PNUD

Au service des peuples et des nations

Programme des Nations Unies pour le développement

ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

ÉTUDE DE CAS SUR LE **MALI**

TABLE DES MATIÈRES

CHIFFRES CLÉS 2

REMERCIEMENTS 3

RÉSUMÉ 4

MÉTHODOLOGIE 6

CONTEXTE 7

Contexte socio-économique et politique 7

Contexte en matiere d'égalité des sexes 7

Contexte de l'administration publique 10

PARTICIPATION DES FEMMES À L'ADMINISTRATION PUBLIQUE 12

EXAMEN DE LA POLITIQUE ET DE LA MISE EN ŒUVRE 18

Constitution 18

Plans nationaux de développement 18

Politique et législation en matière d'égalité des sexes 19

Statuts et politique de l'administration publique 22

PROMOTION DE L'ACCÈS DES FEMMES À L'EMPLOI PUBLIC 30

RECOMMANDATIONS 32

CONCLUSIONS 34

ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE 35

ANNEXE 2: STATISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE 37

ANNEXE 3 : STATISTIQUES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES 47

ANNEXE 4 : POLITIQUE NATIONALE GENRE : PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DU DOMAINE PRIORITAIRE 3 49

ANNEXE 5 : COMPOSITION DU GOUVERNEMENT 50

ANNEXE 6 : GUIDE DE CONSULTATION ET D'ENQUÊTE 51

ANNEXE 7 : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES CONSULTÉE 53

ANNEXE 8 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS 55

CHIFFRES CLÉS

CLASSEMENT À L'INDICE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN	175ème sur 187 pays en 2011.[1]
INDICE DES INÉGALITÉS DE GENRE	143ème sur 146 pays en 2011.[2]
CLASSEMENT TRANSPARENCY INTERNATIONAL	118ème sur 183 pays en 2011.[3]
% D'HOMMES ET DE FEMMES DANS L'ADMINISTRATION CENTRALE	72 % d'hommes (38.892) ; 28 % de femmes (15.103).[4] Postes de responsabilité : 85 % d'hommes (11.696) ; 15 % de femmes (2.058).
% D'HOMMES ET DE FEMMES DANS L'ADMINISTRATION RÉGIONALE	72 % d'hommes (1.733) ; 28 % de femmes (683).[5]
DISCRIMINATION POSITIVE	Aucune discrimination positive pour la représentation des femmes dans l'administration publique.

1 Rapport sur le développement humain 2011, PNUD. **http://hdr.undp.org/fr/media/HDR_2011_EN_Table1.pdf**

2 Rapport sur le développement humain 2011, PNUD. **http://hdr.undp.org/fr/media/HDR_2011_EN_Table4.pdf**

3 Indice de perception de la corruption 2011, Transparency International. **http://www.transparency.org/cpi2011/results**

4 Voir Annexe 2.

5 Voir Annexe 3.

REMERCIEMENTS

Le PNUD tient à remercier tous les collègues, personnes-ressources interrogées, partenaires nationaux et internationaux, qui n'ont ménagé ni leurs connaissances ni leur temps pour la réalisation de ce document.

Nous remercions en particulier l'auteur principal, Bintou Nimaga, ainsi que Suki Beavers, Patrick Keuleers et Noëlla Richard du PNUD et Soma Chakrabarti Fezzardi de l'Initiative GEPA (PNUD) pour leurs conseils en matière de méthodologie et leurs contributions techniques.

Merci également à Sarah Lisenbee et à Emily Siu de leur précieuse aide pour la recherche et de leurs observations.

Nous adressons nos sincères remerciements à nos collègues du Centre régional du PNUD et du Bureau de pays du PNUD au Mali, en particulier à Fatoumata Kané, pour leur précieux soutien pratique et technique dans la réalisation de cette étude de cas.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à Aminata Fabou Traoré (ministère de la Femme), qui a bien voulu assurer la révision de ce rapport.

La présente étude de cas a été rédigée dans le cadre de la première phase de l'Initiative intersectorielle et transthématique globale du PNUD sur l'Égalité des sexes dans l'administration publique (GEPA), lancée en 2011, sous la direction de Winnie Byanyima et de Geraldine Fraser-Moleketi.

RÉSUMÉ

L'objectif de la présente étude de cas est de cerner le profil et les problèmes de fond en matière d'égalité des sexes dans la fonction publique, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes dans le personnel et aux postes de décision.

Le Mali dispose de divers mécanismes juridiques et institutionnels visant à promouvoir l'épanouissement professionnel des fonctionnaires des deux sexes. Ces dispositions se traduisent par de nombreux engagements nationaux et internationaux à promouvoir l'égalité des sexes dans l'administration publique, mais aussi par l'existence de syndicats du secteur public et de structures de la société civile chargés de la gestion et de l'accès à l'administration publique et l'intégration de la dimension genre. De plus, cette intégration constitue une priorité du Troisième Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCRP 2012-2017), qui prend en compte l'égalité des sexes dans l'administration publique malienne. Néanmoins, il subsiste quelques défis et points faibles.

L'analyse situationnelle de l'emploi dans le secteur public et du genre révèle une très faible présence des femmes dans l'administration publique, en particulier dans les fonctions de haut niveau. En effet, en 2009, les femmes ne représentaient que 25 % des fonctionnaires et 17 % des salariés. En termes de catégories, elles représentaient environ 15 % de la catégorie A, qui est la plus élevée. Elles avaient en outre moins de chances d'améliorer leurs perspectives de carrière à travers les stages de perfectionnement professionnel.[6] De même, on note un déséquilibre entre les sexes concernant la rémunération : en 2009, les hommes gagnaient 142.433 FCFA (environ 270 dollars), contre 124.186 FCFA (environ 238 dollars) pour les femmes.[7]

Qui plus est, à cause des inégalités du système de recrutement dans la fonction publique, qui défavorise les femmes et les filles, moins de femmes que d'hommes ont été recrutées sur la période 2005-2010, avec seulement 30 % du personnel recruté.

Cette situation d'inégalité de genre est liée à plusieurs contraintes et difficultés avant et après le recrutement dans l'administration publique, à savoir :

- Contraintes pesant sur l'éducation des filles, en particulier au niveaux secondaire et supérieur, qui se traduisent par plus de difficultés pour elles que pour les hommes d'être admises aux concours d'entrée dans la fonction publique
- Contraintes sociales liées au statut de la femme et de la fille

Entre autres initiatives visant à intégrer le genre dans le secteur public, on peut citer le renforcement institutionnel du ministère de l'Emploi, la politique en matière de genre de la Direction nationale de la fonction publique et du personnel, et le renforcement des capacités des femmes. Toutefois, ces initiatives relativement récentes sont mises en œuvre sans coordination ni objectifs clairs. Isolées et sporadiques, elles manquent de visibilité et d'impact. En outre, dans certains cas, tels que l'administration territoriale ou les forces de sécurité, le recrutement repose sur l'inégalité des chances entre hommes et femmes, aucune autre mesure n'étant prise pour favoriser l'égalité. Ce point est important, si l'on sait que les femmes sont défavorisées dès le départ en raison des inégalités historiques.

6 Voir les tableaux correspondants à l'Annexe 2.

7 Bilan de l'Emploi 2009 : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique, Agence nationale pour l'emploi du Mali.

L'étude de cas recommande de renforcer les initiatives en cours afin de promouvoir l'accès à l'administration publique des femmes et leur épanouissement, mais aussi de lancer des initiatives à long terme en faveur de l'égalité de l'accès à l'éducation :

- Renforcer les activités visant à aider les femmes/filles à passer les concours d'entrée dans la fonction publique à travers une stratégie et un plan d'action de renforcement de leurs capacités
- Renforcer les systèmes de prise en charge des enfants sur le lieu de travail
- Renforcer l'environnement de la politique de genre au Mali en soutenant la mise en place et l'opérationnalisation du mécanisme institutionnel de la Politique nationale de genre
- Adopter des mesures à long terme permettant de renforcer l'accès des filles à l'éducation et de maintenir es effectifs et le niveau qualitatif des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur

MÉTHODOLOGIE

En dépit du nombre impressionnant de projets du PNUD pour la réforme de l'administration publique dans le monde et des efforts de promotion de l'égalité des sexes dans beaucoup de ces projets, la question de l'accès des femmes à l'administration publique reste encore mal comprise. Le PNUD, à travers son Groupe de la gouvernance démocratique et en partenariat avec l'équipe Genre, a initié la présente étude de cas pour remédier à cette situation. Cette initiative novatrice répond directement aux priorités clés décrites dans la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du PNUD (2008-2011), notamment :

a . la nécessité de garantir l'autonomisation des femmes et leur participation élargie à tous les secteurs du gouvernement, du secteur privé et de la société civile, et surtout aux postes de décision

b . le besoin d'informations de grande qualité, de données et d'analyses genre afin de faciliter les orientations politiques et les prises de décisions dans les contextes post-conflit.[8]

Au Mali, comme dans d'autres pays, cette initiative vise à favoriser le bien-être de la population, réduire la pauvreté et promouvoir les objectifs du Millénaire pour le développement.

L'étude de cas a été réalisée en coordination avec le consultant international et le Bureau de pays. La méthodologie s'est articulée autour d'un examen de documents et d'entretiens avec des personnes-ressources intervenant dans les secteurs de la fonction publique et du genre. Les données ont été collectées auprès de divers acteurs.

Les entretiens ont été réalisés sur la base d'un guide, qui indique les politiques et dispositions légales pertinentes, les approches adoptées et les résultats obtenus pour chaque intervention, mais aussi les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre. Le guide et la liste de personnes interrogées figurent dans les annexes.

Parmi les contraintes, on a noté la non-disponibilité de certains responsables et, parfois, une certaine réticence. À ces difficultés s'ajoute l'absence de données ventilées par sexe.

8 Autonomisation et égalité – Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes (2008-20011), PNUD.

CONTEXTE

CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE

D'une superficie de 1.204.000 km^2, le Mali est un pays en développement résolument engagé dans la voie d'un développement durable et équitable pour ses 14,5 millions d'habitants, dont 50,4 % sont des femmes.[9] L'Indice de développement humain (IDH) du pays a connu une légère amélioration entre 2005 et 2009.[10] Par ailleurs, le Rapport sur le développement humain 2011 du PNUD classe le Mali 143ème sur 146 à l'Indice des inégalités entre les sexes.

CONTEXTE EN MATIERE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Participation au marché du travail et démographie

D'après L'Enquête permanente sur les ménages 2007, le Mali possède un taux relativement élevé de participation des femmes à la main d'œuvre (75,7 %, contre 85,8 % pour les hommes). En outre, sept personnes sur 10 dans la population active participent à l'activité économique, contre une proportion de six sur 10 pour les femmes. De même, l'enquête indique que les femmes occupent 51 % des emplois, contre 49 % pour les hommes. Toutefois, seuls 3,6 de ces 51 % sont des emplois rémunérés par un traitement ou un salaire, les emplois indépendantsi constituant le reste.

De 28,1 % en 2006, le taux de pauvreté liée au genre dans les ménages dirigés par une femme est tombé à 25,4 % en 2010, contre une moyenne nationale de 43,6 %. Le taux brut de scolarisation des filles a augmenté de 69,6 % en 2006 à 71,5 en 2010, contre une moyenne nationale de 75,4 %. Le taux de mortalité maternelle se chiffre à 460 décès pour 100.000 naissances vivantes.[11]

Outre le district de la capitale, le Mali compte huit régions administratives, subdivisées en 49 cercles et 703 communes composées de villages, de quartiers et de fractions. Le recensement général de la population et de l'habitat de 2009 (RGPH-2009) indique que la population malienne est composée de 50,4 % de femmes et de 49,6 % d'hommes. Cependant, cette prépondérance féminine varie selon les localités, comme en témoignent Bamako et les régions du Nord où les hommes sont plus nombreux.

L'espérance de vie des femmes est de 67 ans, contre 64 pour les hommes. D'après l'Enquête démographique et sanitaire (n° IV), l'âge moyen des femmes au mariage est de 17 ans. Le veuvage touche beaucoup plus les femmes (7,2 %) que les hommes (1 %). Au dernier recensement, les femmes en âge de procréer (15-49 ans) représentaient 22,6 % de la population totale (RGPH-2009).

La polygamie reste assez répandue dans le pays.

Les facteurs ci-dessus influent sur la capacité des femmes à participer au marché du travail, notamment à l'administration publique.

9 Recensement général de la population et de l'habitat 2009, RGPH.

10 Voir **http://hdrstats.undp.org/fren/countries/profiles/MLI.html**.

11 Rapport CSCRP 2012-2017.

Relations sociales liées au genre et statut de la femme

Le Mali compte 10 grands groupes ethniques : Bambaras, Malinkés, Soninkés, Peuls, Sénoufos, Dogons, Bwa, Songhaïs, Touaregs et Maures. Plus de 90 % de la population est de confession musulmane. Le reste est composé de chrétiens, d'animistes et d'adeptes d'autres religions. L'ethnie et la religion sont des facteurs sociaux qui régissent les relations entre les sexes et déterminent le statut de la femme. Considérés comme des valeurs sociales, ces facteurs sous-tendent la gestion du ménage, qui sert de base aux relations entre les sexes. Les pratiques coutumières qui en résultent façonnent et perpétuent les inégalités et disparités et, dans une certaine mesure, confortent la domination de l'homme au sein du ménage.

Dans ces systèmes sociaux patriarcaux, l'homme incarne l'autorité au sein du ménage, et sa femme lui doit respect et obéissance. Il prend toutes les décisions importantes et a la charge de subvenir aux besoins de la famille.

Le mariage précoce est si répandu au Mali qu'une femme sur deux se marie avant l'âge de 16,5 ans, alors que l'âge moyen des hommes au mariage est de 26,1 ans. Le taux de reproduction aussi est élevé car l'âge moyen du premier rapport sexuel varie de 15,9 à 16,4 selon les groupes d'âge.

Source : Enquête démographique et sanitaire IV, Gouvernement du Mali (2007).

La femme est essentiellement perçue comme mère et épouse, chargée de gérer la vie du ménage, y compris l'éducation des enfants. Pour être appréciée de la société, elle doit être soumise et obéissante, accueillante, bonne cuisinière, travailleuse, discrète et patiente.

Les rôles sociaux sont également renforcés par des stéréotypes profondément enracinés, qui perpétuent les relations sociales au fil des générations, comme en témoigne la réaction des femmes de Kadiolo lors d'une enquête de l'Observatoire du développement humain durable (ODHD) :

> **Ici, les femmes ne peuvent pas briguer le poste de conseillère du chef de village, encore moins aspirer à devenir chef de village. Ce serait contraire à notre éducation et notre culture.**[12]

Les femmes sont ainsi moins aptes à participer à l'activité productive, comme le confirment les données de l'EMOP 2009 (voir Tableau 1 ci-dessous), qui montrent une disparité entre les temps de travail des hommes et des femmes en zone urbaine. En clair, les femmes consacrent plus de temps à leur emploi et aux activités domestiques que les hommes.[13] Par ailleurs, elles sont moins nombreuses que les hommes dans presque toutes les activités rémunérées.

Au Mali, la femme employée assume une double charge de travail en raison de ses activités professionnelles et familiales. Contrairement à ses collègues masculins, elle est également tenue de subvenir aux besoins de son mari, de ses enfants et de la famille élargie. En plus de sa profession, elle a l'obligation sociale d'effectuer les tâches ménagères. Toutefois, le gouvernement a adopté quelques mesures visant à faciliter ce double rôle de la femme. Ce sont l'ouverture de crèches et de garderies d'enfants, entre

12 Rapport Inégalités de genre et pauvreté au Mali, mars 2011, ODHD/UNICEF.

13 Rapport sur la situation de la femme au Mali (2009), ACDI.

autres, qui garantissent la sécurité des enfants et permettent aux mères de travailler en toute sérénité. La carrière professionnelle de la femme devrait y gagner – même si sa double charge de travail n'est pas prise en compte au même titre que la charge de l'homme.

Tableau 1 : Disparités en termes de temps de travail selon le sexe (en % d'une journée de 24 heures)

TYPE D'OCCUPATION	URBAIN			RURAL		
	F	H	INDICE DES DISPARITÉS DE GENRE	F	H	INDICE DES DISPARITÉS DE GENRE
Travail	35,11	31,29	1,12	17,37	26,86	0,65
Activité économique marchande et non marchande	18,29	29,05	0,63	9,63	25,50	0,38
Activité domestique	16,82	2,24	7,52	7,75	1,35	5,74
Activités récréatives	7,34	12,61	0,58	2,18	10,42	0,21
Activités sociales	7,73	9,03	0,86	2,47	7,81	0,32

Source : Rapport sur la situation de la femme au Mali, ACDI (2009).

Inégalité concernant l'accès des filles à l'éducation

Le système d'administration publique a ses critères d'admission, et l'accès à l'éducation détermine les chances de recrutement et d'avancement.[14] Or, sans femmes remplissant les conditions voulues au sein de la société, il y a très peu de chances d'équilibrer la représentation des deux sexes dans l'administration publique et au niveau des postes de décision.

Malgré les progrès réalisés, des inégalités entre les sexes subsistent dans le système éducatif malien de manière générale. Avec un taux brut de scolarisation de 74,9 % au primaire, contre 92,2 pour les garçons (ACDI, 2009), l'accès des filles à l'éducation scolaire demeure faible.

Une étude réalisée par le Centre OMD en mars 2010 dans la zone d'enquête du Projet Villages du Millénaire (région de Ségou) a relevé des absences prolongées de filles dans le premier cycle de l'éducation de base, avec un taux d'abandon scolaire de 75 %, contre 64 pour les garçons.[15] Entre autres causes, l'étude cite le travail, les tâches domestiques et agricoles, le refus des parents de laisser leurs enfants aller à l'école et, dans une moindre mesure, la réticence des élèves à fréquenter l'école.

14 Ordonnance n°77-71 du 26 décembre 1977.

15 À propos des problèmes de l'éducation non formelle au Mali et au Sénégal. Une approche pilote intégrée pour promouvoir l'éducation des filles et les écoles passerelles.

En outre, une analyse faite dans la même zone a révélé qu'en plus de la participation des filles et des garçons aux travaux agricoles, les filles s'occupent de plus en plus des enfants et des tâches ménagères. Les années de mauvaise récolte, on leur demande d'aller travailler avec leur mère pour nourrir la famille. Très souvent, elles pratiquent la migration saisonnière et vont travailler en ville pour contribuer aux revenus de la famille, mais aussi pour obtenir ce qu'il leur faut pour le mariage.

En outre, il y a peu de filles dans les sections techniques de l'enseignement secondaire technique et professionnel. L'UNICEF indique que, pour la période 2007-2010, le taux net de scolarisation était de 37 % pour les garçons et de 23 pour les filles dans le secondaire.[16] Toutefois, l'offre de formation technique reste insuffisante et inégalement répartie sur le territoire national, les principaux centres de formation étant concentrés en zone urbaine.

Dans l'enseignement supérieur, les filles s'inscrivent pour la plupart à des programmes d'études de courte durée et rechignent à suivre les filières scientifiques et les programmes de longue durée. Le mariage précoce peut aussi les amener à ne pas suivre des études supérieures. En outre, l'Enquête malienne d'évaluation de la pauvreté (2001) indique que le niveau de vie des ménages influe sur l'éducation des enfants. Les ménages les plus démunis ne scolarisent que la moitié de leurs filles. En fait, dans la plupart des contextes culturels, c'est le mariage, et non l'éducation, l'avantage comparatif de la fille. Il s'y ajoute qu'avec leurs ressources limitées, beaucoup de familles font des choix défavorables aux filles.

Une recommandation clé serait d'encourager les filles à rester à l'école pour achever leur éducation universitaire et avoir la possibilité de passer et de réussir les examens d'entrée dans la fonction publique (pour un examen plus approfondi de ce point, voir plus bas).

CONTEXTE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Organisation

Le gouvernement actuel, formé en avril 2011, comprend 32 membres, dont trois ministres délégués. L'Annexe 5 en présente la liste. Le ministère du Travail et de la fonction publique (MTFP), chargé de la gestion administrative du personnel des structures de l'État, est un organe fondamental. Ses services incluent la Direction nationale de la fonction publique et du personnel (DNFPP), le Centre national des examens et concours de la fonction publique, et les Directions des ressources humaines dans chaque ministère.

Créée par l'ordonnance n° 09-007/P-RM du 4 mars 2009, la DNFPP est chargée d'élaborer et de faire appliquer la politique nationale en matière d'administration et de gestion des ressources humaines du gouvernement.

Par ailleurs, l'emploi et la formation professionnelle sont gérés par le ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, dont les services spécialisés incluent la Direction nationale de l'emploi (DNE), la Direction nationale de la formation professionnelle (DNFP), l'Agence nationale pour l'emploi et l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (APEJ).

Institué en 1977, le concours d'entrée dans la fonction publique a été lancé en 1983 dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'ajustement structurel (PAS).[17] En mars 2009, le gouvernement a créé

16 Voir : **http://www.unicef.org/infobycountry/mali_statistics.html#90**.

17 Ordonnance n° 77-71 du 26 décembre 1997.

un Centre national des examens et concours de la fonction publique, chargé d'organiser et de gérer les concours pour pourvoir aux postes vacants du secteur public.[18]

Les Directions des ressources humaines (DRH) sont des services centraux propres à chaque ministère ou à un groupe de ministères, chargés de préparer et de mettre en œuvre la politique de gestion et de perfectionnement des ressources humaines.[19]

Enfin, le Conseil supérieur de la fonction publique est un organisme consultatif central, institué par le décret n° 272 PGRM. L'article 9 dudit décret définit les attributions du Conseil, qui est chargé de connaître de « toute question de caractère général intéressant les fonctionnaires et la fonction publique du Mali ». L'article 10 précise qu'il s'agit d'un « organisme consultatif appelé à donner des avis et à faire des recommandations ». Il connaît, en particulier, des questions concernant l'interprétation des dispositions du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers, la modification des statuts particuliers, l'avis sur les décrets de dégagement des cadres supérieurs.[20]

Présidé par le ministre de la Fonction publique (article 2 du décret), le Conseil est composé de 8 membres, chacun pour un mandat de 2 ans, dont les ministres des Finances, de l'Éducation nationale et de la Justice et le directeur de la fonction publique et du personnel. Le Conseil siège en assemblée plénière tous les 6 mois ou en session extraordinaire sur convocation.

Catégories du personnel

D'après l'Enquête modulaire et permanente sur les ménages 2007, la fonction publique n'emploie que 1,18 % de la population active. Le personnel est réparti en deux catégories :

i. Fonctionnaires régis par la loi n° 02-053/AN-RM du 16 décembre 2002 portant sur le statut général des fonctionnaires

ii. Employés sous contrat régis par le code du travail et le décret n° 00-38/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration régies par le code du travail

Alors que les fonctionnaires de toutes les catégories sont recrutés par voie de concours, pour des emplois administratifs permanents, les employés sous contrat sont recrutés sur décision ou par contrat en fonction des emplois disponibles. Le personnel est composé de groupes suivants :

- Les fonctionnaires, répartis en fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Les employés sous contrat, répartis entre les catégories suivantes : recrutés par décision, salariés pour une durée déterminée, contractuels des missions diplomatiques, contractuels indemnitaires et contractuels affectés aux cabinets ministériels.

18 Ordonnance n° 09-008/P-RM du 4 mars 2009.

19 Ordonnance n° 009 du 4 mars 2009.

20 Article Fonction Publique, un Total de 38 927 Fonctionnaires pour 36 075 en Activité, 1er septembre 2010 10:57, **http://www.bamanet.net/index.php/actualite/les-echos/10782-fonction-publiqueun-total-de- 38-927-fonctionnaires-pour-36-075-en-activite.html**.

PARTICIPATION DES FEMMES À L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Le personnel de la fonction publique est essentiellement constitué d'hommes, malgré la légère augmentation de la proportion de femmes observée depuis 2006 :

- 80,6 % d'hommes, contre 19,4 % de femmes en 2006
- 73,5 % d'hommes, contre 26,5 % de femmes en 2007
- 73,3 % d'hommes, contre 26,7 % de femmes en 2008
- 28 % de femmes en 2009.[21]

Autrement dit, la participation des femmes à l'administration publique n'a pas atteint le taux minimal de 30 % recommandé par les normes internationales, notamment la CEDEF.

Répartition selon l'âge

D'après les données du Tableau 2 ci-dessous, la majorité des femmes employées dans l'administration publique appartient à la tranche d'âge des 50-54 ans (17, 20 %). La même observation est valable pour les hommes de la même tranche d'âge, avec 19,76 %.

Tableau 2 : Répartition du personnel de la fonction publique selon l'âge et le sexe

TRANCHE D'ÂGE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Moins de 20 ans	13	0,03	4	0,03	17	0,03
20 - 24 ans	774	1,99	407	2,69	1.181	2,19
25 - 29 ans	2.579	6,63	1.642	10,87	4.221	7,82
30 - 34 ans	4.643	11,94	2.536	16,79	7.179	13,30
35 - 39 ans	5.921	15,22	2.523	16,71	8.444	15,64
40 - 44 ans	5.089	13,08	1.799	11,91	6.888	12,76
45 - 49 ans	4.604	11,84	1.564	10,36	6.168	11,42
50 - 54 ans	7.686	19,76	2.598	17,20	10.284	19,05
55 - 59 ans	6.759	17,38	1.916	12,69	8.675	16,07
60 - 64 ans	813	2,09	108	0,72	921	1,71

21 Pour les sources, voir tableaux en annexe.

TRANCHE D'AGE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
65 ans et plus	11	0,03	6	0,04	17	0,03
Total	38.892	100	15.103	100	53.995	100

Source : DNFPP, août 2010 (Rapport de l'ANPE 2009).[22]

On note une forte baisse de la participation des femmes entre 20 et 34 ans et au-delà de 60 ans. Dans le premier cas, cela peut correspondre aux années de procréation. Dans le second, la situation est aggravée par le fait que 40 % des femmes partiront à la retraite dans moins de 10 ans. À cela s'ajoute le nombre relativement faible de femmes recrutées à la classe de début, qui risque de se traduire plus tard par une forte baisse de leur participation.

Répartition selon le type de contrat

En 2009, comme le montre le tableau ci-dessous, plus de 62 % des femmes travaillant dans l'administration publique étaient fonctionnaires. Toutefois, ce chiffre ne représente que 25 % du nombre total de fonctionnaires et 17 % de l'effectif de la fonction publique. En revanche, le nombre de femmes employées sous était relativement élevé, avec 38 %, contre 28 % d'hommes. Alors que les effectifs de contractuels à durée indéterminée sont relativement similaires pour les deux sexes, l'insécurité de l'emploi est plus importante chez les femmes, qui constituent 26,4 % du personnel recruté par décision, contre 18 % d'hommes.

Tableau 3: Répartition du personnel de la fonction publique selon le statut et le sexe

STATUT	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Fonctionnaires titulaires	27.885	71,70	9.429	62,43	37.314	69,11
Fonctionnaires stagiaires[23]	842	2,2	341	2,3	1.183	2,2
Fonctionnaires titularisés[24]	27.043	69,5	9.088	60,2	36.131	66,9
Employés sous contrat[25]	11.007	28,30	5.674	37,57	16.681	30,89

22 Bilan de l'emploi : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique 2009, Agence nationale pour l'emploi du Mali.

23 Stagiaires qui n'ont pas encore terminé leur année de stage, après laquelle ils deviennent des titulaires.

24 Stagiaires qui ont terminé leur année de stage et sont devenus des employés permanents.

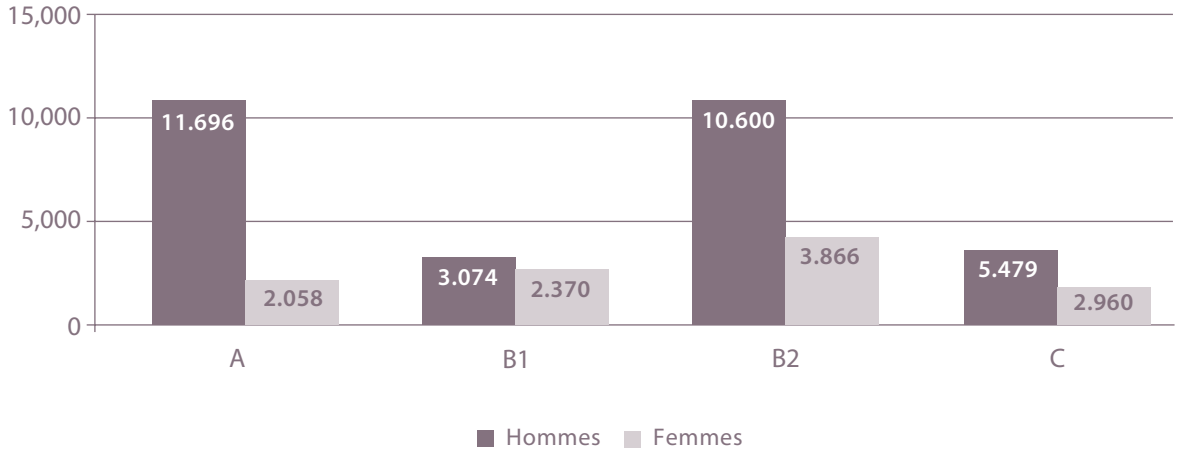
25 Employés recrutés sur décision et régis par le Code du travail plutôt que par les statuts de la fonction publique (c'est-à-dire, l'ensemble des lois et politiques réglementant la fonction publique).

STATUT	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Recrutés par décision	7.092	18,2	3.981	26,4	11.073	20,5
Contractuels à durée indéterminée	3.915	10,1	1.693	11,2	5.608	10,4
Total	38.892	100	15.103	100	53.995	100

Source : DNFPP, août 2010 (Rapport de l'ANPE 2009).

L'analyse de la répartition du personnel en 2009/10 (voir l'Annexe et le Graphique ci-dessous) révèle une très faible présence des femmes aux postes de haut niveau de l'administration publique : environ 15 % pour les catégories A des deux statuts. Elles sont relativement plus nombreuses dans les catégories B et C, avec plus de 40 % des effectifs. Cela s'explique par le fait qu'elles entrent dans le marché du travail avec des qualifications plus faibles, notamment concernant les diplômes de l'enseignement supérieur.

Graphique 1 : Répartition du personnel de la fonction publique selon la catégorie et le sexe



Source : MEFP/ANPE/DOEF (2010). Bilan de l'emploi 2009 : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique.

Les femmes dans le secteur de la sécurité[26]

Malgré son caractère tardif, voire désordonné dans certains cas, l'ouverture du secteur de la sécurité aux femmes et aux filles a élargi leurs chances d'insertion dans la fonction publique et constitue un important pas vers l'égalité des sexes dans l'administration publique. La police est le corps où les femmes sont le plus représentées, avec 617 agents (11,56 %). Toutefois, elles sont encore peu nombreuses aux postes de décision, avec seulement 8 % de femmes commissaires de police.

L'intégration des femmes dans l'armée a commencé en 1974, avec le corps de la santé militaire. Parmi les élèves officiers de l'École militaire interarmes, 134 sont des hommes et 19 des femmes. Actuellement, ni le ministère de la Sécurité intérieure et de la protection civile ni celui de la Défense et des anciens combattants n'a de programme ou de quota de recrutement des femmes. Celles-ci sont recrutées au cas par cas, et le pourcentage est fixé au moment du recrutement. En général, il se situe en deçà de 10 %. La gendarmerie compte environ 100 femmes, dont seulement deux officiers. Ce chiffre a de fortes chances de ne pas augmenter sensiblement au cours des prochaines années en raison du très faible effectif féminin des écoles d'officiers. L'Inspection générale des services armés, qui supervise la police, la gendarmerie et la garde nationale ne compte aucune femme.

Il est également important de noter qu'au sein de ces systèmes le personnel féminin est avant tout considéré en termes de compétence professionnelle en matière de sécurité (armée, police, etc.) avant d'être perçu comme femmes. Elles partagent les mêmes conditions de recrutement et de formation que leurs collègues masculins. Les critères d'avancement, de formation et de stage sont également les mêmes pour tous. Toutefois, la prise en compte insuffisante des problèmes afférents à leur sexe défavorise les femmes, qui ont parfois du mal à concilier plan de carrière et obligations familiales.

Administration publique au niveau sous-national

De 2006 à 2011, la fonction publique des collectivités territoriales a recruté 2416 agents, dont 683 femmes (39,41 %). Malgré l'absence de stratégie de recrutement claire, ce taux d'accès est relativement élevé par rapport au taux national. En général, Bamako a le taux de recrutement de femmes le plus élevé (55 %), et Kidal le plus faible (18,4 %). Le nombre de femmes est le plus élevé dans la carrière administrative (adjoint d'administration et secrétaire d'administration) où elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes.

Par ailleurs, le taux de recrutement des femmes est faible par rapport à celui des hommes pour les postes d'inspecteurs des finances, de comptables, de techniciens, entre autres. Dans toutes les régions, elles sont pratiquement absentes des postes de techniciens (voir en annexe).

Représentation des femmes aux postes de décision par élection ou nomination

L'analyse du tableau ci-dessous montre que des femmes sont nommées à des postes de responsabilité de haut niveau en tant que directrices ou cadres. C'est ainsi que les postes de Secrétaire-général de ministère, de Médiateur de la République et de Premier ministre, jadis chasse gardée des hommes, sont désormais ouverts aux femmes. En 2011, environ 10 femmes ont été nommées Directrices des affaires financières et de l'équipement dans différents ministères. L'actuel Premier ministre est une femme.

26 Ce paragraphe présente les données de l'étude sur le genre et la sécurité au Mali, réalisée en 2010 par DCAF/PGPSP.

Tableau 4 : Hommes et femmes aux postes occupés par élection et nomination (2009-2010)

POSTES DE RESPONSABILITÉ	2009			2010		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ministre	23	6	29	23	6	29
Secrétaire-général	27	2	29	26	3	29
Directeur de cabinet ministériel	27	4	31	27	4	31
Médiateur de la République	0	1	1	0	1	1
Membre de la Cour constitutionnelle	6	3	9	10	3	13
Député	132	15	147	132	15	147
Conseiller national (HCCT)	69	6	75	69	6	75
Conseiller municipal	9.847	927	10.774	9.847	927	10.774
Membre du CESC	56	2	58	56	2	58

Source : Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (MPFEF) - (Centre national de documentation et d'information sur la femme et l'enfant (ACDI) Base de données Femme et Enfant).

Malgré les défis persistants, les femmes sont quasiment présentes à tous les échelons du gouvernement. Cela dénote un changement d'attitudes et de statut social des femmes, mais aussi la volonté politique de promouvoir les droits de la femme au Mali.

Égalité des sexes dans le secteur judiciaire

Il est intéressant de comparer la participation des femmes à la fonction publique et au secteur judiciaire.

Les données recueillies sur les ressources humaines du ministère de la Justice en mai 2008 ont mis en évidence la sous-représentation des femmes dans le secteur public de la justice. En effet, sur 18 juges, seuls sept sont des femmes. La Cour constitutionnelle compte neuf juges, dont trois femmes. Même si des femmes l'ont déjà occupé, le poste de président de tribunal ou de procureur est encore aujourd'hui dominé par les hommes. Hormis le Tribunal pour enfants, il n'existe aucune femme dans les tribunaux de première instance et les trois cours d'appel du pays.

Cette baisse progressive de la représentation féminine dans les structures judiciaires est particulièrement préoccupante dans les régions. En 2008, 25 des 38 magistrats en service occupaient un poste dans la juridiction de Bamako. Cette situation est due aux départs à la retraite de magistrats femmes et au faible taux d'admission des filles au concours d'entrée à l'École de la magistrature (Dicko-Zouboye et Sangaré, 2010).

En vue de renforcer l'égalité des sexes dans les fonctions légales et judiciaires, le Comité consultatif sur le genre du ministère de la Justice, en partenariat avec deux organisations de la société civile, à savoir l'Association des juristes maliennes (AJM) et WILDAF-Mali (*Women in Law and Development in Africa*), a reçu l'appui financier du Programme d'appui à la mise en œuvre du Programme décennal de développement de la justice (PAPRODEJ) et des projets PRODEJ (pour l'égalité des sexes) pour organiser des cours de perfectionnement des jeunes diplômés des facultés de droit.[27] Trois cours, organisés une fois par an en 2009, 2010 et 2011, ont permis de former environ 200 jeunes, dont 10 % de garçons. Ces initiatives ont porté leurs fruits, car 15 filles ont été admises au concours de la magistrature en 2009 (une) et en 2010 (14) après avoir bénéficié de ces cours de soutien.

C'est dire que le phénomène du faible accès aux postes de décision n'épargne pas la sphère publique et que l'approche consistant à promouvoir la participation des filles au stade du recrutement, par le renforcement de leurs capacités, constitue également une initiative digne d'intérêt, qui peut être appliquée à l'administration publique. Comme cela est expliqué plus bas, l'absence de succès des filles au stade du recrutement, qui résulte de l'inégalité d'accès à l'éducation, pose une question fondamentale.

Depuis 2008, le ministère de la Justice a adopté une « politique d'égalité des sexes » dont le suivi est assuré par un comité consultatif chargé d'appuyer les efforts au sein du ministère. Les enjeux de cette politique ont été entièrement intégrés à la Politique nationale genre du Mali.

27 Le PRODEJ était un programme décennal de développement de la justice financé parle gouvernement du Canada.

EXAMEN DE LA POLITIQUE ET DE LA MISE EN ŒUVRE

Le Mali dispose d'un cadre politique et juridique favorable au développement socio-économique des femmes, comme cela est indiqué plus bas.

Le Parlement est l'organe législatif du Mali. C'est une institution unicamérale appelée l'Assemblée nationale, dans laquelle siègent 147 députés, dont 15 femmes. L'Assemblée compte 11 commissions, dont quatre ont un rapport direct avec l'administration publique et le gendre :

- Commission des Finances, de l'Économie et du Plan
- Commission Lois constitutionnelles-Législation-Justice-Institutions de la République
- Commission de l'Administration territoriale et de la Décentralisation
- Commission Travail-Emploi-Promotion de la Femme-Jeunesse et Sports.

Ces différentes commissions de l'Assemblée nationale analysent les projets de loi et rédigent des rapports qui sont débattus et adoptés en session plénière.

CONSTITUTION

Au plan juridique, le principe de l'égalité des sexes est consacré par la Constitution du Mali, promulguée par le décret n° 092-073P-CTSP du 25 février 1992, qui stipule que tous les Maliens sont nés égaux en droits et devoirs et prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, la race, l'ethnie, la religion ou l'opinion politique.[28] En outre, le Mali a ratifié de nombreux accords et conventions sur les droits de l'homme de manière générale et les droits de groupes spécifiques de la population, notamment les femmes et les enfants, tels que la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, du 29 juin 1951, et la Convention (n°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, du 25 juin 1958.

PLANS NATIONAUX DE DÉVELOPPEMENT

Le gouvernement malien s'est engagé depuis 2002, à travers le Programme stratégique de réduction de la pauvreté (PSRP), à mettre en œuvre des activités de développement intenses, mieux organisées et consensuelles. Au Mali, le Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCRP) constitue le cadre de référence pour les politiques de développement du gouvernement

Le CSCRP a pour objectif de stimuler la croissance et de la rendre plus équitable pour le bien-être des hommes et des femmes. Ce document, dont la troisième stratégie est en cours de préparation (CSCRP 2012-2017), vise à prendre en main les grands défis en matière de gouvernance et de genre.[29]

C'est pourquoi le gouvernement malien a adopté la Politique nationale genre le 24 novembre 2010 en vue de mettre en œuvre les recommandations et directives clés en matière de genre formulées dans le CSCRP.[30]

---

28 **http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cafrad/unpan002746.pdf**

29 Le premier document (PSRP) portait sur la période 2002-2006, et le second (CSCRP) sur la période 2007-2011 : **http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2008/cr08121.pdf**. La troisième stratégie (2012-2017) est en cours de préparation.

30 Préparation d'un cadre national de lutte contre les inégalités de genre, restructuration du cadre institutionnel, examen des politiques, intégration du genre à tous les secteurs, mise en place d'un système d'information et création d'un observatoire nationale de la protection des droits des femmes et des filles.

Le Conseil économique, social et culturel a compétence pour tous les aspects économiques, sociaux et culturels du développement. Il participe à toutes les commissions économiques, sociales et culturelles d'intérêt national.

POLITIQUE ET LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Cadres internationaux

Le Mali est signataire des principaux cadres internationaux suivants :

Programme d'action de Beijing

Institué en 1995, ce cadre fixe des objectifs stratégiques visant la participation des femmes aux processus décisionnels et formule des recommandations concernant les actions que les gouvernements et les autres acteurs doivent mettre en œuvre.[31]

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)[32]

Le Mali a ratifié cette importante convention internationale relative aux droits fondamentaux des femmes et des filles le 10 septembre 1985, et le Protocole facultatif le 10 décembre 1999.

Le Mali a présenté ses rapports nationaux à la Commission CEDEF en 2006. Celle-ci lui a recommandé de prendre les mesures nécessaires pour augmenter progressivement le nombre de femmes aux postes de décision et d'adopter des mesures spéciales provisoires, aussi bien que de fixer des objectifs et des calendriers concrets. Parmi les autres recommandations, il faut citer le lancement de programmes de formation et de campagnes de sensibilisation de la société à l'importance d'une présence équitable des femmes aux postes de responsabilité et à tous les niveaux du processus décisionnel pour le développement national.[33]

Cadres régionaux

Par ailleurs, le Mali est signataire des différents accords régionaux suivants :

- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, adoptée à Nairobi en juin 1981 et entrée en vigueur en 1985, ratifiée par le Mali par le décret n°290 du 29 octobre 1981
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme (Protocole de Maputo), adopté en 2003 par les chefs d'État de l'Union africaine, ratifié par le Mali le 16 septembre 2004
- La Déclaration des chefs d'État et de gouvernement africains sur l'égalité des sexes en Afrique, faite à Addis-Abeba lors de la Conférence des chefs d'État et de gouvernement du 6 au 8 juillet 2004

En outre, certains dispositifs sous-régionaux, auxquels le Mali a souscrit, renforcent son environnement politique et rendent obligatoire l'application des droits humains des femmes. Il s'agit, entre autres, de la Déclaration de Banjul sur les stratégies d'accélération de la mise en œuvre des programmes d'action de Dakar et de Beijing et la Décennie de la femme africaine 2010-2020, lancée à Nairobi en octobre 2010.

31 Voir **http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm**.

32 **http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm**.

33 Commission de la CEDEF, 34ème session (16 janvier – 3 février 2006). Extrait de : Supplément n° 38 (A/61/38) : Conclusions : Le Mali a combiné ses deuxième, troisième, quatrième et cinquième rapports périodiques. **http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/english/CONCLUDING_COMMENTS/Mali/Mali-CO-2-5.pdf**.

Dispositifs nationaux en matière de genre

Le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (MPFEF), créé par le décret n° 97-282/P-RM du 16 septembre 1997, est chargé de :

- Formuler et mettre en œuvre des mesures visant à assurer le bien-être de la femme, de l'enfant et de la famille
- Préparer et mettre en œuvre des actions visant à assurer une meilleure insertion économique, sociale et culturelle des femmes et des enfants en répondant à leurs besoins spécifiques
- Promouvoir les droits de la femme et de l'enfant
- Promouvoir la famille.

Le MPFEF est le cadre institutionnel de l'État pour la gestion des questions de genre au Mali. Le ministère compte trois directions centrales : la Direction nationale de la promotion de la femme (DNPF), la Direction nationale de la promotion de l'enfant et de la famille (DNPEF) et la Division des affaires financières et de l'équipement (DAFE). Il est soutenu par les Directions régionales de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille (DRPFEF) ; le Centre national de la documentation et de l'information sur les femmes et les enfants (CNDIFE) et la Cité des enfants font partie de ses services.

Certains projets et programmes sont mis en œuvre par le MPFEF, notamment :

- Le Programme d'appui au renforcement de l'égalité des sexes en matière de réduction de la pauvreté et de promotion de la bonne gouvernance (PARERPBG)
- Le Projet d'appui au renforcement de l'équité entre hommes et femmes (PAREHF)
- Le Projet de renforcement des capacités des organisations féminines (RECOFEM).

Ce cadre institutionnel, mis en place par le gouvernement, est renforcé par la présence d'une société civile féminine forte, déterminée à soutenir les actions du gouvernement (CAFO, Réseau Yiriba Suma, GP-DCF, AFM, APDF, NFRW, CEFA, etc.). Les activités du MPFEF sont également soutenues par les organisations féminines régionales, notamment l'Organisation panafricaine des femmes (OPF), la section malienne du Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires (REFAMP-Mali) et l'Association des femmes de l'Afrique de l'Ouest (AFAO).

Les femmes militantes de partis politiques ont créé un Cadre de concertation pour la défense des droits de la femme et pour leur promotion au sein de leurs partis. Le MPFEF a entamé en 2010 la mise en œuvre de la Politique nationale genre du Mali, préparée de 2008 à 2010 et validée par le gouvernement le 24 novembre 2010.

Politique et cadres nationaux relatifs au genre

La Politique nationale genre du Mali a été adoptée par le Conseil des ministres du 24 novembre 2010. À travers elle, le gouvernement malien a récemment adopté un outil d'orientation politique et juridique destiné à favoriser l'égalité et le plein exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes. Pour la préparation de cette politique, l'État du Mali a bénéficié de l'appui financier et technique de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Le cadre stratégique de la Politique nationale genre du Mali définit une vision qui promeut la démocratie, l'égalité et la croissance. Par cette approche, la Politique nationale genre du Mali entend remédier

aux inégalités à travers des mesures et programmes spécifiques articulés autour de six orientations stratégiques, dont la mise en œuvre créera un environnement sociopolitique et socio-économique favorable à un meilleur accès des femmes à l'administration publique. Ces orientations stratégiques sont les suivantes :

1. Consolidation de la démocratie et de l'état de droit au Mali grâce à l'accès équitable et au plein exercice des droits fondamentaux des hommes et des femmes
2. Développement d'un capital humain (hommes et femmes) capable de relever les défis du développement socio-économique du pays, de la réduction de la pauvreté, de l'intégration africaine et de la mondialisation
3. Reconnaissance de la contribution des femmes au développement économique par leur insertion dans les circuits productifs et l'égalité de chances d'accès à l'emploi et aux facteurs de production
4. Exploitation du potentiel des hommes et des femmes pour développer le pays par leur égale participation aux sphères de prise de décisions
5. Promotion, sensibilisation et communication afin d'ancrer les valeurs et les comportements égalitaires dans la société malienne et de mobiliser les vecteurs traditionnels d'égalité autour des exigences de modernité et d'ouverture au monde
6. Prise en compte du genre comme principe directeur de la bonne gouvernance dans les politiques et réformes publiques porteuses de changements et dans le budget, en tenant compte du contexte de dévolution et de décentralisation.

Les points 3, 4 et 6 sont particulièrement pertinents par rapport au thème de la présente étude de cas.

Chaque orientation stratégique est subdivisée en domaines et objectifs prioritaires sur la base desquels les plans et programmes d'action sont élaborés. La mise en œuvre de la Politique nationale genre du Mali (2011-2021) nécessite la formulation et l'exécution de plans d'action triennaux, dont le premier couvre la période 2011-2013 et vise 10 secteurs prioritaires pour lesquels les engagements du gouvernement sont clairement définis : justice, éducation, santé, emploi et formation professionnelle, développement rural, décentralisation, réforme de l'État, économie, réforme budgétaire et communication.

Le renforcement de la dimension genre dans la fonction publique appartient au domaine prioritaire 3, et le Plan d'action 2011-2013 connexe vise à obtenir des résultats incluant des mesures pour corriger la sous-représentation des femmes en termes d'accès aux emplois de l'administration publique et du secteur privé. Pour atteindre cet objectif, la Politique nationale genre du Mali envisage de mobiliser environ 20 millions FCFA sur trois ans.

Les mécanismes institutionnels destinés à guider, coordonner et assurer le suivi de la Politique nationale genre du Mali sont en cours de création :

- Conseil supérieur de la Politique nationale genre du Mali, qui sera logé à la Primature (locaux du Premier Ministre)
- Conseils régionaux de la Politique nationale genre du Mali
- Secrétariat permanent de la Politique nationale genre du Mali, qui occupera des locaux au MPFEF
- Comités d'institutionnalisation de la Politique nationale genre du Mali dans les 10 départements ministériels sectoriels ciblés, dont le ministère du Travail et de la fonction publique.

Les comités d'institutionnalisation sont d'importants points d'entrée potentiels en termes d'administration publique, et il est recommandé de s'assurer que les structures de recrutement et de prise de décisions internes tiennent compte de l'équilibre entre les sexes mais aussi des questions sous-jacentes (voir plus bas).

Budgétisation sensible au genre

La Politique nationale genre du Mali prévoit de planifier et de budgétiser les activités de genre dans les 15 ministères prioritaires, notamment ceux qui participent à la gestion des emplois publics : ministères du Travail et de la fonction publique, de l'Éducation, de la Santé, de la Réforme de l'État et de la Justice. Cela devrait contribuer à réduire les inégalités de genre en matière d'accès à l'administration publique et de parcours de carrière.

En effet, la planification et la budgétisation sensibles au genre ont été spécifiées dans la circulaire n° 02028/MEF-SG du 15 juin 2010, relative à la préparation du projet de loi de finances 2012. Ladite circulaire recommande aux départements ministériels sectoriels de procéder à l'analyse exhaustive de la Politique nationale genre et de son plan d'action et de concevoir les interventions les plus aptes à réduire les inégalités entre femmes et hommes, filles et garçons. À cette fin, le cadre de dépenses à moyen terme et les budgets des programmes, mais aussi les indicateurs, montrent les actions clés nécessaires pour réduire les disparités et allouer les ressources.

Ces dispositions pourraient favoriser une planification axée sur le renforcement de l'accès des femmes et des filles à l'administration publique, dans la mesure où le ministère du Travail participe à l'élaboration des plans et des budgets sensibles au genre – à condition de prêter une égale attention aux processus de recrutement et de prise de décisions internes et aux aspects genre des programmes publics.

STATUTS ET POLITIQUE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les statuts généraux des fonctionnaires sont définis par l'ordonnance n° 77-71/CMLN.

Recrutement

Comme cela a été brièvement indiqué plus haut, la loi n° 93-59 du 8 septembre 1993 répartit les fonctionnaires en quatre catégories (A, B2, B1 et C). Le Chapitre II des statuts généraux des fonctionnaires limite le nombre d'agents au strict minimum, en interdisant les recrutements qui ne visent pas à pourvoir les postes permanents définis à l'article 1, paragraphe 1.

Le recrutement se fait par voie de concours, mais il est possible de déroger à ce principe lorsque le nombre de candidats est inférieur à celui des postes à pourvoir. Dans ce cas, il se fait sur titres, conformément à la loi n° 85-01/AN-RM du 11 février 1985.

Tableau 5 : Répartition du recrutement dans l'administration publique selon le sexe (2005–2010)

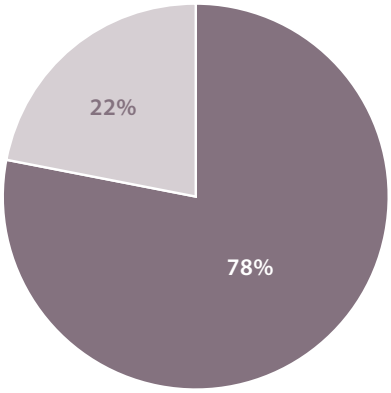
ANNÉES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
2005	718	73,94	253	26,06	971	
2006	1.967	68,73	895	31,27	2,862	
2007	1.758	66,99	866	33,01	2,624	
2008	209	80,07	52	19,93	261	
2009	2.558	65,07	1.373	34,93	3.931	
2010	1.374	70,17	584	29,83	1.958	
Total	8.584	69,11	4.024	31,91	12.608	100

Source : DNFPP, 2010.

Comme le montre le tableau ci-dessus, le système de recrutement dans la fonction publique est marqué par un déséquilibre défavorable aux femmes et aux filles, qui représentent en moyenne 30 % des agents recrutés entre 2005 et 2010.

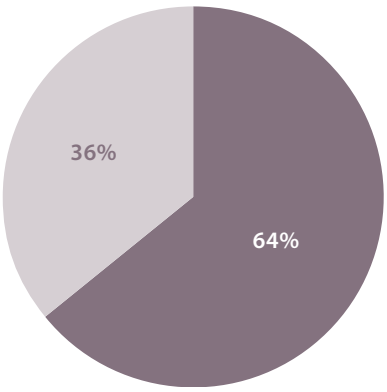
Les graphiques ci-dessous confirment ces inégalités de genre pour le recrutement dans la fonction publique – en 2010, seuls 241 nouveaux fonctionnaires sur 1.098 étaient des femmes (environ 22 %). Il en est de même pour les employés sous contrat , avec 36 % (67) de femmes recrutées la même année, contre 64 % (119) d'hommes.

Graphique 2 : Répartition des fonctionnaires recrutés en 2010 selon le sexe



Hommes
Femmes

Graphique 3 : Répartition des employés sous contrat recrutés en 2010 selon le sexe



Source : Direction nationale de la fonction publique et du personnel, septembre 2010.

De plus, les femmes et les filles ne sont essentiellement recrutées en grand nombre que dans des secteurs traditionnels d'emploi féminin, tels que l'enseignement, les activités sociales, l'administration générale et la santé.

Depuis 2003, la fonction publique malienne recrute par voie de concours organisés selon les besoins identifiés dans l'administration publique. Même si ces concours sont ouverts à tout Malien, les femmes et les filles semblent défavorisées par rapport aux hommes et aux garçons pour les raisons citées plus haut. De plus, on note relativement moins de candidates à ces examens.

Tableau 6 : Répartition du personnel recruté selon la région et le sexe (2010)

RÉGION	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Kayes	5	83,33	1	16,67	6	100
Koulikoro	56	55,45	45	44,55	101	100
Sikasso	47	47,96	51	52,04	98	100
Ségou	59	64,84	32	35,16	91	100
Mopti	45	56,96	34	43,04	79	100
Tombouctou	60	61,86	37	38,14	97	100
Gao	57	66,28	29	33,72	86	100
Kidal	52	63,41	30	36,59	82	100
Bamako	17	50	17	50	34	100
Total	857	78,05	241	21,95	1098	100

Source : DNFPP, 2010.

Tableau 7 : Répartition des employés sous contrat recrutés selon la région et le sexe (2010)

RÉGION	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Étrangers (Serv. ext.)	16	43,24	21	56,76	37	100
Kayes	0	0	2	100	2	100
Koulikoro	0	0	1	100	1	100
Sikasso	0	0	2	100	2	100
Ségou	0	0	0	0	0	0
Mopti	0	0	0	0	0	0
Tombouctou	0	0	0	0	0	0
Gao	4	66,67	2	33,33	6	100
Kidal	0	0	0	0	0	0
Bamako	99	71,74	39	28,26	138	100
Total	119	63,98	67	36,02	186	100

Source : DNFPP, 2010.

Les Tableaux 6 et 7 montrent qu'à peine 22 % des fonctionnaires recrutés en 2010 sont des femmes, contre 78 % d'hommes. De même, les femmes représentent 36 % des employés sous contrat recrutés, contre 64 % d'hommes. Au niveau local, la région de Kayes présentait une situation préoccupante en 2010, avec seulement une femme fonctionnaire recrutée, contre cinq hommes. Qui plus est, on note depuis quelques années que les examens de la fonction publique sont uniquement réservés aux disciplines scientifiques, ce qui élimine beaucoup de candidates, les femmes étant pour la plupart diplômées dans les disciplines sociales.

La décentralisation : une chance de participation des femmes à l'administration publique

La libre administration des collectivités territoriales (CT) a été rendue effective par la loi n° 93-008 du 11 février 1993, qui consacre l'application effective de la politique de décentralisation de l'État. Par la loi n° 96-059, sur la création des conseils municipaux, le Mali s'est doté de 703 conseils, tant ruraux qu'urbains. À l'image du ministère de la Fonction publique, qui gère l'administration publique au niveau national, la division de la fonction publique des collectivités territoriales recrute et gère ses employés et cadres. La loi n° 95-002 du 28 janvier 1996 définit le statut des fonctionnaires des collectivités locales.

La création du Haut conseil des collectivités territoriales (HCCT) témoigne de la détermination du pays à décentraliser l'État.[34] Le HCCT est consulté sur toutes les questions relatives au développement local et régional, à la protection de l'environnement et à l'amélioration de la qualité de vie des communautés.

La Fonction publique territoriale, en cours de mise en place, offre des perspectives d'emploi aux jeunes diplômés des deux sexes. Elle constitue une porte d'entrée des femmes dans l'administration publique locale. En fait, leur présence relativement plus élevée au niveau territorial, identifiée plus haut, est un acquis à mettre à profit et à renforcer.

Dimensions genre de la rémunération dans la fonction publique

Le Mali a signé la Convention n ° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, du 29 juin 1951, et la Convention n°111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, du 25 juin 1958. En outre, la loi nationale n° 92-020 du 23 septembre 1992 instituant le code du travail stipule en son article L95 qu'à conditions de travail, compétences professionnelles et performances égales, le salaire sera égal pour tous les travailleurs, indépendamment de leur origine, sexe, âge et statut. Le ministère du Travail et de la fonction publique est chargé de faire respecter cet engagement.

Le Tableau 8 indique un avantage substantiel pour les femmes en termes de rémunération moyenne dans les catégories A et C en juillet 2007.[35] Dans les catégories B1 et C, le salaire brut moyen des femmes était légèrement supérieur à celui des hommes. Malgré cette légère augmentation du salaire brut des femmes, on note un léger relèvement du salaire net des hommes.

34 Voir **http://www.coopdec-mali.org/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=46&Itemid=30**.

35 Bilan de l'emploi 2007 : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique, juin 2007, MEFP/ANPE.

Tableau 8 : Rémunération moyenne dans la fonction publique selon la catégorie et le sexe

CATÉGORIE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	SALAIRE NET	SALAIRE BRUT	SALAIRE NET	SALAIRE BRUT	SALAIRE NET	SALAIRE BRUT
A	178.426	225.527	175.057	226.013	178.067	225.579
B2	121.799	142.657	121.580	137.176	121.748	141.392
B1	88.434	125.482	99.646	120.162	90.734	124.390
C	71.194	87.942	85.491	98.044	75.208	90.778

Source : BCS, juillet 2007 – Extrait du Bilan de l'emploi 2007, MEFP/ANPE.

De plus, les données de 2009 confirment cette légère disparité de rémunération et indiquent que l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes (142.433 FCFA ou environ 270 dollars en moyenne pour les hommes, contre 124.186 FCFA ou environ 238 dollars pour les femmes en décembre 2009) n'est pas très grand, malgré l'importante dispersion des rémunérations par rapport à ces moyennes.

Accès à la formation professionnelle dans l'administration publique selon le sexe

Le statut général des fonctionnaires accorde une grande importance à la formation professionnelle, et le ministère du Travail et de la fonction publique, en collaboration avec les autres ministères, est en train d'élaborer un plan de formation et de recyclage des cadres en fonction des besoins. La Commission nationale de formation du personnel (CNFP) participe à la préparation dudit plan et du programme annuel de formation et de recyclage.

La formation a pour principal objectif de retenir les employés et de renforcer leurs compétences pour l'exercice de leurs tâches. Elle constitue, à cet égard, un enjeu stratégique central pour le personnel féminin de la fonction publique. Cependant, une analyse des données de l'ANPE pour les années 2007 et 2009 révèle un très faible accès des femmes à la formation continue par rapport à leurs collègues masculins (Entretien, 2011).

Tableau 9 : Répartition du personnel pour les congés d'étude selon la catégorie et le sexe

	SEXE		
CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
Catégorie A	294	39	333
Catégorie B1	144	64	208
Catégorie B2	800	172	972
Catégorie C	88	63	151
Empl. sous contrat	13	3	16
Total	1.339	341	1.680

Source : BCS, juillet 2007 – Extrait du Bilan de l'emploi 2007, MEFP/ANPE.

La situation en 2007 (Tableau 9 ci-dessus) indique que le personnel en formation appartient surtout aux catégories B2, B1 et A, probablement du fait qu'elles comptent un grand nombre de fonctionnaires. De manière générale, il y a moins de femmes que d'hommes en congé d'étude dans toutes les catégories. Concernant les employés sous contrat, déjà défavorisés avec seulement 1 % de bénéficiaires, on compte trois femmes sur 16 employés en formation.

Tableau 10 : Répartition du personnel ayant reçu une formation selon le diplôme obtenu et le sexe

DIPLÔME OBTENU	SEXE					
	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CSTS	4	2,2	10	16,4	14	5,8
DTS	6	3,3	3	4,9	9	3,7
Licence	3	1,7	2	3,3	5	2,1
Maîtrise	23	12,7	14	23	37	15,3

DESS	121	66,9	30	49,2	151	62,4
Doctorat	24	13,3	2	3,3	26	10,7
Total	181	100	61	100	242	100

Source : DNPD, août 2010 – Extrait du Bilan de l'emploi 2009, MEFP/ANPE.

La plupart des femmes ayant reçu une formation (49,2 %) en 2009 ont obtenu un DESS. Il en est de même pour les hommes. Si les femmes sont plus nombreuses à avoir le CSTS, les titulaires d'un doctorat sont rares parmi elles (deux seulement, contre 24 hommes en 2009, et quatre contre 80 en 2007). Ces données prouvent que leur niveau de qualification ne s'améliore pas en dépit des exigences des partenaires techniques et financiers, mais aussi de la forte volonté politique du Mali de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Une stratégie de promotion de l'égalité des sexes à moyen terme pourrait consister à analyser les spécialisations requises pour l'administration publique sur les moyen et long termes, puis à initier un programme accéléré de renforcement des capacités spécialement axé sur les femmes.

Absence de garderies d'enfants

Le Mali a très peu de garderies d'enfants publiques. La plupart des jardins d'enfants sont privés, avec des frais supérieurs au pouvoir d'achat d'un employé moyen de la fonction publique. Pour ce qui est des crèches, très peu nombreuses dans les centres urbains, elles sont gérées par des particuliers ou des groupes privés. En outre, il est généralement reconnu que l'absence de crèches, en particulier en zone rurale, explique la difficulté à scolariser et à maintenir les filles à l'école car elles sont censées s'occuper des enfants (seules ou avec l'aide de la mère), surtout lorsque la mère est absente.

Une action dans ce domaine permettra d'améliorer l'accès des filles à l'éducation (et, de ce fait, à l'AP) et la capacité des femmes à poursuivre une carrière dans l'administration publique.

PROMOTION DE L'ACCÈS DES FEMMES À L'EMPLOI PUBLIC

Mandat de la Direction nationale de la fonction publique et du personnel (DNFPP)

Dans le cadre de la nouvelle mission qui lui a été assignée par le Programme de développement institutionnel (PDI), la Direction nationale de la fonction publique et du personnel a commencé à prendre des mesures pour une organisation durable qui sera chargée de concevoir et de mettre en œuvre un programme destiné à garantir l'égalité des chances d'accès à l'emploi et aux postes de responsabilité et de contrôle dans l'administration publique.[36] Cette initiative est financée par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), dont l'assistance technique et financière a permis à la DNFPP d'acquérir une expertise et des compétences internes, sur le plan de l'égalité des sexes, en matière de gestion des ressources humaines.

Au titre du Plan opérationnel du PDI 2010-2013, le ministère du Travail a appuyé le renforcement des institutions à travers la DNFPP.[37] Cet appui a été fourni de la manière suivante :

1. Création, par le décret n° 003281-MTFPRE DNFPP du 15 novembre 2010, d'une Cellule de l'équité dans l'administration publique principalement chargée de l'égalité des sexes dans la fonction publique. La cellule a été déjà installée et contribue à renforcer l'équité dans l'accès des groupes victimes de discrimination (femmes et handicapés) aux emplois publics.
2. Création en cours, au sein de la DNFPP, d'une Division de l'équité dans l'administration publique qui sera chargée d'offrir soutien et conseils et d'élaborer des programmes pour l'accès des groupes défavorisés, tels que les femmes et les personnes handicapées, aux emplois et aux postes de responsabilité dans l'administration publique. Les projets de texte de la Division prévoient la création de deux sections, à savoir Genre et équité et Personnes handicapées et équité.

Associations de femmes

Malgré la multitude de mouvements de femmes, seuls trois participent à l'encadrement des jeunes filles/femmes diplômées pour l'entrée dans l'administration publique : Association des juristes maliennes (AJM), WILDAF-Mali et Groupe pivot/Droits et citoyenneté des femmes (GP-DCF).

Ces associations ont organisé des cours de formation au profit des jeunes diplômés (filles/femmes et garçons) des facultés de droit afin d'augmenter leurs chances de passer le concours d'entrée à l'école de la magistrature organisé par l'administration publique. Cette bonne pratique devrait être imitée dans l'administration publique.

Commission nationale des travailleuses – l'expérience syndicale

Le syndicalisme regroupe les travailleurs en organisations et syndicats pour défendre leurs intérêts communs et faire respecter les droits des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Le Mali compte trois principaux syndicats : la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), l'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) et la Confédération des travailleurs du Mali (CTM).

36 Le PDI a été adopté par le gouvernement en juillet 2003. Sa composante 5 vise à développer et à renforcer les capacités des ressources humaines par l'orientation, la conception, le conseil et le contrôle de la GRH.

37 Les actions pour l'égalité des sexes dans le PO/PDI 2010-2013 sont regroupées dans les composantes 5 : La valorisation et le renforcement des ressources humaines, et 6 : La communication et les relations avec les usagers (pp. 65-73 du PO/PDI 2010-2013).

La mission des syndicats inclut les questions relatives aux droits humains des femmes, notamment :

- Créer de meilleures perspectives d'emploi de qualité pour les femmes et les hommes
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social
- Mettre en place des structures syndicales opérationnelles capables de fournir des services sociaux aux militants dans les activités non commerciales, telles que les coopératives, les mutuelles, les crèches, les groupements d'intérêt économique, etc.
- Encourager le gouvernement à mettre en route, en collaboration avec les syndicats, des programmes de développement en matière d'éducation, de santé et de sécurité sociale.

Chaque syndicat dispose d'une Commission nationale de travailleuses, formée de l'ensemble des comités de femmes des syndicats affiliés. La CNFT défend les intérêts des femmes à travers sa participation à diverses réformes du travail (par exemple, la révision du statut général des fonctionnaires). En outre, elle intervient chaque fois qu'elle est saisie d'un cas de non-respect des droits des femmes.

La Commission nationale des travailleuses est un mouvement syndical spécialisé, qui organise des formations au profit des dirigeantes des syndicats nationaux et locaux. En outre, la lutte syndicale a abouti à la révision des règles régissant la fonction publique et à la création de la catégorie B2, qui favorise l'entrée des femmes dans l'administration publique. La raison en est que cette catégorie accueille la plupart des diplômés de l'École des hautes études pratiques et des établissements d'enseignement moyen.

Dispositifs d'appui au ministère de la Justice

Les résultats attendus de la Politique nationale genre du Mali sont l'égalité des sexes en droit et dans la pratique, y compris pour les postes et professions du système judiciaire. L'objectif 4 de la politique prévoit une représentation équilibrée entre hommes et femmes au sein du système judiciaire. Pour atteindre ce but, il faut apporter un soutien éducatif aux candidats durant leurs études universitaires afin de mieux les préparer au concours d'entrée et d'améliorer les résultats des femmes en particulier. Des programmes de renforcement sont dispensés sous forme de collaboration entre l'Institut national de formation judiciaire et des organisations de la société civile. En outre, des mesures d'appui similaires, sous forme de programmes d'éducation continue, doivent être adoptées pour un meilleur accès des femmes aux postes de cadre.

Ce modèle pourrait inspirer les autres départements ministériels sectoriels de l'administration publique.

RECOMMANDATIONS

En plus de la volonté politique des plus hautes autorités du Mali en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme, le pays jouit d'un environnement juridique et institutionnel favorable à l'élargissement de l'accès des femmes et des hommes à l'administration publique et à l'avancement professionnel. Les progrès notés en matière d'éducation et de scolarisation des filles, mais aussi de santé maternelle et infantile, constituent d'importantes contributions à l'accès des femmes et des hommes à la fonction publique et à leur performance professionnelle. En outre, des activités d'appui sont entreprises non seulement par le ministère du Travail et de la fonction publique, mais aussi par les femmes elles-mêmes dans le cadre des syndicats.

Toutefois, il faut noter que ces initiatives sont assez récentes et dispersées du fait que la Politique nationale genre du Mali, sur laquelle elles devaient s'appuyer, n'est pas encore pleinement opérationnelle. Ainsi, pour garantir la cohérence des actions en cours et améliorer l'accès des femmes et des hommes à l'administration publique, la présente étude de cas formule les recommandations ci-dessous.

Recommandation 1 : Créer un programme d'appui complet à l'accès des femmes aux postes de décision dans l'administration publique

Conformément à la Politique nationale genre, une stratégie plus spécifique doit être élaborée afin de favoriser l'accès et l'avancement des femmes dans la fonction publique. Outre le ministère du Travail et de la fonction publique, cette stratégie doit impliquer l'ensemble des parties prenantes et acteurs, y compris la société civile.

Cette stratégie doit s'articuler autour d'indicateurs précis, tels que les 30 % au minimum recommandés par le Programme d'action de Beijing, et le but ultime pourrait être la parité, comme l'énonce le Protocole de la SADC sur le genre. Des mesures spéciales provisoires, telles que les campagnes de recrutement ou le perfectionnement professionnel, décrites dans le BPFA doivent aussi être adoptées. Des données fiables constituent une composante essentielle et doivent faire partie de chaque programme. Il faut aussi étudier l'expérience d'autres pays, comme le Maroc, en matière de programmes complets.

Recommandation 2 : Soutenir les candidates aux examens de la fonction publique

Un pool viable de femmes admises dans l'administration publique est indispensable pour disposer d'un nombre suffisant d'hommes et de femmes éligibles aux postes de décision dans le futur. En plus des cours de formation au profit des diplômés des facultés de droit des deux sexes, l'assistance destinée à renforcer les capacités des femmes/filles candidates aux examens de la fonction publique doit être étendue à tous les secteurs qui recrutent sur examen. Toutefois, il est important d'analyser ce programme d'assistance afin d'identifier une stratégie et un plan d'action assortis d'objectifs chiffrés et de résultats attendus clairement définis. Les expériences dans ce domaine contribueront à garantir la faisabilité technique et organisationnelle du programme.

Recommandation 3 : Accroître la capacité d'accueil des crèches sur le lieu de travail et en d'autres endroits

Une telle mesure est indispensable pour maintenir les filles à l'école et leur éviter d'abandonner leurs études pour s'occuper de leurs frères et sœurs, mais aussi pour permettre aux femmes de travailler lorsqu'elles n'ont aucun parent proche pour s'occuper de leurs enfants. Ces crèches ne règlent pas la

question de la charge de travail de la femme par rapport à l'homme, mais sans elles les femmes seront encore plus désavantagées.

Recommandation 4 : Renforcer l'éducation des filles

Élaborer des programmes pour le maintien des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur. Ces actions visent à compléter les résultats des différents programmes d'investissement initiés par l'État au niveau de l'enseignement primaire de base. Elles ciblent également les filles, mais aussi les deux parents.

Concernant les filles, des efforts doivent être faits pour renforcer la qualité de l'éducation, mais aussi pour stimuler l'amour et l'intérêt des filles pour l'éducation, en particulier pour les sciences. Les parents étant ceux qui prennent les décisions, il est important de les sensibiliser par le biais d'un programme de communication.

L'éloignement et la difficulté de trouver un logement confortable, notamment en zone rurale, font partie des contraintes de l'éducation secondaire. Des programmes de bourses scolaires pourraient aider les filles à trouver un logement sûr.

Recommandation 5 : Renforcer les capacités des comités d'institutionnalisation de la Politique nationale genre du Mali

Accélérer la mise en place et l'opérationnalisation du mécanisme institutionnel de la Politique nationale genre du Mali. Ce mécanisme prévoit l'installation de comités d'institutionnalisation dans les ministères, notamment ceux du Travail, de la Fonction publique et du personnel, de la Santé, de l'Éducation, des Collectivités territoriales, de l'Économie et des finances et de la Promotion de la femme, qui sont des départements clés pour atteindre l'objectif d'accès des femmes aux emplois publics.

L'appui doit inclure une sensibilisation à l'importance de l'équilibre des sexes dans l'AP, en particulier parmi les décideurs, y compris le respect des obligations internationales fixées par la CEDEF. Une orientation pratique est également nécessaire, et les différents mécanismes décrits dans le BPFA doivent être expliqués. Les mouvements de femmes syndiquées doivent participer à ces comités en raison de leur mission de plaidoyer au profit des femmes dans l'administration publique.

CONCLUSIONS

L'inégalité des chances d'accès à l'éducation pour les Maliennes se traduit par un nombre inférieur de candidates aux examens d'entrée dans la fonction publique et de femmes admises. Lourde charge de travail, absence de structures d'accueil des enfants et stéréotypes liés au genre entravent l'accès des femmes à l'administration publique et leur avancement.

D'autre part, il existe une forte volonté politique et un environnement politique et programmatique relativement favorables, et les comités d'institutionnalisation des ministères concernés par la Politique nationale genre constituent d'importants points d'entrée potentiels. Il y a aussi des exemples d'initiatives au sein des ministères et des mouvements syndicaux féminins, qui sont de bons points d'entrée. Une stratégie globale, bénéficiant de l'appui des bailleurs de fonds et du partage d'expériences avec d'autres pays, est recommandée. Les interventions impliquant des organisations qui possèdent une expérience dans les domaines de la réforme de l'administration publique et de l'égalité des sexes sont particulièrement importantes.

ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE

Aeberhard, J. Hodges (sans date). Étude comparative sur les statuts de la fonction publique. BIT, Document n° 5. Version électronique.

Bourdet, Y., A. Gakou, I. Persson (sans date). Inégalités de genre, croissance et lutte contre la pauvreté au Mali. Version électronique.

Canadian Management Centre (2002). Conférence de John L Manion : Challenges for the South African Public Service in the Context of the New African Initiative. Version en ligne.

Dicko-Zouboye, F., K. Sangaré (2010). Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives. Une étude réalisée pour le compte du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (CDFA) de Genève, en collaboration avec le programme Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix (PGPSP) du Mali.

Doumbia, S. et D. Meurs (2003). Quelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises du secteur moderne en Afrique ? L'exemple du Mali. Revue Internationale du Travail, vol. 142, n° 3, Organisation internationale du travail. Version électronique.

GM/SNU-Mali (sans date). Programme conjoint des Nations Unies d'appui à la promotion des droits humains et genre. Prodoc. Version en ligne.

Goetz, Anne Marie (1995). 'The Politics of Integrating Gender to State Development Processes: Trends, Opportunities and Constraints in Bangladesh, Chile, Jamaica, Mali, Morocco and Uganda'. Occasional Paper 2, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Programme des Nations Unies pour le développement. Version électronique.

Le Challenger (2010). Rapport d'activités 2010 de l'APEJ : En droite ligne de la feuille de route pour le renouveau de l'action publique. Version en ligne.

MAECI (sans date). Rapport du Mali au titre de l'Examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme. Document de travail.

MATCT (2011). Annuaire statistique du « secteur administration territoriale, fonction publique et sécurité intérieure » – 2010, version provisoire.

MPFEF (2011). Plan d'action de la Politique nationale genre du Mali 2011-2013.

MEFP (2010). Programme emploi jeunes (PEJ) ; Document cadre, Version intermédiaire. Rapport d'évaluation de la phase I, 2004-2008, et Document de la phase II, 2011-2015. Document soumis au Conseil des ministres. Version électronique.

MEFP/ANPE/DOEF (2007). Bilan de l'emploi : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique. Version en ligne.

MEFP/ANPE/DOEF (2010). Bilan de l'emploi : Étude sur la structure des emplois dans la fonction publique – 2009.

MEFP/ANPE/DOEF (2010). Rapport sur l'analyse situationnelle annuelle du marché du travail 2009 : RASAMT.

MFPRERI/CDI (2006). Programme de développement institutionnel, Plan de travail 2006 – 2009. Version électronique.

MPFEF (2011). La Politique nationale genre du Mali.

MPFEF- ACDI /INSTAT (2010). Rapport de l'Enquête malienne sur l'utilisation du temps (EMOP 2008). Version électronique.

MPFEF- ACDI /UNICEF (2011). Bulletin statistique 2010, La femme et l'enfant en chiffres au Mali.

MPFEF-ACDI (2011). Rapport sur la situation des femmes aux postes de responsabilité au Mali en 2009.

MPFEF-ACDI (2011). Rapport sur la situation des femmes aux postes de responsabilité au Mali en 2010.

OFM/OPEF/AFAO (sans date). Célébration du 31 juillet 2011 : Accès des femmes aux postes électifs : défis, enjeux et perspectives.

OIT (2010). La maternité au travail : Une revue de la législation nationale. Résultats de la Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et d'emploi. Deuxième édition.

ONU-Femmes/Projet Villages du Millénaire (2011). Projet Villages du Millénaire Tiby (Ségou) - Stratégie Genre, rapport final. Bintou Nimaga, consultante. Version électronique.

PNUD (sans date). Appui à la gouvernance partagée de la sécurité et de la paix au Mali. Prodoc. Version en ligne.

PNUD, Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes (2008-2011).

PNUD/A. Rhazaoui (2010). Mali. Réforme de l'administration publique, accès à l'information et gouvernance électronique. Évaluation de projet. Version électronique.

République du Mali (déc. 2002). Loi n° 02-053 du 16 décembre 2002 définissant le statut général des fonctionnaires du Mali. Version en ligne.

République du Mali/PNUD (1997). Problématique de l'emploi au Mali – Document cadre : Rapport intermédiaire de la mission SAT-1. OIT. Équipe multidisciplinaire pour l'Afrique du Nord-Ouest (EMANO). Version en ligne.

Touré, A. (2009). Rapport d'évaluation final du Programme Emploi des jeunes (PEJ) : Rapport final. Version électronique.

Remarque : tous les sites Web ont été consultés en 2011 et en début 2012.

ANNEXE 2: STATISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Tableau A : Répartition du personnel de la fonction publique selon la catégorie et le sexe

CATÉGORIE	FONCTIONNAIRES			EMPLOYÉS SOUS CONTRAT			TOTAL		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	10.799	1.816	12.615	897	272	1.169	11.696	2.058	13.784
B	0	0	0	3.260	2.693	5.953	3.260	2.693	5.953
B1	3.074	2.370	5.444	0	0	0	3.074	2.370	5.444
B2	10.600	3.866	14.466	0	0	0	10.600	3.866	14.466
C	3.412	1.377	4.789	2.067	1.583	3.650	5.479	2.960	8.439
D	0	0	0	2.767	617	3.384	2.767	617	3.384
E	0	0	0	1.992	498	2.490	1.992	498	2.490
Non définie	0	0	0	24	11	35	24	11	35
Total	27.885	9.429	37.314	11.007	5.674	16.681	38.892	15.103	53.995

Source : DNFPP, août 2010.

Tableau B : Détachement selon le sexe

POSITION	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Longue durée	644	96,1	108	99,1	752	96,5
Fonctions politiques	26	3,9	1	9	27	3,5
Total	670	100	109	100	779	100

Source : DNFPP, août 2010 – ANPE Bilan de l'emploi 2009.

Tableau C : Congés selon le sexe

CATÉGORIE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Cat A	205	71,4	45	36,3	250	60,8
Cat B	5	1,7	3	2,4	8	1,9
Cat B1	7	2,4	23	18,5	30	7,3
Cat B2	53	18,5	31	25	84	20,4
Cat C	11	3,8	14	11,3	25	6,1
Cat D	1	0,3	2	1,6	3	0,7
Cat E	1	0,3	2	1,6	3	0,7
Non définie	4	1,4	4	3,2	8	1,9
Total	287	100	124	100	411	100

Source : DNFPP, août 2010 – ANPE Bilan de l'emploi 2009.

Tableau D : Recrutements selon la catégorie et le sexe (2005-2008)

CADRE	2005			2006			2007			2008		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Administration générale	45	84	129	52	158	210	33	134	167	4	7	11
Services économiques	10	3	13	30	6	36	20	4	24	1	0	1
Affaires étrangères	4	3	7	3	0	3	5	0	5	0	0	0
Action sociale	26	3	29	56	18	74	9	0	9	2	1	3
Agriculture et génie rural	45	9	54	45	5	50	56	10	66	13	0	13
Arts et culture	14	5	19	27	17	44	13	3	16	1	0	1
Génie civil	51	0	51	66	1	67	83	5	88	7	0	7
Douanes	0	0	0	32	3	35	13	2	15	6	2	8
Eaux et forêts	49	6	55	27	4	31	39	9	48	5	0	5
Éducation	29	5	34	4	0	4	10	0	10	86	15	101
Élevage	45	3	48	6	1	7	34	11	45	6	0	6

CADRE	2005			2006			2007			2008		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Finance	55	8	63	79	17	96	54	9	63	5	0	5
Justice	1	0	1	13	91	104	23	1	24	2	2	4
Impôts	9	4	13	11	3	14	13	3	16	3	0	3
Industries et mines	45	3	48	50	9	59	43	12	55	1	0	1
Information et audiovisuel	14	1	15	6	4	10	1	1	2	1	1	2
Technologie de l'information	8	2	10	34	6	40	11	2	13	0	0	0
Jeunesse et sports	10	2	12	6	5	11	7	3	10	5	1	6
Planification	14	1	15	13	2	15	14	3	17	1	0	1
Santé publique	19	14	33	122	104	226	182	93	275	16	5	21
Travail et sécurité sociale	4	0	4	5	8	13	4	0	4	0	0	0
Trésor	38	9	47	66	7	73	59	6	65	6	6	12

CADRE	2005			2006			2007			2008		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Administration pénitentiaire et éducationsur-veillée	18	2	20	43	7	50	0	0	0	0	0	0
Protection civile	0	0	0	247	19	266	0	0	0	0	0	0
Employés sous contrat s	165	86	251	924	400	1324	1032	555	1587	38	12	50
Total	718	253	971	1.967	895	2.862	1.758	866	2.624	209	52	261

Source : DNFP, 2009.

Tableau E : Recrutements selon la catégorie et le sexe (2009-2010)

CATÉGORIE	2009			2010		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Administration générale	32	75	107	16	88	104
Services économiques	18	4	22	11	2	13
Affaires étrangères	5	1	6	2	0	2
Action sociale	10	6	16	13	2	15
Agriculture et génie rural	126	23	149	131	38	169
Arts et culture	22	15	37	16	7	23
Génie civil	33	3	36	43	3	46
Douanes	2	0	2	2	0	2
Eaux et forêts	24	11	35	30	13	43
Éducation	61	3	64	153	22	175
Élevage	14	3	17	16	2	18
Finance	59	15	74	40	10	50
Justice	46	4	50	41	12	53
Impôts	11	4	15	3	3	6
Industries et mines	39	2	41	21	10	31
Information et audiovisuel	0	0	0	0	0	0
Techn. de l'information	24	5	29	21	6	27
Jeunesse et sports	9	1	10	5	2	7
Météorologie	0	0	0	0	0	0
Navigation aérienne	0	0	0	0	0	0
Planification	5	7	12	9	3	12

Santé publique	228	146	374	249	218	467
Statistique	8	2	10	32	3	35
Tourisme	8	1	9	5	0	5
Travail et sécurité sociale	7	9	16	1	4	5
Trésor	52	1	53	44	1	45
Administration pénitentiaire et éducation surveillée	0	0	0	52	7	59
Protection civile	0	0	0	304	61	365
Employés sous contrat	1.715	1.032	2.747	114	67	181
Total	2.558	1.373	3.931	1.374	584	1.958

Source : BCS/Base de données/DNFPP, 2010.

ACCÈS DES FEMMES AUX SERVICES DE SÉCURITÉ

Tableau F : Personnel des services pénitentiaires

CORPS	TOTAL	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
Surveillants de prison	619	543	76	12 %
Contrôleurs	172	169	3	2 %
Travailleurs sociaux	72	72	0	0 %
Administrateurs civils	1	1	0	0 %
Magistrats	3	3	0	0 %
Inspecteurs	12	12	0	0 %
Gendarmes	1	1	0	0 %
Psychologues	2	2	0	0 %
Enseignants	3	3	0	0 %

Source : Zeini MOULAYE, juin 2009. Criminalité et justice criminelle – ISS, Monographie 162, p. 59.

Tableau G : Effectifs de la police

CORPS	TOTAL	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
Commissaires	426	391	35	8,21%
Inspecteurs	517	467	50	9,67 %
Sous-officiers	4.393	3.861	532	12,11 %
Total	5.336	4.719	617	11,56 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Tableau H : Effectifs de la protection civile

CATÉGORIE	TOTAL	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
Catégorie A	-	-	2	-
Catégorie B	-	-	10	-
Catégorie C	-	-	58	-
Total	827	752	75	9 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Tableau I : Nombre d'élèves des écoles militaires

ÉCOLE	EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
École d'État-major	33	29	4	12 %
École d'application des officiers	20	20	0	0 %
École militaire d'administration				
– Stagiaires	30	29	1	3 %
– Sous-officiers	30	27	3	

École militaire interarmes (élèves officiers)	153	134	19	12 %
École des sous-officiers de Banankoro	231	187	44	19 %
Prytanée militaire	315	256	59	19 %

Source : Direction des écoles militaires, février 2010.

Tableau J : Effectifs de la gendarmerie

CORPS	EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
Officiers	302	300	2	0,7 %
Sous-officiers	3.000	3.000	≤ 100	3 %
Élèves officiers	20	20	0	0 %
Élèves sous-officiers	737	687	50	7 %
Instructeurs (école des officiers)	15	15	0	0 %
Instructeurs (école des sous-officiers)	31	25	6	19 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Tableau K : Effectifs de la garde nationale

EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
3.000	≈2.900	100 (1 officier)	3 %

Source : Inspection des services de sécurité et de protection civile, février 2010.

Tableau L : Effectifs des douanes (2009)

CORPS	EFFECTIFS	HOMMES	FEMMES	POURCENTAGE DE FEMMES
Inspecteurs et autres cadres (catégorie A)	317	268	49	2,61 %
Sous contrat (catégorie A)	11	10	1	0,05 %
Contrôleurs fonctionnaires	420	311	109	5,80 %
Contrôleurs sous contrat	278	202	76	4,04 %
gents de constatation	232	181	51	2,71 %
Agents de constatation fonctionnaires	253	210	43	2,29 %
Agents de saisie	230	155	75	3,99 %
Autre personnel d'appui	150	142	8	0,43 %
Total	1.891	1.479	412	22 %

Source : Direction générale des douanes, 31 décembre 2009..

ANNEXE 3 : STATISTIQUES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Tableau M : Statut des fonctionnaires des collectivités territoriales (2006-2011)

RÉGIONS	KAYES		KOULI-KORO		SIKASSO		SÉGOU		MOPTI		TOM-BOUCTOU		GAO		KIDAL		BKO		TOTAL	
CATÉGORIE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
ADMINISTRATION																				
Attaché d'administration	35	03	87	07	55	09	47	02	33	06	15	00	20	03	03	00	18	03	313	30
Secrétaire d'administration	09	04	04	00	07	02	09	06	06	05	00	00	06	01	01	00	15	04	59	23
Adjoint d'administration	05	22	04	13	12	23	07	16	01	01	04	06	00	03	01	00	07	23	51	127
Attaché d'administration adjoint	14	40	13	33	20	30	12	21	10	21	11	11	01	05	01	06	34	77	117	238
COMPTABILITÉ/FINANCE																				
Inspecteur des finances	02	02	00	01	10	01	06	02	06	02	00	00	01	01	00	00	23	02	39	11
Comptable/cadre	03	01	04	02	11	03	04	03	08	04	10	03	01	00	01	01	32	06	77	22

RÉGIONS	KAYES		KOULI-KORO		SIKASSO		SÉGOU		MOPTI		TOM-BOUC-TOU		GAO		KIDAL		BKO		TOTAL	
CATÉGORIE	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Contrôleur des finances	07	07	60	18	60	04	39	18	40	08	30	03	10	00	02	00	65	25	347	83
Adjoint des services financiers	73	09	70	21	65	13	93	27	78	04	30	01	25	02	15	00	104	39	531	116
DISCIPLINES TECHNIQUES																				
Ingénieurs	11	01	10	01	03	01	07	00	06	02	04	01	05	03	03	00	09	00	55	17
Techniciens supérieurs	06	00	05	01	06	00	01	01	03	00	01	00	03	00	11	00	31	08	64	10
Techniciens	05	00	10	00	03	00	03	00	03	01	02	00	01	00	09	00	08	00	36	02
Agents techniques	08	81	09	00	08	02	01	00	02	01	00	00	01	00	01	00	05	00	44	04
Total	230	82	271	90	265	78	229	98	201	65	107	25	82	16	38	07	351	193	1.733	683

Source : Direction nationale des collectivités territoriales, 2011.

ANNEXE 4 : POLITIQUE NATIONALE GENRE : PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DU DOMAINE PRIORITAIRE 3

Tableau N : Domaine d'intervention prioritaire 3 – Intégration des femmes dans les circuits productifs et leur autonomisation

PRODUIT 3.1.1. Adoption de mesures pour corriger la sous-représenta- tion des femmes dans l'accès aux emplois de l'administration publique et du secteur privé	Activité 3.1.1.1 : Organiser des cours à l'intention des filles/ femmes diplômées sans emploi pour les préparer aux concours d'entrée de la fonction publique	MTFRE	MEFP, MATCT,MESSRS, MEBALNMPFEF, Opérateurs privés, Institutions de microfinance, ONG et Associations, Syndicats, PTF	100. 000	x	50.000	x	30.000	x	20.000
	Activité 3.1.1.2 : Fixer des quotas pour l'accès des femmes aux postes de décision	-''-	-''-	PM	x		x		x	
	Activité 3.1.1.4 : Sensibiliser les responsables du secteur privé à la promotion des femmes aux emplois dans le secteur privé	-''-	-''-	50.000	x	25.000	x	15.000	x	10.000
	Activité 3.1.1.5 : Réviser et diffuser les textes discriminatoires en matière de traitement dans le secteur privé	-''-	-''-	24.000	x	8.000	x	8.000	X	8.000
	Activité 3.1.1.6 : Organiser une campagne d'information et de sensibilisation sur les textes révisés	-''-	-''-	40.000	x	15.000	x	15.000	x	10.000

ANNEXE 5 : COMPOSITION DU GOUVERNEMENT[38]

1 . Ministre de l'Environnement et de l'assainissement
2 . Ministre de la Fonction publique
3 . Ministre de l'Équipement et des transports
4 . Ministre de l'Administration territoriale et des collectivités locales
5 . Ministre de l'Élevage et de la pêche
6 . Ministre des Affaires étrangères et de la coopération internationale
7 . Ministre de la Santé
8 . Ministre de l'Emploi et de la formation professionnelle
9 . Ministre de l'Artisanat et du tourisme
1 0. Ministre de la Défense et des anciens combattants
1 1. Ministre de la Sécurité intérieure et de la protection civile
1 2. Ministre de l'Agriculture
1 3. Ministre de l'Éducation, de l'alphabétisation et des langues nationales
1 4. Ministre de la Justice, Garde des sceaux
1 5. Ministre de l'Économie et des finances
1 6. Ministre de l'Industrie, de l'investissement et du commerce
1 7. Ministre de la Jeunesse et des sports
1 8. Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique
1 9. Ministre du Logement, des affaires foncières et de l'urbanisme
2 0. Ministre de la Culture
2 1. Ministre de la Réforme de l'État
2 2. Ministre des Mines
2 3. Ministre de l'Énergie et de l'eau
2 4. Ministre des Postes et des nouvelles technologies
2 5. Ministre des Relations avec les institutions
2 6. Ministre des Maliens de l'extérieur et de l'intégration africaine
2 7. Ministre de la Communication, porte-parole du gouvernement
2 8. Ministre du Développement social, de la solidarité et des personnes âgées
2 9. Ministre de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
3 0. Ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé du Développement intégré de la zone Office du Niger
3 1. Ministre délégué auprès du ministre de l'Économie et des finances, chargé du Budget
3 2. Ministre délégué auprès du ministre de l'Administration territoriale et des collectivités locales, chargé de la Décentralisation

38 Données officielles à la date du 6 avril 2012, Décret n° 2011-176/P-RM du 6 avril 2011 portant nomination des membres du gouvernement.

ANNEXE 6 : GUIDE DE CONSULTATION ET D'ENQUÊTE

TYPE DE STRUCTURES À INTERROGER	LISTE DE STRUCTURES ET DE PERSONNES À INTERROGER	QUESTIONS
Structures techniques de l'État	• Direction nationale de la fonction publique (Directeur – Membre de la cellule Genre), Centre de documentation • Cellules de planification et de statistique des ministères : Administration territoriale, Travail et fonction publique, et Sécurité intérieure et protection civile (Chef de la cellule de statistique et de documentation) • Ministère de la Justice (Chargé de mission du Comité consultatif genre) • Direction nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (Directeur de l'emploi) • Assemblée nationale (Commission de l'emploi féminin)	• La structure a-t-elle une politique ou une stratégie tenant compte de la dimension genre ? • Si oui, quels sont les résultats de sa mise en œuvre (lois et autres textes) ? • Quelles leçons ont été tirées de cet exercice ? • La structure a-t-elle des statistiques ventilées par sexe ? • Quelles sont les recommandations pour renforcer l'accès des femmes/filles aux emplois de la fonction publique ?
Agences spécialisées de l'État et autres structures	• Promotion des droits de l'homme, de l'égalité et de l'équité entre les sexes au Mali • Agence nationale pour l'emploi (Département Observatoire de l'emploi et de la formation) • Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (Directeur adjoint) • Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA) - Directeur de la formation - Fonds pour l'emploi autonome	• La structure a-t-elle des dispositifs, mesures de soutien et autres stratégies visant à promouvoir l'égalité des sexes dans ses programmes ? • Si oui, quels sont les résultats ? • Quelles ont été les leçons apprises ? • Quelles sont les recommandations pour renforcer l'accès des femmes/filles aux emplois de la fonction publique ?

TYPE DE STRUCTURES À INTERROGER	LISTE DE STRUCTURES ET DE PERSONNES À INTERROGER	QUESTIONS
Projets et programmes	• Programme Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix (PGPSP) (Inspection générale de la sécurité intérieure et de la protection civile) • OIT/Programme d'appui à la promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté – (PAPERP) • ILO/ISEF: Programme d'insertion des diplômés de l'enseignement professionne • IPEJIMO (APEJ) : Projet d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle à travers des investissements à haute intensité de main d'œuvre • Projet de renforcement des capacités des partis politiques • PAREHF 3	• Dans quelle mesure les objectifs du projet ou du programme intègrent-ils la réduction des inégalités de genre ? • Quelles activités spécifiques ont été menées pour faciliter l'accès des femmes/filles aux ressources du projet ? • Quels sont les résultats ? • Quelles ont été les leçons apprises ? • Quelles sont les recommandations pour renforcer l'accès des femmes/filles aux emplois de la fonction publique ?
Syndicats, société civile	• Union nationale des travailleurs du Mali • Seco/ONG (Consortium d'ONG nationales) • CON (Coordination d'ONG) • CAFO GP/DCF (Groupe Pivot/ Droits et citoyenneté des femmes) • WILDAF • AMDH (Association malienne des droits de l'homme) • Centre Djoliba	• Quelles sont les activités de soutien pour réduire les inégalités de genre en matière de gouvernance ? • Quels sont les résultats ? • Quelles ont été les leçons apprises ? • Quelles sont les recommandations pour renforcer l'accès des femmes/filles aux emplois de la fonction publique ?

Proposition relative aux données

L'analyse des données collectées sera axée sur les points suivants :

- pratiques et expériences pour aider les femmes/filles à accéder aux emplois de la fonction publique
- résultats et leçons en matière d'égalité des sexes dans l'emploi et la gouvernance au Mali
- recommandations de l'étude

ANNEXE 7 : LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES CONSULTÉE

NOM	ORGANISATION ET FONCTION
Adama Moussa Diallo	ONU-Femmes/PNUD Mali
Aminata Fabou Traoré	Coordonnatrice PAREHF 3
Aoua Djiré	Coordonnatrice Projet d'égalité entre les sexes - CECI
Assékou Amadou Ascofaré	Chef Division de statistique – CPS Administration territoriale, Fonction publique, Collectivités territoriales et sécurité
Bakary Traoré	MPFEF – Conseiller technique
Bassala Touré	Observatoire de l'emploi et de la formation – Centre de documentation et de statistique
Bintou Founè Samaké	Coordonnatrice WILDAF-Mali
Cheick Coulibaly	Comité consultatif – Ministère de la Justice
Fanta Mantini	Membre du réseau des femmes parlementaires – Assemblée nationale
Fatoumata Kané	Programme Gouvernance, PNUD-Mali
Moussa Diakité, parlementaire	Membre de l'Assemblée nationale, membre de la Commission du travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, des sports et de la protection de l'enfant
Jeanne Ballo	Directrice des programmes Centre Djoliba
Joseph Mari Diarra	APEJ – Coordonnateur du PEJIMO
Kissima Sidibé	Chef du département Observatoire de la femme (ACDI)
Lamine Traoré	FNUAP
Lamine Traoré	FNUAP
Makan Ciré Sylla	Assistant parlementaire pour la jeunesse et les sports (Commission du travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, des sports et de la protection de l'enfant)
Mamadou Diarra	Division des ressources humaines – DNFPP
Marc Dabou	Chef du Centre de documentation – Direction nationale des collectivités territoriales
Mariame Daffé	Projet Promotion des droits de l'homme et de l'égalité et de l'équité entre les sexes
Mme Ag Adiaratou Sissiko	Direction nationale de la fonction publique et du personnel (Membre de la Cellule Égalité des sexes et équité)

ANNEXE 7

NOM	ORGANISATION ET FONCTION
Mme Béridogo Aïssata Théra	Assistante parlementaire (Commission du travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, des sports et de la protection de l'enfant)
Mme Diané Mariam Koné	Directrice de l'ACDI
Mme Keïta Fanta Demba	Présidente de la Commission nationale des femmes de l'UNTM
Mme Keïta Fanta Keïta	Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle – Conseillère technique
Mme Keïta Fanta Keïta	Conseillère technique – Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle
Mme Keïta Fatou Doumbia	Secrétaire permanente de l'AJM
Mme Oulématou Tamboura	Présidente du réseau des femmes parlementaires – Assemblée nationale
Mme Sidibé Korian Sidibé	REFAMP-Mali
Mme Sissoko Aïssata Sakiliba	Commission du développement institutionnel (CDI)
Mme Théra Fatoumata Cissé	Membre du Bureau CNN-ONG
Moriba Sinayoko	Directeur national adjoint de l'intérieur – Ministère de l'Administration territoriale
Nana Sissako	Présidente GP-DCF
Ousmane Traoré	Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes (APEJ)
Salia Doumbia	OIT – Coordonnateur du Programme d'appui à la promotion de l'emploi et à la réduction de la pauvreté
Samouti Traoré	Chef de la Division des ressources humaines – Direction nationale des collectivités territoriales
Sékou Mamadou Chérif Diaby	Coordonnateur du Programme de renforcement des capacités de l'Assemblée nationale (RECAN)
Sidi Traoré	Directeur de la fonction publique et du personnel
Zan Fomba	ONU-Femmes – PNUD-Mali

ANNEXE 8 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ACDI	Agence canadienne de développement international
AFAO	Association des femmes de l'Afrique de l'Ouest
AFM	Association des femmes maliennes
AJM	Association des juristes maliennes
AMDH	Association malienne des droits de l'homme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
AP	Administration publique
APDF	Association pour le progrès et la défense des droits des femmes maliennes
APEJ	Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes
BPFA	Programme d'action de Beijing
CAFO	Coordination des associations et organisations féminines du Mali
CDI	Commission du développement institutionnel
CEDEAO	Communauté économiques des États de l'Afrique de l'Ouest
CEFA	Centre européen de formation artisanale
CFT	Commission des travailleuses
CNF	Commission nationale de la formation
CNN	Consortium des ONG nationales
CON	Coordination des ONG
CSCRP	Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté
HCCT	Haut conseil des collectivités territoriales
CSTM	Confédération syndicale des travailleurs du Mali
CSTS	Centre de spécialisation des techniciens de la santé
CT	Collectivités territoriales
DAFE	Division des affaires financières et de l'équipement
DES	Diplôme d'études supérieures
DNE	Direction nationale de l'emploi
DNFP	Direction nationale de la formation professionnelle
DNFPP	Direction nationale de la fonction publique et du personnel
DNPEF	Direction nationale de la promotion de l'enfant et de la famille
DNPD	Direction nationale de la planification du développement
DNPF	Direction nationale de la promotion de la femme
DOEF	Département Observatoire de l'emploi et de la formation
DRH	Division des ressources humaines
DRPFEF	Direction régionale de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
EDS	Enquête démographique et sanitaire
EMOP	Enquête modulaire et permanente auprès des ménages
EMEP	Enquête malienne d'évaluation de la pauvreté
FCFA	Franc CFA

FENAFER	Fédération nationale des femmes rurales
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GP-DCF	Groupe pivot/Droits et citoyenneté des femmes
HRGEEP	Projet de promotion des droits humains et de l'égalité et de l'équité entre les sexes
IDH	Indice de développement humain
INSTAT	Institut national de statistique
MATDAT	Ministère de l'Administration territoriale, de la décentralisation et de l'aménagement du territoire
MEBALN	Ministère de l'Éducation de base, de l'alphabétisation et des langues nationales
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle
MFPRERI	Ministère de la Fonction publique, des réformes de l'État et des relations avec les institutions
MPFEF	Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
MTFP	Ministère du Travail et de la fonction publique
ODHD	Observatoire du développement humain durable
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OPF	Organisation panafricaine des femmes
PAPRODEJ	Programme d'appui à la mise en œuvre du PRODEJ
PAREHF	Projet d'appui au renforcement de l'équité entre hommes et femmes
PARERPBG	Programme d'appui au renforcement de l'égalité des sexes en matière de réduction de la pauvreté et de promotion de la bonne gouvernance
PAS	Programme d'ajustement structurel
PDI	Programme de développement institutionnel
PEJ	Programme Emploi jeunes
PGPSP	Programme Gouvernance partagée de la sécurité et de la paix au Mali
PNG-Mali	Politique nationale genre du Mali
RECAN	Programme de renforcement des capacités de l'Assemblée nationale
RECOFEM	Projet de renforcement des capacités des organisations féminines au Mali
REFAE	Réseau des femmes africaines économistes
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
VIH/sida	Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

Au service
des peuples
et des nations

Programme des Nations Unies pour le développement
Bureau des politiques de développement
One United Nations Plaza
New York, NY 10017, USA
Tel: +1 212 906 5081

Pour plus d'informations : www.undp.org

Copyright 2012, PNUD. Photo de couverture: PNUD