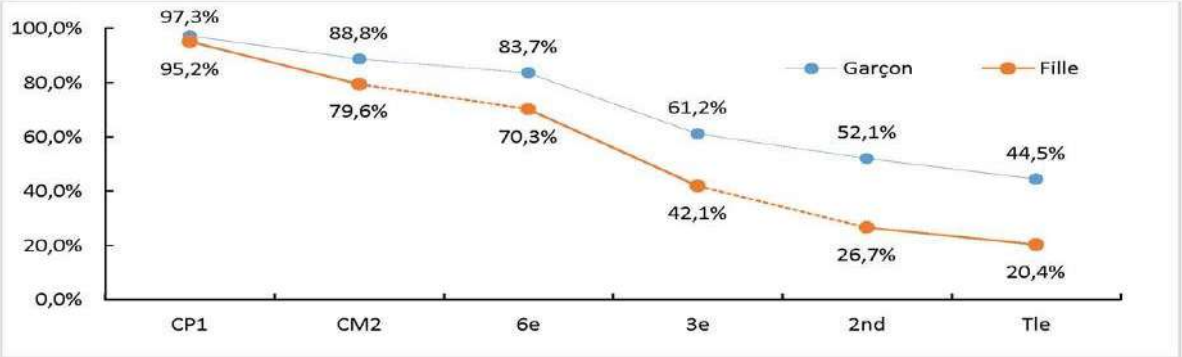
- le manque d'information et de formation des acteurs (personnel en général) sur le genre et la budgétisation sensible au genre ;
- la non association de la cellule genre dans l'identification et la définition des projets du MEPSTA empêche la réelle prise en compte de ses préoccupations ;

Sur le terrain : au niveau des élèves, malgré de multiples efforts consentis pour promouvoir l'équité et l'égalité, la disparité entre les garçons et les filles reste liée à plusieurs autres facteurs à savoir :

a- Disparités liées au sexe

Alors que les chances d'accès à l'enseignement primaire sont quasiment identiques pour les filles (95,2%) et pour les garçons (97,3%), les écarts se creusent au fil du parcours scolaire (cf. graphique 3). Les chances d'achever le primaire sont évaluées à 79,6% pour les filles contre 88,8% pour les garçons, une différence de 9,2 points de pourcentage. L'écart continue de se creuser d'une région à une autre à l'entrée au collège avec un écart de 13,4 points de pourcentage entre les filles et les garçons. Ces disparités continuent de se creuser encore un peu plus dans la mesure où les chances d'achèvement de ce même cycle sont estimées à 42,1% pour les filles, contre 61,2% pour les garçons, soit un écart de près de 20 points de pourcentage. Dans le second cycle du secondaire, les chances d'accès au lycée sont deux fois moindres pour les filles (26,7%) que pour les garçons (52,1%) et celles de l'achever encore plus faible.

Graphique 3: Probabilité d'accéder et d'achever les différents niveaux d'enseignement selon le genre, année 2017



Source : calcul des auteurs à partir des données MICS6 2017

« L'étude qualitative complémentaire sur les facteurs de non-scolarisation des filles dans les zones de sous-scolarisation » commanditée par l'UNICEF en 2019 et réalisée dans les régions des savanes, centrale et des plateaux, révèle que la sous-scolarisation, la non scolarisation et la déscolarisation des filles sont des réalités. Les principales causes sont : le trafic d'enfants, la pauvreté, les grossesses en milieu scolaire, les pratiques culturelles et traditionnelles néfastes telles que le mariage précoce, l'échange, le rapt, les mutilations génitales féminines (MGF), etc.

b- Disparités liées à la sous-représentation des femmes enseignantes dans les établissements secondaires un et deux et surtout en zones reculées

Elles s'expliquent par :

- le manque de mesures incitatives claires pour augmenter la proportion des femmes enseignantes et attirer celles-ci vers les zones rurales ;
- le manque de dispositions telles que la discrimination positive pour revoir le taux de femmes lors des recrutements des fonctionnaires enseignants.
- la non acceptation des femmes à la promotion des femmes aux postes de responsabilité dans les zones rurales.

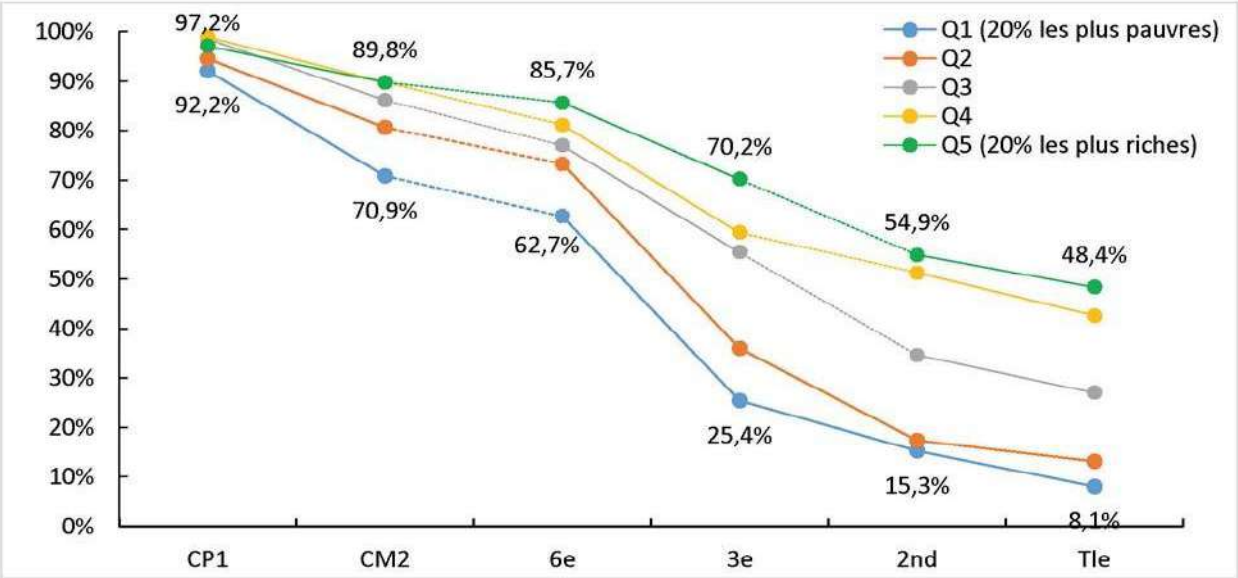
c- Disparités liées aux richesses des familles

Les disparités dans la scolarisation sont également liées au niveau de vie des familles. Selon le Rapport sur l'état du système éducatif national (RESEN), la majorité des individus n'ayant pas eu accès à l'école sont issus des familles les plus défavorisées (cf. graphique 4). Les deux quintiles les plus pauvres regroupent à eux seuls 60% de la population des 3-24 ans n'ayant pas eu accès à l'école (34% étant issus du premier quintile et 25% du second quintile).

Les disparités liées au niveau de vie commencent dès l'accès à l'école mais elles s'accentuent énormément au fur et à mesure que l'on avance dans les différents cycles d'enseignement d'une région à une autre. Les chances d'avoir accès au CP1 s'élèvent à 92,2% pour ceux qui appartiennent à la frange la plus pauvre de la population, contre 97,2% pour les plus riches.

L'écart se creuse ensuite davantage en ce qui concerne l'achèvement du primaire et ceci en raison d'une rétention moindre pour les élèves issus des milieux les plus pauvres. On note, en effet une différence de 18,9 points de pourcentage dans la probabilité d'achever les cycles d'enseignement primaire entre les individus les plus riches (Q5) et les plus pauvres (Q1) tandis que la différence n'était que de 5 points de pourcentage pour l'accès au CP1.

<u>Graphique 4 :</u> Probabilité d'accéder et d'achever les différents niveaux d'enseignement selon le niveau de vie, année 2017



<u>Source</u> : DGBF, calcul des auteurs à partir des données MICS6 2017

Ces inégalités sont à mettre en perspective avec le poids financier que les familles doivent supporter pour scolariser leurs enfants.

2- Stratégies et perspectives

Les stratégies et perspectives se fondent sur le plan sectoriel de l'éducation (PSE). C'est un document de politique éducative et de planification pour le secteur de l'éducation au Togo. C'est aussi un instrument de référence qui donne les grandes orientations du système éducatif et les principes de bases sur le fonctionnement du système dans un pays. Il présente également une planification sur une période donnée pour faire évoluer les indicateurs et améliorer le système de l'éducation. Il est chapoté par le partenariat mondial pour l'éducation (PME). Le PSE en cours d'exécution est le document révisé en juillet 2020 (PSE 2020-2030). Sa mise en œuvre se focalise sur l'amélioration des conditions de la scolarisation de la jeune fille, son maintien et son achèvement au préscolaire, au primaire, au secondaire et à l'enseignement technique. A savoir :

- favoriser l'accès équitable des filles et des garçons à l'éducation et renforcer les capacités nationales en matière de lutte contre les violences basées sur le genre en milieu scolaire ;
- accroître le nombre des éducatrices au préscolaire et à des postes de responsabilité pour attirer les petites filles scolarisables ;
- élaborer et mettre en œuvre un plan de communication (émissions radiophoniques et télévisées, des séminaires, des fora communautaires) visant à sensibiliser les acteurs sur l'importance de l'éducation parentale, en particulier de l'éducation des enfants, des jeunes filles y compris les enfants en situation de handicap et ceux à besoins spéciaux dans le développement de la petite enfance ;
- faire le plaidoyer pour la mise en place des mesures incitatives afin d'encourager les enseignantes à accepter servir dans les zones reculées ;
- sensibiliser sur la gestion de l'hygiène menstruelle des filles dans les zones à faible taux de scolarisation de la jeune fille (savane, Kara, centrale et plateaux) ;
- poursuivre des fora à l'endroit des élèves filles, des parents et des leaders religieux et communautaires, sur l'importance et les avantages de la scolarisation de la jeune fille ;
- sensibiliser les élèves filles ayant obtenu le BEPC afin qu'elles optent pour les séries techniques et industrielles ;
- former les acteurs de l'éducation et les adolescentes sur l'hygiène sexuelle, la lutte contre les violences basées sur le genre et sur les grossesses précoces en milieu scolaire.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

La planification des activités prenant en compte le genre se retrouve dans l'action 8 du programme 1 et surtout dans les projets mis en œuvre ou le montant s'élève à trente-huit millions (38 000 000) FCFA. En suivant la méthodologie décrite dans la partie II, les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les résultats sont présentés ci-dessous. Les activités du programme 2 relèvent du projet PAQEEB avec un score 2.

Tableau 23 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	
A1.8: Genre et équité	**38 000**
A1.8.1 :Sensibiliser le top management sur la problématique du genre au sein du ministère	7 000
A1.8.2: Elaborer le document de la Budgétisation Sensible au Genre	5 000
A1.8.3: Renforcer les capacités des membres de la cellule genres au niveaux déconcentrés	4 000
A1.8.4: Sensibiliser les élèves des régions golfe /Lomé et maritime sur le genre; l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences des grossesses	3 000
A1.8.5: Organiser un concours d'éloquence de fin d'année à l'endroit des écolières	5 000
A1.8.6: Organiser les séries de communication à l'endroit des enseignants et des élèves des régions des savanes et de Kara sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école	11 000
A1.8.7: Organiser les activités marquants la journée Internationale de la femme	3 000
P3 : Enseignement secondaire général	
A3.2: Amélioration de la qualité de l'enseignement au secondaire général	
A3.2.1: sensibilisation des filles du (CM2) et du secondaire sur la gestion de l'hygiène menstruelle	8 000
A3.2.2: La mobilisation communautaire en vue de sensibiliser les communautés sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, les mariages et grossesses précoces, les questions liées aux normes sociales sexistes, et les risques de VBGMS.	15 000
A3.2.3: Commémoration de la journée de la jeune fille	3 000
P4: Enseignement technique et Formation professionnelle	
A4.3:Amélioration de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	
A4.3.1: Sensibiliser, communication à l'accès à la filière industrielle et technique des jeunes filles	3 000
A4.3.2: Sensibiliser les élèves filles sur leur orientation vers les filières scientifiques; industrielles et agricoles	1 000
A4.3.3: Octroyer des bourses d'excellence aux meilleurs filles inscrites dans les filières scientifiques, industrielles, agricoles	2 000
TOTAL	**70 000**

Source : DGBF, MEPSTA

Tableau 24 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P2 : Enseignements Préscolaire et Primaire	
A2.2 Amélioration de la Qualité de l'enseignement préscolaire et primaire	
Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEEB)	13 534 488
TOTAL	**13 534 488**

Source : DGBF, MEPSTA

<u>Tableau 25</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MEPSTA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P2: Enseignements Préscolaire et Primaire	90 941 029
P3:Enseignement secondaire général	51 093 933
P4:Enseignement technique et Formation professionnelle	12 803 802
TOTAL	**154 838 764**

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	**188 987 922**

<u>Source</u> : DGBF, MEPSTA

Le tableau ci-dessus montre :

a) Programmation des activités de 2023 avec score 2

La budgétisation sensible au genre de 2023 a permis d'identifier les activités les plus importantes retenues dans le programme 1 avec score 2. Il s'agit de :

- sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère ;
- organiser des séries de communication à l'endroit des enseignants et des élèves des régions des savanes et de Kara sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école ;
- faire le plaidoyer pour l'appui à la gratuité des frais scolaires des filles ;
- former les points focaux du niveau déconcentré sur le genre et le développement ;
- sensibiliser les élèves des régions du grand-Lomé et maritime sur le genre; l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences des grossesses ;
- organiser un concours d'éloquence de fin d'année à l'endroit des écolières ;
- élaborer un plan de communication à travers les radios communautaires visant à sensibiliser les acteurs à tous les niveaux sur l'importance de l'éducation .

b) Activités prévues sur PAQEEB en 2023 avec score 1

Plusieurs activités ont été inscrites dans le projet PAQEEB. Ce projet est cofinancé par le Partenariat Mondial pour l'Education (PME) et l'Association Internationale de Développement (IDA) pour un coût total de 60.6 millions de dollars US, pendant cinq ans, et est structuré en trois composantes à savoir « l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage », « l'amélioration de l'accès équitable à l'éducation de base » et « le renforcement de la gestion et de la résilience du système éducatif ».

Le MESPTA à travers la cellule genre et conformément à la composante 2 spécifiquement la sous-composante 2.1 du projet, a envisagé de :

- sensibiliser les filles du (CM2) et du secondaire sur la gestion de l'hygiène menstruelle ;
- mobiliser les leaders communautaires en vue de sensibiliser les communautés sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, les inconvénients liés aux mariages et

grossesses précoces, les questions liées aux normes sociales sexistes, et les risques des violences basées sur le genre en milieu scolaire (VBGMS) ;

- commémorer la journée de la jeune fille.

Tableau 26 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MEPSTA

Programmes	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	19 683 633	38 000	0,2%	-	-	38 000	0,2%
P2: Enseignements Préscolaire et Primaire	98 907 270	-	0,0%	13 534 488	13,7%	13 534 488	13,7%
P3: Enseignement secondaire général	56 024 236	26 000	0,0%		0,0%	26 000	0,0%
P4: Enseignement technique et Formation professionnelle	13 642 820	6 000	0,0%	-	0,0%	6 000	0,0%
P5: ARTISANAT	729 963	-	0,0%	-	0,0%	-	0%
TOTAL	**188 987 922**	**70 000**	**0,04%**	**13 534 488**	**7,2%**	**13 604 488**	**7,2%**

Source : DGBF, MEPSTA

Au regard du tableau qui précède, on remarque que le budget avec score 2 et 1 dans les programmes ne représente que (7,8%) du budget total du ministère. Ce qui démontre que la prise en compte du genre dans les projets et programmes est encore faible. Alors beaucoup d'actions restent à mener pour résoudre cette inégalité.

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MEPSTA

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel du MEPSTA montre une légère tendance à la hausse du pourcentage des femmes au poste de responsabilité entre 2022 et 2023 par rapport au pourcentage total du personnel au poste de responsabilité.

Selon l'organigramme, et en ce qui concerne la promotion de la gent féminine, le ministère a fait d'énormes progrès dans les nominations en 2022 dans ses départements respectifs.

Il est à noter que les Ecoles normales des instituteurs (ENI) constituent un maillon du ministère qui compte sept (7) directeurs dont une (1) femme.

On remarque aussi une hausse en pourcentage de femmes au poste de responsabilité dans les administrations et on escompte encore une amélioration en 2023 voire les années suivantes (cf. annexe 2 - 510).

La promotion des femmes aux postes de responsabilité au MEPSTA demeure un défi permanent à relever d'autant plus que les talents et les compétences féminines existent.

Toute fois beaucoup de défis restent encore à relever en ce qui concerne la promotion de la scolarisation de la fille ; un maillon important dans le développement du pays.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

VII- LA BSG AU MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

La Constitution togolaise dans son article 11 stipule que « Tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droit. L'homme et la femme sont égaux devant la loi. ». Quant à la politique nationale de l'équité et de l'égalité genre (PNEEG), elle relève dans son introduction que « l'égalité entre hommes et femmes est une condition essentielle pour l'amélioration de la qualité de vie des populations à la participation active et efficace de toutes les ressources humaines du pays au processus de développement. ».

Dès lors, le ministère de l'enseignement supérieur et la recherche (MESR), dans sa mission de formation et de recherche a l'obligation de veiller au respect de ces principes fondamentaux d'égalité et d'équité afin que les étudiantes et les étudiants aient les mêmes chances tout au long de leur cursus universitaire et contribuent à un développement harmonieux et durable du pays.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

❖ Acquis

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dispose d'un environnement juridique et stratégique relativement consistant pour promouvoir l'équité et l'égalité en matière de genre. Au plan juridique, les textes suivants qui servent de boussole aux actions du département peuvent être mentionnés :

- la lettre de politique sectorielle de l'éducation adoptée en 2010, laquelle met un accent sur la nécessité de « cibler des actions pour permettre progressivement de corriger les disparités géographiques et celles liées aux inégalités en matière économique dans les parcours scolaires individuels, ainsi que les disparités liées au genre » ;
- la loi n° 2017-005 d'orientation de l'enseignement supérieur et de la recherche du 19 juin 2017 reprend la priorité qui doit être accordée à la dimension équité genre ;
- l'arrêté n° 038/MESR/SG du 17 mai 2016 portant création d'une cellule genre dont le champ de compétences est élargi aux universités publiques.

Des instruments stratégiques sous-sectoriels et internationaux servent de soubassement aux actions de promotion du genre. Ce sont, entre autres :

- le plan sectoriel de l'éducation(2020-2030) ;
- le plan stratégique « Plan Togo 2025 » dont l'un des trois axes consiste à « renforcer l'inclusion et l'harmonie sociales et garantir la paix » ;
- la déclaration d'Incheon visant la réalisation de l'objectif de développement durable 4 : « assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » ;
- la stratégie (décennale 2018-2028) de l'union Africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes.

Pour concrétiser ces instruments juridiques et stratégiques des activités sont constamment mises en œuvre. L'on peut préciser, entre autres :

- la mise en place d'un système de tutorat à l'université de Lomé en vue de motiver les filles aux filières scientifiques et de favoriser leur rétention jusqu'à la fin de leur cycle de formation ;
- l'allocation par l'Etat depuis 2021 de crédit au ministère pour la mise en œuvre d'activités de promotion de l'équité et de l'égalité de genre ;
- l'octroi systématique de 30% des bourses d'études supérieures à l'extérieur aux filles ;
- l'organisation chaque année académique par la cellule focale genre de séances de sensibilisation ciblant les filles des universités publiques sur le leadership ;
- la préférence relative accordée aux candidates féminines lors du recrutement des enseignants-chercheurs des universités de Lomé et de Kara.

❖ **Contraintes**

La budgétisation sensible au genre implique un changement de point de vue et de pratiques. Comme dans tout changement, il existe des obstacles à surmonter. Il est facile d'introduire la budgétisation sensible au genre, mais le défi majeur est de soutenir l'initiative et de la maintenir dans la durée. Les contraintes majeures à la budgétisation sensible au genre sont entre autres :

- le manque d'information et de formation des acteurs sur le genre et la budgétisation sensible au genre ;
- l'absence des représentants des points focaux genre dans les directions et les structures rattachées du département ;
- le manque de sensibilisation des autorités et des cadres sur la question du genre ;
- l'absence d'un audit pour évaluer la prise en compte du genre dans le département ;
- la non disponibilité de l'élite féminine en nombre et en qualité.

La budgétisation sensible au genre implique souvent un changement de perception sur les relations de pouvoir et pourrait ne pas avoir le soutien pourtant crucial de l'équipe dirigeante. Si la hiérarchie du ministère n'adhère pas à la cause de l'égalité de genre, la mise en œuvre pérenne de la budgétisation sensible au genre ne pourra aboutir.

Les pratiques et attitudes établies sur plusieurs centaines d'années ne peuvent pas changer du jour au lendemain. Le défi majeur de la budgétisation sensible au genre demeure le changement de mentalité et de façon de voir ;

a- Disparités liées au genre au sein du personnel administratif

Les femmes représentent en moyenne 25,5% de l'effectif du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche alors que celles-ci constituent 51,4% de la population togolaise (RGPH[12], 2010). Il est à remarquer que la grande partie de ce personnel féminin assume des tâches d'exécution (secrétariat, comptabilité).

[12] Recensement général de la population et de l'habitat

b- Disparités liées au genre au sein des personnels des Universités publiques du Togo (UPT) (2022)

Tableau 27 : Répartition du personnel des Universités publiques du Togo suivant le genre

Personnel d'enseignement et de recherche					Personnel administratif et technique			
UPT	Hommes	Femmes	Total	%Femmes	Hommes	Femmes	Total	%Femmes
UL[1]	510	67	577	11,60%	616	343	959	35,77%
UK[2]	195	18	213	8,50%	292	263	555	47,39%
Total	705	85	790	10,80%	908	606	1514	40,03%

Sources : DGBF, Direction des ressources humaines des UPT

Les femmes ne font en moyenne qu'environ 11% du personnel impliqué dans l'enseignement et de recherche dans les universités de Lomé et de Kara. L'écart de la représentativité des femmes au sein du corps enseignant est relativement plus accentué à l'université de Kara (8,5%) qu'à l'université de Lomé (11,6%).

c- Disparités liées au genre, au niveau de revenu des familles, au milieu géographique dans l'accès à l'enseignement supérieur

Les études réalisées sur le système éducatif[13]indiquent qu'il existe de fortes disparités dans l'accès à l'enseignement supérieur. Ces disparités sont liées au genre, au milieu géographique et au niveau des revenus de familles. Dans les universités publiques, les filles ne font que 35,07% de l'effectif total[14]des étudiants (données de 2021). Les étudiants provenant des milieux ruraux sont moins présents (7%) à l'université que ceux des milieux urbains (93%). Par ailleurs, concernant le choix des filières, les filles optent massivement pour le droit, les lettres, les sciences humaines et sont sous-représentées dans les filières scientifiques et technologiques. En 2002, elles ne constituaient dans les UPT que 6,02% dans les filières Sciences et technologies (Enquête QUIBB,2006).

2- Stratégies et perspectives

Des efforts certains sont accomplis dans le sens d'une promotion de l'équité et de l'égalité dans l'enseignement supérieur et de la recherche que ce soit au sein du personnel administratif, enseignant qu'au niveau de la population estudiantine. Toutefois, les actions méritent d'être poursuivies et renforcées à la lumière des données statistiques pour une plus grande visibilité du genre féminin.

Dans cet ordre, il sera conduit de prime abord un état des lieux du genre dans le ministère suivi d'un plan d'actions de réduction des inégalités genre. Précisément, il est prévu des activités qui sont articulées autour des points suivants :

- la sensibilisation et la communication à l'endroit des autorités et du personnel du département;

[13] Rapport d'état du système éducatif national, Septembre 2014
[14]Données de 2021

- la formation des acteurs pour la prise en compte des besoins des filles et des femmes ;
- le développement du tutorat et un mécanisme d'accompagnement social par la création de crèches dans les universités, pour les femmes qui ont des enfants en bas âge ;
- la mise en place d'une assistance sociale pour recenser le nombre d'enseignantes handicapées et d'autre part leur apporter assistance ;
- la promotion du leadership féminin ;
- le renforcement du mécanisme d'accompagnement pédagogique pour les filles.

3- **Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre**

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dispose de trois programmes :

- Pilotage et soutien aux services ;
- Enseignement supérieur ;
- Recherche et innovation.

L'analyse du lien entre les programmes/actions/projets/activités et les activités genre du budget du ministère a consisté à regrouper toutes les activités genres des trois programmes dans l'action « Genre et équité ».

Les activités de promotion de genre ont été identifiées dans deux programmes avec des nouvelles initiatives. Il s'agit du programme 1 : Pilotage et soutien aux services du ministère et du programme 3 : recherche et innovation.

En suivant la méthodologie décrite, les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec des scores correspondants. Les dépenses marquées de score 1 avec « objectif significatif » sont concentrées dans les projets « Centres d'excellence » et WASCAL. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

En 2023, le budget global cumulé est estimé en crédit de paiement et est de 40,832 milliards FCFA dont 35,828 milliards FCFA (soit 87,75% de l'ensemble) pour les dépenses ordinaires et 5,360 milliards FCFA pour les dépenses en capital (soit 12,25%). L'analyse du lien entre les programmes/actions et activités genre du budget du ministère et la PNEEG est référencée en annexe 1. Des activités du programme 1 « Pilotage et soutien aux services » ont un lien fort (score 2) avec la politique nationale d'équité et d'égalité de genre. Elles sont notamment soutenues par :

- les textes réglementaires ou législatifs adoptés par notre pays (lettre de politique sectorielle, loi n°2017-005 d'orientation de l'ESR du 19 juin 2017 ;
- les conventions dont le Togo est partie au plan international.

Ces activités d'un montant de **six millions (6 000 000) de FCFA** sont contenues dans l'action « **A5 Genre et équité ».**

<u>Tableau 28</u> : Dépenses du budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MESR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	
A1.5 Genre et équité	
A1.5.1 Sensibiliser le top management sur le genre	500
A1.5.2 Faire l'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère	1 000
A1.5.3 Elaborer le document budgétaire sensible au genre	500
A1.5.4 faire un état des lieux sur le genre assorti d'un plan d'action	1 000
A1.5.5 Organiser des campagnes de sensibilisation/communication pour l'accès et la rétention des filles à l'université	1 500
A1.5.6 Sensibiliser tous les cadres du ministère sur le genre	500
A1.5.7 Former le personnel y compris les points focaux dans les thématiques liés au genre	1 000
TOTAL	**6 000**

<u>Source</u> : DGBF, MESR

Les activités les plus importantes prévues au titre de ce programme sont :

- faire un état des lieux sur le genre assorti d'un plan d'actions genre du ministère ;
- organiser des campagnes de sensibilisation pour l'accès et la rétention des filles à l'université ;
- former le personnel y compris les points focaux genre sur les thématiques liées au genre.

<u>Tableau 29</u> : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MESR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P3: Recherche et Innovation	
A3.3 Promotion des centres d'excellence	
Projet CERSA	329 222
TOTAL	**329 222**

<u>Source</u> : DGBF, MESR

Dans la mise en œuvre des centres d'excellence (activités à score 1), une attention particulière est accordée à l'aspect genre. Dans le plan d'actions des Centres un quota de 30% des places est réservé à la gent féminine. Des mesures financières incitatives sont prévues au profit des centres afin que ceux-ci recrutent des étudiantes aux niveaux Master ou Doctorat.

Tableau 30 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MESR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P3: Recherche et Innovation	
A3.3 Promotion des centres d'excellence	
Projet WASCAL	235 975
Projet CERME	735 342
Projet DOUNEDON	697 959
TOTAL	**1 669 276**

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	**40 928 986**

Source : DGBF, MESR

Tableau 31 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MESR

Programme	**LFI 2023**	**SCORE 2**		**SCORE 1**		**BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)**	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	En % du LFI	en milliers de FCFA	En % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	674 990	6 000	0,89%	0	0	6 000	0,10%
P2: Enseignement supérieur	35 046 733	0	0,00%	0	0	0	0
P3: Recherche et innovation	5 207 263	0	0,00%	329 222	6,32%	329 222	6,32%
TOTAL	**40 928 986**	**6 000**	**0,01%**	**329 222**	**0,80%**	**335 222**	**0,82%**

Source : DGBF, MESR

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MESR

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel du ministère montre une légère tendance à la hausse de l'effectif féminin entre 2021 et 2022. Cette tendance est remarquée tant au niveau de l'effectif en termes de responsabilité qu'en terme global.

L'effectif du personnel occupant des postes de responsabilité est passé de 50 dont 13 femmes en 2022, à 51 personnes dont 14 femmes en 2023. Le pourcentage de femmes responsabilisé au MESR a donc connu un accroissement de 0,7 % entre 2022 et 2023 (cf. annexe 2 - 540).

Il est à remarquer qu'à part le Cabinet du ministre dirigé par une dame, les femmes sont absentes aux seize (16) postes de directeur général ou de directeur que compte le sous-secteur.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DE LA SANTE, DE L'HYGIENE PUBLIQUE ET DE L'ACCES UNIVERSEL AUX SOINS

VIII- LA BSG AU MINISTERE DE LA SANTE, DE L'HYGIENE PUBLIQUE ET DE L'ACCES UNIVERSEL AUX SOINS

Le ministère de la santé, de l'hygiène publique et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS), conformément au décret n°2012-004/PR du 29 février 2012 relatif aux attributions des ministres d'Etat et ministres, est chargé de la définition et de la mise en œuvre des programmes d'amélioration de la couverture sanitaire ainsi que des stratégies de prévention et de lutte contre les grandes endémies. De plus, il est chargé de définir les orientations et de coordonner les actions en matière de la sécurité santé au travail. Il met en place des mécanismes appropriés pour le renforcement de l'hygiène publique, le contrôle de l'exercice des professions de santé ainsi que des établissements de soins et de leurs démembrements afin d'apporter à chaque citoyen, des soins et services de qualité, en tenant compte du contexte socio-économique et administratif du pays.

Dans cette optique, le MSHPAUS assure la permanence, la continuité du fonctionnement des services de santé, l'accès facile et équitable aux soins de santé et la coordination de tous les programmes et actions visant à la protection de la jeune fille, de la mère et de l'enfant, la réduction de la morbidité et de la mortalité liée aux maladies visant l'accès universel aux soins. Il met en place des mesures pour protéger la population contre les risques sociaux et professionnels.

Dans la politique nationale de santé (2011-2022), la santé de la mère et de l'enfant est une priorité majeure en lien avec les engagements des Chefs d'Etats de l'Union africaine.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis, exécution et contraintes

❖ Acquis

Les résultats clés obtenus en matière des activités sensibles au genre dans le secteur santé concernent la réduction de la mortalité maternelle, le renforcement de la planification familiale et de la santé des adolescentes, le renforcement du système de santé vers la Couverture sanitaire universelle (CSU) y compris la santé communautaire des femmes enceintes et le domaine de l'hygiène et assainissement de base des jeunes filles.

Le pourcentage de femmes enceintes ayant accompli au moins quatre (04) consultations prénatales a connu une progression passant de 39% en 2020 à 44,6% en 2021. Cette performance est due à l'organisation des stratégies avancées en Consultation pré natale (CPN).

Le taux d'accouchements assistés par un personnel qualifié a progressé de 63,80% en 2019 à 65,10% en 2020 et à 70,3% en 2021 pour une cible du PNDS de 69,10%. L'atteinte de ce résultat a été favorisée entre autres par la mise en œuvre du programme national d'accompagnement des femmes enceintes et du nouveau-né. La mise en œuvre de ce programme, lancé par le gouvernement en 2020 et démarré effectivement en août 2021 et la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie de continuité des services a fait progresser le taux d'utilisation des soins curatifs passant de 51,10% en 2020 à 56% en 2021.

Quant à la proportion de femmes ayant bénéficié d'une césarienne subventionnée, on enregistre 94,4% en 2021 pour une cible de 100% dans le PNDS. Certaines femmes ayant bénéficiées des kits de césariennes dans des structures sanitaires privées et confessionnelles pratiquant la césarienne non subventionnée ne sont pas pris en compte.

Pour les femmes de 15 à 49 ans utilisant des méthodes contraceptives modernes, au cours de l'année 2021, plusieurs approches ont été utilisées pour l'offre de service de planification familiale. Toutes les stratégies mises en œuvre ont permis d'obtenir un nombre total de Couple année protection (CAP) de 428 090 en 2021.

Le pourcentage de femmes enceintes ayant reçu trois doses de Sulfadoxine-pyriméthamine pour le traitement préventif intermittent (TPI 3) a connu une amélioration progressive respectivement de 52% en 2020 et 58% en 2021. Cette performance ascendante est due à la disponibilité constante des intrants et à la réalisation des stratégies avancées en CPN.

Le pourcentage de femmes enceintes séropositives au VIH ayant reçu des antirétroviraux durant leur grossesse pour réduire la transmission du VIH de la mère à l'enfant est passé de 63,6% en 2020 à 67,97% en 2021. Cette amélioration s'explique par la reprise de la fréquentation des services de CPN en 2021 suite à la mise en place de service de vaccination anti-Covid et le renforcement des activités de sensibilisation.

En matière de la santé des adolescentes et jeunes et de la lutte contre les grossesses précoces et le IST/VIH-Sida,479 805 filles de 10 à 24 ans ont été touchées par les activités de communication (entretiens individuels, causeries éducatives et sensibilisations de masse) et 21 934 jeunes filles de moins de 20 ans ont bénéficié d'une offre de méthodes modernes de contraception.

Pendant la pandémie de Covid-19, des services de santé maternelle et néonatale vitaux aux femmes confrontées à des complications potentiellement mortelles ont été mise en œuvre afin d'offrir les soins obstétricaux et néonataux d'urgence (SONU) à travers l'appui en matériel de protection du personnel sanitaire, au renforcement du monitoring des SONU, à la surveillance des décès maternels et néonatals et au riposte.

Dans le domaine de l'hygiène et assainissement de base des jeunes filles, la thématique de gestion de l'hygiène menstruelle a été prise en compte dans la réalisation des installations d'assainissement en milieu scolaire. Des activités de formation et de sensibilisation en faveur des jeunes filles et des apprenties sur la gestion de l'hygiène menstruelle ont été réalisées.

- **Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MSHPAUS**

<u>Tableau 32</u>: Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MSHPAUS)

Programme Action Activité/projet	**LFI 2022**	**Exécution fin juin 2022**	**Taux d'exécution**
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en %
P1:Pilotage et soutien aux services du MSHPAUS			
Action genre et équité dans administration générale	**45 000**	**8 170**	**18,2%**
P2: Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie			
Action Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents	**7 653 485**	**2 669 675**	**34,9%**
Programme santé de Reproduction: renforcer les FS offrant les soins obstétricaux et néonataux d'urgence	30 000	15 000	50%

Programme Action Activité/projet	LFI 2022	Exécution fin juin 2022	Taux d'exécution
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en %
Initiative FP 2020: Renforcement de l'intégration des services de la planification familiale dans les autres services sanitaires (VIH/Sida, Paludisme, vaccination, nutrition santé jeunes et adolescents) et à l'endroit des populations clées	100 000	30 000	30%
Achat et gestion des kits de césarienne (subvention pour la césarienne)	1 058 000	529 000	50%
Mise en œuvre du programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né (PNAFE) - Programme WEZOU	2 000 000	1 000 000	50%
Mise en œuvre du Programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive (KFW)	4 465 485	1 095 675	24,5%
P4: Réponses aux urgences sanitaires			
Action genre et équité dans la Réponse aux urgences sanitaires	**34 000**	**9 914**	**29,2%**
Activité genre 1 : mettre en place des infrastructures équipés dans les formations sanitaires pour la PEC des femmes enceintes en travail testées positives au covid 19	25 000	9 914	39,7%
Activité genre 2 : élaborer un plan de riposte contre les urgences sanitaires en tenant compte de la dimension genre	9 000	0	0%
TOTAL	**7 732 485**	**2 687 759**	**34,8%**

Dépenses du ministère pour 2022 en milliers de FCFA	**105 433 003**	**34 280 012**	**32,5%**

Source : DGBF, MSHPAUS

D'une manière globale, les activités sensibles au genre avec le score 2 ont connu une exécution de 34,8% contre, 32,5% d'exécution du budget pour les quatre programmes du ministère au premier semestre 2022. Cette faible exécution s'explique par le fait que les décaissements sont programmés au 3ème et au 4ème trimestre 2022 pour le financement des partenaires. Également, la mise en œuvre des activités de la Cellule genre n'a démarré qu'en début juin 2022, car plusieurs lignes de dépenses de transfert du MSHPAUS ont été verrouillées. Après plusieurs démarches, celle de la cellule genre a été déverrouillée.

❖ Contraintes

Le ministère chargé de la santé est confronté à quelques contraintes dans la prise en compte de la dimension genre, en dépit des différents acquis liés au genre. Il s'agit notamment de :

- l'absence d'un audit approfondi sur la prise en compte du genre dans le département ;
- la sous représentativité de la femme au niveau des postes de responsabilité (17% de femmes responsabilisées) ;
- la non appropriation du concept genre par les autorités compétentes ;
- l'insuffisante prise en compte du genre dans les plans de recrutement et de formation ;
- l'insuffisance des stratégies de communication sur le genre au niveau du ministère ;
- l'insuffisance de formation des acteurs sur la budgétisation et le suivi-évaluation sensibles au genre ;
- l'insuffisance des ressources humaines, matérielles et financières.

2- Stratégies et perspectives

- **Stratégies**

La stratégie de mise en œuvre de l'approche genre au sein du ministère de la santé de l'hygiène publique et de l'accès universel aux soins concerne la sensibilisation, la formation et l'élaboration des documents stratégiques sensibles au genre. A cet effet, le ministère de la santé à travers l'élaboration d'une nouvelle politique nationale de santé et du nouveau plan national de développement sanitaire, prendra en compte le renforcement de l'offre de soins dans l'esprit de la feuille de route gouvernementale Togo 2020-2025, en vue d'atteindre l'équité et l'égalité de genre, à travers la budgétisation sensible au genre débutée en 2021.

- **Perspectives**

L'atteinte des objectifs pour le développement de nos populations à travers la réalisation des programmes, actions, activités/projets constitue l'essentielle pour les perspectives suivantes au niveau du ministère en charge de la santé :

(i) organiser une journée de plaidoyer pour le positionnement des femmes aux postes de décision; (ii) élaborer le rapport semestriel des activités liées au genre y compris l'exécution du budget sensible au genre; (iii) élaborer le rapport annuel de performance sensible au genre; (iv) rendre opérationnel le cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHPAUS; (v) élaborer les stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et santé; (vi) organiser une journée de sensibilisation sur le genre et les notions connexes à l'endroit du personnel du ministère; (vii) organiser une formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

L'analyse du lien entre les programmes/actions et activités genre du budget du ministère chargé de la santé et la PNEEG se présente comme suit :

Sur les quatre (04) programmes/actions/projets/activités, deux (02) ont un lien fort de score 2 avec la PNEEG alors qu'un (01) programme/actions/projets/activités n'a aucun lien avec la PNEEG.

Les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Le résultat est présenté dans le tableau ci-dessous.

<u>Tableau 33</u> : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MSHPAUS)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P 1 :Pilotage et soutien aux services du MSHPAUS	
A1.6: Genre et équité	**49 000**
A1.6.1 : Organiser une journée de plaidoyer pour le positionnement des femmes aux postes de décision	7 500
A1.6.2: Elaborer le rapport semestriel des activités liées au genre y compris l'exécution du budget sensible au genre	6 000

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
A1.6.3 : Elaborer le rapport annuel de performance sensible au genre	4 000
A1.6.4 : Rendre opérationnel le cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHPAUS	7 000
A1.6.5: Elaborer les stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et santé	9 500
A1.6.6 : organiser une journée de sensibilisation sur le genre et les notions connexes à l'endroit du personnel du ministère	6 000
A1.6.7: organiser une formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation	9 000
P 2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie	
A2.1: Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	
A2.1.1 :Coordination des actions de la direction de la santé de la mère et de l'enfant	200 247
A2.1.2 :Mise en œuvre du programme Santé de la Reproduction (SR)	30 000
A2.1.5 :Mise en œuvre du programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né (PNAFE) - Programme WEZOU	2 000 000
A2.1.6 : Achat et gestion des kits de césarienne (subvention pour la césarienne)	1 058 000
A2.1.7 :Mise en œuvre du Programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive (KFW)	5 702 339
TOTAL	**9 039 586**

Source : DGBF, MSHPAUS

Tableau 34 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MSHPAUS)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie	
A2.1: Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	
A2.2: Lutte contre la maladie	
A2.2.3 :Mise en œuvre du Programme National de Lutte contre la Tuberculose	1 045 965
TOTAL	**1 045 965**

Source : DGBF, MSHPAUS

Tableau 35 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORE 0 ») (MSHPAUS)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie	
A2.6: Structures sanitaires et spécificités nationales	33 042 062
TOTAL	**33 042 062**

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	**127 106 298**

Source : DGBF, MSHPAUS

Il ressort de ces tableaux que les activités de promotion du genre ont été identifiées dans deux (02) des quatre programmes du MSHPAUS : (i) pilotage et soutien aux services du MSHPAUS, (ii) offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie, (iii) couverture santé universelle et (iv) réponse aux urgences sanitaires.

Par rapport au programme 1 « Pilotage et soutien aux services du MSHPAUS », les activités/projets sensibles au genre identifiés dans l'action 6 sont en lien étroit avec le genre. Il s'agit des activités genre mentionnées dans le tableau ci-dessus avec un objectif principal d'égalité et d'équité de genre (« score 2 »).

Le montant total du programme 1 pour l'exercice 2023 s'élève à quatre milliards quatre cent trente-deux millions (4 432 000 000) FCFA dont quarante-neuf millions (49 000 000) de FCFA prévus pour les activités genre, soit 1,11%.

Les atouts liés aux activités sensibles au genre dans ce programme sont entre autres : l'existence d'une action genre et équité, le processus de planification annuelle avec un cadre commun de suivi évaluation des résultats, l'analyse sexo-désagrégée du personnel du ministère ; néanmoins, il est à noter une faible coordination des actions intersectorielles en santé.

S'agissant du programme 2 « Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie », le ministère de la santé prévoit allouer pour l'exercice 2023, un montant de 92 942 336 000 FCFA. Le coût des activités genre prévues dans ce programme s'élève à 10 036 551 000 FCFA, soit 10,80%

La majorité des actions, projets et activités dans ce programme est orientée vers la santé promotionnelle de la femme.

Quant au programme 3 « Couverture Santé Universelle », le montant est de 21 785 156 000 FCFA pour l'exercice 2023, mais aucune activité genre n'est identifiée. Toutes les activités ciblent les deux sexes sans un traitement différencié.

Enfin, pour le programme 4, le montant s'élève à 7 946 806 000 FCFA pour le compte de l'exercice 2023, mais aucune activité genre n'est identifiée. Toutes les activités ciblent les deux sexes sans un traitement différencié.

Au total, la prévision budgétaire du MSHPAUS, exercice 2023 est de 127 106 298 000 FCFA.

Les activités genre prévues dans le DBSG, exercice 2023 sont évaluées à 10 085 551 000 FCFA, soit 7,93% du budget total.

Tableau 36 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MSHPAUS

Programme	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1 : Pilotage et soutien des services du Ministère chargé de la santé	4 432 000	49 000	1,11%	-	0,0%	49 000	1,11%
P2: Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie	92 942 336	8 990 586	9,67%	1 045 965	1,13%	10 036 551	10,80%
P3: Couverture Santé Universelle	21 785 156	0	0,0%	-	0,0%	0	0,0%
P4: Réponse aux urgences sanitaires	7 946 806	0	0,0%	-	0,0%	0	0,0%
TOTAL	**127 106 298**	**9 039 586**	**7,11%**	**1 045 965**	**0,82%**	**10 085 551**	**7,93%**

Source : DGBF, MSHPAUS

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MSHPAUS

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère est présentée dans le tableau 48.

L'analyse de l'effectif total du personnel au sein du MSHPAUS émargeant sur le budget de l'état montre un écart entre le sexe masculin et le sexe féminin.

En effet, l'effectif des femmes est passé de 37% en 2021 à 38% en 2022 et 2023 contre 62% de l'effectif des hommes en 2022 et 2023. Ce qui révèle la prédominance du sexe masculin sur le sexe féminin dans le système de santé malgré l'existence de corps exclusivement réservés au sexe féminin : sages-femmes, accoucheuses auxiliaires et corps majoritairement dominé par le sexe féminin (personnel hospitalier d'appui).

Par ailleurs, le pourcentage du personnel féminin d'appui et de soutien est de 51% sur trois années (2021, 2022, 2023) contre 49% d'hommes.

En ce qui concerne les postes de responsabilités à tous les niveaux, 17% des femmes occupent des postes de responsabilité contre 83% d'hommes en 2021 et ce pourcentage est resté stationnaire jusqu'à 2023.

S'agissant des départs à la retraite sur le budget général, il est prévu un départ de 74 agents en 2023 dont 21 femmes et 53 hommes. Parmi cet effectif, on note 13 femmes et 31 hommes de la catégorie A et 8 femmes contre 22 hommes personnel de soutien.

Il ressort des données du tableau que l'effectif du personnel non responsabilisé de l'année 2021 est de 5 625 parmi lesquels se trouvent 3 348 agents qualifiés non responsabilisés. Au rang de ces agents de santé qualifiés mais non responsabilisés, on retrouve 367 personnel médical dont 288 de sexe masculin contre 78 de sexe féminin, soit 78% de personnel médical de sexe masculin contre 22% de sexe féminin, 2 820 personnel paramédical dont 1 997 masculins contre 823 féminins.

En revanche, lorsqu'on fait une lecture des données en prenant en compte le personnel qualifié responsabilisé, le tableau révèle un effectif de 358 agents contre 3 348 agents qualifiés non responsabilisés, soit 6% des agents qualifiés responsabilisés contre 56% des agents qualifiés mais non responsabilisés. Et au rang de ces agents qualifiés et responsabilisés, on peut souligner qu'on a 44 professeurs agrégés dont 40 hommes contre 04 femmes. Cette dernière situation, laissant voir un écart entre les deux sexes au poste de responsabilisation, traduit a priori une responsabilisation avec une discrimination. Mais une analyse approfondie permet de voir que parmi le personnel médical au rang des professeurs partant des données, sur les 69, on retrouve 64 hommes contre 05 femmes.

En parallèle, au titre de l'année 2022, on retrouve parmi les 6 230 agents non responsabilisés, 3 788 agents qualifiés non responsabilisés dont 411 de sexe masculin contre 321 de sexe féminin de personnel médical. En ce qui concerne le personnel paramédical, on obtient 3 027 de sexe masculin et 2 226 de sexe féminin (cf. annexe 2 - 610).

Par rapport au personnel qualifié responsabilisé, on a un effectif de 314 agents contre 3 788 agents qualifiés non responsabilisés, soit 5% des agents qualifiés et responsabilisés contre 58% qualifiés mais non responsabilisés.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION

VI- LA BSG AU MINISTERE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION

Au Togo, la volonté politique des décideurs a permis d'opérer les transformations structurelles nécessaires en matière d'équité et d'égalité de genre. Ces changements ont permis la prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans la conception, l'élaboration, la budgétisation et la mise en œuvre des politiques, programmes et projets de développement.

Dans cette dynamique, le ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA) a élaboré la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG) qui a été adopté en conseil de ministres en 2011 et qui a pour vision de faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance. Révisée en 2019, cette politique est assortie d'une stratégie de mise en œuvre (SNEEG).

Le MASPFA a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de protection sociale, des personnes vulnérables, d'équité et d'égalité de genre, de promotion de la femme, ainsi que de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle.

Il planifie, programme et coordonne les actions du gouvernement en ce qui concerne l'organisation et l'encadrement des populations en vue de leur participation à l'autopromotion et protection sociale.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : acquis, exécution et contraintes

❖ Acquis

Sur la période de 2019 à 2021, les interventions du ministère ont permis d'enregistrer des résultats présentés dans le tableau et les graphiques ci-dessous qui mettent l'accent sur le genre.

Tableau 37 : Récapitulatif des activités genre du MASPFA de 2019-2021

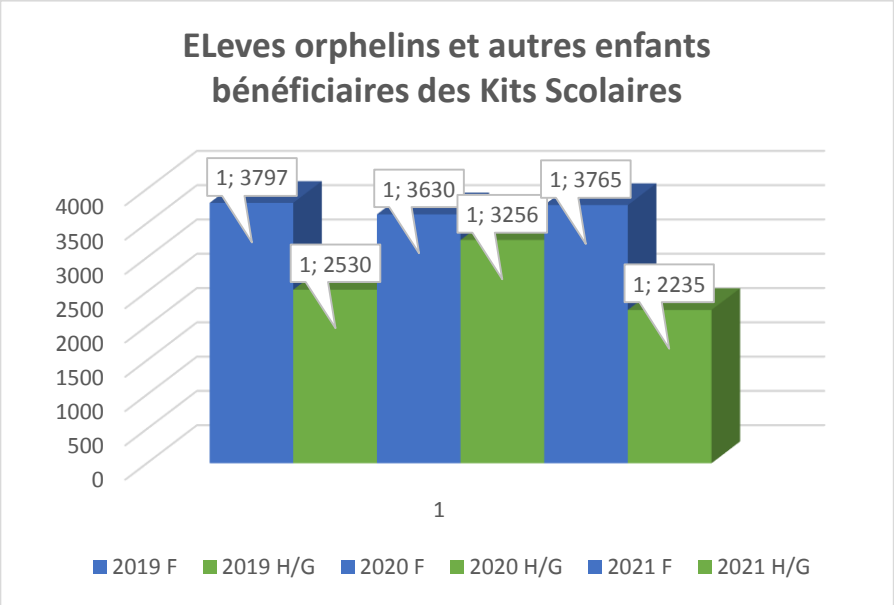
Indicateurs/Programmes/Actions	2019			2020			2021		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nombre d'élèves orphelins et autres enfants issus des familles démunies assistés en kits scolaires appuyé	6327	3797	2530	6886	3630	3256	6000	3765	2235
Nombre d'enfants déficients intellectuels pris en charge dans les centres ENVOL	500	190	310	500	190	310	550	220	330
Nombre d'orphelins et autres enfants issus des familles démunies et des structures d'accueil assistés en kits festifs	4760	2856	1904	1029	404	625	6000	3765	2235
Nombre d'indigents les plus pauvres assistés	426	335	91	338	220	118	338	209	129
Nombre d'adolescents extra-scolaires ayant leurs capacités renforcées en compétences de vie courante	1373	1097	276	1029	658	371	1029	658	371
Nombre d'enfants victimes de violences, d'abus et d'exploitation pris en charge	1357	862	495	589	386	203	862	495	367
Nombre d'apprenants d'alphabétisation enrôlés dans le cadre du PAAFF	1234	127	1107	720	205	515	720	225	495
Nombre de femmes bénéficiaires des marchés publics du ministère	44	18	26	35	16	19	41	19	22

Source : DGBF, MASPFA 2019 à 2021

Graphique 5: Activités genre du MASPFA de 2019,2020 et 2021

Graphique a : Elèves orphelins et autres enfants bénéficiaires de kits scolaires

Graphique a

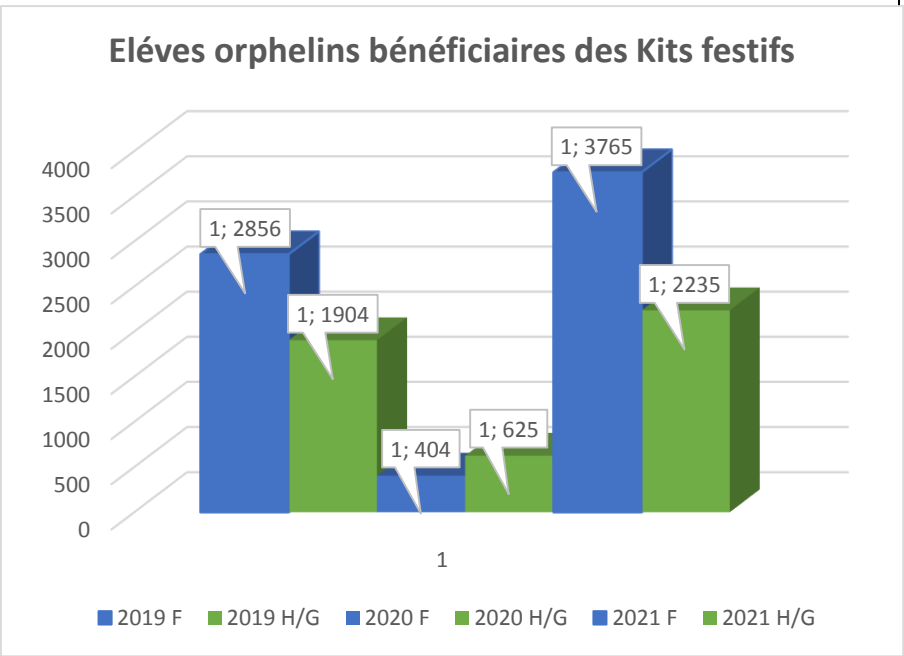


Source : MASPFA

L'analyse du graphique a, montre que de 2019 à 2021 des orphelins et autres bénéficiaires filles de kits scolaires sont les plus nombreuses. La plupart de ces bénéficiaires ont une vie très précaire et ils sont dans une situation de vulnérabilité très poussées parce qu'ils ont perdu leurs parents et n'ont pas de proches parents pour survenir à leur besoin scolaire.

Graphique b : Élèves orphelins et autres enfants bénéficiaire de kits festifs

Graphique b

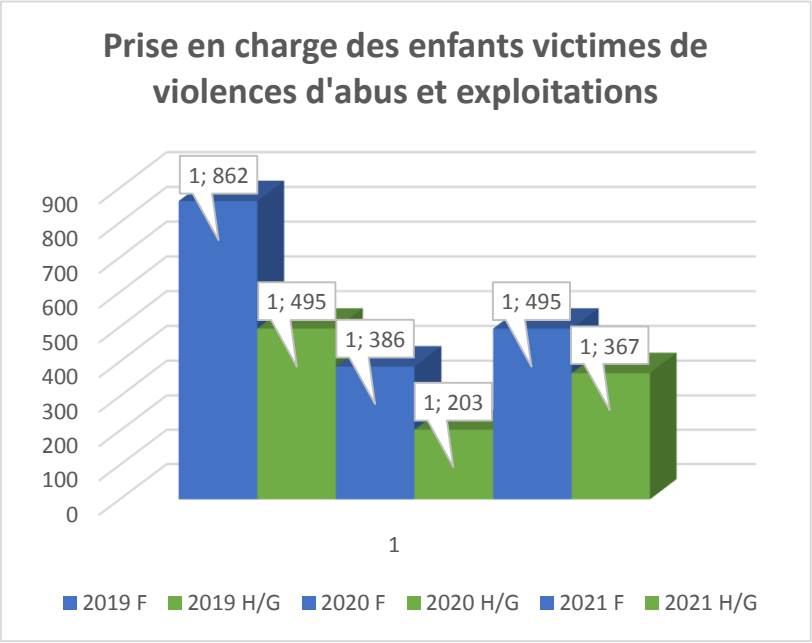


Source : MASPFA

Le graphique b, montre que des filles bénéficiaires sont plus nombreuses en 2019 et en 2021. La plupart de ces bénéficiaires ont une vie très précaire et ils sont dans une situation de vulnérabilité très poussées parce qu'ils ont perdu leurs parents et n'ont pas de proches parents pour survenir à leurs besoins au moment des fêtes. Par contre en 2020 nous remarquons une diminution significative des orphelins et bénéficiaires, cela est lié à la pandémie à Corona virus.

***Graphique c* : Prise en charge des enfants victimes de violences d'abus et d'exploitation**

Graphique c

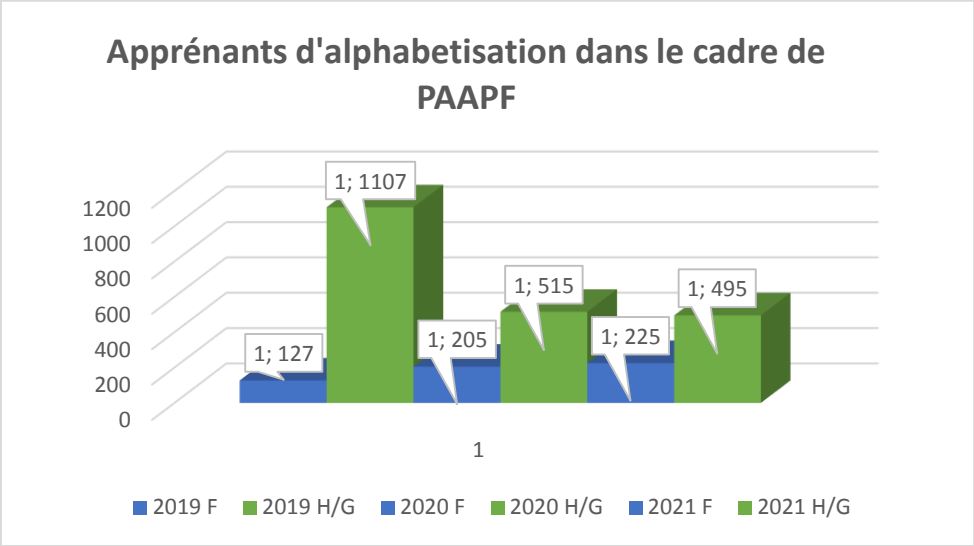


Source : MASPFA

L'analyse du graphique c, montre que de 2019 à 2021 des effectifs des filles victimes de violences, d'abus et d'exploitations pris en charge sont plus nombreux que celui des garçons. La plupart de ces victimes filles ont une vie très précaire et elles sont dans une situation de vulnérabilité très poussée parce qu'elles sont plus exposées à ce phénomène d'abus et d'exploitations. Ce phénomène diminue progressivement à cause des mesures prises par l'autorité pour sanctionner les auteurs et aussi les stratégies mises en œuvre pour les dénonciations de ces cas de violences.

Graphique d **: Apprenants d'alphabétisation enrôlés dans le cadre du PAAFF**

Graphique d



Source : MASPFA

Le graphique d, montre que dans l'effectif des apprenants d'alphabétisation, les hommes enroulés de 2019 à 2021 sont plus nombreux que les femmes. La plupart des hommes ne sont pas instruits dans les zones rurales, faute de moyens financiers et aussi de la culture d'instruction.

❖ Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MASPFA

Tableau 38 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MASPFA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P1 Pilotage et soutien aux services du MASPFA			
A1.1 Pilotage et coordination des actions Genre et équité du MASPFA			
A1.1.1 Faire l'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère	5 000	0	0%
A1.1.2 Sensibiliser les directeurs centraux et régionaux sur le genre au sein du ministère	5 000	0	0%
A1.2 Gestion des ressources humaines			
A1.2.1 Organiser un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre pour la prise d'un décret instituant un quota pour les femmes lors des recrutements du personnel dans la fonction publique	10 000	0	0%
A1.3 Gestion des ressources matérielles et financières			
A1.3.1 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	3 000	2 000	67%

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
A1.3.2 Coordonner l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre	2 500	1 500	60%
A1.4 Prospective, planification, programmation et suivi-évaluation			
A1.4.1 Identifier et formuler les projets intégrant le genre	25 000	0	0%
A1.5 Gestion et suivi évaluation du système Formation et d'information			
A1.5.1 Intégrer le genre dans les curricula de formation à l'ENFS	5 000	2 000	40%
A1.5.2 Adapter le système d'information pour intégrer le genre	5 000	2 500	50%
P4 Genre et promotion de la femme	661 295	313 272	47%
TOTAL	**721 795**	**321 272**	**45%**

Source : DGBF, MASPFA

Au premier semestre, le taux d'exécution financière des activités du score 2 est moins élevé par rapport au taux d'exécution des activités au score 0. Sur neuf activités programmées, cinq activités ont été exécutées dont deux activités avec un taux d'exécution de moins de 50% ; la plupart de ces activités sont programmées sur les deux semestres.

Tableau 39 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE 1) (MASPFA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P3 Promotion de l'enfance			
A3.1 Prévention de toute les formes de vulnérabilité des filles et Garçons			
A3.1.1 Appuyer la formation professionnelle des adolescents(es) et jeunes filles et garçons à risque de traite	5 000	3 000	60%
A3.2 Prise en charge des filles et Garçons			
A3.2.1 Accueillir et réintégrer les enfants filles et garçons victimes de traite	11 000	7 000	64%
A3.2.2 Prendre en charge des filles et garçons victimes de violences, d'abus et d'exploitations	50 000	32 000	64%
TOTAL	**66 000**	**42 000**	**64%**

Source : DGBF, MASPFA

A fin juin 2022, le taux d'exécution financière des activités du score 1 est plus élevé par rapport à celui des activités des scores 0 et 2. Sur trois activités programmées, les trois activités sont exécutées avec un taux d'exécution de plus de 50% ; la majorité de ces activités ont été programmées et exécutées au premier semestre.

<u>Tableau 40</u> : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MASPFA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P2 Promotion de l'action sociale			
A2.1 Insertion socioprofessionnelle des personnes handicapées			
A2.1.1 Appuyer la prise en charge des enfants déficients intellectuels de IMPP-Envol	75 000	52 000	69%
A2.2 Protection des personnes âgées en situation de précarité			
A2.2.1 Renforcer les capacités des membres de comité de développement à la base sur la protection et la prise en charge des personnes âgées et le genre	8 000	0	0%
A2.3 Assistance sociale aux indigents et aux personnes victimes des catastrophes naturelles et ou anthropiques			
A2.3.1 Appuyer les élèves orphelins et autres enfants issus des familles démunies et des structures d'accueil en kits scolaires	16 000	0	0%
A2.3.2 Assister en natures/numéraires les personnes vulnérables	18 000	7 000	39%
A2.4 Assistance aux refugiés			
A2.4.1 Faciliter l'acquisition des cartes de séjour pour les refugiés	15 000	0	0%
A2.4.2 Déterminer le statut de réfugiés et demandeur d'asiles	7 000	4 263	61%
A2.4.3 Faciliter le processus d'obtention de la nationalité togolaise par l'application du droit de sol	17 000	15 200	89%
P5 Alphabétisation et éducation non formelle	182 367	17 038	9%
TOTAL	**338 367**	**95 501**	**28%**

Dépenses du ministère pour 2022 (en milliers de FCFA)	**3 323 516**	**1 470 081**	**44%**

<u>Source</u> : DGBF, MASPFA

Au 30 juin 2022, le taux d'exécution financière des activités du score 0 est moins élevé par rapport celui des activités des scores 1 et 2. Cela est dû à leurs programmations qui s'étendent sur toute l'année.

❖ ***Contraintes et défis majeurs***

Malgré les acquis, le secteur reste confronté à certaines difficultés, à savoir :

- le déficit d'appropriation et de mise en œuvre du gendermainstreaming dans le contexte de budget programme ;
- l'insuffisance de financement des projets et activités liés à la prise en compte du genre ;
- le taux élevé de grossesses en milieu scolaire ;
- le taux élevé d'analphabétisme ;
- le faible accompagnement des projets d'autonomisation de la femme et de la fille ;
- la difficulté de collecte d'informations liées au genre et aux données désagrégées par sexe au niveau des structures, institutions et organismes rattachés du département ;
- l'absence d'un audit genre pour faire l'état des lieux sur le niveau d'intégration du genre dans les politiques du département ;
- l'insuffisance de formation des acteurs sur la budgétisation et le suivi-évaluation sensibles au genre.

Pour réussir cette politique d'intégration du genre dans le département, les défis ci-après méritent une attention particulière :

- l'appropriation parfaite de la dimension genre par le top management du ministère;
- la promotion des femmes au niveau des postes de responsabilité ;
- la participation de la DGGPF à la conception et à l'élaboration des programmes et projets du ministère.

2- Stratégies et perspectives

La stratégie de mise en œuvre de la BSG au sein du ministère se fera à travers les différents objectifs de la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre. Ces objectifs sont entre autres : (i) renforcer les capacités d'intervention du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG dans les ministères par la formation des cellules focales genre, (ii) valoriser la position et le potentiel de la jeune fille et de la femme dans la famille et dans la communauté par la formation et l'installation des membres des Clubs des paires éducatrices en leadership politique des femmes, paix et développement, (iii) accroître la capacité productive des jeunes filles et des femmes et leur niveau de revenu par la formation des femmes commerçantes sur la migration du secteur informel vers le secteur formel, (iv) mettre en œuvre le Projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo (PAFeRT), (v) améliorer l'accès équitable des femmes, des hommes, des jeunes filles et des jeunes garçons aux services sociaux de base et (vi) promouvoir la participation équitable des femmes et des hommes, des filles et des garçons à la gestion du pouvoir, au respect du droit et à la suppression des violences sous toutes leurs formes.

Ces stratégies ont permis d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur et d'analyser les besoins différenciés selon le sexe. Les partenaires et autres acteurs travailleront à la prise en compte des questions de genre dans les projets/actions du ministère tout en respectant des objectifs de la PNEEG.

En termes de mesures adoptées, le MASPFA a accompagné les autres départements dans la formation et la mise en place des cellules focales genre.

En perspective, il compte faire : (i) l'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère ; (ii) élaborer un plan d'actions "genre" du ministère ; (iii) sensibiliser les directeurs centraux, régionaux et les cadres sur le genre au sein du ministère ; (iv) organiser un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre pour la prise d'un décret instituant un quota pour les femmes lors des recrutements du personnel dans la fonction publique (distinguer les postes ouverts aux recrutements, nominations des postes électifs) ; (v) élaborer le DBSG ; (vi) élaborer les rapports d'exécution trimestriels du budget intégrant le genre (vii) ; coordonner l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre ; (viii) adapter le système d'information pour intégrer le genre ;(ix)intégrer le genre dans les curricula de formation à l'ENFS.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

En dehors du programme 4 qui est entièrement consacré à l'équité et à l'égalité de genre, les activités de promotion de genre ont été identifiées dans les quatre (04) autres programmes du DPPD du ministère à savoir : (i) pilotage et soutien aux services du MASPFA ; (ii) promotion de l'action sociale ; (iii) protection de l'enfant et (iv) alphabétisation et éducation non formelle.

Les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les résultats sont présentés dans les trois tableaux suivants.

Tableau 41 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MASPFA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1 Pilotage et soutien aux services du MASPFA	
A 1.1 Pilotage et coordination des actions Genre et équité du MASPFA	
A.1.1.1 Faire l'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère	5 000
A.1.1.2 Sensibiliser les directeurs centraux et régionaux sur le genre au sein du ministère	6 000
A 1.3 Gestion des ressources matérielles et financières	-
A.1.3.1 Organiser un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre pour la prise d'un décret instituant un quota pour les femmes lors des recrutements du personnel dans la fonction publique	12 000
A.1.3.2 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	3 000
A.1.3.3 Coordonner l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre	5 000
A 1.4 Prospective, planification, programmation et suivi-évaluation	
A.1.4.1 Identifier et formuler les projets intégrant le genre	25 000
A.1.4.2 Intégrer le genre dans les curricula de formation à l'ENFS	6 550
A.1.4.3 Adapter le système d'information pour intégrer le genre	5 000
P4 Genre et promotion de la femme	**596 536**
TOTAL	**664 086**

Source : DGBF, MASPFA

L'analyse des activités et projets contenus dans le programme « pilotage et soutien aux services du MASPFA » laisse entrevoir qu'ils sont tous sensibles au genre (score 2).

Tableau 42 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MASPFA)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Tableau 43 : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MASPFA)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P2 Promotion de l'action sociale	655 509
P5 Alphabétisation et éducation non formelle	194 586
TOTAL	**875 932**

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	**3 324 896**

Source : DGBF, MASPFA

Pour réaliser toutes les activités de tous les programmes, le ministère a prévu un montant de trois milliards trois cent vingt-quatre millions huit cent quatre-vingt-seize mille francs (3 324 896 000) FCFA pour l'année 2023 avec un montant de six cent soixante-quatre millions quatre-vingt-six mille (664 086 000) FCFA réservé pour les activités du genre au score 2, contre trois milliards deux cent cinquante-trois millions cent six mille (3 253 106 000) FCFA en 2022 soit une augmentation de **2,21%** du budget du ministère.

Tableau 44 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MASPFA

Programme	**LFI 2023**	**SCORE 2**		**SCORE 1**		**BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)**	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1 Pilotage et soutien aux services du MASPFA	1 519 536	67 550	4,47%	-	0%	67 550	4,47%
P2 Promotion de l'action sociale	655 509	-	0%	-	0%	-	0%
P3 Protection de l'enfant	358 729	-	0%	-	0%	-	0%
P4 Genre et promotion de la femme	596 536	596 536	100%	-	0%	596 536	100%
P5 Alphabétisation et éducation non formelle	194 586	-	0%	-	0%	-	0%
TOTAL	**3 324 896**	**664 086**	**19,97%**	**-**	0%	**734 803**	**19,97%**

Source : DGBF, MASPFA

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MASPFA

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère sont présentés dans le tableau 58. Depuis la création du ministère des affaires sociales et de la condition féminine qui a évolué au regard des mutations sociales pour devenir de nos jours ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, ce département a été toujours dirigé par les femmes. Toutefois il faut noter la période transitoire de 1994 à 1996 où il a été jumelé au ministère de l'emploi, du travail et de la fonction publique et dirigé par un homme.

De 2021 à 2022, il y a une égalité au niveau des directeurs centraux dans l'occupation des postes de responsabilité douze (12) directeurs dont six femmes et six hommes. En 2021, sur un total de cent soixante-huit (168) postes de responsabilité prévus les cent soixante-huit ont été pourvus, dont soixante-trois (63) sont occupés par des femmes soit 38% ; Par contre en 2022sur un total de cent soixante-dix-huit (178) postes de responsabilité prévus, cent soixante-dix-sept (177) ont été pourvus dont soixante-six (66) sont occupés par des femmes soit 37%. Cette augmentation des postes de responsabilité des femmes est due au plaidoyer fait à l'endroit des premiers responsables du ministère et aussi l'application des objectifs de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre SNEEG.

En 2023, le ministère ambitionne d'augmenter le pourcentage de femmes aux postes de responsabilités de 37% en 2022 à 47% en 2023. Une Poursuite de ces stratégies pourrait permettre d'atteindre 44% des femmes en 2023 pour l'effectif général et à l'horizon 2032, l'égalité femmes et hommes au niveau des postes de responsabilité. Le ministère chargé de la promotion de la femme, depuis sa création, est dirigé par des femmes. Toutefois, ce département a été dirigé par un homme pendant la période transitoire de 1994 à 1996 au cours de laquelle il a été jumelé au ministère de l'emploi, du travail et de la fonction publique.

De 2021 à 2022, il y a une égalité homme-femme au niveau des directeurs centraux dans l'occupation des postes de responsabilité (six femmes et six hommes). Par contre, sur un total de cent soixante-dix-sept (177) postes de responsabilité pourvus dans la même période, soixante-un (61) sont occupés par des femmes, soit 34,46% en 2021 et soixante-six (66) sont occupés par des femmes, soit 37,29% en 2022. En 2023, le ministère ambitionne d'augmenter le nombre de femmes aux postes de responsabilités. L'analyse des effectifs séxo-désagrégés du personnel du ministère montre une légère tendance à la hausse du pourcentage des femmes de l'effectif total responsabilisé et de l'effectif total général entre 2021 et 2023. Pour ce qui concerne l'effectif responsabilisé, il est de 177 agents dont 61 femmes en 2021, 66 en 2022 et 82 en 2023. Ainsi, le pourcentage de femmes responsabilisées par rapport au total responsabilisé progresse respectivement de 40% en 2021, 41% en 2022 et 44% en 2023.

L'effectif total général, montre une légère tendance à la baisse entre 2021 et 2023 respectivement 568 à 559 agents. Par contre, dans la période 2021 et 2022 l'effectif total général des femmes est resté constant (228) et pourrait augmenter en 2023 (244). Ainsi, quand aux pourcentages de femmes par rapport à l'effectif total général du ministère, il pourrait évoluer de 40% en 2021 à 44% en 2023 ((cf. Tableau 4 2.1 et annexe 2 - 740).

La mise en œuvre du plan d'action de la stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre « SNEEG », le plaidoyer et la sensibilisation des premiers responsables sur le genre permettront d'atteindre l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2032.

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail – Liberté - Patrie

MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

VII- LA BSG AU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

La mission du ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR) est de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de développement de l'agriculture, de l'élevage, du développement rural et d'en assurer le suivi en collaboration avec d'autres ministères, institutions concernées et partenaires techniques et financiers.

La vision de la politique agricole (2016 - 2030) est de bâtir une agriculture moderne, durable et à haute valeur ajoutée au service de la sécurité alimentaire et nutritionnelle nationale et régionale, d'une économie forte, inclusive, compétitive et génératrice d'emplois décents et stables à l'horizon 2030. Cette vision s'est traduite par la formulation du programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PNIASAN) pour la période 2017-2026 dont les actions concourent à la mise en œuvre de la nouvelle feuille de route du gouvernement 2020 - 2025 qui a révisé les ambitions du Plan national de développement (PND 2018-2022) en riposte à la pandémie de la COVID-19 qui a fortement impacté plusieurs économies dont celle du Togo.

L'un des principes directeurs de mise en œuvre de la politique agricole est consacré à ***« l'équité sociale, le genre et la réduction des disparités régionales »***. A ce titre, ***la politique agricole du Togo prévoit un personnel de travail composé de 30% de femmes au minimum. Par ailleurs, les projets d'investissement devraient impacter directement au moins 40% de femmes.***

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : Acquis, exécution et contraintes

Le ministère a longtemps initié plusieurs actions qui prennent en compte le genre. Les différentes interventions ont permis d'enregistrer les résultats au niveau institutionnel et technique.

- **Acquis**

  - **Au niveau institutionnel, organisationnel et juridique**

Le MAEDR dans sa mission assez transversale est composé de structures centrales, déconcentrées et autonomes. En 2023, les postes de décisions au sein du MAEDR (DC, SG, DG, Directeur central, Directeur régional, directeur préfectoral) sont occupés par les femmes à hauteur de 11,25% (20 % de femmes DG, 17,6 % de femmes Directrices, 33% de conseillères). Ces proportions sont statiques depuis 2021.

Pour veiller à la prise en compte des aspects genres, le gouvernement a créé par décret 2008-094/PMRT du 13 juin 2008 des cellules focales « genre » au sein des départements ministériels. Ce décret a été mis en application au MAEDR par l'opérationnalisation de la cellule focale genre.

Après cinq ans de mise en œuvre des principaux projets du PNIASAN, les bénéficiaires femmes sont estimées à 37% (soit 478 515 bénéficiaires dont 176 675 femmes). Des appuis ont été accordés à travers des zones d'aménagement agricoles planifiées (ZAAP) et des bas-fonds, aux sociétés coopératives féminines ou mixtes dont, au moins 30% doivent être des femmes.

La politique agricole du Togo, adoptée par décret n° 2016-186/PR du 28 décembre 2016 portant approbation du document de la politique agricole nationale du Togo pour la période 2016-2030, prévoit qu'une attention particulière sera accordée aux inégalités et disparités entre les femmes et les hommes. Cette politique prévoit que le personnel sera composé de 30% de femmes au minimum avec une prise en compte d'au moins 40% des bénéficiaires femmes ciblées dans les différents projets d'investissements publics du ministère, suivant le principe « équité sociale, le genre et la réduction des disparités régionales ».

Par ailleurs, dans le budget programme du ministère de l'agriculture, il est consacré au niveau du programme 1 « pilotage et soutien aux services du ministère », une action pour le renforcement de la prise en compte du genre avec un indicateur objectivement vérifiable, « le nombre de femmes aux postes de décision au sein du ministère ».

  - **Dans le domaine du foncier**

Pour pallier le problème foncier, le Gouvernement fait la promotion des zones d'aménagement agricoles planifiées (ZAAP), en vue de la redistribution des terres cultivables de façon organisée et formelle et permettre aux femmes d'avoir accès à la terre.

Cependant, plusieurs pesanteurs socioculturelles, économiques et les difficultés liées à l'exécution des projets ne permettent pas d'atteindre une réelle autonomisation des femmes et des hommes en vue d'un développement durable.

❖ **Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MAEDR**

Tableau 45 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MAEDR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P1 Pilotage et soutien aux services du ministère			
A1.6 Genre et équité	**3 000**	**-**	**0,00%**
A1.6.1 Sensibiliser les acteurs pour la prise en compte du genre dans les politiques et programmes du département	3 000	-	0,00%
P4 Sécurité alimentaire et résilience des populations			
A4.4 Développement de production d'aliments riches en nutriments	**3 004 240**	**519 526**	**17,29%**
A4.4.1 Sécurité Alimentaire et renforcement de la résilience (ProSecAl)	3 004 240	519 526	17,29%
TOTAL	**3 007 240**	**519 526**	**17,28%**

Source : DGBF, MAEDR

Les activités de la ligne Genre et équité sont prévues pour le second semestre. S'agissant de ProSecAl, les marchés sont en cours d'exécution ce qui explique le faible taux de décaissement.

Tableau 46 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MAEDR)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Tableau 47 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MAEDR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P2 Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques			
A2.1 Accélération de la mise en place de l'agropole de Kara en partenariat avec le privé			
A2.1.1 Projet de transformation agroalimentaire du Togo (agropole de Kara)	7 996 125	3 726 946	46,61%
A2.2 Accélération du Mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (MIFA)	**1 000 000**	**-**	**0,00%**
A2.2.1 Projet de financement des PME/PMI agricoles (Kalifa Founds)	1 000 000	-	0,00%
A2.4 Cartographie des terres agricoles			
A2.4.1 Projet d'appui à la cartographie des terres agricoles du Togo	70 000	35 289	50,41%
P3 Amélioration de la productivité et valorisation des produits			
A3.1 Amélioration des connaissances et des compétences des acteurs			

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
A3.1.1 Structuration, amélioration de la formation agricole rurale et insertion (SAFARI)	1 253 844	136 945	10,92%
A3.4 Promotion de la qualité des produits agricoles, (y compris les produits d'origine animale et halieutique)			
A3.4.1 Programme d'aménagement et de mise en valeur des terres agricoles de la plaine de l'Oti	3 316 246	607 530	18,32%
A3.4.2 Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo (PADAT)	3 756 905	237 022	6,31%
A3.4.3 Opérationnalisation des zones d'aménagement agricole planifié	3 011 536	945 270	31,39%
A3.4.7 Programme de mise en place de retenues d'eau à des fins de maraîchage et de réhabilitation/entretien de périmètres aménagés	470 000	31 947	6,80%
A3.4.8 Construction du pont et du canal d'amenée de Mission TOVE	220 000	-	0,00%
TOTAL	**21 094 656**	**5 720 949**	**27,12%**

Dépenses du ministère pour 2022 (en milliers de FCFA)	**38 188 311**	**9 046 742**	**23,69%**

Source : DGBF, MAEDR

Les taux d'exécution varient de 0 à 50%.

Le faible taux d'exécution du projet Agropole s'explique par le retard dans le recrutement des prestataires. Ce retard a été accentué par l'annulation de la procédure suite à deux plaintes qui avaient été enregistrées juste à la fin du processus.

Concernant PADAT, la raison du faible taux d'exécution s'explique par les difficultés liées à l'obtention des ANO des bailleurs.

S'agissant de Kalifa Founds, les demandes sont envoyées au bailleur et les décaissements sont toujours attendus.

En ce qui concerne le Programme de mise en place de bassins piscicoles (retenues d'eau à des fins de maraîchage et de pisciculture), les marchés des équipements sont en cours d'exécution.

Quant à la Construction du pont et du canal d'amenée de Mission TOVE, le bureau de contrôle a introduit une demande au maître d'œuvre délégué (MOD) pour demander un avenant à son contrat dont les prestations sont à terme depuis le 27 janvier 2022, date de réception de la demande. Le MOD n'a pas encore donné son autorisation pour la signature dudit avenant qui permettra de payer le bureau de contrôle pour les services fournis. Suite aux recommandations du MOD, dans sa lettre réponse à la demande de suspension des travaux pour 2 mois, l'entreprise s'engage à finir les travaux à fin septembre 2022.

Une grande partie des décaissements relative au projet SAFARI est liée aux passations de marchés dont le processus est en cours.

❖ **Contraintes et défis majeurs de la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre**

Au nombre des défis pour la prise en compte du genre dans les actions de développement et le budget du secteur agricole, il y a lieu de mentionner l'insuffisance des ressources allouées aux activités genre et les objectifs non clairement orientés vers le genre. Le défi majeur pour le ministère est de ressortir les activités spécifiques au genre avec des indicateurs et des cibles dans les différents projets.

Afin de réussir la politique d'intégration du genre dans le département, les défis ci-après méritent d'être relevés : (i) le renforcement de l'appropriation du concept genre par le top management du ministère ; (ii) la responsabilisation de plus de femmes au niveau des postes de décision, (iii) plus d'implication et la participation de la cellule genre dans les travaux de conception des projets et programmes du ministère, (iv) le renforcement de capacités des responsables de toutes les structures sur le genre, (v) la mise en place d'un mécanisme de suivi des actions genre au sein du département et (vi) l'actualisation des statistiques et données désagrégées par sexe.

Il convient de s'assurer dans les programmes et projets à venir d'une bonne prise en compte du genre en vue de l'autonomisation des femmes et leur participation effective au leadership de la communauté.

2- Stratégies et perspectives

Le document de politique agricole a pris en compte le principe de l'égalité et équité genre dans sa conception : « afin d'assurer à tous les acteurs une égalité de chances, l'Etat créera les conditions permettant un traitement juste et équitable pour toutes et tous selon le principe de l'égalité de droits, mais également en accordant des droits et des avantages spécifiques aux groupes sociaux vivant des situations désavantageuses ; une attention particulière sera accordée aux inégalités et disparités entre les femmes et les hommes avec un personnel qui sera composé de 30% de femmes au minimum ». Ce principe guide la mise en œuvre des projets du département.

A cet effet, la stratégie de mise en œuvre du budget sensible au genre du ministère, se fait à travers un état des lieux des actions sensibles au genre selon un processus participatif. Cet état des lieux permet d'identifier les problèmes du secteur, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur et d'analyser les besoins différenciés selon le sexe. Ainsi, toutes les parties prenantes identifiées à savoir le ministère, les bénéficiaires (femmes/hommes), les partenaires et autres acteurs travaillent à la prise en compte des questions du genre dans les projets/actions du ministère tout en définissant des indicateurs sensibles au genre sur des objectifs.

En perspectives, le ministère envisage : (i) élaborer un plan d'actions « genre » du ministère ; (ii) désigner en plus du niveau central, des « points focaux genre » dans les antennes régionales et dans les structures rattachées du département ; (iii) renforcer la cellule genre en ressources humaines, matérielles et financières ; (iv) sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère et (v) élaborer le document budgétaire sensible au genre du ministère.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre ont été identifiées dans les quatre (04) programmes du document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) du ministère.

Les dépenses du ministère dans le budget 2023 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les résultats sont présentés dans les trois tableaux ci-dessous.

Tableau 48 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MAEDR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P1 Pilotage et soutien aux services du ministère	
Action 7 Genre et équité	**3 500**
Activité 1: Sensibiliser les acteurs pour la prise en compte du genre dans les politiques et programmes du département	3 500
P4 Sécurité alimentaire et résilience des populations	
Action 4 Développement de production d'aliments riches en nutriments	
Activité 1 Sécurité Alimentaire et renforcement de la résilience (ProSecAl)	582 306
TOTAL	**585 806**

Source : DGBF, MAEDR

Tableau 49 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 1 ») (MAEDR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023 (en milliers de FCFA)**
P1 Pilotage et soutien aux services du ministère	
Action 5 Gestion et suivi-évaluation du système d'information	
Activité 1 Cinquième recensement national de l'agriculture (RNA-5)	200 000
P3 Amélioration de la productivité et valorisation des produits	
Action 3 Développement des infrastructures de production agricoles, animales et halieutiques	
Activité 4 Programme régional d'intégration des marchés agricoles (PRIMA)	870 000
P4: Sécurité alimentaire et résilience des populations	
Action 1 Amélioration de la gestion des risques et des crises alimentaires	
Activité 1 Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest	8 645 015
TOTAL	**9 715 015**

Source : DGBF, MAEDR

<u>Tableau 50</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (« SCORES 0 ») (MAEDR)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P2 Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques	
Action 1 mise en place de l'agropole de Kara en partenariat avec le privé	
Activité 1 Projet de transformation agroalimentaire du Togo (agropole de Kara)	5 798 681
Action 2 Accélération du Mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (MIFA)	
Activité 1 Projet de financement des PME/PMI agricoles (Kalifa Founds)	60 000
Action 4 Cartographie des terres agricoles	
Activité 1 Projet d'appui à la cartographie des terres agricoles du Togo	100 000
P3 Amélioration de la productivité et valorisation des produits	
Action 3 Développement des infrastructures de production agricoles, animales et halieutiques	
Activité 1: Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo (PADAT)	3 195 495
Activité 2: Programme d'aménagement et de mise en valeur des terres agricoles de la plaine de l'Oti	785 142
Activité 3: Opérationnalisation des zones d'aménagement agricole planifié	1 717 103
Action 4 Amélioration des capacités de transformation des produits agricoles	
Activité 1 Programme Centres d'Innovations Vertes pour le secteur agro-alimentaire - Togo (ProCIV)	1 317 390
TOTAL	**12 973 811**

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	**41 021 710**

<u>Source</u> : DGBF, MAEDR

Spécifiquement pour le programme 1 **«** Pilotage et soutien aux services du MAEDR », il est prévu une action "équité genre" pour un montant de 3 500 000 FCFA en 2023. Il s'agit d'une action qui vise à favoriser la représentativité des femmes dans les actions du ministère.

Dans le programme 4 **«** Sécurité alimentaire et résilience des populations », il est prévu le Programme multisectoriel sécurité alimentaire et renforcement de la résilience (ProSecAl). Ce programme vise à améliorer la situation alimentaire et nutritionnelle de 28 500 femmes en âge de procréer (15-49 ans) et de 7 700 enfants de bas âge (6-23 mois) dans les régions Maritime, Plateaux et Kara du Togo. Une dotation de 582 306 000 FCFA est prévue pour 2023.

L'objectif global du recensement national de l'agriculture est d'actualiser les données structurelles sur l'agriculture du Togo, en liaison étroite avec les questions du genre, de pauvreté et de sécurité alimentaire et nutritionnelle. La prise en compte du genre apparait nettement dans l'objectif du cinquième recensement agricole, ce qui justifie le score 1 de ce projet. Par ailleurs, l'un des livrables du RNA 5 est le rapport dimension genre sur les résultats définitifs du RNA.

Concernant, le programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest (FSRP) avec un score 1, vise à accroître la préparation de la riposte à l'insécurité alimentaire et d'améliorer la résilience des systèmes alimentaires au Togo. Le nombre de bénéficiaires prévus est de 40 000 dont 40% de femmes. Il est prévu pour 2023 un budget de 8 645 015 000 FCFA. En outre, le pourcentage de productrices adoptant des technologies et des services agricoles intelligents sur le plan climatique est de 40%.

Par ailleurs, le PRIMA vise à stimuler le commerce agricole régional le long des corridors transfrontaliers Togo-Bénin et au-delà, créer des emplois pour les femmes et les jeunes togolais et béninois, augmenter les revenus et améliorer la sécurité alimentaire et la nutrition des ruraux pauvres au Togo et au Bénin. Il touchera 45 000 ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés.

Il convient de signaler que, comparativement à l'année 2022, l'amélioration de l'exercice de marquage a permis de revoir la notation de certains projets entrainant la suppression de certains projets dans le DBSG 2023. Il s'agit notamment de : structuration, amélioration de la formation agricole rurale et insertion (SAFARI), programme de mise en place de retenues d'eau à des fins de maraîchage et de réhabilitation/entretien de périmètres aménagés et construction du pont et du canal d'amenée de Mission-Tove.

Le détail de la budgétisation sensible au genre en 2023 est inscrit dans le tableau suivant :

Tableau 51 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MAEDR

Programme	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du ministère	4 026 615	3 500	0,09%	200 000	4,97%	203 500	5,05%
Programme 2: Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques	8 412 397	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Programme 3: Amélioration de la productivité et valorisation des produits	15 240 753	-	0,00%	870 000	5,71%	870 000	5,71%
Programme 4: Sécurité alimentaire et résilience des populations	13 341 945	582 306	4,36%	8 645 015	64,80%	9 227 321	69,16%
TOTAL	**41 021 710**	**585 806**	**1,43%**	**9 715 015**	**23,68%**	**10 300 821**	**25,11%**

Source : DGBF, MAEDR

L'exercice de priorisation a montré qu'une part importante du budget sensible au genre dans les programmes du ministère est accordée au programme 4 (70,19%) suivi du programme 3 (5,76%) et du programme 1 (5,45%).

Par ailleurs, il faut signaler que 25,80% du budget global du MAEDR est sensible au genre. Ceci est dû à la prise en compte de 40% des bénéficiaires directs femmes du programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest.

Les femmes occupent une place de choix dans le programme 4, programme prioritaire. Des initiatives sont en cours de mise en œuvre afin de leur donner la place qui leur revient, notamment le Projet de développement de l'entreprenariat féminin et d'appui à la promotion, à la transformation et à la commercialisation des produits agroalimentaires togolais (PRODEF) dont les études sont en cours.

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MAEDR

L'analyse de l'effectif séxo-désagrégé sur la période de 2021 à 2023 révèle que les pourcentages des femmes du ministère sont respectivement de 14%, 23,7% et 23,6%. L'augmentation du pourcentage des femmes de 18% entre 2021 et 2022 s'explique par le recrutement des agents au sein du département. En outre, bien qu'il y ait eu un départ à la retraite, cela n'a pas influencé la proportion de femmes aux postes de responsabilité au sein du département. En 2023, le MAEDR compte au total 1 868 agents toutes catégories confondues dont 467 femmes, soit 25% de l'effectif. Suivant la même analyse, il ressort que seulement 10% des femmes occupent un poste de responsabilité comme l'indique le tableau ci-dessus (cf. annexe 2 - 810).

La prise en compte du genre et sa budgétisation est une réalité de longue date à renforcer. Sur le plan institutionnel, des efforts sont en train d'être faits pour promouvoir les femmes.

L'état des lieux de l'effectif dénote une infériorité numérique des femmes par rapport aux hommes. La mise en œuvre d'un plan d'action « genre » et la sensibilisation du top management sur le genre permettraient d'atteindre l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2030 (Document de politique).

La détermination et l'engagement du chef de département augure des lendemains meilleurs pour la BSG dans le MAEDR.

REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS

VIII- LA BSG AU MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS

Le ministère des travaux publics (MTP) a pour mission de mettre en œuvre la politique de l'Etat en matière d'infrastructures routières et bâtiments.

A ce titre, il est chargé de définir et coordonner les interventions de l'Etat et des différents acteurs dans les constructions d'ouvrages publics, de veiller à la bonne exécution des tâches de contrôle, d'entretien, de réhabilitation et de promotion des infrastructures routières et de développer la conception et l'emploi de nouveaux matériaux ou de nouvelles structures favorisant la mise en œuvre des principes du développement durable. Le ministère des travaux publics (MTP) est responsable des activités d'ingénierie et d'architecture publiques confiées à ses services ou à des prestataires ainsi que de l'exécution des travaux de construction et d'aménagement d'ouvrages publics.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : Acquis, exécution et Contraintes

❖ Acquis

Le MTP a mis en œuvre les instructions du chef de l'Etat visant à réserver 25% des marchés de travaux et fournitures aux jeunes et femmes entrepreneurs pour un montant de 849 300 354 FCFA.

Un état des lieux de prise en compte du genre a été effectué au sein du ministère. A cet effet ; des points focaux genre ont été nommés dans les différentes directions régionales et structures rattachées. Aussi, la cellule genre a-t-elle organisé la journée du 08 mars 2022 au cours de laquelle plusieurs thèmes relatifs au genre ont été débattus à savoir : (i) les opportunités d'affaires dans les BTP pour les femmes entrepreneurs, (ii) l'accompagnement des jeunes filles en formation dans les écoles de BTP, (iii) l'incitation des jeunes filles en formation dans les écoles des BTP, (iv) la formation des femmes entrepreneurs et des femmes exerçant au ministère des travaux publics pour leur promotion.

- **Exécution du budget sensible au genre, exercice 2022 à fin juin du MTP**

Tableau 52 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (SCORE 2) (MTP)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2022** (en milliers de FCFA)	**EXECUTION FIN JUIN 2022** (en milliers de FCFA)	**TAUX D'EXECUTION** (en %)
P1 Pilotage et soutien aux services du Ministère des Travaux Publics			
A1.6 Equité et égalité du genre	3 060	3 584	117,12%
P2: Réseaux de routes nationales		-	
A2.3 Equité et égalité du genre dans la construction routière	10 000	-	0,00%
P3: Développement des bâtiments publics			
Equité et égalité du genre dans les bâtiments publics	0	-	0,00%
TOTAL	**13 060**	**3 584**	**27,44%**

Source : DGBF, MTP

Tableau 53 : Dépenses du budget 2022 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MTP)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Tableau 54 : Dépenses du budget 2022 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif principal ou significatif (SCORE 0) (MTP)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Dépenses du ministère pour 2022	116 670 273	9 269 307	7,94%

Source : DGBF, MTP

Le taux d'exécution est faible parce que la majeure partie des activités programmées sont en hors PIP et la procédure de récupération des fonds est un peu longue.

- **Contraintes**

Plusieurs contraintes concourent à la non prise en compte du genre dans le processus de développement. Il s'agit notamment de :

- l'absence d'une étude diagnostique sur le niveau d'intégration du genre dans les politiques du secteur ;
- le manque de formation des acteurs sur la budgétisation et le suivi-évaluation sensibles au genre ;
- l'insuffisance des ressources humaines et financières pour la réalisation des activités genre ;
- le manque de formation des membres de la cellule genre et de la cellule d'implantation du budget programme sur la thématique BSG.

Pour réussir cette politique d'intégration du genre, une étude diagnostique du secteur doit être faite, afin de mieux cerner les activités à mener dans les programmes opérationnels.

Certains défis méritent une attention particulière à savoir : la promotion des femmes aux postes de responsabilité et l'implication des membres de la cellule genre dans les travaux de conception des projets et programmes du ministère.

2- Stratégies et perspectives

La stratégie de mise en œuvre de la BSG au sein du ministère se fait à travers un état des lieux sensibles au genre selon un processus participatif. Cet état des lieux permet d'identifier les problèmes du secteur, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur et d'analyser les besoins différenciés selon le sexe. Ainsi, toutes les parties prenantes identifiées à savoir le ministère, les bénéficiaires (femmes/hommes), les partenaires et autres acteurs travaillent sur la prise en compte des questions du genre dans les projets/actions du ministère.

En perspectives, le ministère doit : (i) faire une étude diagnostic « genre » du secteur ; (ii) promouvoir les entreprises de femmes afin qu'elles émergent.

3- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre ont été identifiées dans les programmes 1 et 2 du ministère.

Tableau 55 : Dépenses du Budget 2023 avec un objectif PRINCIPAL d'égalité et d'équité de genre (« SCORE 2 ») (MTP)

Programme Action Activités/projets	**LFI 2023** **(en milliers de FCFA)**
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	
A1.7 Genre et équité	**1 500**
A1.7.1 Elaborer un plan d'actions "genre" du ministère	500
A1.7.2 Sensibiliser le top management et les cadres sur le genre au sein du ministère	500
A1.7.3 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	-
A1.7.4 Elaborer les rapports d'exécution trimestriels du BSG	-
A1.7.5 Recenser le nombre de femmes exerçant dans le domaines du BTP au Togo et les classer par catégories	500
P 2: Réseaux de routes nationales	
A2.2 Entretien du réseau de routes nationales	
A2.2.1 Former les femmes entrepreneurs à la gestion d'entreprises	9 000
TOTAL	**10 500**

Source : DGBF, MTP

Tableau 56 : Dépenses du budget 2023 avec un objectif SIGNIFICATIF d'égalité et d'équité de genre (SCORE1) (MTP)

Aucune dépense ne répond à ce critère

<u>Tableau 57</u> : Dépenses du budget 2023 avec un LIEN EXPLICITE à l'égalité de genre, mais sans objectif Principal ou significatif (SCORE 0) (MTP)

Aucune dépense ne répond à ce critère

Dépenses du ministère pour 2023 (en milliers de FCFA)	91 668 174

Source : DGBF, MTP

Les activités/projets sensibles identifiés dans le programme « Pilotage et soutien aux services du MTP » sont en lien étroit avec le genre. Il s'agit de :

- sensibiliser le top management et les cadres sur le genre au sein du ministère ;
- élaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG).

Pour réaliser ces activités, le ministère a prévu un montant d'un million cinq cent mille (1 500 000) FCFA pour l'année 2023.

S'agissant du programme « Réseaux de routes nationales », les activités ci-après sont identifiées :

- former les femmes entrepreneurs à la gestion d'entreprises ;
- lancer des appels à concurrence destiné uniquement aux femmes entrepreneurs.

Le ministère prévoit allouer un montant de neuf millions (9 000 000) FCFA pour la réalisation de ces activités au titre de l'année 2023.

Au total, le département a prévu un montant de dix millions cinq cent mille (10 500 000) FCFA pour la mise en œuvre de ces activités en 2023.

<u>Tableau 58</u> : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MTP

Programme	LFI 2023	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1:Pilotage et soutien des services du ministère	488 716	1 500	0,31%	-	-	1 500	0,31%
P2: Réseaux de routes nationales	90 452 040	9 000	0,01%	-	-	9 000	0,01%
P3: Développement des bâtiments publics	727 418	-	0,00%	-	-	-	0,00%
TOTAL	**91 668 174**	**10 500**	**0,01%**	**-**	**-**	**10 500**	**0,01%**

<u>Source</u> : DGBF, MTP

4- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MTP

L'analyse sexo-désagrégés des effectifs du ministère montre que l'effectif total des femmes est de 21% sur 195 agents et que le pourcentage de femmes au poste de responsabilité est de 11,4% (cf. annexe 2 - 830).

L’élaboration et la mise en œuvre d’un plan d’action « genre » et la sensibilisation du top management sur le genre permettent d’enclencher et d’aller vers l’égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l’horizon 2030.

CONCLUSION

Dans son ambition de bâtir une société plus inclusive, où les femmes et les hommes œuvrent ensemble et sans distinction de sexe à l'essor du pays, le gouvernement togolais poursuit sa marche vers le développement humain durable solidaire. Cette ambition est concrétisée par divers documents ou instruments de référence (PND, Feuille de route gouvernementale Togo 2025, la PNEEG, la SNEEG, la FDR BSG du Togo, etc.), et la budgétisation sensible au genre (BSG).

Après la phase pilote d'élaboration du DBSG ayant concernée 6 ministères en 2022, son extension en cette année 2023 à deux autres ministères et à une institution, traduit cette détermination des autorités à ne laisser personne à la traine dans le processus de développement.

Convaincu que l'approche genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits eu-égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes, le gouvernement en tient compte dans le cadrage macro budgétaire depuis 2020. « A cet effet, les enveloppes budgétaires globales des natures de dépenses du DPBEP 2023-2025 prennent en compte une hausse des crédits destinées aux dépenses genre de tous les ministères et institutions pilotes ».

La mise en œuvre de l'approche genre et sa budgétisation demeurent des conditions nécessaires de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement avec pour but final la transformation sociale passant notamment par l'émancipation, le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes.

L'atteinte de ce but ultime au Togo nécessite de relever un certain nombre de défis parmi lesquels : i) l'élargissement en 2024 du champ de la budgétisation sensible au genre à au moins six (06) nouveaux ministères et institutions, ii) l'adoption du cadre légal et réglementaire instaurant la BSG dont l'actualisation à court ou moyen terme de la LOLF 2014 pour intégrer explicitement le genre, iii) l'accroissement du recrutement de femmes dans l'administration publique et privée et leur promotion aux postes de responsabilité, iv) la production d'informations ventilées par sexe, v) la prise en compte du genre directement dans les politiques, programmes, projets de développement et dans les programmes d'investissement publics (PIP).

ANNEXE I

MARQUAGE DES DÉPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
(170) Cour des comptes						**2 587 784**	**0**	**8 558 093**	**120 510**	
A 1. Faire le plaidoyer à l'attention des autorités du pays pour la prise en compte du genre dans la nomination des magistrats	Le nombre de femmes magistrats est relevé	Augmenter le nombre de femmes magistrats	Pourcentage de femmes nommées	0	1	420		420		2
A 2. Sensibiliser le personnel féminin de l'administration publique à s'intéresser au métier de vérificateur	L'effectif des femmes vérificateurs est boosté à moyen terme	Booster l'effectif de femmes vérificateurs à moyen terme	Pourcentage de femmes vérificateurs	0	2	725		725		2
A 3. Organiser des activités de sensibilisation et d'information du public féminin des écoles de formation sur le métier du personnel de vérification	L'effectif des femmes vérificateurs est boosté à long terme	Booster l'effectif de femmes vérificateurs à long terme	Pourcentage de femmes vérificateurs	0	1	1 175		1 175		2
A 4. Elaborer un plan de formation du personnel intégrant la dimension genre	les capacités du personnel de la Cour sont renforcées	Renforcer les capacités du personnel de la Cour	Plan de formation disponible	0	1	120		120		1
A 5. Elaborer, éditer et vulgariser une stratégie genre de la Cour	le genre est intégré dans la gestion de la Cour	Intégrer le genre dans la gestion de la Cour	Document de stratégie genre disponible	0	1	2 000		4 895		2
A 6. Elaborer un document budgétaire sensible au genre (DBSG)	le genre est intégré dans le budget de la Cour	Intégrer le genre dans le budget de la Cour	DBSG disponible ‘	0	1	90		90		2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A 7. Elaborer, éditer et vulgariser un manuel de procédure en matière d'audit genre	Une procédure d'audit genre existe à la Cour	Définir une procédure d'audit genre	Manuel d'audit genre disponible et vulgarisé	0	1	-			ND	2
A 8. Former les magistrats et les vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre	les capacités des magistrats et des vérificateurs de la Cour sont renforcées en matière d'audit genre	Renforcer les capacités en matière d'audit genre	Nombre de magistrats et de vérificateurs formés	0	1	-			ND	2
A 9. Intégrer dans les programmes et plans de vérification de la Cour la dimension genre	La dimension genre est intégrée dans les programmes et plans de la Cour	Prendre en compte la dimension genre dans les contrôles et audits de la Cour	Nombre de contrôles et audits prenant en comptes le genre	0	3	-		-		1
(240) Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes						**8 097 278**	**20 357 406**	**23 576 871**	**34 097 406**	
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du MDBJEJ						**243 340**		**745 709**	**0**	**0**
Action 1.6: Genre et équité	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de responsabilité	Assurer la promotion de l'équité genre	Proportion des hommes et femmes occupant des postes de responsabilité au sein du ministère	24%	23%	3 300		9 900		2
A1.6.1 Sensibiliser les cadres du ministère sur la budgétisation sensible au genre	Les cadres du ministère sont sensibilisés sur le	Renforcer la capacité de sensibilité genre des cadres du ministère	Nombre de cadres sensibilisés	44	44	500		1 500		2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
	genre au sein du ministère									
A1.6.2 Former les cadres du ministère sur la prise en compte du genre	Les cadres du ministère sont formés sur la prise en compte du genre	Renforcer la capacité de sensibilité genre des cadres du ministère	Nombre de cadres formés	44	44	2 800		8 400		2
A1.6.3 Elaborer un plan d'actions "genre" du ministère	Le plan d'action genre du ministère est disponible	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du MDBJEJ	Nombre de plan d'actions "genre" du ministère élaborés	0	1	-				2
A1.6.4 Faire l'état de lieu "genre" du ministère	Le rapport de l'état des lieux axé sur le genre est disponible	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du MDBJEJ	Nombre d'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère réalisé	0	1	-				2
A.1.6.5 Sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère	Le top management est sensibilisé sur le genre		Nombre d'audit institutionnel et organisationnel "genre" du ministère							2
A1.6.6 Sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère	Le top management est sensibilisé sur le genre	Renforcer la capacité de sensibilité genre des responsables du ministère	Nombre de premiers responsables sensibilisés sur le genre au sein du ministère	6	6	-				2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A1.6.7 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Assurer la prise en charge progressive du genre dans le budget du ministère	Nombre de DBSG élaboré	1	1	-				2
Programme 2: Développement à la base				**2 100**	**2 150**	**2 652 722**	**19 964 051**	**8 142 769**	**33 704 051**	**0**
Action 2.3: Amélioration des infrastructures de base						-	10 536 417	-	24 276 417	0
A2.3.1 Projet d'hybridation des moteurs diesels des plateformes multifonctionnelles (PHMD-PTFM)		L'objectif global de ce projet est de faciliter l'accès à l'électricité et aux services énergétiques modernes dans les villages du Togo tout en assurant une réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à l'introduction d'énergie propre	Nombre de bénéficiaires directs dont 52% de femmes	–	100.000 bénéficiaires dont 52.000 femmes	-	706 000	-	706 000	0
A2.3.2 Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée	Les jeunes et femmes vulnérables ont accès aux infrastructures et services socio-économiques du projet	Améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés des zones frontalières dans les régions cibles du	Nombre de personnes ayant accès à des infrastructures (construits ou réhabilités) et services socio-économiques et	32 400	113 400		9 830 417	-	23 570 417	1

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
		nord du golfe de Guinée exposées aux conflits et aux risques climatiques	résilients au changement climatique (ventilés par genre, sexe et jeunesse)							
Action 2.4 : Promotion des filets sociaux						1 810 810	9 427 634	5 615 810	9 427 634	0
A.2.4.1 Projet de filets sociaux et services de base (FSSB)		Le projet a pour objectif d'assurer aux ménages et communautés pauvres un meilleur accès aux infrastructures socioéconomiques de base et aux filets sociaux	Nombre de bénéficiaires directs des filets sociaux (cantine scolaire et transfert monétaire) dont 50% de femmes	270 000 dont 50% de femmes	330 000 dont 50% de femmes	1 810 810	9 427 634	5 615 810	9 427 634	0
Programme 3: Jeunesse						**5 201 216**	**393 355**	**14 688 393**	**393 355**	**0**
Action 3.4: Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes						624 950	393 355	2 125 000	393 355	0
A3.4.1 Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs (PAEIJ-SP)		Contribuer à la croissance inclusive et réduction de la pauvreté	Incidence de la pauvreté dont chez les ménages dirigés par les femmes	49% pour 2025 dont 45% pour les femmes	49% pour 2025 dont 45% pour les femmes	0		0	0	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A3.4.2 Projet d'appui aux investissements agricoles des jeunes (PAIAJ)		Insérer les jeunes défavorisés sur le marché du travail notamment sur les chaines de valeur agricoles améliorées	* Nombres d'initiatives entrepreneuriale développées par les jeunes (Cible 2022 : 620 dont 30% de femmes) * Nombres d'emplois indirects créés par les entreprises de jeunes par le PAIAJ (Cible 2022 : 5000 dont 30% pour les femmes	* 620 pour 2022 dont 30% de femmes * 5000 pour 2022 dont 30% pour les femmes	* 620 pour 2022 dont 30% de femmes * 5000 pour 2022 dont 30% pour les femmes	25 000	393 355	25 000	393 355	1
(420) Ministère de la justice et de la législation						**6 911 891**	**0**	**24 434 343**	**0**	
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du Ministère	**La coordination du ministère est améliorée**					**1 587 570**	**0**	**8 190 851**	**0**	**0**
Action 1.5 : Genre et équité	25% des jeunes et femmes occupent des postes de responsabilité	Assurer la promotion du genre et de l'équité	Proportion des jeunes et femmes occupant des postes de responsabilité	11,0	15,3	6 185	0	18 555	0	2

<u>Annexe 1</u> : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs <u>Genre</u> des programmes / actions/activités	Indicateur <u>Genre</u> de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
***A 1.5.1** : Organiser la réflexion et la sensibilisation sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle des femmes du ministère (8 mars)*	La réflexion et la sensibilisation sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle des femmes du ministère sont faites	Renforcer la capacité managériale des femmes du ministère	Nombre de femmes sensibilisées	50,0	50,0	300	0	900	0	2
***A1.5.2** : Former les assistantes et assistants de direction du ressort de la cours d'appel de kara sur la rédaction administrative et le développement personnel*	15 jeunes et femmes formés sur la rédaction administrative et le développement personnel	Renforcer la capacité rédactionnelle et managériale des jeunes et femmes du ministère	Nombre de jeunes et femmes formés	30	20	1 500	0	4 500	0	1
***A1.5.3** : Former la gent féminine des SAP sur les enjeux de l'approche genre dans un contexte pénitentiaire*	Les femmes SAP sont formées sur les enjeux de l'approche genre dans un contexte pénitentiaire	Renforcer la capacité des femmes SAP	Nombre de femmes SAP formés	30	30	900	0	1 800	0	2
A1.5.4:** Former 50 agents des deux sexes du ministère sur le statut juridique de la femme à travers le code des personnes et de la famille* ***(31 juillet)	50 agents des deux sexes du ministère sont formés sur le statut juridique de la femme à travers le code des personnes et de la famille	Renforcer la capacité des agents du ministère sur le code des personnes et de la famille	Nombre d'agents formés	0	50	900	0	1 800	0	2
***A1.5.5**: Collecter les données sur la gent féminine du ministère de la justice et de la législation*	Une base de données sur les femmes du ministère	Renforcer la capacité de prise de décision	Taux des femmes enquêtées	0%	100%	500	0	–		2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
***A1.5.6**: Elaborer la stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation*	La stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation est élaborée	Mettre à la disposition du ministère un plan stratégique de prise en compte du genre	Nombre de stratégie de la prise en compte genre	0	1	800	0	_	_	2
***A1.5.7**: Valider la stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation*	La stratégie de prise en compte de l'approche genre du ministère de la justice et de la législation est validée	Valider la stratégie de prise en compte de l'approche genre	Le nombre d'atelier de validation de la stratégie de prise en compte de l'approche genre	0	1	500	0	_	_	2
***A 1.5.8:** Elaborer le DBSG 2024*	Le DBSG 2024 du MJL est élaboré	Mettre à la disposition du ministère le DBSG 2024	Le nombre de DBSG 2024	0	1	500	0	1 500	_	2
***A1.5.9:** Elaborer le RAP genre et équité de 2023*	Le RAP genre et équité de 2023 est élaboré	Mettre à la disposition du ministère le RAP genre et équité de 2023	Le nombre de RAP genre et équité de 2023	0	1	285	0	1 200	_	2
Programme 2 : Administration de la justice	**L'efficacité de la justice est améliorée**					**3 282 137**	**0**	**10 006 209**	**0**	**0**
Action 2.1: Réforme de la législation				2,0		40 424	0	122 543		0
***A2.1.1:** Relire et adopter le code de procédure pénale*	Le code de procédure pénale est relu et adopté	Actualiser le code de procédure pénale en tenant compte du genre	Code de procédure pénale actualisé	0	1	10 000	0	0	0	1

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Action 2.4 : Gestion des juridictions du ressort de la cour d'appel de Lomé	Les services des juridictions du ressort de la cour d'appel de Lomé sont améliorés					2 291 953		6 988 399		0
A2.4.1: *Organiser les assises du ressort de la cour d'appel de Lomé en tenant compte de l'aspect genre*	Réduire les dossiers en attentes en tenant compte de l'aspect genre	Statuer le justiciable	Pourcentage des affaires définitivement réglées par les cours d'appel de Lomé	20%	60%	12 000	0	24 000	0	1
A2.5 : Gestion des juridictions du ressort de la cour d'appel de Kara	Les services des juridictions du ressort de la cour d'appel de Kara sont améliorés					873 431		2 663 292		0
A2.5.1: *Organiser les assises du ressort de la cour d'appel de Kara en tenant compte de l'aspect genre*	Réduire les dossiers en attentes en tenant compte de l'aspect genre	Statuer le justiciable	Pourcentage des affaires définitivement réglées par les cours d'appel de Kara	20%	60%	12 000	0	24 000	0	1
Programme 3 : Accès au droit et à la justice	**Le droit et la justice est rapproché du justiciable**					**179 389**		**546 987**		**0**
Action 3.2: Service de nationalité, du sceau et de l'identité biométrique pour tous						82 299		251 894		0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A3.2.1: *Relire et adopter l'ordonnance portant code de nationalité en tenant compte de l'aspect genre*	La disposition pour la femme togolaise de donner sa nationalité à son mari étranger est opérationnel	Réviser le code de nationalité en tenant compte du genre	Le nombre d'ordonnance portant code de nationalité relu et adopter	0,0	1,0	10 000	0	0	0	1
Programme 4 : Administration pénitentiaire et réinsertion	**L'administration pénitentiaire et la réinsertion socio professionnelle sont améliorées**	**Améliorer l'administration pénitentiaire et la réinsertion socio professionnelle**	**Taux d'occupation des prisons**	**175%**	**160%**	**1 862 786**	**0**	**5 690 297**	**0**	**0**
Action 4.2: Gestion des prisons et réinsertion socioprofessionnelle des détenus						651 369		1 969 696		0
A4.2.1: *Assurer la réinsertion socioprofessionnelle des détenus en tenant compte du genre*	La réinsertion socioprofessionnelle des détenus en tenant compte du genre est assurée	Diminuer la récidive	Nombre de réinsérés	10	15	9 000		18 000	0	1
(510) Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat				100	100	**165 849 543**	**23 138 379**	**496 114 831**	**45 888 566**	**0**
Programme1: Pilotage et soutien des services du ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat				**8,8**	**12,4**	**19 574 133**	**109 500**	**59 259 261**	**438 000**	**0**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Action 1.8 Genre et Equité	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de responsabilité	Favoriser la représentativité des femmes dans les actions du ministère	Proportion des femmes au poste de décision	15,3	20,2	38 000		96 436		**2**
A1.8.1: Sensibiliser le top management sur le genre au sein du ministère	Le top management sont sensibilisés sur le genre	Intégrer l'importance du genre aux niveaux décisionnels du ministère	Nombre de ratio du top management sensibilisé	103	290	7 000		7 000		2
A1.8.2: Elaborer un document Budgétaire Sensible au Genre (DBSG)	le genre est intégré dans le budget du MEPSTA	Prendre en compte le genre dans la budgétisation	Le DBSG disponible	0	1	5 000		5 000		2
A1.8.3: Renforcer de capacités des membres de la cellule genres au niveaux déconcentrés	La capacité des membres de la cellule genre au niveau déconcentré est renforcée	Prendre en compte des notions de genre au niveau déconcentré	Nombre de membre de la cellule genre au niveau déconcentré renforcés	0	27	4 000		4 000		2
A1.8. 4: Sensibiliser les élèves des régions golfe /Lomé et maritime sur le genre; l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences des grossesses précoces	Les élèves des régions golfe /Lomé et maritime sont sensibilisés sur le genre, sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences des grossesses précoces	Eradiquer la déperdition scolaire chez filles et susciter en elles l'envie d'aller à l'école	Nombre d'élèves sensibilisés	0	1000	3 000		5 000		2
A1.8. 5: Organiser un concours d'éloquence de fin	Toutes les filles ont réussi au concours	Améliorer le niveau expressif chez les filles	Le nombre d'écolières ayant	0	3000	5 000		5 000		2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
d'année à l'endroit des écolières	d'éloquence de fin d'année		pris part au concours							
A1.8.6: Organiser des séries de communication à l'endroit des enseignants et des élèves des régions des savanes et de Kara sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école	Les séries de communication à l'endroit des enseignants et des élèves des régions des savanes et de Kara sur l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école sont organisées	Assurer la prise en compte de l'importance de l'éducation de la jeune fille et son maintien à l'école dans les Savanes et Kara	Nombre des enseignants et élèves des régions des Savanes et de Kara concernés	0	1250	11 000		11 000		2
A1.8.7: Organiser les activités marquants la journée Internationale de la femme	Les activités marquantes la journée internationales de la femme sont organisées	Assurer la représentativité des femmes en leur donnant un rôle primordial	Nombre de journée organisée	1	1	3 000		5 000		2
Programme 2: Enseignements Préscolaire et Primaire			**Taux de couverture au préscolaire (4-5 ans)**	**56,1**	**51,2**	**84 807 228**	**14 100 042**	**255 642 157**	**27 511 972**	**0**
Action 2.2: Amélioration de la qualité de l'enseignement au préscolaire et primaire						90 574 490		263 492 259	-	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEEB)	L'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base ~~est améliorée~~	Améliorer la qualité et l'accès équitable à l'éducation de base dans les zones ciblées, en particulier pour les filles, et de renforcer la gestion globale du système éducatif	La qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, l'accès équitable à l'éducation de base dans les zones ciblées et en particulier pour les filles améliorées et la gestion du système renforcée	0	5	775 626	12 758 862	6 469 480	65 014 100	1
Programme 3: Enseignement secondaire général			**Taux de rétention et d'accès en seconde**	**29,3**	**28,8**	**51 215 490**	**4 808 746**	**151 278 050**	**6 366 221**	**0**
Action 3.2: Amélioration de la qualité de l'enseignement au secondaire général				1	1	47 967 098		138 780 308	0	0
Projet d'appui à la réforme des collèges (PAREC 2). Composante 2 du PAREC II: Structuration des projets d'établissements et des secteurs pédagogiques (Rétention des jeunes filles à l'école)		Améliorer les capacités et les conditions d'accueil et la rétention dans les collèges publics dans les régions de Plateau, Maritime et Savanes	Ratio élèves/salle de classe dans les collèges bénéficiant de constructions et pour l'ensemble des collèges des trois régions	0	40	2 375 171	2 375 171	3 279 785	9 839 355	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A3.2.1: sensibilisation des filles du (CM2) et du secondaire sur la gestion de l'hygiène menstruelle	Les filles du CM2 du primaire et du secondaire sont sensibilisées sur la gestion de l'hygiène menstruelle		Pourcentage des élèves filles ayant été sensibilisées sur la gestion de l'Hygiène menstruelle	0	21,1		8 000		8000	2
Activité 3.2.2: La mobilisation communautaire en vue de sensibiliser les communautés sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, les mariages et grossesses précoces, les questions liées aux normes sociales sexistes, et les risques de VBGMS.	Les communautés sont sensibilisées sur l'importance de la scolarisation de la jeune, les mariages et grossesses précoces, les questions liées aux normes sociales, et les risques de VBGMS	Sensibiliser les communautés sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, les mariages et grossesses précoces, les questions liées aux normes sociales sexistes, et les risques de VBGMS.	Nombre des communautés sensibilisées	0	100		15 000		15000	2
Activité 3.2.3: Commémoration de la journée de la jeune fille	La journée de la jeune fille est commémorée	Commémorer la journée de la jeune fille	Nombre de journée organisée	0	1		3 000		3000	2
Programme 4: Enseignement technique et Formation professionnelle				**6**	**7,2**	**9 522 729**	**4 120 091**	**27 743 661**	**11 572 373**	0
Action 4.3: Amélioration de la qualité de l'enseignement				50	55	419 801	244 328	-	-	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
technique et de la formation professionnelle										
A4.3.1: Sensibiliser, communiquer à l'accès à la filière industrielle et technique des jeunes filles		Encourager les filles au choix de la filière industrielle et technique	Nombre de sensibilisation et de campagne de communication organisé	0	6	3 000		3 000		2
A4.3.2: Sensibiliser les élèves filles sur leur orientation vers les filières scientifiques; industrielles et agricoles	Les jeunes filles sont sensibilisées sur les filières scientifiques, industrielles et agricoles et y sont orientées	Accroitre l'orientation des filles vers les filières scientifique, industrielles et agricoles	Pourcentage des élèves filles ayant été sensibilisées sur leur orientations vers les filières scientifiques, industrielles et agricoles	0	1 000	1 000		3 000		2
A4.3.3: Octroyer des bourses d'excellence aux meilleurs filles inscrites dans les filières scientifiques, industrielles, agricoles	Les bourses d'excellence sont octroyées aux meilleures filles inscrites dans les filières scientifiques, industrielles, agricoles	Promouvoir l'excellence dans les filières scientifiques, industrielles et agricoles chez les filles	Le taux d'octroi des bourses	0	50	2 000		3 000		2
Programme 5: ARTISANAT				**0,5**	**0,4**	**729 963**	**-**	**2 191 702**	**-**	0
(540) Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche						**38 141 158**	**2 787 828**	**111 605 772**	**7 141 011**	

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du Ministère				**91,0**	**92,0**	**674 990**	**0**	**2 116 671**	**0**	**0**
Action 1.6 : GENRE ET EQUITE	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de décision	Promouvoir le genre au sein du département	Proportion de femmes occupant des postes de responsabilité	23,02%	27,54%	6 000		18 000		2
A1.6.1 Faire l'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère	Les données désagrégées selon le sexe sont disponibles	Déterminer la part des femmes aux postes de responsabilité	Part des femmes occupant aux postes de décision	0	1	1 000	-	1 000	0	2
A1.6.2 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document de budget sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans le budget du MESR	Part du budget de fonctionnement du ministère consacré au genre	0,38%	5,45%	500		500	0	2
A1.6.3 Faire un état des lieux sur le genre assorti d'un plan d'action "genre" du ministère	Un rapport sur l'état des lieux sensible au genre est élaboré	Relever la représentativité des femmes aux postes de décision	Nombre de rapport trimestriel publié	0	1	1 000		1 000	0	2
	Un plan de promotion du genre est disponible	Planifier une stratégie de formation initiale et continue sensible au genre	Nombre de plan de formation disponible	0	1				0	2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A1.6.4 Sensibiliser le top management sur le genre	Les autorités du ministère sont sensibilisées sur le genre	Favoriser la représentativité des femmes dans les actions du ministère	Pourcentage d'autorités du MESR sensibilisées	0	50	500		500	0	2
A1.6.5 Organiser des campagnes de sensibilisation /communication pour l'accès et la rétention des filles à l'université (ajouter orientation dans les filières scientifiques)	Les campagnes de sensibilisation /communication sont organisées	Accroître le pourcentage de filles/femmes inscrites dans les filières scientifiques	Pourcentage des filles inscrites dans l'effectif des filières scientifiques dans les UPT	ND		1 500		1 500	0	2
A1.6.6 Sensibiliser tous les cadres du ministère sur le genre	Les campagnes de sensibilisation sont organisées au profit du personnel opérationnel	Faire adhérer le personnel au genre	Pourcentage du personnel sensibilisé en genre	0	100%	500		500	0	2
A1.6.7 Former le personnel y compris les points focaux dans des thématiques liées au genre	Le personnel y compris les points focaux est formé en genre	Renforcer les capacités du personnel sur des modules relatifs au genre	Pourcentage du personnel formé en genre	0	100%	1 000		1 000	0	2
Programme 2 :						**35 046 733**		**105 144 683**		**0**
Programme 3 : Recherche et innovation						**2 419 435**	**2 787 828**	**4 344 418**	**7 263 755**	**0**
Action 3.2: Promotion des centres d'excellence	Les filles sont recrutées par les Centres d'excellence	Promouvoir le genre dans les Centres d'excellence	Proportion des étudiantes dans			421 458	1 998 498	960 824	4 616 986	

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
	pour la formation la recherche		les Centres d'excellence							
Projet WASCAL	Les filles sont recrutées pour la formation et la recherche à WASCAL	Promouvoir le genre à WASCAL	Pourcentage de filles au niveau Master et Doctorat	0	0	-	235 975		235 975	0
Projet CERME	Les filles sont recrutées par les Centres d'excellence pour la formation la recherche	Promouvoir le genre dans les Centres d'excellence	Pourcentage de filles recrutées au niveau Master, Doctorat et en formation de courte durée	0	0		735 342			0
Projet DOUNEDON				0	0		697 959			0
Projet CERSA				42,47%	43,84%		329 222			1
(610) Ministère de la santé, de l'Hygiène Publique et de l'Accès Universel Aux Soins						**61 584 541**	**65 521 757**	**183 349 844**	**80 947 710**	
Programme 1 : Pilotage et soutien aux services du MSHPAUS						**4 432 000**	**0**	**14 186 581**	**0**	**0**
Action 6: Genre et équité	Passer de 30% à 50% des cadres du ministère formés sur les thématiques genre	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion de cadres du ministère formés sur les thématiques liés genre	30,0	50,0	49 000	0	151 253	0	2
Activité 1 : Organiser une journée de plaidoyer pour le positionnement des femmes aux postes de décision	Plaidoyer pour la promotion de la femme sont faits	Sensibiliser le TOP management sur le positionnement des femmes aux postes de décision	Nombre de plaidoyers réalisés	3,0	3,0	7 500	0	23 151	0	**2**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Activité 2: Elaborer le rapport semestriel des activités liées au genre y compris l'exécution du budget sensible au genre	Rapport semestriel sensible au genre élaboré	Rendre disponible le rapport semestriel sensible au genre	Nombre de rapport semestriel sensible au genre disponible	NA	2,0	6 000	0	18 521	0	**2**
Activité 3 : Elaborer le rapport annuel de performance sensible au genre	Rapport annuel sensible au genre élaboré	Rendre disponible le rapport annuel sensible au genre	Nombre de rapport annuel de performance sensible au genre élaboré	1,0	1,0	4 000	0	12 347	0	2
Activité 4 : Rendre opérationnel le cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHPAUS	Cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHPAUS opérationnel	Organiser des réunions trimestrielles de cadre de concertation et d'échange sur le genre au MSHPAUS	Nombre de réunion organisé sur le cadre de concertation et d'échange sur le genre au MSHPAUS	1,0	4,0	7 000	0	21 608	0	2
Activité 5: Elaborer les stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et santé	Stratégies et supports de communication sur le genre et équité élaborés et vulgarisés	Vulgariser les stratégies et les supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et l'équité	Nombre de supports de communication sur le genre et santé élaborés et vulgarisés	NA	3,0	9 500	0	29 325	0	2
Activité 6 : organiser une journée de sensibilisation sur le genre et les notions	Journée de sensibilisation à l'endroit du personnel du ministère organisée	sensibiliser le personnel sur le genre et équité	Nombre de sensibilisation réalisé	NA	2,0	6 000	0	18 521	0	2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
connexes à l'endroit du personnel du ministère										
Activité 7: organiser une formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation	Formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation organisée	Former le personnel et les apprenants sur les violences basées sur le genre	Nombre de rapport de formation	NA	1,0	9 000	0	27 781	0	2
Programme 2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie			**Nombre de décès maternel pour 100.000 naissances vivantes**	**225**	**200**	**40 240 394**	**52 701 942**	**126 075 296**	**53 001 942**	**0**
			Proportion de femmes enceintes recues en CPN 1 au premier trimestre de la grossesse	**25**	**28**					
Action 1: Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	mortalité maternelle réduite	Améliorer la santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	Létalité maternelle de causes obstétricales directes dans les formations sanitaires	1,2	1,1	4 036 018	8 513 413	11 112 010	8 513 413	1

<u>Annexe 1</u> : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Activité 1 :Coordination des actions de la direction de la santé de la mère et de l'enfant	Disponibilité de la documentation des actions menées	Coordonner et faire le suivi des activités des divisions et programmes	Améliorer la santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	0,8	1,0	200 247	0	608 323	0	2
Activité 2 :Mise en œuvre du programme Santé de la Reproduction (SR)	Décès par cause obstétricale directe sont réduits	Réduire la mortalité maternelle et néonatale par cause obstétricale directe	Létalité obstétricale directe	1,2	1,1	30 000	0	90 000	0	2
Activité 5 :Mise en œuvre du programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né (PNAFE) - Programme WEZOU	Baisse du taux de mortalité maternelle et néonatale, passé de 355 à 320 en 2022 et mortalité néonatale de 1349 à 1217	Contribuer à la réduction de la mortalité maternelle et néonatale	Nombre de décès maternels enregistrés	355,0	320,0	2 000 000	0	6 000 000	0	2
Activité 6 : Achat et gestion des kits de césarienne (subvention pour la césarienne)	Nombre de femme bénéficiant de la césarienne subventionnée est augmenté	Accroître l'accès des mères et des nouveau-nés aux soins et services de qualité	Pourcentage de femmes bénéficiant de la subvention de la césarienne	1,0	1,0	1 058 000	0	3 174 000	0	2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Activité 7 :Mise en œuvre du Programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive (KFW)	_Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue _Contrôle de la Pandémie au COVID 19 est amélioré dans la région de Kara _FS sont réhabilitées, équipées et entretenues ; _Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue mis en place, Demandes de services de soins maternels et de planification familiale est stimulée	Améliorer l'utilisation et la qualité des services SRDS dans la région de la Kara.	Taux d'accouchement assisté dans la région de la Kara /Pourcentage des complications obstétricales et néonatales prises en charge correctement	0,8	1,0	526 730	5 175 609	526 730	5 175 609	2
Action 2 : Lutte contre la maladie				87,01	90,02	2 547 811	44 038 529	7 656 122	44 038 529	0
Activité 3 : Mise en œuvre du Programme National de Lutte contre la Tuberculose	2666 et 2681 cas de TB nouveaux cas et rechutes sont mis sous traitement respectivement en 2022 et 2023	Réduire les nouvelles infections au VIH dans la population générale d'ici 2024 y compris les femmes enceintes	Proportion des femmes enceintes dépistées et bénéficiant d'un TARV	2666,00	2681,00	30 000	1 015 965	90 000	-	**1**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Action 6 : structures sanitaires et spécificités nationales				75	80	33 042 062	-	105 421 040	-	0
Programme 3 : Couverture Santé Universelle						**16 767 474**	**5 017 682**	**42 619 878**	**15 607 364**	**0**
Programme 4 : Réponse aux urgences sanitaires						**144 673**	**7 802 133**	**468 089**	**12 338 404**	**0**
(740) Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation						**3 324 896**	**0**	**12 649 548**	**0**	
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du MASPFA						**1 519 536**		**4 568 929**		**0**
Action 1.1 : Pilotage et coordination des actions du MASPFA						1 276 014	0	3 812 581	0	0
A1.1.1 Faire le diagnostic institutionnel et organisationnel "genre" du ministère	1 rapport de diagnostic institutionnel et organisationnel axé sur le genre sera disponible,	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du MASPFA	Nombre de diagnostic institutionnel et organisationnel "genre" du ministère réalisées	1	1	5 000	0	15 000	0	**2**
A1.1.2 Sensibiliser les directeurs centraux et régionaux sur la prise en compte du genre au sein du ministère	95 directeurs centraux et régionaux sur la prise en compte du genre au sein du ministère seront sensibilisé	Renforcer la capacité de sensibilité du genre aux responsables et cadres du ministère	Nombre de directeurs centraux et régionaux sensibilisés sur la prise en	88	95	6 000	0	18 000	0	**2**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
			compte du genre au sein du ministère							
Action 1.3: Gestion des ressources matérielles et financières						61 793	0	197 303	0	0
A1.3.1 Organiser un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur le plaidoyer pour la prise d'un décret instituant un quota pour les femmes lors des recrutements du personnel dans la fonction publique (distinguer les postes ouverts aux recrutements, nominations des postes électifs)	1 quota pour les femmes, lors des recrutements du personnel du MASPFA sera fixé	Favoriser les femmes lors des recrutements du personnel du MASPFA	Nombre de séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur le plaidoyer pour la prise d'un décret instituant un quota pour les femmes lors des recrutements du personnel dans la fonction publique organisé Nombre d'acteurs touchés par le séminaire	0	1	12 000	0	36 000	0	**2**
A1.3.2 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	1 document de Budgets sensibles sensible au genre sera régulièrement élaboré	Prendre en compte le genre dans tous les budgets	Nombre de document de Budgets sensibles sensible au genre est	1	1	3 000	0	9 000	0	**2**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
			régulièrement élaboré							
A1.3.3 Coordonner l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre	3 documents (PAP, du DPPD et des RAP) du ministère intégrant la dimension genre seront élaboré	Vérifier l'intégration du genre l'élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère	Nombre de document PAP, DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre élaboré	3	3	5 000	0	15 000	0	**2**
Action 1.4: Prospective, planification, programmation et suivi-évaluation						35 321	0	112 077	0	0
A1.4.1 Identifier et formuler les projets intégrant le genre	4 projets intégrant le genre seront identifiés et formulés	Diminuer les disparités hommes femmes et mobiliser des ressources pour le ministère	Nombre de projets intégrant le genre identifier et formule	2	4	25 000	0	75 000	0	**2**
A1.4.2 Intégrer le genre dans les curricula de formation à l'ENFS	2 modules genre dans les curricula de formation à l'ENFS seront intégrés	Permettre aux étudiant (e)s de comprendre le concept genre	Nombre de modules de genre intégré dans les curricula de formation à l'ENFS	0	2	6 550	0	19 650	0	**2**
A1.4.3 Adapter le système d'information en y intégrer le genre	Le système d'information sera adapté en intégrant le genre	Prendre en compte le genre dans le système d'information	Nombre de système d'information	1	1	5 000	0	15 000	0	**2**

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
			pour intégrer le genre adapté							
Programme 2: Promotion de l'action sociale		**Contribuer à réduire la vulnérabilité des populations**	**Proportion des ménages ayant subi un choc**	**0,7**	**0,7**	**655 509**	**0**	**2 433 779**	**0**	**0**
Programme 3: Protection de l'enfant				**0,3**	**0,3**	**358 729**	**0**	**1 106 214**	**0**	**0**
Programme 4: Genre et promotion de la femme	**55% condition de la femme seront améliorées**	**Instaurer un environnement favorable à l'équité et à l'égalité de genre au Togo**	**Indice de la condition de la femme (ICF)**	**0,5**	**0,5**	**596 536**	**0**	**3 951 174**	**0**	**2**
Programme 5: Alphabétisation et éducation non formelle		**Promouvoir l'alphabétisation des hommes et des femmes**	**Taux d'alphabétisation, indicateur sexo-désagrégé**	**0,7**	**0,7**	**194 586**	**0**	**589 452**	**0**	**0**
(810) Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural						**16 190 752**	**24 830 958**	**69 723 646**	**85 907 757**	
Programme 1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**4 026 615**	**0**	**14 390 531**	**0**	**0**
Action 1.5: Gestion et suivi-évaluation du système d'information						326 992	0	1 015 652	0	0
A1.5.1 : Cinquième recensement national de l'agriculture (RNA-5)	Un rapport dimension genre sur l'agriculture disponible	L'objectif global du recensement national de l 'agriculture est	Rapport Dimension Genre sur les résultats	0	0	200 000	0	2 200 000	0	1

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
		d'actualiser les données structurelles sur l'agriculture du Togo, en liaison étroite avec les questions du genre, de pauvreté et de sécurité alimentaire et nutritionnelle	définitifs du RNA disponible							
Action 1.7: Genre et équité	25% de poste de décision du MAEDR sont occupés par des femmes	Promouvoir la représentativité des femmes dans les actions du ministère	Proportion de femmes aux postes de décision	25%	30%	3 500	0	11 200	0	2
A1.7.1: Sensibiliser les acteurs pour la prise en compte du genre dans les politiques et programmes du département	25 top managers formés/sensibilisés sur le principe genre équité	Amener les acteurs à prendre en compte le genre et l'équité	Nombres d'acteurs (points focaux) formés/sensibilisés sur le principe genre équité	20	25	3 500	0	11 200	0	2
Programme 2: Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques						**1 313 716**	**7 098 681**	**4 233 442**	**22 821 318**	**0**
Action 2.1: Accélération de la mise en place de l'agropole de Kara en partenariat avec le privé						380 000	5 638 681	820 000	7 721 318	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A2.1.1: Projet de transformation agroalimentaire du Togo (agropole de Kara)	2500 femmes ont bénéficié des services des CTA	Faciliter l'accès des couches vulnérables (femmes et jeunes) au financement agricole Faciliter l'accès des femmes aux services agricoles	- Nombre d'emplois directs ou indirects créés dont 50% de femmes - Nombres d'agriculteurs ayant accès aux services fournis par les CTA dont 30% de femmes	25300 2500	25300 2500	160 000	5 638 681	160 000	7 721 318	0
Action 2.2: Accélération du Mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (MIFA)						467 039	1 460 000	667 039	15 100 000	0
A2.2.1: Projet de financement des PME/PMI agricoles (Kalifa Founds)		L'accès des femmes chef d'entreprise à des services financiers adaptés est amélioré L'amélioration du niveau de vie de la plupart des personnes dont le niveau de vie se détériore (en particulier les femmes et les jeunes ruraux	Pourcentage de projets de femmes financés (40%) Nombre de projets financés	165 414	195 488	0	60 000	0	7 700 000	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
Action 2.4: Cartographie des terres agricoles						277 749	0	2 139 112	0	0
A2.4.1: Projet d'appui à la cartographie des terres agricoles du Togo		L'accès élargi des femmes et des jeunes au droit foncier (qui sont actuellement reconnus juridiquement mais pas encore à 100 pourcent dans les pratiques).	- Superficie de terres agricole cartographiées - Surface agricoles consolidée	150 000 320	300 000 320	100 000	0	1 580 397	0	0
Programme 3: Amélioration de la productivité et valorisation des produits						**6 335 797**	**8 904 956**	**35 234 360**	**38 524 267**	**0**
Action 3.3 : Développement des infrastructures de production agricoles, animales et halieutiques						2 646 731	4 790 637	19 945 505	31 692 885	0
A3.3.1: Programme d'aménagement et de mise en valeur des terres agricoles de la plaine de l'Oti	40% des femmes et de jeunes ont accès à la terre	Assurer l'accès au crédit des producteurs en privilégiant les femmes et les jeunes agriculteurs,	Pourcentage de femmes et de jeunes ayant accès à la terre agricole (40%)	40,0	40,0	20 000	765 142	1 117 536	26 287 390	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A3.3.2: Projet d'Appui au Développement Agricole au Togo (PADAT)	4 session de formations organisées au profit des femmes sur la gestion des pesticides	Améliorer la production et la productivité des exploitations agricoles ciblées sur le riz, le maïs et le manioc ; Améliorer la valorisation et la mise en marché des productions agricoles ciblées.	Nombre de sessions de formation des femmes et des jeunes en gestion de pesticides Nombre de magasins construits	4 39	ND ND	10 000	3 185 495	10 000	3 185 495	0
A.3.3.3: Opérationnalisation des zones d'aménagement agricole planifié	30% des exploitants agricole des périmètres ZAAP sont des femmes	l'accès des petits producteurs (hommes, femmes, jeunes) à la terre	Pourcentage de femmes ayant accès à la terre agricole (30%)	30	30	1 717 103	0	9 647 037	0	0
A3.3.4:Programme régional d'intégration des marchés agricoles (PRIMA)	Impacter 45 000 ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés	Impacter 45 000 ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés	Nombre de femmes impactées par le programme	ND	ND	30 000	840 000	1 080 000	2 220 000	1
Action 3.4: Amélioration des capacités de transformation des produits agricoles						155 916	1 317 390	560 130	1 780 960	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A3.4.1 : Programme Centres d'Innovations Vertes pour le secteur agro-alimentaire - Togo (ProCIV)		Promouvoir le développement rural durable dans toutes les régions du Togo par les innovations dans le secteur agricole et agroalimentaire.	- Nombre de producteurs/trices ayant reçu des informations sur les prix de marché, BPA soja, arachide, anacarde, sécurité alimentaire par téléphone, SMS - Nombre de pépiniéristes formés,	0 0	0 0	0	1 317 390	0	1 780 960	0
Programme 4: Sécurité alimentaire et résilience des populations						**4 514 624**	**8 827 321**	**15 865 313**	**24 562 172**	**0**
Action 4.1: Amélioration de la gestion des risques et des crises alimentaires						1 474 312	8 245 015	6 332 614	23 979 866	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A4.1.1: Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest	40% des bénéficiaires directs du programme sont des femmes	Augmenter la lutte contre l'insécurité alimentaire à travers l'amélioration de la résilience des acteurs du système alimentaire, des paysages prioritaires et des chaînes de valeur dans les zones du programme au Togo.	**-Nombre de bénéficiaire direct du programme dont 40% de femmes.** -Taux d'accès au service météorologique climatique et consultatif dont 40% des femmes. - Proportion de femmes adoptant les services et technologies soutenues -Pourcentage de femmes bénéficiaires direct ayant adoptés les technologies digitalisés d'alerte précoce.	26667 45% 40% 40%	26667 60% 40% 40%	400 000	8 245 015	3 084 004	23 779 866	1
Action 4.4: Développement de production d'aliments riches en nutriments						39 031	582 306	122 557	582 306	0

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A4.4.1: Sécurité Alimentaire et renforcement de la résilience (ProSecAl)	1302 femmes en âge de procréer ont bénéficié des appuis du projet	Améliorer la situation alimentaire et nutritionnelle des personnes vulnérables, en particulier les femmes en âge de procréer et les enfants de 6 à 23 mois	Nombre de Femmes en âge de procréer (15-49 ans) appuyées	1302,0	1302,0	0	582 306	0	582 306	2
(830) Ministère des Travaux Publics						**58 007 723**	**33 660 451**	**197 900 892**	**96 274 395**	
P1 Pilotage et soutien des services du Ministère des Travaux Publics						488 716		1438 428		0
Action 1.7 Equité et égalité du genre		Promouvoir le genre et l'équité	Proportion de cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre	12	15	1 500		4 500	-	2
A.1.7.1 Elaborer un plan d'actions "genre" du ministère	Le plan d'action genre du ministère est disponible	faire un plan d'action	Nombre de plan d'actions "genre" du ministère élaborés	1	1	500				2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
A1.7.2 Sensibiliser le top management et les cadres sur le genre au sein du ministère	Le top management et les cadres au sein du ministère est sensibilisé sur le genre	Renforcer la sensibilité des responsables et cadres du ministère sur la question du genre	Nombre de premiers responsables et cadres sensibilisés sur le genre au sein du ministère	50	50	500				2
A1.7.3 Faire et suivre l'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère	L'analyse sexo-désagrégée du personnel est disponible et bien suivi	Avoir les effectifs désagrégés par sexes du ministère	Nombre d"analyse sexo-désagrégée du personnel disponible et de suivi effectué	1	1	-				2
A1.7.4 Elaborer le document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document de Budgets sensibles sensible au genre est régulièrement élaboré	Prendre en compte le genre dans tous les budgets	Nombre de document de Budgets sensible au genre régulièrement élaborés	1	1	-				2
A1.7.5 Elaborer les rapports d'exécution trimestriels du BSG	Les rapports d'exécution trimestriels du BSG sont élaborés	Vérifier le taux de réalisation des activités du BSG	Nombre de rapports d'exécution trimestriels du BSG	1	1	-				2
A.1.7.6 Recenser le nombre de femmes exerçant dans le domaines du BTP au Togo et les classer par catégories	le nombre de femme exerçant dans le domaine du BTP au Togo est connue et catégorisé	Avoir des bases de données des femmes exerçant dans le domaine	Nombre de femme exerçant dans le domaine	1	1	500				2

Annexe 1 : Marquage des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2023)		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation dépenses (0-1-2)
				Année en cours N (2022)	Année de programmation N+1 (2023)	RI	RE	RI	RE	
P2 : Réseaux de routes nationales						56 791 589	33 660 451	195 047 568	96 274 394	0
Action 2.2 Entretien du réseau de routes nationales						19 350 423	33 660 451	61 059 317	96 274 395	0
A2.2.1 Former les femmes entrepreneurs à la gestion d'entreprises	Les femmes sont outillées à la gestion des entreprises	Améliorer la gestion des entreprises de femmes	Nombres d'entreprises de femmes bien formés Nombres d'entreprises de femmes bien gérés	-	1	9 000		9 000		2
P3 :Développement des bâtiments publics						727 418		1 414 896		0

ANNEXE II

EFFECTIFS SEXO-DÉSAGRÉGÉS DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS

Annexe 2 : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
(170) Cour des Comptes															
Président d'institution	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Procureur Général	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Présidents de chambres	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Secrétaire Général (SG)	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Greffier en chef	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Chef de division	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%
Total responsabilisé	**9**	**8**	**1**	**11%**	**89%**	**9**	**8**	**1**	**11%**	**89%**	**9**	**8**	**1**	**11%**	**89%**
Conseillers-maîtres	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%
Avocats généraux	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%
Conseillers référendaires	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Auditeurs	8	7	1	12%	88%	8	7	1	12%	88%	8	7	1	12%	88%
Assistants de vérification	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%
Personnel administratif et technique (catégorie A)	6	4	2	33%	67%	7	5	2	28%	72%	7	5	2	28%	72%
Personnel administratif et technique (catégories B et autres)	11	5	6	54%	46%	16	9	7	54%	46%	16	9	7	54%	46%
Total non responsabilisé	**39**	**30**	**9**	**23%**	**77%**	**45**	**35**	**10**	**22%**	**78%**	**45**	**35**	**10**	**22%**	**78%**
Total général	**48**	**38**	**10**	**20,80%**	**79,20%**	**54**	**43**	**11**	**20,40%**	**79,60%**	**54**	**43**	**11**	**20,40%**	**79,60%**

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
(240) Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes															
Ministre(s)	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	3	1	2	67%	33%	3	1	2	67%	33%	3	1	2	67%	33%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	0%
Directeurs Centraux/ Directeurs Régionaux/directeur préfectoraux	9	7	2	22%	78%	9	7	2	22%	78%	9	7	2	22%	78%
Directeurs Centraux	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Coordonnateur	9	8	1	11%	89%	8	7	1	13%	88%	8	7	1	13%	88%
Chef de division	4	3	1	25%	75%	4	3	1	25%	75%	4	3	1	25%	75%
Chef de section	11	9	2	18%	82%	11	9	2	18%	82%	11	9	2	18%	82%
Total effectif responsabilisé	**41**	**31**	**10**	**24%**	**76%**	**39**	**30**	**9**	**23%**	**77%**	**40**	**30**	**10**	**25%**	**75%**
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	10	8	2	20%	80%	10	8	2	20%	80%	10	8	2	20%	80%
Chargé d'études *(Personnel qualifié mais non responsabilisé)*	26	14	12	46%	54%	23	14	9	39%	61%	23	14	9	39%	61%
Total effectif non responsabilisé	**36**	**22**	**14**	**39%**	**61%**	**33**	**22**	**11**	**33%**	**67%**	**33**	**22**	**11**	**33%**	**67%**
Total général effectif	**77**	**53**	**24**	**31%**	**69%**	**72**	**52**	**20**	**28%**	**72%**	**73**	**52**	**21**	**29%**	**71%**

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
(420) Ministère de la justice et de la législation															
Ministre(s)	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Responsables d'institutions/organisme rattaché	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Généraux (DG)	1	1	0	0%	100%	1	0	0	0%	100%	1	0	0	0%	100%
Conseiller/	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Attaché de cabinet	1	1	0	0%	100%	0	0	0	0%	0%	1	1	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%
Présidents de juridictions	34	34	0	0%	100%	34	34	0	0%	100%	34	34	0	0%	100%
Procureurs généraux près les cours d'appel	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%
Procureurs de la République près les tribunaux	20	19	1	5%	95%	20	19	1	5%	95%	20	19	1	5%	95%
Substituts du procureurs	24	21	3	13%	88%	24	21	3	13%	88%	24	21	3	13%	88%
Juges d'instruction	29	22	7	24%	76%	29	22	7	24%	76%	29	22	7	24%	76%
Auxiliaires de justice (greffiers en chef et chefs secrétariat parquet	58	52	6	10%	90%	58	52	6	10%	90%	58	52	6	10%	90%
Chef de division	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Chef de section	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Total effectif responsabilisé	**189**	**169**	**20**	**11%**	**89%**	**188**	**167**	**20**	**11%**	**89%**	**188**	**168**	**20**	**11%**	**89%**

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chargé d'études *(Personnel de conception qualifié mais non responsabilisé)*	108	62	46	43%	57%	108	62	46	43%	57%	108	62	46	43%	57%
Magistrats	30	20	10	33%	67%	30	20	10	33%	67%	50	37	13	26%	74%
Auxiliaires de justice	105	90	15	14%	86%	105	90	15	14%	86%	140	122	18	13%	87%
Surveillants de l'administration pénitentiaire	421	312	109	26%	74%	421	312	109	26%	74%	421	312	109	26%	74%
Personnel d'appui et d'exécution	1010	900	110	11%	89%	1010	900	110	11%	89%	1010	900	110	11%	89%
Total effectif non responsabilisé	**1674**	**1384**	**290**	**17,30%**	**82,70%**	**1674**	**1384**	**290**	**17,30%**	**82,70%**	**1729**	**1433**	**296**	**17,10%**	**82,90%**
Total général effectif	**1863**	**1553**	**310**	**16,60%**	**83,40%**	**1862**	**1551**	**310**	**16,60%**	**83,40%**	**1917**	**1601**	**316**	**16,50%**	**83,50%**
(510) Ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat															
Ministre	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%
Ministre Délégué	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%
Directeur de Cabinet	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%
Secrétaire Général	1	-	1	100%	0%	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%
Conseillers/ Attaché de cabinet	4	4	-	0%	100%	5	4	1	20%	80%	5	4	1	20%	80%
Chargé de mission	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%
Directeurs Centraux du MEPSTA	13	11	2	15%	85%	12	10	2	17%	83%	12	8	4	33%	67%

Annexe 2 : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs Régionaux du MEPSTA	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%	7	5	2	29%	71%
Directeurs des ENI	7	6	1	14%	86%	7	6	1	14%	86%	7	5	2	29%	71%
Inspecteurs du MEPSTA	78	76	2	3%	97%	75	74	1	1%	99%	90	62	28	31%	69%
Conseillers Pédagogiques	62	43	19	31%	69%	55	40	15	27%	73%	197	143	54	27%	73%
Chefs de division	76	55	21	28%	72%	76	52	24	32%	68%	76	50	26	34%	66%
Chefs de section	112	73	39	35%	65%	113	73	40	35,40%	65%	113	70	43	38%	62%
Chefs d'établissement	7 789	5 818	1 971	25%	75%	8 150	6 000	2 150	26%	74%	7 175	5 000	2 175	30%	70%
Total effectif responsabilisé	**8 155**	**6 098**	**2 057**	**25,20%**	**74,80%**	**8 507**	**6 272**	**2 235**	**26,30%**	**73,70%**	**7 689**	**5 354**	**2 335**	**30,40%**	**69,60%**
Chargés d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	69	52	17	25%	75%	69	52	17	25%	75%	69	52	17	25%	75%
Enseignants du préscolaire et primaire	21 154	16 754	4 400	21%	79%	20 426	16 276	4 150	20%	80%	20 184	15 984	4 200	21%	79%
Enseignants du secondaire	9 870	9 111	759	8%	92%	9 990	9 206	784	8%	92%	6 898	6 089	809	12%	88%
Personnel d'appui et d'exécution	14	10	4	29%	71%	12	8	4	33%	67%	12	8	4	33%	67%
Total effectif non responsabilisé	**31 107**	**25 927**	**5 180**	**16,70%**	**83,30%**	**30 497**	**25 542**	**4 955**	**16,20%**	**83,80%**	**27 163**	**22 133**	**5 030**	**18,50%**	**81,50%**
Total général effectif	**39 262**	**32 025**	**7 237**	**18,40%**	**81,60%**	**39 004**	**31 814**	**7 190**	**18,40%**	**81,60%**	**34 852**	**27 487**	**7 365**	**21,10%**	**78,90%**
(540) Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche															
Ministre/Secrétaire d'Etat	1	1	0	0%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur National/Directeur Général (DG)/DG adjoint	15	15	0	0,00%	100,00%	15	15	0	0,00%	100,00%	15	14	1	6,70%	93,33%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Chef de division	20	13	7	35,00%	65,00%	20	13	7	35,00%	65,00%	21	14	7	33,30%	66,67%
Chef de section	8	4	4	50,00%	50,00%	8	4	4	50,00%	50,00%	8	4	4	50,00%	50,00%
Total effectif responsabilisé	**50**	**37**	**13**	**26,00%**	**74,00%**	**50**	**37**	**13**	**26,00%**	**74,00%**	**51**	**37**	**14**	**27,45%**	**72,55%**
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	86	66	20	23,26%	76,74%	85	64	21	24,71%	75,29%	85	64	21	24,70%	75,29%
Chargé d'études (Personnel qualifié mais non responsabilisé)	47	34	13	27,70%	72,34%	47	34	13	27,70%	72,30%	47	34	13	27,70%	72,34%
Total effectif non responsabilisé	133	100	33	24,80%	75,19%	132	98	34	25,80%	74,20%	132	98	34	25,80%	74,24%
Total général	**183**	**137**	**46**	**25,14%**	**74,86%**	**182**	**135**	**47**	**25,82%**	**74,18%**	**183**	**135**	**48**	**26,20%**	**73,80%**
(610) Ministère de la santé, de l'hygiène et de l'accès universel aux soins															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%
Directeur de cabinet	1	-	1	100%	0%	1	-	1	100%	0%	1	-	1	100%	0%
Secrétaire général (SG) / SG adjoint	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%
Directeur national, Directeur générale/DG Adjoint	5	4	1	20%	80%	11	8	3	27%	73%	12	9	3	27%	73%

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Conseiller / Attaché de cabinet	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%	2	2	-	0%	100%
Directeurs / Régional, Di préfectoral, des écoles, des hôpitaux, directeurs adjoint des CHU	102	92	10	10%	90%	100	92	8	8%	92%	107	98	9	8%	92%
Chargés de mission	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%	1	1	-	0%	100%
Chef de division	50	36	14	28%	72%	47	38	9	19%	81%	50	41	10	19%	81%
Chef de section	194	160	34	18%	82%	149	124	25	17%	83%	159	133	27	17%	83%
Total effectif responsabilisé	**358**	**297**	**61**	**17%**	**83%**	**314**	**267**	**47**	**15%**	85%	**336**	**286**	**50**	**15%**	85%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	2 277	1 120	1 157	51%	49%	2 442	1 200	1 242	51%	49%	2 582	1 262	1 320	51%	49%
Personnel médical non responsabilisé	367	288	79	22%	78%	411	321	90	22%	78%	487	376	143	29%	77%
Personnel paramédical non responsabilisé	2 820	1 997	823	29%	71%	3 027	2 226	801	26%	74%	3 112	2 286	885	28%	73%
Chargé d'études *(Personnel qualifié mais non responsabilisé)*	161	83	78	48%	52%	350	52	298	85%	15%	409	87	231	56%	21%
Total effectif non responsabilisé	**5 625**	**3 488**	**2 137**	**38%**	**62%**	**6 230**	**3 799**	**2 431**	**39%**	**61%**	**6 590**	**4 011**	**2 579**	**39%**	**61%**
Total général	**5 983**	**3 785**	**2 198**	**36,70%**	**63,30%**	**6 544**	**4 066**	**2 478**	**37,90%**	**62,10%**	**6 926**	**4 297**	**2 629**	**38,00%**	**62,00%**
(740) Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Président d'institution	9	5	4	44%	56%	9	5	4	44%	56%	9	5	4	44%	56%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	3	1	25%	75%	4	3	1	25%	75%	4	2	2	50%	50%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0%	100%	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	0	0	0%	0%	1	0	1	100%	0%
Directeurs Centraux	12	6	6	50%	50%	12	6	6	50%	50%	12	6	6	50%	50%
Directeurs Régionaux	6	4	2	33%	67%	6	4	2	33%	67%	6	3	3	50%	50%
Directeur préfectoraux	39	35	4	10%	90%	39	35	4	10%	90%	39	29	10	26%	74%
Chef de division	45	30	15	33%	67%	45	28	17	38%	62%	45	25	20	44%	56%
Chef de section	47	17	30	64%	36%	57	27	30	53%	47%	57	21	36	63%	37%
Total effectif responsabilisé	**168**	**105**	**63**	**38%**	**63%**	**178**	**111**	**66**	**37%**	**62%**	**178**	**94**	**84**	**47%**	**53%**
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	133	74	59	44%	56%	**132**	**76**	**56**	42%	58%	**145**	**84**	**61**	**42%**	**58%**
Chargé d'études *(Personnel qualifié mais non responsabilisé)*	216	125	91	42%	58%	**217**	**121**	**96**	44%	56%	**237**	**136**	**101**	**43%**	**57%**
Total effectif non responsabilisé	**349**	**199**	**150**	**43%**	**57%**	**0**	**197**	**152**	**44%**	**56%**	**382**	**220**	**162**	**42%**	**58%**
Total général effectif	**517**	**304**	**213**	**41%**	**59%**	**527**	**308**	**218**	**41%**	**58%**	**560**	**314**	**246**	**44%**	**56%**

Annexe 2 : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
(810) Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural															
Ministre	1	1	0	0	1	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Président d'institution	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)	1	0	1	100%	0%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur Générale (DG)	5	4	1	20%	80%	5	4	1	20%	80%	5	4	1	20%	80%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33%	67%	3	2	1	33%	67%	3	2	1	33%	67%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux	17	14	3	18%	82%	17	14	3	18%	82%	17	14	4	24%	82%
Directeurs Régionaux	16	15	1	6%	94%	16	15	1	6%	94%	16	15	1	6%	94%
Directeurs préfectoraux	35	32	3	9%	91%	35	32	3	9%	91%	35	32	6	17%	91%
Chefs de division	46	43	3	7%	93%	46	43	3	7%	93%	46	43	5	11%	93%
Chefs de section	71	60	11	15%	85%	71	60	11	15%	85%	71	59	12	17%	83%
Chefs d'Agence	39	38	1	3%	97%	39	38	1	3%	97%	39	38	1	3%	97%
Chefs Station	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%
Total responsabilisé	**240**	**215**	**25**	**10%**	**90%**	**240**	**216**	**24**	**10%**	**90%**	**240**	**216**	**24**	**10%**	**90%**
Chargé d'études (Personnel de conception mais non responsabilisé)	541	404	137	25%	75%	695	532	163	23%	77%	683	529	154	23%	77%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	862	618	244	28%	72%	952	660	292	31%	69%	945	656	289	31%	69%
Total effectif non responsabilisé	**1403**	**1022**	**381**	**27,20%**	**72,80%**	**1647**	**1192**	**455**	**27,60%**	**72,40%**	**1628**	**1185**	**443**	**27,20%**	**72,80%**
Total général effectif	**1 643**	**1 237**	**406**	**25%**	**75%**	**1 887**	**1 408**	**479**	**25%**	**75%**	**1 868**	**1 401**	**467**	**25%**	**75%**

<u>Annexe 2</u> : Effectifs détaillés sexo-désagrégés des ministères et institutions

Fonction	Année 2021					Année 2022					Année 2023				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
(830) Ministère des travaux publics															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux	8	7	1	12,50%	87,50%	8	8	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%
Directeurs Régionaux	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%
Chef de division	14	13	1	7,10%	92,90%	15	13	2	13,30%	86,70%	15	13	2	13,30%	86,70%
Chef de section	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Total effectif responsabilisé	**34**	**30**	**4**	**11,80%**	**88,20%**	**35**	**31**	**4**	**11,40%**	**88,60%**	**35**	**31**	**4**	**11,40%**	**88,60%**
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	120	85	35	29,20%	70,80%	120	85	35	29,20%	70,80%	120	85	35	29,20%	70,80%
Chargé d'études *(Personnel qualifié mais non responsabilisé)*	42	40	2	4,80%	95,20%	40	38	2	5,00%	95,00%	40	38	2	5,00%	95,00%
Total effectif non responsabilisé	**162**	**125**	**37**	**22,80%**	**77,20%**	**160**	**123**	**37**	**23,10%**	**76,90%**	**160**	**123**	**37**	**23,10%**	**76,90%**
Total général effectif	**196**	**155**	**41**	**20,90%**	**79,10%**	**195**	**154**	**41**	**21,00%**	**79,00%**	**195**	**154**	**41**	**21,00%**	**79,00%**

EQUIPE DE REDACTION

PRENOMS ET NOM	FONCTIONS	MINISTERES/ INSTITUTIONS
SUPERVISION GENERALE		
Kofi Agbénoxevi PANIAH	Secrétaire général	MEF
N'Gmébib BILEBA	Secrétaire général	MASPFA
M VAN TILBORG	Chef de coopération	UE
Wolanyo Kodzo AMAWUDA	Directeur général du budget et des finances	MEF/DGBF
ENCADREMENT TECHNIQUE		
Amina BAMBARA/ BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo, Encadreur principal	MEF/ CABINET
Amé Mawusé HOAFA/ AKOMEGNI	Point focal national en BSG	MEF/DGBF
Clemens MUNGENAST	Expert FMI	FMI
REDACTEURS		
NOYAU D'EXPERTS		
Amina BAMBARA / BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo	MEF/CABINET
Amé Mawusé HOAFA /AKOMEGNI	Point focal national en BSG	MEF/DGBF
Fousséna NEGBANE MOUSSA BOUKARI	Contrôleur financier délégué	MEF/DNCF
Komi BOUAKA	Chargé d'études	MEF/DGBF
Mazama-Esso P. MINZA	Sociologue	MASPFA
Téou ANI	Point focal genre	Cour des comptes
Souleymane GAKOU	Chef section	MEF/DNCCP
Essianyo AMEGADZIE	Chargée d'études	MEF/DGBF
Efanam Komlavi SOGBO	Directeur des études et de la planification	MFPTDS
Biova K. HOUNKPATI	Chargé d'études	MEF/SG
Delphine Talide ADELAYI	Chef de division	MPDC
Dogbeda Essi KPELLY	Point focal genre	MSHPAUS
Dzifa Kokou AGBEDINOU	Chargé de mission	Premier Ministère (PM)
Kossi TODZRO	Responsable financier	MDBJEJ
Kossiwa SATSI	Chargée d'études	MEF/DGTCP
Etonam A. MODJINOU	Point focal genre	MTP
Lidao TALAKI	Directeur des affaires financières	MAEDR
Nourdine KERIM	Ingénieur adjoint de la statistique	MASPFA
Philomène Pessèrè TEGBESI P. SABI	Chargée d'études	MPDC

PRENOMS ET NOM	FONCTIONS	MINISTERES/ INSTITUTIONS
Toufaïlé TCHAKOU	Responsable Planification	MJL
Laure Mèhèza KENAO	Professionnelle Technique	OTR
Mawufé ALAGBO	Chargé de mission	Premier Ministère (PM)
Albert BARNABO	Informaticien	DGBF/SIGFIP
Mazalo TEBIE épse AMOUSSOU/KOUETETE	Directrice Générale du genre et de la promotion de la femme	MASPFA
SECTORIELS		
Abalo MIZA	Chef division	MTP
Amissamba Adjo JOHNSON	Chef division DAA	MDBJEJ
Bassawoda B. BADJASSIN	chef section	MEPSTA
Edzodzinam Akuvi FOLLY	Chef section	MAEDR
Elessè Koffi ESSESSI	Economiste planificateur	MJL
Kokou ANATOVI	Chargé d'études	MAEDR
Kossi KAMASSA	Economiste	MDBJEJ
Lokétibe DAMPATY	Chef division ressources humaines	MESR
Yawo AKOTIA	Chef division budget	MSHPAUS
Françoise W. SIMALA	Chef d'établissement (ENS)	MEPSTA
Messan Kokou TCHAKOU	Directeur des affaires administratives et financières	MESR
Pialo B. BATASCOME	Chef division gestion du personnel	MSHPAUS
INFOGRAPHIE		
Efoé Agossou GANYON	Infographe - Imprimeur	DBJ MANAGEMENT
Amina BAMBARA / BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo	MEF/CABINET

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Economie
et des Finances