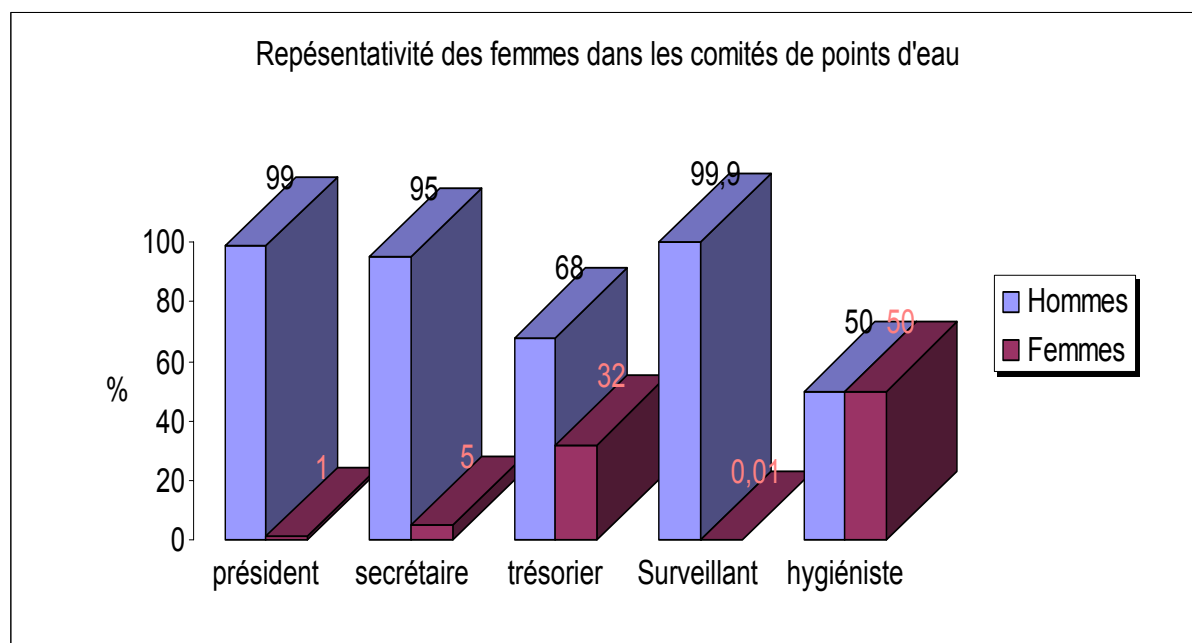

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DE L'INVENTAIRE
DES RESSOURCES HYDRAULIQUES

**IMPLICATION ET PROMOTION DE LA FEMME DANS
LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION DE GESTION INTEGREE DES
RESSOURCES EN EAU (PAGIRE)**

RAPPORT DEFINITIF



Mars 2005

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	3
SIGLES ET ABREVIATION	4
LISTE DES ANNEXES	5
RESUME DU RAPPORT D'ETUDES.....	6
INTRODUCTION.....	8
A) CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE	8
B) RAPPEL DES OBJECTIFS ET RESULTATS DE L'ETUDE	8
C) METHODOLOGIE DE CONDUITE DE L'ETUDE	9
PARTIE I : ETAT DES LIEUX SUCCINT DES EFFORTS ACCOMPLIS EN MATIERE DE PROMOTION DE LA FEMME	10
1-1 DEFINITIONS DES CONCEPTS.....	11
1-2 POLITIQUES ET STRATEGIE DE PROMOTION DE LA FEMME DANS LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL EN GENERAL.....	13
1-2-1 Nations Unies	13
1-2-2 Union Africaine.....	13
1-2-3 Union Européenne.....	13
1-3 PRINCIPAUX AXES DES POLITIQUES ET STRATEGIES DE PROMOTION ET DE PARTICIPATION DE LA FEMME A L'ECHELLE NATIONALE	14
1-3-1 La politique nationale de promotion de la femme.....	14
1-3-2 Implication de la politique nationale de promotion de la femme dans le domaine de l'eau	18
PARTIE II : SITUATION ACTUELLE DE LA PARTICIPATION DE LA FEMME DANS LE DOMAINE DE L'EAU	19
2-1 SITUATION PAR RAPPORT AUX POLITIQUES ET APPROCHES DANS LE DOMAINE DE L'EAU.....	20
2-2 SITUATION DANS LE SOUS SECTEUR DU DOMAINE DE L'EAU.....	21
2-2-1 Eau potable, hygiène et assainissement.....	21
2-2-2 Agriculture irriguée.....	24
2-2-3 Administration publique et acteurs assimilés de l'eau	27
PARTIE III: CONCEPT DE PARTICIPATION DE LA FEMME DANS LA GESTION INTEGREE DES RESSOURCES EN EAU.....	31
3-1 Vision sur la participation de la femme dans le processus de Dublin et Rio	32
3-2 Vision sur la participation de la femme dans les projets et programmes de développement.....	33
3-3 Le PAGIRE et la participation de la femme	34
PARTIE IV: PRISE EN COMPTE DES ACTIONS DE PROMOTION DE LA FEMME DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PAGIRE	36
4-1 MISE EN PERSPECTIVE DES ACTIONS DE PROMOTION DE LA FEMME AVEC LE PAGIRE	37
4-2 DESCRIPTION ET COUT DES ACTIONS	39
4-2-1 Environnement habitant	40
4-2-2 Système d'information sur l'eau	43
4-2-3 Recherche/ développement.....	45
4-2-4 Ressources humaines.....	48
4-2-5 Information, éducation, sensibilisation, plaidoyer.....	53
4-2-6 Cadre institutionnel	55
4-2-7 Mesures d'urgence	60
4-2-8 Procédures	62
4-3 CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS	64
CONCLUSION	66
ANNEXES	67

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1	: objectifs et axes d'intervention pouvant être intégrés dans les programmes de gestion des ressources en eau.	Page 16
Tableau n°2	: Représentativité des femmes par poste occupé dans les 504 comités de gestion des points d'eau du PEEN	Page 21
Tableau n°3	: Représentativité des femmes dans les AUE (Association des Usagers de l'Eau) dans le cadre de la gestion des trois AEPS du PIHVES II	Page 22
Tableau n°4	: Représentativité des femmes dans la gérance des bornes fontaines des 3 AEPS du PIHVES II	Page 22
Tableau n°5	: Gestion des bornes fontaines ONEA de certains centres secondaires/ Répartition par sexe	Page 23
Tableau n°6	: Représentativité des femmes dans les CGES (comité de gestion des équipements solaires) du PRS1	Page 23
Tableau n°7	: comparaison des rendements du riz paddy en t/ha sur les parcelles hommes/femmes à Dakiri réalisée par le PMI – BF	Page 26
Tableau n°8	: Participation des femmes dans le Conseil National de l'Eau	Page 28
Tableau n°9	: Participation des femmes au sein de certains services	Page 29
Tableau n°10	: Effectifs des étudiants, selon le sexe et les unités d'enseignement nationales	Page 29
Tableau n°11	: Entrants et finissants des grandes écoles au Burkina Faso	Page 30
Tableau n°12	: Insertion des actions identifiées par l'étude dans les domaines du PAGIRE	Page 37

SIGLES ET ABREVIATION

AEPS	: Adduction d'Eau Potable Simplifiée
AUE	: Association des usagers de l'Eau
CGES	: Comité de Gestion des Equipements Solaires
CGPE	: Comité de Gestion des Points d'Eau
CIFRAF	: Centre d'Information, de Formation et de Recherche Action sur la Femme
CNE	: Conseil National de l'Eau
CREPA	: Centre Régional pour l'Eau Potable et l'Assainissement
DEUG	: Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DGAEP	: Direction Générale de l'Approvisionnement en Eau Potable
DGHA	: Direction Générale de l'Hydraulique Agricole
DGIRH	: Direction Générale de l'Inventaire des Ressources Hydrauliques
DRH	: Direction des Ressources Humaines
EIER	: Ecole Inter Etat de l'Equipement Rural
EPA	: Etablissement Publics à caractère Administratif
FAAGRA	: Fonds d'Appui aux Activités Génératrices de Revenus des Agricultrices
FAARF	: Fonds d'Appui aux Activités Rémunératrices des Femmes
GED	: Genre et Développement
GIRE	: Gestion Intégrée des Ressources en Eau
IFD	: Intégration des Femmes dans le Développement
IPF	: Indice de Participation de la Femme
ISDH	: Indicateur Sexospécifique du Développement Humain
ETSHER	: Ecole Inter Etat des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural
MAHRH	: Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques
ONEA	: Office National de l'Eau et de l'Assainissement
ONG	: Organisations Non Gouvernementales
ONU	: Organisations des Nations Unies
PAGIRE	: Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau
PEEN	: Programme Eau Environnement du Nord
PIHVES	: Projet d'Hydraulique Villageoise et d'Education pour la Santé
PMI-BF	: Projet Management de l'Irrigation - Burkina Faso
PRS	: Programme Régional Solaire
SNIEau	: Système National d'Information sur l'Eau
SOSUCO	: Société Sucrière de la Comoé
SP/PAGIRE	: Secrétariat Permanent du PAGIRE
UA	: Union Africaine
UE	: Union Européenne
UFR / SEG	: Unité de Formation et de Recherche en Sciences Economiques et de Gestion
UFR / SH	: Unité de Formation et de Recherche en Sciences Humaines
UFR / SVT	: Unité de Formation et de Recherche en Sciences de la Vie et de la Terre
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture
UNIFEM	: Fonds de Développement des Nations Unies pour les Femmes

LISTE DES ANNEXES

- Annexe N°1** : Liste des personnes rencontrées
Annexe N°2 : Bibliographie

RESUME DU RAPPORT D'ETUDES

L'étude sur la participation de la femme à la mise en œuvre du PAGIRE entre dans le cadre des actions initiées depuis 1998 par le Burkina Faso, dans le but d'instaurer une réforme de la gestion de ses ressources en eau.

En effet depuis les conférences de Dublin et de Rio, le Burkina Faso s'est engagé dans un processus de gestion intégrée des ressources en eau (GIRE) à travers la conception et la mise en œuvre d'un programme GIRE et l'élaboration d'un Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (PAGIRE). Le principe de participation de la femme figurant parmi les principes clés de la gestion intégrée des ressources en eau, il est nécessaire qu'une réflexion soit engagée afin de définir les actions et stratégies appropriées permettant cette participation.

Le présent document répond à cette attente et constitue une source d'inspiration pour tous les acteurs opérant dans la gestion des ressources en eau.

La première partie du document comporte une définition des concepts, nécessaire pour une compréhension commune des différents concepts utilisés tout au long du rapport. Ainsi des notions telles que le genre, l'égalité des genres, approche selon le genre, la femme, la promotion de la femme, l'égalité des chances, l'équité, la participation et l'implication ont été exposées.

Les approches, actions et avancées en matière de promotion de la femme au niveau international que national sont passées en revue afin d'indiquer les directions prises au niveau des organisations telles que les Nations Unies, l'Union Européenne, l'Union Africaine, etc.

Au niveau national, les politiques et stratégies relatives à la femme ont évolué en fonction des concepts dominants qui prévalaient au niveau international. En l'espace d'une quarantaine d'années, les multiples concepts allant de l'approche Bien-être à l'approche Genre et développement, ont fortement imprégné les actions des ministères et des organisations de la société civile et ont abouti à plusieurs résultats dont les plus récents sont la politique de promotion de la femme et le plan d'action 2003-2007.

L'état des lieux sur la participation de la femme dans la gestion de l'eau laisse apparaître des déficits d'approches et des inégalités dans les divers domaines.

Dans le domaine de l'approvisionnement en eau potable :

- L'inexistence d'aucun document national de promotion de la femme dans le domaine, ce qui laisse la latitude aux initiateurs du projet et à leur équipe de la prise en compte ou non des femmes dans la planification et l'exécution des projets,
- Les femmes sont faiblement représentées dans les instances de prises de décision que sont les comités de gestion de points d'eau et cela risque de s'aggraver si aucune mesure n'est prise compte tenu des nouveaux enjeux qui se profilent à travers notamment la réforme du système de gestion des infrastructures hydrauliques d'AEP en milieu rural et semi-urbain.

Dans le sous secteur de l'assainissement :

La plupart des intervenants n'ont pas de stratégie clairement définie pour la prise en compte des femmes dans les actions du sous-secteur alors que l'absence de lieux d'aisance est plus durement ressentie par les femmes. Les femmes interviennent très peu dans les prises de décision concernant la réalisation des infrastructures sanitaires.

Dans le sous secteur de l'agriculture irriguée :

Les études portant sur le genre indiquent que, malgré l'accroissement des revenus pour les familles, les conditions des femmes d'une manière générale se sont dégradées sur les grands et moyens aménagements où elles sont exclues du système d'attribution qui privilégie le chef de ménage donc de fait l'homme et les femmes sont reléguées au simple rang de main d'œuvre. La petite irrigation où elles représentent 40 à 45% des exploitants semble leur offrir plus d'alternative mais elles sont très peu présentes dans les structures de gestion.

Au niveau de l'Administration publique de l'eau :

Les femmes sont faiblement représentées. Pourtant le suivi des filles entrant et sortant des grandes écoles montre que ces dernières réussissent aussi bien que les garçons.

Au niveau du Conseil National de l'Eau

Les femmes constituent 13,1% des membres du Conseil National de l'eau

De façon générale, cette analyse, indique la faible participation des femmes à tous les niveaux dans la gestion de l'eau bien qu'étant les premières concernées par la corvée de l'eau.

La gestion intégrée des ressources en eau, en reconnaissant que «les femmes jouent un rôle central dans l'approvisionnement, la gestion et la protection de l'eau» vise à mieux impliquer la femme et valoriser son rôle dans la gestion de l'eau en corrigeant les inégalités de toutes sortes qui sont observées dans le secteur.

La promotion de la participation de la femme dans la GIRE hérite donc des avancées accomplies au niveau international et national sur la question des droits et participation de la femme au développement qu'il convient de bien identifier afin de définir les actions appropriées dans tous les secteurs d'activités pour lesquels l'eau constitue un facteur essentiel.

Le plan d'action de Gestion intégrée des ressources en eau, n'examinant pas de façon explicite la participation de la femme, l'étude suggère douze actions qui sont à insérer dans les huit domaines du PAGIRE et dont la mise en oeuvre contribuera à la résolution ou à l'atténuation des contraintes principales et des inégalités identifiées.

INTRODUCTION

A) CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE

Le Burkina Faso a entamé depuis 1998, une réforme profonde de la gestion de ses ressources en eau en s'inscrivant dans le processus de la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE), basée sur les principes issus des Conférences de Rio et de Dublin. Pour soutenir cette réforme, le Burkina Faso s'est doté de moyens d'action publique par le droit en adoptant et en promulguant la loi d'orientation relative à la gestion de l'eau en février 2001 ainsi que le Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en eau (PAGIRE) en mars 2003 qui ouvrent une perspective nouvelle de recherche constante des meilleures actions qui garantissent la durabilité des ressources en eau pour les différents usages et pour les générations successives.

Cette recherche a retenu comme thème de réflexion la participation de la femme à la mise en œuvre du PAGIRE, conformément aux lignes directrices de la GIRE dégagées lors des dites grandes conférences et en s'inspirant des avancées accomplies depuis lors tant au niveau international que national. Faire participer les acteurs au processus GIRE et en l'occurrence la femme dans un pays marqué par des considérations socio-culturelles qui relèguent celle-ci à l'arrière plan des activités de développement mérite des stratégies et approches appropriées ciblées pouvant avoir un impact positif significatif sur les conditions de vie de celle-ci.

L'objet de la présente étude est l'identification de ces stratégies et approches en vue de permettre une mise en œuvre du PAGIRE conformément aux orientations générales définies en matière de GIRE et de participation. L'étude évalue dans un premier temps les concepts clés et les efforts accomplis au niveau général concernant la participation de la femme et dans un deuxième temps, analyse les avancées et contraintes au niveau national et particulièrement dans le domaine de l'eau et enfin propose des pistes d'actions dans le domaine du PAGIRE.

B) RAPPEL DES OBJECTIFS ET RESULTATS DE L'ETUDE

L'étude présente des stratégies et activités susceptibles d'améliorer l'implication et la promotion de la femme dans la mise en œuvre des diverses actions du PAGIRE au Burkina Faso et fait ressortir les principaux aspects suivants :

- Un état des lieux sur le rôle joué par les femmes dans la gestion de l'eau au Burkina Faso ;
- Une analyse détaillée des activités et dispositions à prévoir pour une plus grande implication des femmes dans la mise en œuvre des activités prévues dans le PAGIRE ;
- Des propositions additives pour l'implication des femmes dans tous les aspects de la GIRE ainsi que les stratégies et actions à entreprendre pour la mise en œuvre de ces propositions ;
- Une estimation financière des activités proposées;
- Un chronogramme de mise en œuvre des activités.

C) METHODOLOGIE DE CONDUITE DE L'ETUDE

La méthodologie suivie pour réaliser l'étude comprend cinq phases qui sont :

- 1) Une phase de documentation portant sur la recherche des informations et données se rapportant aux politiques et stratégies de promotion et de participation des femmes à l'échelon national et international ainsi que dans les différents domaines d'utilisation de l'eau (approvisionnement en eau potable, hygiène et assainissement, agriculture irriguée, élevage, pêche, préservation de l'environnement etc.) ;
- 2) Une phase de consultation de personnes ressources des services publics, et de la coopération afin d'approfondir leurs visions sur le sujet et attentes sur les résultats de l'étude. Les personnes ressources rencontrées ont été identifiées en raison de la forte implication de leur structure dans l'appui au secteur eau ou bien selon leur rôle de premier plan dans la conduite des actions en faveur de la promotion des femmes ;
- 3) Une phase d'analyse des informations collectées qui examine les concepts et leur implication, les acquis des différentes stratégies, les contraintes et les recommandations contenus dans les divers documents et ceux exprimés au cours des entretiens avec les personnes ressources ;
- 4) Une phase d'examen des domaines du PAGIRE à la lumière des considérations diverses récapitulées dans la phase d'analyse des informations afin de diagnostiquer les insuffisances et dégager des pistes d'action pouvant contribuer à la prise en compte de la participation de la femme ;
- 5) L'élaboration du plan d'action à partir des solutions identifiées à travers le diagnostic des insuffisances.

**PARTIE I : ETAT DES LIEUX SUCCINT DES EFFORTS ACCOMPLIS
EN MATIERE DE PROMOTION DE LA FEMME**

1-1 DEFINITIONS DES CONCEPTS

Certaines notions apparaissent fréquemment à travers la documentation collectée et il convient de cerner leur signification dans le contexte de la présente étude afin de générer une compréhension commune des sujets abordés. Ces notions sont respectivement le genre, l'égalité des genres, approche selon le genre, la femme, la promotion de la femme, l'égalité et égalité des chances, l'équité, la participation et l'implication, l'acteur.

Le genre

Le concept de genre existe depuis une vingtaine d'années et met en évidence le fait que les rôles féminins et masculins ne sont pas définis par le sexe mais sont socialement construits. De ce fait, l'approche genre n'a pas pour centre d'intérêt les femmes en tant que telles mais plutôt l'examen des rapports entre femmes et hommes dans tous les compartiments de la vie afin de contribuer à lever les obstacles qui empêchent un développement adéquat et la pleine participation des femmes. On remarque cependant une tendance à assimiler le terme genre à celui de femme ou à l'ensemble des initiatives prises dans le cadre des luttes contre les disparités sociales en général et enfin à une quête permanente d'égalité et d'équité entre les sexes dans le processus du développement socio-économique et politique.

L'égalité des genres

Le concept de l'égalité des genres vise les formes sociales que peuvent prendre les distinctions entre hommes et femmes. Il ne présuppose pas un modèle d'égalité entre hommes et femmes, mais peut recouvrir une multitude de relations inégalitaires, variables selon les milieux sociaux et les cultures.

L'approche selon le genre

L'analyse selon le genre est une méthode de collecte de données, d'analyse et d'évaluation de l'information, ventilée par sexe, qui a pour but d'établir aux stades de la conception, de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des projets, les implications politiques, économiques et sociales pour les femmes et les hommes, à tous les niveaux, afin que les deux sexes en profitent de manière équitable¹.

La femme

La femme s'entend toute personne de sexe féminin, y compris la petite fille.

La promotion de la femme

La promotion de la femme est l'ensemble des mesures prises au plan politique, législatif, économique et social pour faciliter l'accession de celle-ci à un niveau de vie meilleure dans tous les domaines où elle est défavorisée.

L'égalité

L'égalité est un principe en vertu duquel tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur sexe, leur religion, leur statut social, culturel, politique sont considérés comme ayant les mêmes droits (droits civils et politiques, droits économiques, sociaux et culturels...).

Selon l'article premier de la déclaration universelle des droits de l'homme, « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

¹ Source : Information Kit, *Egalité des sexes, femmes, filles, genre*, « Fiche 1 : Egalité des genres et statut de la femme : vers un nouveau partenariat », 1997, UNESCO

L'égalité des chances

L'égalité de droit n'implique pas forcément l'égalité des chances. Les hommes et les femmes peuvent avoir les mêmes droits mais pas forcément avoir les mêmes chances d'épanouissement sur le plan professionnel, économique, culturel, éducatif etc. Dans certains cas, des mesures de discrimination positive peuvent servir à établir l'égalité des chances.

L'équité

Le principe de l'équité veut que l'on tienne compte du fait qu'il n'existe pas d'égalité des chances entre les individus. Et selon Gérard Cornu (1987), il s'agit de faire un « [...] effort pour rétablir l'égalité en traitant inégalement des choses inégales »², au lieu d'appliquer la stricte règle de droit, au risque de léser des groupes ou des individus défavorisés.

La participation

La participation du public aux activités et notamment celle relatives à l'environnement en général est l'une des orientations principales issue du processus des Conférences de Dublin et de Rio. Elle présente plusieurs significations qui sont soit la quête d'égalité, d'équité, de droits égaux entre hommes et femmes ou bien la manière d'associer les femmes dans le cycle des projets et programmes (simple consultation ou responsabilisation à des postes de décision).

L'implication

Tantôt utilisé comme synonyme de participation, le terme implication peut signifier l'acte qui consiste à intégrer dans le processus de gestion des groupes humains qui sont à l'écart pour diverses raisons.

L'acteur

Le terme acteur est le plus usité dans le domaine de la GIRE mais lorsque l'on recherche la participation de celui-ci à la définition d'une activité donnée du domaine, il est difficile d'appréhender le profil type. Pourtant le ciblage des acteurs est une condition indispensable pour la réussite des objectifs recherchés dans les processus de participation. Un tour d'horizon des différentes compréhensions de ce terme suggère des pistes utiles pour guider l'identification des acteurs à partir d'une grille d'appréciation se rapportant à chaque situation. Ainsi les acteurs sont pour une situation donnée, ceux qui :

- Bénéficient du résultat de l'action ;
- Sont affectés par le résultat de l'action ;
- Tiennent un rôle ou défendent un intérêt général ;
- Améliorent le résultat de l'action.

² Gérard Cornu (dir.publ.), *Vocabulaire juridique*, Presses Universitaires de France, Paris 1987.

1-2 POLITIQUES ET STRATEGIE DE PROMOTION DE LA FEMME DANS LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL EN GENERAL

La promotion de la femme est une donnée constante des politiques sociales et économiques des pays et des différentes organisations tant régionales qu'internationales et est mise en œuvre à travers plusieurs stratégies et actions qui peuvent inspirer les réflexions relatives au dit sujet. Les exemples ci-après synthétisent les approches principales dans le domaine de la promotion de la femme.

1-2-1 Nations Unies

Le système des Nations unies organise la promotion de la femme et de ses droits à travers une approche comprenant :

- La prise des instruments juridiques contraignants pour la plupart des Etats membres (pactes, conventions et traités): Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; Convention contre la discrimination dans le domaine de l'éducation adoptée par la conférence générale de l'UNESCO (14 décembre 1960) ; Convention contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et des métiers (1958) ; Convention sur les droits politiques des femmes (1952), etc.
- La création d'organismes spécialisés en son sein chargés de la promotion et du suivi des droits fondamentaux des femmes : commission de la condition de la femme, comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, division de la promotion de la femme au sein du secrétariat de l'ONU, institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme et un fonds de développement pour la femme (UNIFEM).
- L'organisation de cadres d'échanges, d'expressions et de concertation pour la communauté internationale (Conférences mondiales, forums, etc.).
- La mobilisation des ressources financières pour animer les activités diverses.

1-2-2 Union Africaine

L'Union Africaine prône le principe de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'assurer la pleine participation des femmes africaines au développement de l'Afrique comme des partenaires égaux. Partie prenante des avancées accomplies au sein des Nations Unies, l'Union tente d'instaurer la parité entre les hommes et les femmes dans ses structures et au sein des Etats membres à travers l'élection symbolique de 5 femmes commissaires et de 5 commissaires hommes lors de la deuxième session ordinaire de la Conférence à Maputo (Mozambique), en 2003.

1-2-3 Union Européenne

L'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans le projet de Constitution européenne comme une des grandes valeurs de l'Union.

Le Traité d'Amsterdam entré en vigueur le 1er mai 1999, identifie comme objectif fondamental l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes et la promotion de

l'égalité des chances dans l'ensemble des activités de l'Union européenne (UE) à travers un ensemble de principes et d'outils :

- La "discrimination positive" permettant aux États membres de l'Union d'entreprendre des actions destinées à favoriser les femmes pour équilibrer la situation dans le domaine de l'emploi (mesures prévoyant des avantages spécifiques pour faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté, ou prévenir ou compenser des désavantages de carrière professionnelle).
- Le principe général de non-discrimination qui prévoit pour le conseil la possibilité de prendre à l'unanimité des mesures au niveau européen pour "combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".
- Le principe de « Gender mainstreaming » dont l'objet est d'intégrer la promotion de l'égalité des chances dans toutes les décisions et actions politiques, s'est révélé efficace, est mis en oeuvre dans des domaines stratégiques tels que l'éducation et la recherche, la coopération au développement et l'environnement.

En fin, outre les nombreuses initiatives, l'Union européenne possède des structures et outils pour développer sa politique (une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005), un groupe de commissaires sur l'égalité des chances; un groupe interservices sur l'égalité hommes/femmes et le comité consultatif sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, etc.).

1-3 PRINCIPAUX AXES DES POLITIQUES ET STRATEGIES DE PROMOTION ET DE PARTICIPATION DE LA FEMME A L'ECHELLE NATIONALE

Les actions de promotion et de participation de la femme, ont été largement imprégnées des différents concepts du moment: bien être de la femme, émancipation de la femme, promotion de la femme, Intégration de la Femme au Développement (IFD), femme et développement et enfin Genre et Développement (GED). Les actions se sont traduites par la ratification des instruments juridiques internationaux et régionaux garantissant le principe de l'égalité de droit entre l'homme et la femme et l'adoption de politique et stratégies de promotion de la femme ainsi que de plans d'action (1991-1995, 1998-2000 et 2003-2007).

1-3-1 La politique nationale de promotion de la femme

Le Gouvernement du Burkina Faso a adopté en juin 2004, une politique nationale de promotion de la femme dont l'objectif général est le renforcement de la participation de la femme au développement socio-économique, politique et culturel du pays ainsi que la jouissance de tous ses droits. Les objectifs intermédiaires et stratégiques de la politique nationale sont respectivement :

Objectifs intermédiaires :

- Améliorer de façon notable l'indicateur sexospécifique du développement humain (ISDH). A cet effet, il s'agit d'améliorer significativement l'espérance de vie de la femme par la réduction de la mortalité de la femme ; de relever le niveau d'éducation et de

formation professionnelle de la femme en tendant vers une scolarisation universelle des filles tout en améliorant son revenu ;

- Améliorer de façon notable l'indice de participation de la femme (IPF) en renforçant le pouvoir de décision des femmes dans la prise de décision politique ainsi que l'accès et le contrôle des ressources économiques.

Objectifs stratégiques

Les objectifs stratégiques définis par la politique nationale sont au nombre de six (6) et chacun d'entre eux comprend des axes d'intervention prioritaires et des activités susceptibles de concourir à la promotion de la femme. Le tableau n°1 ci-après résume les objectifs et axes d'intervention pouvant être intégrés dans les programmes de gestion des ressources en eau.

Tableau n°1 : *objectifs et axes d'intervention pouvant être intégrés dans les programmes de gestion des ressources en eau.*

Objectif stratégique	Axe d'intervention prioritaire	Principales actions
Améliorer et stabiliser le statut social et juridique de la femme	Amélioration de l'image de la femme et sensibilisation sur les inégalités	Promouvoir l'image de la femme dans la société
	Vulgarisation et intégration de l'approche genre à tous les niveaux	Vulgariser l'approche genre
	Promotion et application des droits fondamentaux de la femme et de la petite fille	Encourager la prise en compte des droits de la femme et de la petite fille
Promouvoir l'accès des femmes aux sphères de décision	Amélioration de l'accès des femmes aux postes électifs et nominatifs	Appliquer un quota d'au moins 30% dans les nominations
	Promotion de la représentativité des femmes dans les organisations professionnelles	Fixer des quotas au niveau des bureaux des organisations
	Implication des femmes dans la conception, suivi et évaluation des politiques économiques	Impliquer les femmes à la conception des politiques et planification des actions
Promouvoir l'éducation et renforcer les capacités de l'expertise féminine ;	Développement des actions pour un accès égal des filles et des garçons à l'éducation et formation	Rendre l'environnement scolaire favorable à la scolarisation de la fille (sécurité, eau, assainissement)
	Amélioration de l'accès des femmes au travail et à l'emploi	Favoriser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des filles et femmes
	Promotion de l'expertise féminine	Etablir un répertoire de femmes par domaines d'expertise et favoriser leur valorisation et formation
Réduire la pauvreté des femmes	Révision, adoption et application de politiques macro-économiques et de stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté	Analyser selon une perspective égalitaire les politiques, programmes et leur impact sur la pauvreté
	Evaluation des tâches domestiques des femmes et désagrégation des agrégats macro-économiques selon le sexe	Etablir des données selon le sexe afin de renseigner la situation de la femme
	Amélioration de l'accès des femmes aux technologies agroalimentaires	Intégrer les spéculations qui rapportent des revenus aux femmes

Réduire la pauvreté des femmes	Accroissement de l'accès des femmes aux moyens de production	Appliquer effectivement la réforme agraire et foncière qui donne un égal accès à la terre aux hommes et aux femmes
		Construire des garderies d'enfants dans les plaines aménagées pour une pleine implication des femmes dans les travaux de maraîchage
	Amélioration de la participation de la femme à la gestion des ressources naturelles, de l'environnement et du cadre de vie	Impliquer les femmes à l'élaboration des politiques et planification des programmes
		Prendre en compte les priorités et besoins des femmes
		Renforcer les capacités techniques et organisationnelles
	Amélioration de la participation de la femme à la gestion du développement rural	Améliorer les approches de développement rural qui doivent s'appuyer sur les parties prenantes plutôt que les chefs de ménages
Vulgariser les méthodes participatives à tous les niveaux		
Imputabilité des revenus des produits des ressources naturelles et de l'environnement selon l'effort et la productivité du travail des femmes	Mettre en place des mécanismes favorisant la répartition équitable des revenus tirés de l'effort et de la productivité du genre	
Renforcer le cadre et les mécanismes institutionnels d'appui à la promotion de la femme	Coordination des structures impliquées dans la promotion de la femme	Assurer le suivi et la promotion des initiatives de promotion de la femme dans tous les départements ministériels et cadres de concertation à travers les points focaux
		Mettre en place un programme statistique sur la promotion de la femme
	Amélioration de la capitalisation, du suivi –évaluation et des actions de veille de la promotion de la femme	Vulgariser l'indicateur sexospécifique de développement humain (ISDH) et l'indice de participation de la femme (IPF)

1-3-2 Implication de la politique nationale de promotion de la femme dans le domaine de l'eau

L'existence d'une politique nationale de promotion de la femme ouvre de perspectives nouvelles en matière d'orientations des stratégies et actions au niveau des autres politiques sectorielles dont l'élaboration est antérieure à celle-ci. En effet, il convient d'admettre que la question de la femme est transversale car tous les secteurs d'activités sont concernés et la politique adoptée s'impose à tous les acteurs et en particulier l'Administration publique chargée de traduire dans les faits, les décisions politiques.

Dans cette perspective, la politique nationale de l'eau de 1998 et ses instruments de mise en œuvre que sont la loi d'orientation relative à la gestion de l'eau, le plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau, la réforme du système de maintenance, de même que les projets et programmes en cours devront être mis en synergie avec la politique nationale de promotion de la femme à travers la prise en compte de ces objectifs et axes prioritaires d'intervention.

**PARTIE II : SITUATION ACTUELLE DE LA PARTICIPATION DE LA
FEMME DANS LE DOMAINE DE L'EAU**

2-1 SITUATION PAR RAPPORT AUX POLITIQUES ET APPROCHES DANS LE DOMAINE DE L'EAU

Les orientations relatives à la femme dans le domaine de l'eau se répertorient ces dix dernières années dans plusieurs documents qui sont le document politique et stratégies de 1998 ; la loi d'orientation relative à la gestion de l'eau, la réforme du système de maintenance ; le plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau, la politique nationale de développement durable de l'agriculture irriguée, les politiques en matière d'environnement, d'assainissement et les documents des projets et programmes. Les approches préconisées se situent aux niveaux suivants :

- Favoriser la prise en compte des besoins spécifiques des femmes ;
- Renforcer les capacités des femmes à élaborer et appliquer des stratégies et des politiques de plaidoyer ;
- Renforcer les structures de regroupements de femmes ;
- Appliquer systématiquement l'approche genre dans les programmes et projets de développement ;
- Mettre l'accent sur l'information et la formation des femmes ;
- Impliquer les femmes à la planification des projets ;
- Développer des opportunités pour les femmes ;
- Réaliser des évaluations périodiques de l'impact des investissements sur les femmes.

L'une des insuffisances principales des orientations est le manque d'objectif spécifique en terme de participation de la femme avec pour corollaire soit l'oubli de la femme dans les plans d'action soit une large liberté accordée à chaque programme et projet pour définir son entendement de la participation de la femme.

Stratégie nationale du sous-secteur de l'assainissement au Burkina Faso

La stratégie nationale du sous-secteur de l'assainissement au Burkina Faso a été adoptée en janvier 1996. La nécessité de son élaboration s'est imposée suite au constat fait par rapport à l'apparition d'un certain nombre de problèmes environnementaux (pollutions, nuisances dues à une gestion inadéquate des déchets solides, des eaux usées, des excréta, des eaux pluviales, des déchets industriels et hospitaliers...).

L'analyse du document de stratégie montre que l'aspect genre n'est pas pris en compte et aucune disposition visant la participation ou la promotion des femmes n'est prévue.

Dans les principes de base de la stratégie, il a été souligné la participation des communautés, mais les orientations énoncées sont relatives aux communautés d'une manière générale et ne prennent pas en compte les différentes catégories sociales.

La politique nationale de l'eau

La politique nationale de l'eau adoptée en 1998 contient certaines dispositions relatives au genre à travers les principes d'équité dans l'accès à l'eau et à ses utilisations économiques et de participation tant dans la formulation des politiques que dans la planification des actions. Dans le domaine de l'AEP, les orientations relatives à la promotion des activités des femmes portent sur le développement des opportunités pour les femmes de participer à la gestion de l'eau ainsi que des évaluations périodiques de l'impact des investissements sur l'amélioration des conditions de la femme.

L'examen des dispositions de mise en œuvre de la politique telles que la réforme du système de maintenance, le plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau ne permet pas d'identifier les actions concourant à la promotion de la femme.

2-2 SITUATION DANS LE SOUS SECTEUR DU DOMAINE DE L'EAU

2-2-1 Eau potable, hygiène et assainissement

2-2-1-1 Approvisionnement en eau potable

L'analyse porte sur les données désagrégées par sexe de certains projets tels que le Programme Eau et Environnement dans le Nord (PEEN), le Projet d'Hydraulique Villageoise et d'Education pour la Santé (PIHVES II) dans les provinces du Boulgou, du Kouritenga et du Ganzourgou et le Programme Régional Solaire (PRSII).

a) Analyse de la participation des femmes dans le domaine de la planification et l'exécution

Les données et informations disponibles laissent entrevoir l'existence de stratégies et approches au niveau des différents projets et programmes en direction des femmes élaborés par les équipes de ceux-ci. L'absence d'un document national de promotion de la femme dans le sous-secteur leur laisse la latitude de la prise en compte de la femme selon leur sensibilité et il n'est pas aisé de documenter l'ensemble des approches suivies.

b) Analyse de la participation des femmes dans les instances de prise de décision

Tableau n°2 : *Représentativité des femmes par poste occupé dans les 504 comités de gestion des points d'eau du PEEN³*

Les CGPE sont composés de 7 membres : 1 président, 1 secrétaire, 1 trésorier, 2 surveillants et 2 hygiénistes. 2

	président	secrétaire	trésorier	Surveillant	hygiéniste	total
Hommes	498 (99%)	477 (95%)	341 (68%)	1005 (99,9%)	503 (50%)	2824 (80%)
Femmes	6 (1%)	27 (5%)	163 (32%)	3 (0,01%)	505 (50%)	704 (20%)
Total	504 (100 %)	504 (100 %)	504 (100 %)	1008 (100 %)	1008 (100 %)	3528 (100 %)

Source des données : Rapport final PEEN Tome 1 avril 1999 à septembre 2004

³ Rapport final PEEN Tome 1 avril 1999 à septembre 2004 Ministère de l'agriculture de l'hydraulique et des ressources halieutiques

Il ressort de cette analyse que les femmes ne représentent que 20% des effectifs des CGPE où elles occupent généralement le poste d'hygiéniste mais de plus en plus celui de trésorière. En considération des résultats, il semble que les objectifs de participation de la femme n'ont pas été définis.

Tableau n°3 : Représentativité des femmes dans les AUE (Association des Usagers de l'Eau)⁴ dans le cadre de la gestion des trois AEPS du PIHVES II

Nombre de personnes du comité	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage de femmes %	Pourcentage d'hommes %
12	7	5	58,3	41,7
12	3	9	25,0	75,0
12	5	7	41,7	58,3
36	15	21	41,7	58,3

Source des données : SAWES - 2005

On note la présence d'une femme présidente (1/3; 33%), de deux trésorières (2/3; 66,6%) et de trois hygiénistes (3/6; 50%). L'objectif recherché par les responsables du projet était d'instaurer la parité dans la gérance des systèmes et l'on peut dire que les résultats atteints battent en brèche plusieurs arguments liés au contexte sociologique. La gérance des bornes fontaines génère parfois des revenus importants aux gérants et entraîne des luttes d'influence âpres entre les associations d'usagers qui voudraient s'en approprier à travers leur lignage et le reste de la collectivité. Cependant une démarche appropriée des projets permet de surmonter les questions de contrôle des retombées financières des adductions d'eau comme en témoigne la performance réalisée par l'ONEA dans certains centres secondaires.

Tableau n°4 : Représentativité des femmes dans la gérance des bornes fontaines 3 AEPS du PIHVES II

Nombre total de fontainiers	hommes	femmes	Pourcentage de femmes %	Pourcentage d'hommes %
10	7	3	30	70
12	9	3	25	75
12	9	3	25	75
34	25	9	26,5	73,5

Source des données : SAWES - 2005

⁴ Source SAWES : opérateur privé chargé de la gestion des trois AEPS

Tableau n°5 : Gestion des bornes fontaines ONEA de certains centres secondaires / Répartition par sexe

Centre	Nombre total de BF Attribuées	femmes		hommes	
		Nombre de BF	%	Nombre de BF	%
TOMA	19	12	63,16	7	36,84
DIAPAGA	18	17	94,44	1	5,56
ZORGHO	18	4	22,22	14	77,78
BITTOU	11	3	27,27	8	72,73
Total	66	36	54,55	30	45,45

Source des données : ONEA - 2005

Tableau n°6 : Représentativité des femmes dans les CGES5 (comité de gestion des équipements solaires) du PRS1

Nombre de personnes du comité	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
7	0	7	0	100%
7	1	6	14%	86%
9	0	9	0	100%
6	3	3	50%	50%
7	2	5	29%	71
6	2	4	33%	67%
6	0	6	0	100%
7	1	6	14%	86%
8	0	8	0	100%
8	1	7	12%	88%
8	2	6	25%	75%
7	0	7	0	100%
6	1	5	17%	83%
7	1	6	14%	86%
7	2	5	29%	71%
7	0	7	0	100%
4	0	4	0	100%
4	1	3	25%	75%

Source des données : Etude PRS II Mai-juin 2004

Les statistiques ci-dessus indiquent une faible représentativité des femmes dans les CGES variant de 0 à 50% soit une moyenne de 25%. On note sur 18 comités, 7 dans lesquels aucune femme ne figure. Pourtant dans ces villages, il y a souvent des femmes qui sont responsabilisées pour s'occuper de l'hygiène autour des points d'eau et assurer que l'eau est

⁵ Source : Etude PRS II Mai-juin 2004

puisée dans des conditions hygiéniques, mais elles ne font pas partie intégrante du CGES qui est en général constitué de 7 membres.

Ces différentes analyses laissent apparaître la faible représentativité des femmes dans les différentes structures de gestion des points d'eau en milieu rural où elles sont certainement les plus nombreuses. Cette inégalité de représentation est –elle le résultat de contraintes rencontrées par les femmes aux divers postes ou celui de stratégies d'approche peu ciblées sur la participation de la femme ? La principale contrainte relevée est l'absence de rémunération du travail qui ne motive pas les femmes déjà surchargées.

c) Analyse de la participation des femmes dans la maintenance des équipements

Conformément aux dispositions de la politique nationale de l'eau de 1998, la prise en charge du renouvellement de la Pompe à Motricité Humaine (PM) ainsi que la maintenance des points d'eau incombent aux bénéficiaires organisés en CGPE ou en AUE.

Ces dispositions ont permis la mise en place dans le cas des forages (d'un surveillant de pompe chargé de l'entretien courant, de la mise en route et de l'arrêt de la pompe, d'un réseau d'artisans réparateurs et fournisseurs de pièces de rechange) et dans celui des AEPS (d'un chef d'exploitation, d'un gardien chargé de la propreté et de la sécurité des lieux, d'un dispositif pour l'entretien préventif et curatif assurés par des compétences extérieures et des fontainiers chargés de la vente de l'eau) créant ainsi plusieurs emplois qui sont des opportunités pour le genre.

Lors de l'étude d'évaluation du PRS1, les focus-group réalisés, montrent de l'avis de la majorité que presque tous les postes peuvent être occupés par les femmes, même si quelques avis contraires ont été enregistrés. En effet, selon l'étude, les femmes refusent d'assumer le poste de président qui présenterait beaucoup de responsabilités et de contraintes, mais sont prêtes à l'unanimité à assumer tous les autres postes sauf ceux de gardien, mécanicien ou de chef d'exploitation.

2-2-1-2 Assainissement

La plupart des intervenants n'ont pas une stratégie clairement définie pour la prise en compte des femmes dans les actions du domaine de l'assainissement alors que l'absence de lieux d'aisance est plus durement ressentie par les femmes.

Il ressort de l'étude réalisée par le CREPA sur le thème « Genre, eau et assainissement » cas du PIHVES au BURKINA que les femmes interviennent très peu dans les prises de décision concernant la réalisation des infrastructures sanitaires, notamment le choix du modèle de latrines ; du site d'implantation et la réalisation des ouvrages. Par contre, elles sont plus impliquées dans la gestion des déchets solides (ordures ménagères).

2-2-2 Agriculture irriguée

Dans le cadre de l'atteinte de la sécurité alimentaire, le Burkina Faso a consenti beaucoup d'efforts et de moyens visant au développement de l'agriculture irriguée à travers les aménagements de grandes plaines (vallée du Sourgout, vallée du Lou, site de Gré, périmètre sucrier de la SOSUCO...) et la construction de nombreux petits barrages en terre et périmètres associés. L'irrigation constitue après l'hydroélectricité, le secteur le plus demandeur en eau.

Poser la question de l'implication des femmes dans la gestion des ressources en eau utilisée pour l'irrigation, c'est poser le problème de leur accès aux terres irrigables, aux instances de gestion et de décisions. Quelle est l'implication des femmes dans le contexte des périmètres irrigués des grands barrages ou petits barrages en terre ?

2-2-2-1 Grands aménagements

Les études portant sur le genre indiquent, que malgré l'accroissement des revenus pour les familles, les conditions des femmes d'une manière générale se sont dégradées sur ces types d'aménagements. Les études identifient les rapports inégalitaires du genre introduits par ces aménagements et de manière implicite les risques qui peuvent affecter les communautés d'exploitants :

Rapports inégalitaires :

- Un accès faible des femmes aux parcelles aménagés (Sourou, Bagré) dû au mode de distribution centré sur la famille (où l'homme est en général le chef), les veuves et les groupements ;
- Le revenu issu de l'exploitation est en général géré par l'homme ;
- Une surcharge de travail des femmes obligées de travailler toute l'année, aussi bien sur les parcelles aménagées (deux campagnes) que sur les hautes terres en saison pluvieuse. Ce qui ne leur laisse pas de temps pour s'adonner à d'autres activités génératrices de revenus ;
- Une faiblesse de la rémunération octroyée par le mari par campagne (10 000 à 15 000 f CFA par campagne)⁶, somme très souvent réinjectée dans les dépenses familiales ;
- Un faible encadrement des femmes du fait de leur non-reconnaissance comme productrices ;
- Une absence de participation des bénéficiaires au processus de planification des aménagements.

Risques :

- Une diminution de certaines espèces ligneuses utilitaires tel que le karité plus ressentie par les femmes ;
- Une pénurie en bois de chauffe du fait de la déforestation induisant une perte de temps considérable pour les femmes dans la quête du bois ou bien un accroissement des ressources financières consacrées à cette activité ;
- Une situation sanitaire précaire surtout pour les femmes et les enfants (couches vulnérables) du fait de la présence de l'eau (prolifération des vecteurs du paludisme) ;

⁶ Source : « *Etude d'aménagement hydro agricole de la zone de Di (sourou)- Etude diagnostique des périmètres existants- Etude du genre* », Version définitive, Octobre 1999, Ministère de l'Environnement et de l'Eau.

Les études passent sous silence les questions essentielles qui sont la détermination des besoins des femmes au niveau des projets de grands aménagements et les moyens et approches pour les satisfaire. Il est intéressant de noter que les projets n'ont ni le temps, ni les ressources financières pour aborder et résoudre ces questions.

2-2-2-2 Petits et moyens aménagements

La création des petits aménagements hydro agricoles gérés par les organisations paysannes répond généralement à des objectifs sociaux identiques. A ce niveau se pose aussi le problème d'accès des femmes aux périmètres irrigués compte tenu des critères relatifs aux conditions d'occupation et d'exploitation des parcelles qui privilégient le chef de famille. Ce choix tire sa substance des stéréotypes sur les rôles et capacités des femmes dans la société. Les arguments apparents identifiés pour perpétuer ces inégalités sont (Les femmes n'arrivent pas à bien gérer une parcelle à cause des travaux ménagers, le mari n'est pas d'accord pour que sa femme ou ses femmes aient des parcelles, la femme ne profiterait pas de l'accès à une parcelle à cause des époux qui s'approprieraient tous les revenus, la femme n'arriverait pas à bien gérer une parcelle à cause de sa faible maîtrise des techniques financières et d'irrigation, les femmes n'ont pas besoin de parcelle individuelle, car elles profitent des revenus des parcelles des hommes).

Un dernier argument de taille souvent avancé pour refuser l'attribution des parcelles aux femmes est que cela réduirait la main d'œuvre disponible pour l'agriculture irriguée c'est-à-dire le contrôle des époux sur cette main d'œuvre gratuite.

Une analyse de la prise en compte du genre dans l'irrigation, réalisé par le Projet Management de l'Irrigation Burkina Faso (PMI – BF)⁷ sur le périmètre de Dakiri dans lequel, l'attribution des parcelles s'est faite de manière individuelle avec pour seule condition la participation active aux travaux préparatoires de la plaine, apporte un tout autre éclairage.

Une soixante de femmes soit environ 8% des exploitants ont été attributaires des parcelles ainsi que les époux de la plupart d'entre elles ;

Les hommes reconnaissent que les parcelles des femmes sont mieux entretenues, car elles travaillent avec minutie et cela se constate surtout au moment du désherbage ;

Les rendements moyens des parcelles des femmes sont les mêmes et parfois supérieurs dans les parcelles sans problèmes d'inondation ou en hauteur (voir tableau n°7).

Tableau N°7 : comparaison des rendements du riz paddy en t/ha sur les parcelles hommes/femmes à Dakiri réalisée par le PMI – BF

Type de parcelles	1991-1992		1992-1993		Moyenne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans problèmes d'irrigation	5,81	6,37	5,31	6,04	5,56	6,21
susceptibles d'inondation en hivernage	6,38	5,32	6,50	6,26	6,44	5,79
en hauteur et avec difficultés d'irrigation	4,21	4,39	3,22	3,67	3,72	4,03
Moyenne	5,41		5,17		5,29	

Source des données : Rapport sectoriel socio économique tome1 : appendice III Projet Management de l'Irrigation Burkina Faso (PMI – BF) novembre 1996

⁷ Rapport sectoriel socio économique tome1 : appendice III Projet Management de l'Irrigation Burkina Faso (PMI – BF) novembre 1996

Les avantages tirés par les femmes attributaires de parcelles aménagées sont l'amélioration de leur contribution au fonctionnement du ménage, élevage d'animaux destinés à être revendus en cas de soudure, diminution de la dépendance financière envers les époux.

2-2-2-3 Petite irrigation

L'intégration des femmes au développement de la petite irrigation est prise en compte dans les orientations générales du projet de Politique nationale de développement durable de l'agriculture irriguée - Stratégie, plan d'action et plan d'investissement Burkina Faso-Horizon 2015. Les grands axes de cette politique d'intégration des femmes qui sont les suivants manquent cependant de finalité :

- Appliquer systématiquement l'approche genre dans les programmes et projets de développement d'irrigation.
- Renforcer la participation des femmes et des jeunes dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi des programmes/projets de développement de la petite irrigation.
- Mettre l'accent sur l'information et la formation des femmes suivant des calendriers et des méthodes adaptés à leur emploi de temps.
- Renforcer les structures de regroupements de femmes "irrigantes"

Dans le cadre des petits aménagements (types exploitation bas fond, petite et moyenne irrigation, projet riz pluvial etc.), les femmes semblent avoir plus d'accès aux parcelles et devraient être logiquement impliquées dans les instances de gestion et de prise de décision.

En effet, selon les responsables du Projet Petite Irrigation Villageoise, et du Projet Riz Pluvial, les femmes représentent 40 à 45% des acteurs dans les sites où ils interviennent. La raison principale tient au fait que les femmes menaient traditionnellement ces activités avant même l'intervention de ces projets.

Mais on constate que le degré d'implication varie selon qu'on l'on est en présence d'organisation homogène (groupement féminins) ou mixte. Dans le cas des groupements mixtes les femmes sont peu représentées dans les structures de gestion et de ce fait influencent peu les décisions.

2-2-3 Administration publique et acteurs assimilés de l'eau

Au terme des dispositions juridiques en vigueur, l'Administration publique de l'eau comprend principalement le ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (structures centrales et déconcentrées), les collectivités territoriales et les circonscriptions administratives. La tutelle du secteur eau et du sous-secteur des eaux usées et excréta est assurée depuis juin 2002 par le Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (MAHRH). En plus du MAHRH, ministère de tutelle, d'autres ministères sont concernés par le secteur eau et assainissement notamment les ministères chargés de la coopération, de la police des eaux, de l'hydroélectricité, de l'hygiène publique, du drainage des eaux et la mobilisation des eaux de surface, de l'exploitation des zones humides, etc.

Les acteurs assimilés sont représentés par toutes les organisations qui gèrent le service public de l'eau et sont constituées sous des régimes juridiques divers dont les principaux sont les sociétés d'Etat, les Etablissements Publics à caractère Administratif (EPA).

La mission fondamentale de l'Administration publique est de servir l'intérêt général, c'est à dire l'intérêt de tous et non celui d'un groupe particulier à travers des instruments privilégiés

qui sont les lois, les règlements et les budgets. Dans le domaine des lois, l'Etat a pris plusieurs initiatives en faveur de la femme (ratification de traités et conventions, adaptation des lois internes aux traités) et définition de sa mission principale qui est celle de promouvoir la situation de la femme et des jeunes filles dans le domaine socio-économique. En effet, au terme de la loi n° 010/98/AN, les missions essentielles de l'Etat dans la promotion de la femme sont :

- Promouvoir toute mesure destinée à améliorer le statut économique et les conditions de vie de la femme et de la jeune fille ;
- Favoriser l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilités au sein de la société burkinabè ;
- Lutter contre toute forme de discrimination dont les femmes et les jeunes filles peuvent être victimes ;

Ouvrir à la valorisation de l'image de la femme et à la transformation des attitudes et comportements contraires à sa promotion.

Il s'agit donc d'un vaste programme que l'on devra retrouver dans les politiques et plans d'action sectoriels, et en l'occurrence ceux de l'eau qui concernent la totalité des femmes. La responsabilité première de la mise en œuvre de ces dispositions légales revient à toute l'Administration et pas seulement celle relevant du ministère de la promotion de la femme, qui devra user des projets et programmes financés par les ressources budgétaires pour améliorer sensiblement le statut de la femme dans les différents secteurs.

2-2-3-1 Participation de la femme dans certaines administrations de l'eau

La position des femmes dans l'administration de l'eau dominée par des agents provenant des filières d'ingénieurs est en général faible et pourrait s'expliquer par le peu d'attrait des dites filières pour les femmes (confère tableaux n°8 et n°9). Cependant, on peut être surpris de la faible représentativité des femmes au Conseil National de l'Eau (13,1%) qui traduit la persistance de l'absence de mesures de discriminations positives pour faire accéder celles-ci à cet organe national de consultation et de proposition de la politique de l'eau. La participation de la femme ne pourrait s'améliorer dans les questions d'eau que s'il y a parfois des groupes de pression à l'intérieur du système et en particulier dans le Conseil. Une révision de sa composition s'impose dans le cadre de l'application des orientations de la politique de promotion de la femme et de l'esprit de la gestion intégrée des ressources en eau.

Tableau n 8: Participation des femmes dans le Conseil National de l'Eau

	Hommes		Femmes		% Hommes		% Femmes	
	T	S	T	S	T	S	T	S
Administration de l'Etat	14	16	5	3	73,7	84,2	26,3	15,8
Collectivités territoriales, autorités coutumières et religieuses	18	17	0	2	100	89,5	-	10,5
Associations ou Organisations Non Gouvernementales Usagers et milieu socio professionnel	15	14	3	4	83,3	77,8	16,7	22,2
Organismes scientifiques et techniques, services publics nationaux	6	6	0	0	100	100	-	-
TOTAL	53	53	8	8	86,9	85,5	13,1	14,5

Source des données : arrêté n°2003-076/MAHRH portant nomination des membres du CNE

T=titulaire S= suppléant

Tableau n 9: *Participation des femmes au sein de certains services*

	Total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% hommes	% femmes
DGAEP	33	24	9	72,7	27,3
DGIRH	34	23	11	67,6	32,4
DGHA	36	29	7	80,6	19,4
SP/PAGIRE	4	3	1	75,0	25,0
ONEA	657	584	73	88,9	11,1

Source des données: services concernés - 2005

2-2-3-2 Enseignement

Les informations sur la participation des femmes formées au métier traditionnel de l'eau (hydrologie, géologie, hydraulique, génie rural, sociologue, géographe, etc.) peuvent être appréhendées en considérant de manière indirecte les flux d'entrée (12% à l'EIER à 33% en sociologie) des formations (Université, Ecoles Inter-Etats), on peut conclure que le nombre reste faible (Confère tableau n°10 et n°11).

L'effectif des garçons est d'une manière générale supérieur à celui des filles que ce soit à l'université ou dans les écoles techniques formant au métier de l'eau.

La différence est encore plus accentuée dans les écoles de formation technique telles que l'EIER (Ecole Inter Etat de l'Equipement Rural) et l'ETSHER (Ecole des Techniciens Supérieurs de L'Hydraulique et de l'Equipement Rural) qui forment les ingénieurs et techniciens de l'équipement rural au Burkina Faso.

Cependant, les indicateurs des flux de sortie (100% à EIER et plus de 58% en sociologie) indiquent les excellentes performances des filles par rapport aux hommes. Le taux de réussite des filles qui accèdent aux études supérieures est comparable sinon meilleur à celui des garçons. Il y a donc lieu d'impulser une dynamique visant à promouvoir l'accès des filles aux filières scientifiques.

Tableau n°10 : *Effectifs des étudiants, selon le sexe et les unités d'enseignement nationales*

	Année	Nombre d'étudiants hommes	Nombre d'étudiants filles	Pourcentage des filles par rapport à l'effectif total
UFR / SH8 (Sociologie)	1997	526	291	35,61 %
	1999	641	325	33,64 %
	2003	1 170	588	33,44 %
UFR / SEG (Sciences économiques et de gestion)	1995 ⁹	902	195	17,77 %
	1999	1 346	360	21,10 %
	2003 (ND10)	-	-	-
UFR / SH (Sciences Humaine)	1997	197	47	19,26 %
	1999	200	36	15,25 %

⁸ Pour les Départements de sociologie et de géographie qui relèvent du Service de la scolarité SH, les données d'avant 1997 ne sont pas disponibles.

⁹ Pour l'année 1995, les données de licence ne sont pas désagrégées par sexe. Les effectifs totaux selon le sexe ne peuvent donc être calculés. Ces données-ci sont pour le DEUG I.

¹⁰ ND = Données non désagrégées par sexe.

Géographie)		2003	327	41	11,14 %
UFR / SVT (Géologie ¹¹)		1995	65	11	14,47 %
		1999	67	8	10,66 %
		2003	67	6	8,21 %
ETSHER		1990	52	02	4 %
		2000	44	06	12 %
		2003	50	08	14 %
EIER	Formation d'ingénieurs	1990	124	04	3,12 %
		1999	88	10	10,20 %
		2003	96	13	11,92 %
	Formation de spécialisation	1990	47	00	00 %
		1999	59	04	6,34 %
		2003	33	01	2,94 %

Source des données: genre eau et assainissement du CREPA juin 2004

Tableau n°11 : Entrants et finissants des Grandes écoles au Burkina

		Année	Nombre d'étudiants hommes	Nombre d'étudiants filles	Pourcentage des filles par rapport à l'effectif total
UFR / SEG		DEUG I (1995)	902	195	17,77 %
		Maîtrise (1999)	153	51	25 %
		Pourcentage d'étudiants de 1ère année étant parvenu en 4e année.	16,96 %	26,15 %	
UFR / SH (Géographie)		DEUG I (1997)	107	21	16,40 %
		Licence (1999)	39	12	23,52 %
		Pourcentage d'étudiants de 1ère année, par sexe, étant parvenu en 3e année.	36,44 %	57,14 %	
EIER	Formation d'ingénieurs	1ère année (2000)	27	03	10 %
		3e année (2003)	27	03	10 %
		Pourcentage d'étudiants de 1ère année, par sexe, ayant fini leur cycle.	100 %	100 %	
	Formation de spécialisation	1ère année (2000)	55	04	6,77 %
		3e année (2003)	55	04	6,77 %
		Pourcentage d'étudiants de 1ère année, par sexe, ayant fini leur cycle.	100 %	100 %	
UFR / SH (de sociologie)		DEUG I (1997)	223	114	33,82 %
		Licence (1999)	115	67	36,81 %
		Pourcentage d'étudiants de 1ère année, par sexe, étant parvenu en 3e année.	51,56 %	58,77 %	

Source des données: genre eau et assainissement du CREPA juin 2004

¹¹ La première année en SVT est un tronc commun. La spécialisation n'intervient qu'à partir de la seconde année.

**PARTIE III: CONCEPT DE PARTICIPATION DE LA FEMME DANS
LA GESTION INTEGREE DES RESSOURCES EN EAU**

3-1 Vision sur la participation de la femme dans le processus de Dublin et Rio

Le Chapitre 18 de l'Agenda 21 et la Déclaration de Rio, apporte certains éclairages relatifs à la participation des acteurs et des femmes en particulier en ces termes :

- Délégation de la gestion des ressources en eau au profit des entités occupant le bas de la hiérarchie administrative, conformément à la législation nationale, y compris décentralisation des services administratifs au profit des pouvoirs locaux, des entreprises privées et des collectivités locales;
- Elaboration de systèmes permettant au public de participer à la prise de décisions, notamment renforcement du rôle des femmes dans la planification et la gestion des ressources en eau;
- La délégation à l'échelon le plus bas approprié de la gestion des ressources en eau exige que l'on forme le personnel de tous niveaux affecté à cette tâche et que l'on veille à associer les femmes à ces programmes de formation sur un pied d'égalité. Il convient de souligner tout particulièrement l'adoption de méthodes propres à assurer la participation du public et notamment à accroître le rôle des femmes, des jeunes, des populations autochtones et des collectivités locales. Les aptitudes liées aux diverses fonctions de gestion de l'eau devront être développées par les municipalités et les administrations chargées de la gestion des ressources en eau, ainsi que dans le secteur privé, au niveau des organisations non gouvernementales locales et nationales, dans les coopératives, les entreprises et les autres groupements d'usagers de l'eau. Il convient également de sensibiliser le public à l'importance de l'eau et de sa bonne gestion.
- Concevoir, mettre en oeuvre et évaluer des projets et des programmes qui soient à la fois économiquement rentables et socialement adaptés, dans le cadre de stratégies clairement définies fondées sur la pleine participation du public, notamment celle des femmes, des jeunes, des populations autochtones et des collectivités locales, à l'élaboration des politiques et aux décisions en matière de gestion des eaux;
- Pour Assurer la protection entière et égale des femmes dans toutes les activités de développement, leur nombre lors des prises de décisions, et dans des positions techniques et sur le terrain devrait augmenter. Il faudrait organiser des sessions d'étude au sujet des obstacles dûs aux attitudes en matière légale, culturelle, éducative, auxquels les femmes ont à faire face dans la vie publique, et envisager les moyens de lever les obstacles.
- Les femmes jouent un rôle central dans l'approvisionnement, la gestion et la protection de l'eau ;

Les orientations susvisées indiquent d'une part, les niveaux du système socio-politique qui doivent promouvoir la participation des femmes en matière d'eau (administrations nationales, municipalités, collectivités ONG, coopératives, entreprises privées, groupes d'usagers de l'eau, projets et programmes); et d'autre part, le type de participation (renforcement du rôle de la femme dans la prise de décision tant au niveau de la planification que de la gestion, égalité numérique et de traitement dans les questions d'eau,), les moyens pour accroître cette participation (formation, stratégie de participation, méthodes et outils, etc.) et les objectifs poursuivis par cette participation qui sont la préservation et la promotion

des intérêts des femmes dans la définition et la mise en œuvre des politiques et des programmes.

Il est également utile de mentionner que la participation de la femme mise en exergue au cours des dites conférences s'inscrit dans une stratégie mondiale visant l'exercice des droits des femmes qui sont majoritaires presque partout dans les pays, et à modifier positivement les rapports inégaux entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères du développement économique et social. La promotion de la participation de la femme dans la GIRE hérite donc des avancées accomplies au niveau international et national sur la question des droits et participation de la femme au développement qu'il convient de bien identifier afin de définir les actions appropriées dans tous les secteurs d'activités pour lesquels l'eau constitue un facteur essentiel.

En particulier, la politique, les stratégies, les plans d'action de promotion de la femme adoptés par le Gouvernement du Burkina Faso ainsi que les lois et règlements divers sont aussi des outils de la GIRE et donc du ministère de tutelle de l'eau pour assurer la participation de la femme dans la gestion de l'eau. Le concept « intégration » souligne également que les politiques relatives aux ressources en eau doivent s'intégrer dans les politiques d'ensemble pour assurer le développement durable en tenant compte des contraintes et des objectifs écologiques et socio-économiques.

3-2 Vision sur la participation de la femme dans les projets et programmes de développement

La finalité des projets et programmes de développement est l'amélioration des conditions de vie des populations et de l'environnement naturel dans lequel elles vivent et interagissent. La participation recherche s'appuie sur un certain nombre de considérations :

- Les communautés sont riches en expériences et savoirs dans les différents domaines qui peuvent contribuer à améliorer les actions. Même, les secteurs les plus pointus comme la médecine ont fini par reconnaître la validité et l'apport des pratiques de la médecine traditionnelle.
- La qualité des services offerts s'améliorent avec la mise en adéquation des besoins et attentes exprimés ou latents des communautés ainsi que de leurs capacités avec les produits offerts. De nombreux exemples de succès ou d'échecs peuvent être facilement identifiés dans le domaine de l'eau potable et des aménagements agricoles ;
- Le service public est d'abord pour le public donc appartenant aux communautés qui devraient à travers des mécanismes appropriés, évaluer son efficacité et son efficience. C'est le cas par exemple de certains établissements d'enseignement où les professeurs sont notés par les étudiants, conférant ainsi un rôle important à ces derniers dans la poursuite des carrières des enseignants. De même, on retrouve les mêmes considérations au niveau de la Réforme Globale de l'Administration Publique où l'institution des badges devait permettre aux usagers des services d'apprécier la manière dont les agents assument leurs rôles.
- Le respect des droits légaux et coutumiers des communautés reconnus et entérinés au niveau des Etats ainsi que des valeurs démocratiques de prise en compte de la voix de la majorité dans le processus de développement dont celle des femmes.

De manière générale, l'approche transversale des rapports de genre mise en œuvre dans les projets et programmes signifie d'une part, que les questions de promotion de la femme sont une responsabilité collective de l'ensemble des démembrés de l'Administration et d'autre part, que celle-ci est bien commune à tous les secteurs de la ressource en eau, et partant du domaine de la gestion intégrée des ressources en eau dont l'objet est de régler les questions transversales de gestion des ressources en eau. Il apparaît donc la nécessité pour la gestion intégrée des ressources en eau de veiller à l'application des orientations de la politique nationale de la femme, des conventions et traités dans les politiques sous-sectorielles de l'eau.

3-3 Le PAGIRE et la participation de la femme

Le Plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau du Burkina Faso (PAGIRE) est issu d'un long processus d'analyse des questions prioritaires de la gestion des ressources en eau qui a produit un document majeur intitulé « Etat des lieux de la gestion des ressources en eau et de leur cadre de gestion – mai 2001). Ce document n'examine pas de façon explicite la participation de la femme et a conduit à un plan d'action dont il est difficile d'apprécier la prise en compte des engagements nationaux et internationaux sur les rapports du genre tels que les conventions, les lois et règlements ainsi que les différents plans élaborés à cet effet.

Dans ces conditions, la réflexion sur l'implication des femmes dans le PAGIRE revient à amender celui-ci pour inclure des actions visant la promotion de la femme en accord avec les objectifs stratégiques et les axes d'intervention prioritaires de la politique nationale de promotion de la femme et éventuellement ceux des politiques de coopération.

En considérant les axes d'intervention prioritaires de la politique nationale de promotion de la femme, les actions suivantes sont proposées par l'étude dans le domaine de la gestion de l'eau :

- L'augmentation de l'indice de participation de la femme avec un objectif recherché de parité, dans les instances de décision des usagers d'eau potable. En effet, la perspective de réforme du système de maintenance des infrastructures hydrauliques et la décentralisation vont créer à l'échelle locale où les femmes sont numériquement majoritaires, des groupes de gestion des infrastructures qui seront pour la plupart rémunérés tout comme les gestionnaires des bornes fontaines. La gestion de l'eau à ce niveau est donc un enjeu de contrôle des ressources financières générées.
- L'augmentation de l'indice de participation de la femme avec un objectif recherché de parité, dans tous les organes de concertation et de gestion mis en place dans le cadre du PAGIRE (Conseil national de l'eau, organismes de bassins, comités locaux de l'eau, etc.)
- L'amélioration sensible de l'accès des femmes aux périmètres aménagés avec également la recherche d'un objectif de parité apparaît également comme une priorité. Tout comme les infrastructures d'eau potable, le contrôle des parcelles aménagées par le groupe des hommes, à travers des règlements administratifs inéquitables, est également un enjeu de répartition des richesses financières.
- L'amélioration de la représentativité des femmes au sein des organes de concertation sur les politiques et plans d'action de l'eau et en particulier au sein du Conseil National de

l'Eau et des autres coordinations interministérielles en vue de créer une masse critique de personnes permettant d'asseoir un groupe de pression susceptible de contribuer à améliorer la participation de la femme. Des mesures de discrimination positive permettent de réaliser ce changement qui est en harmonie avec le plan d'action de promotion de la femme qui préconise l'accès des femmes aux sphères de décision. Du reste l'absence du ministère de promotion de la femme parmi les membres représentants l'Administration est difficilement justifiable.

- Le soutien à la formation des femmes aux métiers de l'eau au niveau des grandes écoles et de l'université ;
- L'amélioration de l'information sur la participation de la femme(y compris les jeunes filles) à tous les échelons de l'eau à travers une désagrégation des données par sexe qui permettra de suivre les avancées accomplies ;
- L'amélioration de la participation de la femme aux équipes de projet et aux différentes études relatifs au secteur de l'eau et en particulier dans les différents résultats poursuivis par le PAGIRE ;
- L'intégration dans les différents règlements pris en application du PAGIRE, les mesures de discrimination autorisées par les conventions et traités ratifiés par le Burkina Faso ;
- Le renforcement des capacités de l'administration publique de l'eau et en particulier le secrétariat du PAGIRE dans le domaine du genre ;
- Le maintien permanent de la communication sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau.

Enfin, l'examen de la participation des femmes dans les services publics indique une faiblesse numérique de celles-ci qui peut empêcher l'atteinte des objectifs de participation dans les tâches courantes des dites administrations. Dans le court et moyen terme, le travail en réseau avec les points focaux genre de certains ministères clés pourrait être une piste à examiner. Les associations des femmes professionnelles, ainsi que des femmes spécialistes des questions de GIRE pourront constituer un comité ad'hoc d'appui aux services publics démunis en femme.

**PARTIE IV: PRISE EN COMPTE DES ACTIONS DE PROMOTION DE
LA FEMME DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PAGIRE**

4-1 MISE EN PERSPECTIVE DES ACTIONS DE PROMOTION DE LA FEMME AVEC LE PAGIRE

Le PAGIRE couvre la période 2003-2015 et se déroulera en deux phases, respectivement 2003-2008 et 2009-2015. Huit domaines d'actions sont concernés :

1. Environnement habitant
2. Système d'information sur l'eau
3. Procédures
4. Recherche/Développement
5. Ressources humaines
6. Information, éducation, sensibilisation, plaidoyer
7. Cadre institutionnel
8. Mesures d'urgence

Les actions identifiées par l'étude dans le domaine de la gestion de l'eau peuvent s'insérer dans les huit domaines d'action du PAGIRE selon le tableau ci-après :

Tableau n°12 : Insertion des actions identifiées par l'étude dans les domaines du PAGIRE

Domaines d'Action du PAGIRE	Pistes d'action identifiées	Activités
1 Environnement habitant	Intégrer dans les différents règlements pris en application du PAGIRE, les mesures de discrimination autorisées par les conventions et traités ratifiés par le Burkina Faso.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ faire une analyse genre de tous les textes d'application de la loi d'orientation sur l'eau avant leur adoption ▪ proposer les mesures discriminatoires qui conviennent afin d'assurer la participation et la promotion des femmes ▪ Identifier les raisons qui ont conduit à la sous représentativité des femmes dans le CNE et modifier la composition de celui-ci en palliant aux insuffisances identifiées ▪ Réviser les dispositions administratives et juridiques peu favorables à la participation de la femme.
2 Système d'information sur l'eau	Améliorer l'information sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les paramètres à prendre en compte par les acteurs de l'eau pour une collecte des données désagrégées par sexe ▪ Procéder à leur diffusion sous forme de fascicule ▪ Intégrer les données collectées dans le Système national d'information sur l'eau
3 Procédures	Promouvoir la femme dans les différentes procédures envisagées par le PAGIRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Former continuellement en genre, les cadres du PAGIRE chargés des procédures ; ▪ Evaluer l'impact probable de la procédure sur l'amélioration des conditions de la femme

<p>4 Recherche/ développement</p>	<p>entreprendre des recherches sur les technologies à faible coût pouvant contribuer à l'allègement des tâches des femmes dans le domaine de l'eau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mener la recherche sur les moyens d'exhaure appropriés du point de vue physique, maintenance, faible coût ▪ Mener la recherche sur les systèmes de transport de l'eau à moindre coût permettant l'allègement des tâches
<p>5 Ressources humaines</p>	<p>Promouvoir la formation des femmes aux métiers de l'eau</p> <p>Renforcer les capacités de l'administration publique de l'eau et des autres acteurs de la GIRE dans le domaine du genre</p> <p>Promouvoir l'expertise des femmes dans le domaine de l'eau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à faciliter l'acquisition des bourses d'études ▪ Promouvoir les quotas dans les recrutements ▪ Recruter un spécialiste en genre au niveau du SP/PAGIRE ▪ Former les chefs de projets et directeurs régionaux en approche genre ▪ Intégrer un module genre dans toutes les formations à la GIRE prévues dans le PAGIRE ▪ Veiller à ce que les TDR prennent en compte la promotion des femmes
<p>6 Information, éducation, sensibilisation, plaidoyer</p>	<p>Promouvoir l'information, l'éducation, la sensibilisation et le plaidoyer sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capitaliser les bonnes pratiques de participation de la femme ▪ Diffuser les documents de capitalisation ▪ Publier les rapports annuels sur les avancées en matière de promotion de la femme ▪ Sensibiliser à travers les causeries débats, les spots publicitaires sur les radios de proximité et la télévision, et les films documentaires
<p>7 Cadre institutionnel</p>	<p>Augmenter l'indice de participation de la femme dans le CNE, les autres comités interministériels (CTE...) et dans les organes de gestion de l'eau (CGB, CLE, AUE, gérance des BF, CGPE...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre une instruction administrative visant à établir cette parité ▪ Identifier les besoins et préoccupations des femmes ▪ Elaborer une stratégie d'approche ciblée sur l'accès des femmes aux parcelles ▪ Adopter un cahier de charge y relatif et le vulgariser
<p>8 Mesures d'urgence</p>	<p>Amener les intervenants dans le secteur de l'eau à prendre en compte les actions préconisées</p>	<p>Organiser un atelier d'échange, d'information et de sensibilisation sur les conclusions de la présente étude</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vulgariser la présente étude

4-2 DESCRIPTION ET COUT DES ACTIONS

La description des actions est présentée selon le modèle de fiches d'action du PAGIRE pour faciliter leur prise en compte dans la structure générale du document contenant les dites fiches. Au total, douze (12) fiches décrivant les activités à entreprendre sont produites dans les divers domaines du PAGIRE. Le coût total des actions durant la période 2003-2008 est estimée à 300 millions de francs CFA.

	Domaines d'action	Nombre de fiches	Coût en millions de francs CFA
1	Environnement Habilitant :	1	5
2	Système d'information sur l'eau	1	5
3	Ressources humaines	3	96
4	Procédures	1	55
5	Recherche/Développement	1	54
6	Information, éducation, sensibilisation, plaidoyer	1	46
7	Cadre institutionnel	4	21
8	Mesures d'urgence	1	8
	Total	12	300

4-2-1 Environnement habitant

Fiche d'action n° A

Domaine d'action	Environnement habilitant
Résultat	Mesures de discrimination autorisées par les conventions et traités ratifiés par le Burkina Faso intégrées dans les différents règlements pris en application du PAGIRE
Action préconisée	Intégrer dans les différents règlements pris en application du PAGIRE, les mesures de discrimination autorisées par les conventions et traités ratifiés par le Burkina Faso
Contexte	L'examen des différents décrets adoptés a permis de constater l'absence de dispositions assurant la prise en compte du genre dans le choix des représentants des acteurs pour les organes de concertation et de gestion (CNE, CLE, CGB), l'absence du ministère de la promotion de la femme dans le CNE alors qu'il constitue le cadre institutionnel de mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ faire une analyse genre de tous les textes d'application de la loi d'orientation sur l'eau avant leur adoption ▪ proposer les mesures discriminatoires qui conviennent afin d'assurer la participation et la promotion des femmes ▪ réviser les dispositions administratives et juridiques en conséquence
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DGIRH) en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
Scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Spécialiste genre et développement, juriste du PAGIRE

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Travail de recherche documentaire et d'analyse des dispositions administratives et juridiques	5 000 000
Total	5 000 000

Stratégie de mise en oeuvre

Le spécialiste en genre recruté pour le compte du SP/ PAGIRE sera associé à l'élaboration de tous les textes prévus et en cours d'adoption dans le cadre du PAGIRE afin de procéder à l'analyse genre de ces derniers.

L'analyse genre identifiera d'une part, les impacts éventuels liés à l'application des textes sur les conditions des femmes, et d'autre part évaluer les chances de représentativité des femmes. En fonction des résultats de l'analyse, il sera nécessaire de prendre des mesures de correction si les impacts sont négatifs et des mesures de renforcement si ceux-ci sont positifs et au besoin introduire de mesures discriminatoires afin d'assurer la représentativité des femmes dans les organes de gestion et de concertation avec comme objectif visé la parité.

Pour les textes déjà adoptés relatifs à la mise en place des différents organes de concertation et de gestion, il y a lieu de procéder à leur révision en intégrant dans les différents décrets un article stipulant la nécessité de prendre en compte le genre dans le choix des représentants des différents acteurs dans le but d'obtenir un équilibre homme/femme.

La mise en oeuvre de cette activité s'effectuera sous la responsabilité du Ministère chargé de l'eau (DGIRH) en collaboration avec le Ministère de la promotion de la femme.

4-2-2 Système d'information sur l'eau

Fiche d'action n° A

Domaine d'action	Système d'information
Résultat	Données et informations désagrégées selon le sexe et centralisées
Action préconisée	Améliorer l'information sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau
Contexte	Les données existantes ne permettent pas d'estimer la participation des femmes dans le domaine de l'eau et de prendre des mesures correctives. Dans le cadre de la promotion de la femme, ces données se révèlent être une source de prise de décision.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les paramètres à prendre en compte par les acteurs de l'eau pour une collecte des données désagrégées par sexe ▪ Procéder à leur diffusion sous forme de fascicule ▪ Intégrer les paramètres retenus dans le Système National d'information sur l'eau et suivre mise à jour
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DGIRH), en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Moyens du système d'information sur les ressources en eau et leur usage
Ressources humaines	Spécialiste en genre recruté, Administration

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Etude d'identifier paramètres à prendre en compte par les acteurs de l'eau pour une collecte des données désagrégées par sexe	5 000 000
Total	5 000 000

Stratégie de mise en œuvre

Un contrat devra être établi avec un consultant spécialiste en genre pour réaliser une étude d'identification des paramètres à prendre en compte par les acteurs de l'eau pour une collecte des données désagrégées par sexe.

La validation du rapport de l'étude se fera en plusieurs étapes conformément à la procédure couramment suivie au niveau de l'administration de l'eau : validation interne suivie d'une validation externe sous forme d'atelier regroupant l'ensemble des acteurs du secteur de l'eau.

Les paramètres validés seront mis sous forme de fascicule qui sera diffusé à l'attention de tous les acteurs intervenant dans le secteur de l'eau. Ils seront en outre intégrés dans la base de données du système national d'information sur l'eau.

4-2-3 Recherche/ développement

Fiche d'action n°A

Domaine d'action	Recherche/ développement
Résultat	Technologies d'exhaure et de transport de l'eau à faible coût et adaptés aux conditions physiques des femmes et facilement utilisables et réparables
Action préconisée	Entreprendre des recherches sur les technologies à faible coût pouvant contribuer à l'allègement des tâches des femmes dans le domaine de l'eau
Contexte	Les moyens d'exhaure et de transport de l'eau existants requièrent des efforts physiques considérables et occasionnent une perte de temps pour les femmes chargées de l'approvisionnement en eau des familles.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche sur les moyens d'exhaure appropriés du point de vue physique, maintenance, faible coût ▪ Recherche sur les systèmes de transport de l'eau à moindre coût permettant l'allègement des tâches
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DGAEP) et organismes de recherches (Université, EIER/ETSHER, CREPA...)
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	
Ressources humaines	Ressources humaines des organismes de recherche

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Recherche des technologies d'exhaure et de transport par au moins 3 institutions de la place	50 000 000
Vulgarisation des résultats	4 000 000
Total	54 000 000

Stratégie de mise en oeuvre

L'objectif visé par cette recherche est d'aboutir à des moyens d'exhaure et de transport de l'eau à faible coût, d'utilisation facile et adaptée aux conditions physiques des femmes. Ces technologies devront par ailleurs être de maintenance facile afin que les femmes puissent s'en charger.

Il faudra aussi veiller à que ces technologies n'aient pas de conséquences négatives sur la santé des utilisateurs, et pour cela il est nécessaire que les institutions chargées de conduire cette recherche collaborent avec des spécialistes dans le domaine de la santé.

Cette recherche sera menée en collaboration avec les institutions de la place qui oeuvrent dans le domaine de la recherche technologique dans le secteur de l'eau.

Un protocole de recherche permettra de préciser les objectifs visés, les résultats attendus, les activités, les stratégies de mise en œuvre, les ressources humaines et matérielles nécessaires, le chronogramme etc. Des contrats ou des conventions de partenariat seront signés à cet effet avec ces institutions.

Dans le souci d'impliquer les populations dans la recherche, des méthodes et des outils participatifs et sensibles au genre devront être utilisés tout au long du processus. De même, la recherche devra contribuer à renforcer les capacités des artisans locaux dans le but de les rendre aptes à assurer la maintenance ou la reproduction des technologies retenues.

4-2-4 Ressources humaines

Fiche d'action n°A

Domaine d'action	Ressources humaines
Résultat	formation des femmes aux métiers de l'eau au niveau des grandes écoles et de l'université assurée
Action préconisée	Répartir les bourses d'études de manière à assurer la présence de femme lors des recrutements au niveau des écoles de formation aux métiers de l'eau Mesure de politique générale du département
Contexte	La présence d'un nombre important de femmes cadres au niveau des instances de décision permet progressivement d'intégrer le genre dans les décisions relatives à la gestion de l'eau. Les flux sortants des écoles sont si faibles qu'il serait difficile d'avoir un groupe de pression à même de modifier les pratiques
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none">▪ Sensibiliser les filles afin qu'elles s'intéressent aux métiers de l'eau▪ Veiller à faciliter l'acquisition des bourses d'études
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DRH)
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Ressources humaines DRH

Coût : Moyens et ressources humaines de l'Administration

Stratégie de mise en œuvre

L'objectif visé par cette action est d'améliorer l'accès des femmes aux grandes écoles de formation sur les métiers de l'eau et à l'Université en leur facilitant l'acquisition des bourses d'études.

Pour cela il faut en priorité recenser toutes les institutions qui offrent des bourses d'études et les amener par la sensibilisation et le plaidoyer à tenir compte du genre dans l'attribution des bourses. La parité sera observée en fonction du nombre de bourses disponibles et si toutefois les candidatures féminines le permettent.

Il faudrait par ailleurs mener des actions d'information à l'endroit des femmes sur les possibilités de bourses qu'offrent ces institutions ainsi que les procédures à suivre pour pouvoir en bénéficier. Un document guide répertoriant ces institutions et les conditions d'octroi des bourses dans le domaine de l'eau sera élaboré à cet effet.

La sensibilisation sera permanente afin que les filles s'intéressent plus aux métiers de l'eau. Elle ciblera les filles aussi bien les parents que les éducateurs et sera réalisée à travers les camps scientifiques, les conférences, les débats télévisés, les documentaires sur les femmes techniciennes évoluant dans le secteur de l'eau...

Fiche d'action n°B

Domaine d'action	Ressources humaines
Résultat	Capacités de l'administration publique de l'eau et les autres acteurs de la GIRE renforcées dans le domaine du genre
Action préconisée	Recrutement d'une spécialiste du genre dans la première phase du PAGIRE pour le compte du SP/PAGIRE Sessions de formation organisées sur le genre à l'intention des cadres
Contexte	La prise en compte des rapports du genre dans la gestion de l'eau est un des principes de la GIRE. L'ignorance de la démarche genre entraîne des actions incompatibles avec les avancées au plan national.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recruter un spécialiste en genre ▪ Elaborer un programme de formation ▪ Formation des chefs de projets et directeurs régionaux en approche genre ▪ Intégrer un module genre dans toutes les formations à la GIRE prévues dans le PAGIRE
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau, (SP/PAGIRE) en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Equipe de formateurs

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Honoraires formateurs (2 personnes pour 3 sessions de formation d'une semaine pour les directeurs régionaux et chef de projet)	12 000 000
Expert en genre pour 48 mois	72 000 000
Session de formation	12 000 000
Total	96 000 000

Stratégie de mise en œuvre

L'objectif visé à travers cette activité est de renforcer les capacités en matière de genre des cadres de l'administration publique de l'eau et des autres acteurs concernés par la GIRE.

Une spécialiste en genre sera recrutée pour renforcer l'équipe du SP/PAGIRE dans la réalisation et le suivi des actions préconisées dans le présent document. Il sera recruté selon les procédures administratives en vigueur et ce pour une durée de 48 mois

Les activités de formation seront mises en œuvre selon la stratégie suivante :

La formation des chefs de projet et des directeurs régionaux se fera en trois sessions d'une semaine. Ces formations seront animées par une équipe de deux formateurs recrutés mis à disposition par des institutions spécialisées et sous la supervision du spécialiste en genre du SP/PAGIRE. Le programme de formation sera proposé par la structure qui met à disposition place les consultants.

Fiche d'action n°C

Domaine d'action	Ressources humaines
Résultat	Participation de la femme aux équipes de projet et aux différentes études relatives au secteur de l'eau et en particulier dans les différents résultats poursuivis par le PAGIRE améliorée
Action préconisée	veillant à l'aspect genre en recrutant des équipes mixtes pour les projets
Contexte	<ul style="list-style-type: none">La mise en œuvre des projets, programmes et plans d'action offre une opportunité pour démontrer l'attachement de l'Administration à la promotion de la femme. Il importe donc de veiller à la constitution des équipes de prestations dans les dits domaines
Activités à mener	Veiller à ce que les TDR prennent en compte les femmes
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (Toutes directions)
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	SP- PAGIRE, DGIRH, DGHA, DGEAP, DRH, ETC

Coût : Moyens et ressources humaines de l'Administration

Stratégie de mise en œuvre

Les projets et le PAGIRE sont des opportunités permettant de contribuer au renforcement de l'expertise de la femme et d'appliquer le principe de participation reconnue par la politique nationale de l'eau. A l'instar de ce qui se fait au sein de plusieurs agences de coopération, les mesures suivantes sont préconisées :

Les équipes chargées de conduire les projets devront être mixtes tant du côté de l'Administration que des bureaux d'études. Les TDR devront être formulés en tenant compte de cet aspect.

Les différentes études conduites par le SP/PAGIRE devront également être menées par des équipes mixtes (hommes/femmes) afin de contribuer à renforcer les capacités des femmes œuvrant dans le dit domaine. Les TDR indiqueront clairement cette exigence de mixité.

4-2-5 Information, éducation, sensibilisation, plaidoyer

Fiche d'action n°A

Domaine d'action	Information, Education, Sensibilisation, Plaidoyer
Résultat	Communication permanente sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau maintenu et assurée pour plus de visibilité et un changement positif des perceptions.
Action préconisée	Promouvoir l'information, l'éducation, la sensibilisation et le plaidoyer sur la participation de la femme dans le secteur de l'eau
Contexte	La persistance de certaines pesanteurs socio culturelles limite la participation des femmes au secteur de l'eau, à cela s'ajoute le manque de visibilité des actions de celles qui évoluent déjà dans le secteur mais aussi de ceux qui travaillent à promouvoir cette participation.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capitaliser les bonnes pratiques de participation de la femme ▪ Diffuser les documents de capitalisation ▪ Publier les rapports annuels sur les avancées ▪ Sensibiliser les populations à travers les causeries débats et les mass média (spots publicitaires sur les radios de proximité, la télévision, films documentaires...)
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau DGIRH, DGEAP, DGHA en collaboration avec MPF
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	personnels de l'Administration, consultants,

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Etudes d'identification et de capitalisation (2005- 2009)	16 000 000
Diffusion des rapports et documents divers, organisation des causeries débats, spots publicitaires, films documentaires	30 000 000
Total	46 000 000

Stratégie de mise en œuvre

La politique nationale de promotion de la femme recommande l'amélioration de l'image de la femme à travers des actions qui consistent à informer l'opinion publique des pratiques valorisant la femme. De telles pratiques ne manquent pas dans le domaine de l'eau (Cadre de l'Administration, secteur privé, association, etc.) mais restent inconnues

Les principales actions à entreprendre consistent à identifier et documenter les bonnes pratiques en vue de leur diffusion sur des supports appropriés.

4-2-6 Cadre institutionnel

Fiche d'action n° A

Domaine d'action	Cadre institutionnel
Résultat	Parité instaurée dans les associations d'usagers d'eau potable et de gestion des bornes fontaines d'ici 2009
Action préconisée	Augmenter l'indice de participation de la femme dans les dits organes.
Contexte	La gestion des infrastructures hydrauliques indique un net déséquilibre entre les femmes et les hommes tant au niveau des associations d'usagers que des gérants de borne fontaines. Ce déséquilibre est également constaté dans les organes de gestion mis en place dans le cadre du PAGIRE. La recherche de la parité est un moyen de corriger ces inégalités et de partager les pouvoirs de décision ainsi que les ressources financières en vue d'atténuer la pauvreté des femmes.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none">▪ Prendre une instruction administrative visant à établir cette parité
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DGEAP) en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
Scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Personnel de l'administration

Coût : Moyens et ressources humaines de l'Administration

Stratégie de mise en œuvre

La gestion des infrastructures d'eau et en particulier celles de l'eau potable permet d'une part de renforcer les capacités des populations à travers les différentes formations dispensées par les projets et d'autre part, de générer des revenus pour les membres des organes dirigeants. Il s'agit donc d'un domaine pouvant contribuer significativement à la promotion de la femme et à la lutte contre la pauvreté. Cependant, l'état succinct des lieux indique un accaparement des postes électifs par les hommes et il convient d'apporter des mesures correctives. Les principales actions préconisées sont :

- Clarification des messages de la maîtrise d'œuvre sociale sur la composition des organes dirigeants des associations d'usagers d'eau par rapport à la représentativité des femmes ;
- Suivi du processus de désignation des membres ;
- Annulation des compositions des organes ne respectant pas la parité ;
- Suivi de la désignation des gérants des bornes fontaines

Fiche d'action n° B

Domaine d'action	Cadre institutionnel
Résultat	Nombre de femmes accru au niveau du Conseil national de l'eau et des organes de pilotages du PAGIRE
Action préconisée	Augmenter l'indice de participation de la femme dans les organes le Conseil national de l'eau et les organes de pilotage du PAGIRE
Contexte	Le Burkina Faso a adopté un plan d'action de gestion intégrée des ressources en eau (PAGIRE) dont la mise en œuvre est assurée par un comité de pilotage et un secrétariat permanent. La composition de ces organes devrait être en harmonie avec le principe de participation de la femme retenu par la gestion des ressources en eau devrait d'abord commencer
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none">▪ Examiner l'état actuel de participation de la femme et déceler les raisons de la sous-représentation.▪ Modifier les textes administratifs portant composition de ces organes pour prendre en compte la participation de la femme.
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (SP/ PAGIRE) en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
Scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Personnel de l'administration

Coût : Moyens et ressources humaines de l'Administration

Stratégie de mise en œuvre

Le Comité de pilotage est essentiellement composé des secrétaires généraux des ministères qui sont à forte majorité masculine. Les statistiques issues du plan d'action 2003-2007 pour la promotion de la femme indiquent qu'en 2002, le pourcentage de secrétaires généraux masculins des ministères est de 94% (26/30). Dans ces conditions, une autre vision de la nature du comité de pilotage est à rechercher en gardant à l'esprit le besoin de promotion de la femme. Quant au Secrétariat permanent, sa composition devrait être un bon exemple de promotion de la femme.

Fiche d'action n° C

Domaine d'action	Cadre institutionnel
Résultat	Parité recherchée dans les structures de gestion des bassins (comité de gestion de bassin, agence de bassin, comité local de l'eau) d'ici 2009
Action préconisée	Augmenter l'indice de participation de la femme dans les structures de gestion des bassins
Contexte	L'un des chantiers ouvert par le ministère en charge de l'eau dans la mise en œuvre du PAGIRE est la création des structures de gestion des bassins dont la mission essentielle est de traduire les orientations et décisions de la politique dans leurs zones de compétences. Ces structures sont les maillons importants de la vulgarisation de la gestion intégrée des ressources en eau et par conséquent représentent des niches dans lesquelles la participation de la femme devrait être visible.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendre les dispositions administratives et juridiques relatives à la composition des dites structures compatibles avec la promotion de la femme ▪ Surveiller le processus de désignation des membres afin de corriger les éventuels dérives.
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau (DGIRH) en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme
Moyens d'exécution	
Scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Personnel de l'administration

Coût : Moyens et ressources humaines de l'Administration

Stratégie de mise en oeuvre

Lorsqu'il s'agit de désigner des représentants dans les diverses instances au niveau national, la tendance générale est de proposer des représentants masculins. Cette situation ne peut être corrigée que si les dispositions administratives et juridiques de création des structures sont élaborées en tenant compte de la promotion de la femme. Il importe de réviser les dispositions qui favorisent une très forte représentation masculine.

Fiche d'action n° D

Domaine d'action	Cadre institutionnel
Résultat	Parité recherchée dans l'accès aux parcelles des périmètres irrigués
Action préconisée	Augmenter l'accès des femmes aux parcelles des périmètres irrigués
Contexte	La gestion des infrastructures hydrauliques indique un net déséquilibre entre les femmes et les hommes au niveau de l'accès aux parcelles dans les périmètres irrigués. La recherche de la parité est un moyen de corriger ces inégalités et de partager les ressources financières en vue d'atténuer la pauvreté des femmes
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les besoins et préoccupations des femmes ▪ Elaborer une stratégie d'approche ciblée sur leur accession aux parcelles ▪ Adopter un cahier de charge y relatif et le vulgariser
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau, de l'agriculture (DGHA) en collaboration avec le MPF
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Consultants et personnel de l'Administration

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Etudes et validation en 2006	15 000 000
Divers (suivi de l'étude, validation, prise de mesures et plaidoyer)	6 000 000
Total	21 000 000

Stratégie de mise en oeuvre

Les aménagements hydroagricoles de toute nature confondue s'intègrent dans le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté et en particulier en milieu rural à travers les revenus générés par l'exploitation des parcelles. Cependant les pratiques défavorables à la promotion de la femme ne sont bien documentées permettant de proposer des mesures correctives. Il importe donc d'initier une analyse minutieuse des dites pratiques en vue de dégager des actions appropriées.

4-2-7 Mesures d'urgence

Fiche d'action n° A

Domaine d'action	Mesures d'urgence
Résultat	Les actions préconisées dans le présent manuel sont mises en œuvre par les différents acteurs du PAGIRE
Action préconisée	Amener les intervenants dans le secteur de l'eau à prendre en compte les actions préconisées
Contexte	Bien que la GIRE reconnaisse à la femme un rôle primordial dans le domaine de l'eau, le PAGIRE ne comporte aucune disposition relative à la prise en compte du genre. Les activités du PAGIRE ayant démarré, les actions préconisées dans le présent manuel s'avèrent urgentes.
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation d'échange, d'information et de sensibilisation sur les conclusions de la présente étude ▪ vulgarisation du manuel
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau, (SP/ PAGIRE)
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Personnel de l'administration

Coût :

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Organisation d'échanges et de concertation sur le contenu de l'étude	5 000 000
Vulgarisation du manuel	3 000 000
Total	8 000 000

Stratégie de mise en oeuvre

Une forte participation de la femme dans le processus de gestion intégrée des ressources en eau et particulièrement du PAGIRE nécessite une information et formation des principaux responsables chargés du secteur de l'eau afin qu'ils acquièrent le réflexe de prise en considération des impacts de leurs actions sur l'amélioration des conditions de vie des femmes. L'approche suivante est donc proposée :

- Tenue d'une réunion des directeurs généraux de l'eau (administrations et services rattachés) sur les actions préconisées et leur calendrier. Cette réunion sera convoquée par le SP/PAGIRE
- Mobilisation des ressources financières pour exécuter les actions
- Animer les discussions avec les services déconcentrés et projets sur les conclusions de la présente étude
- Elaborer sur la base de l'expérience acquise, un manuel de promotion de la femme dans le domaine de l'eau.

4-2-8 Procédures

Fiche d'action n° A

Domaine d'action	PROCEDURES
Résultat	Promotion de la femme intégrée dans les différentes procédures envisagées par le PAGIRE
Action préconisée	Intégrer la prise en compte du genre dans la définition des procédures prévues par le PAGIRE
Contexte	Les procédures sont les outils permettant de s'assurer de la prise en compte du genre et particulièrement des besoins et opinions des femmes dans les différents arrangements administratifs. En particulier, les procédures d'élaboration ou de révision de la politique de l'eau, des schémas d'aménagements, de l'Etat des lieux de la ressource et leur cadre de gestion, des stratégies d'approche des conventions de financement devraient s'assurer de la pleine participation des femmes et de la prise en compte du genre
Activités à mener	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Former continuellement en genre, les cadres du PAGIRE chargés des procédures ; ▪ Evaluer l'impact probable de la procédure sur l'amélioration des conditions de la femme
Responsabilités	Ministère chargé de l'eau, (SP/PAGIRE)
Moyens d'exécution	
scientifiques et techniques	Néant
Ressources humaines	Centre de formation

Coût

Rubriques budgétaires	Coûts (francs CFA)
Bourses de formation en genre à raison de 5 bourses par an durant la période 2005-2009	50 000 000
Acquisition de fonds documentaire	5 000 000
Total	55 000 000

Stratégie de mise en oeuvre

Les procédures définissent généralement les phases successives de l'élaboration d'un produit et peuvent contribuer à faciliter la résolution ou à amplifier un problème donné si les personnes en charge de leur élaboration ne sont pas bien imprégnées des différentes facettes du dit problème. C'est pourquoi, la formation des cadres impliqués dans le développement du PAGIRE en genre est l'une des actions prioritaires permettant de s'assurer que les procédures tiendront compte de l'intégration du genre. De même, plusieurs manuels ont été produits dans le domaine de l'intégration du genre dans les politiques et programmes et pourront être acquis et mis à la disposition des cadres en vue de renforcer leurs capacités.

4-3 CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

FICHES D'ACTION		2003			2004			2005			2006			2007			2008		
ENVIRONNEMENT HABITANT																			
A	faire une analyse genre de tous les textes d'application de la loi d'orientation sur l'eau avant leur adoption																		
	proposer les mesures discriminatoires qui conviennent afin d'assurer la participation et la promotion des femmes																		
	réviser les dispositions administratives et juridiques en conséquence																		
SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EAU																			
A	Identifier les paramètres à prendre en compte par les acteurs de l'eau pour une collecte des données désagrégées par sexe																		
	Procéder à leur diffusion sous forme de fascicule																		
	Intégrer les paramètres retenus dans le Système National d'information sur l'eau et suivre mise à jour																		
RECHERCHE/ DEVELOPPEMENT																			
A	Recherche sur les moyens d'exhaure appropriés du point de vue physique, maintenance, faible coût																		
	Recherche sur les systèmes de transport de l'eau à moindre coût permettant l'allègement des tâches																		
RESSOURCES HUMAINES																			
A	Sensibiliser les filles afin qu'elles s'intéressent aux métiers de l'eau																		
	Veiller à faciliter l'acquisition des bourses d'études																		
B	Recruter un spécialiste en genre																		
	Elaborer un programme de formation																		
	Formation des chefs de projets et directeurs régionaux en approche genre																		
	Intégrer un module genre dans toutes les formations à la GIRE prévues dans le PAGIRE																		
C	Veiller à ce que les TDR prennent en compte les femmes																		
INFORMATION, EDUCATION, SENSIBILISATION, PLAIDOYER																			
A	Capitaliser les bonnes pratiques de participation de la femme																		
	Diffuser les documents de capitalisation																		
	Publier les rapports annuels sur les avancées																		
	Sensibiliser les populations à travers les causeries débats et les mass média (spots publicitaires sur les radios de proximité, la télévision, films documentaires...)																		

CADRE INSTITUTIONNEL																				
A	Prendre une instruction administrative visant à établir cette parité						...													
	Examiner l'état actuel de participation de la femme et déceler les raisons de la sous-représentation.							x												
B	Modifier les textes administratifs portant composition de ces organes pour prendre en compte la participation de la femme.							...												
	Rendre les dispositions administratives et juridiques relatives à la composition des dites structures compatibles avec la promotion de la femme																			
C	Surveiller le processus de désignation des membres afin de corriger les éventuels dérives.																		
	Identifier les besoins et préoccupations des femmes								x											
D	Elaborer une stratégie d'approche ciblée sur leur accession aux parcelles								...											
	Adopter un cahier de charge y relatif et le vulgariser								...											
MESURES D'URGENCE																				
A	Organisation d'échange, d'information et de sensibilisation sur les conclusions de la présente étude								...											
	vulgarisation du manuel								...											
PROCEDURES																				
A	Former continuellement en genre, les cadres du PAGIRE chargés des procédures ;																		
	Evaluer l'impact probable de la procédure sur l'amélioration des conditions de la femme								x			x			x					x

CONCLUSION

Les principes de gestion intégrée des ressources en eau mettent l'accent sur l'implication de la femme à tous les niveaux du processus de gestion de celles-ci. Cependant peu de guides méthodologiques ont été élaborés et mis à la disposition des acteurs afin de les appuyer dans leurs tâches concourant à l'implication de la femme. Le présent document, élaboré dans le cadre de la mise en œuvre du PAGIRE du Burkina Faso vise à pallier à ce déficit en dégageant des pistes d'action susceptibles d'être mises en œuvre dans le processus de gestion intégrée des ressources en eau.

De manière générale, les actions visant à la participation de la femme dans la gestion de l'eau devront s'inscrire dans les orientations politiques nationales en matière de promotion de la femme et dans l'esprit des dispositions juridiques nationales et internationales (convention et traités) consacrées à celle-ci. Les politiques et conventions s'imposent en général à l'ensemble des démembrements de l'Administration publique et chaque structure devra autant que possible rechercher les moyens et approches appropriées pour leur application dans les secteurs d'activités respectifs.

Dans cet ordre d'idée, la mise en œuvre du PAGIRE représente une opportunité pour la prise en compte des axes d'intervention prioritaires de la politique de promotion de la femme dans le domaine de l'eau. L'exécution des actions suggérées permettra une forte implication des femmes dans la gestion de l'eau et la capitalisation de l'expérience acquise en vue de son partage avec les acteurs aussi bien nationaux qu'étrangers.

Annexes

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

N°	NOM ET PRENOM	TITRE	STRUCTURE
1	BOUGAÏRE Francis Daniel	Directeur Général de l'Inventaire des Ressources Hydrauliques	MAHRH
2	KY T. Fulgence	Secrétaire Permanent	PAGIRE
3	OUEDRAOGO Edith	Directrice du Suivi des Bassins Hydrographiques (DSBH)	MAHRH
4	CONGO Moustapha	Chef de service Normalisation, Réglementation, Animations des Cadres Nationaux de concertation des Ressources en Eau (SNR/ACNRE)	MAHRH
5	SALOU Séraphin	Conseiller Technique	MPF
6	K. Jocelyne VOKOUMA/BOUSSARI	Secrétaire Général	MPF
7	NEBIE Denise	Directrice de la coordination des associations féminines	MPF
8	Jens FULG	Conseiller de Coopération	Ambassade Royale du Danemark
9	OUERMI Zambédé	Directeur de la Coordination des Aménagements Hydro-agricoles (DCAH)	MAHRH
10	GEKE Appeldoorn	Conseillère en genre et développement	MAHRH
11	MILLOGO Dibi	Service de Promotion et de Suivi des Espaces de Gestion des Ressources en Eau (SPSEGRE)	MAHRH
12	BASSONON Sandrine	SPSEGRE	MAHRH
13	BELEMLILGA Eléonore	SNR/ACNRE	MAHRH
14	Alassoum SORI	Directeur des Etudes et Travaux Maîtrise d'Ouvrage de Bagré	MOB
15	TAPSOBA Désiré	Directeur des Etudes et Travaux Maîtrise d'Ouvrage de Bagré	MOB
16	AKIALA Baguiawan	Directeur de l'Hydraulique Villageoise (DHV)	MAHRH
17	Jean Paul OUEDRAOGO	Directeur de l'Hydraulique Urbaine et Semi-urbaine (DHUSU)	MAHRH
18	COMPAORE Emmanuel	Vallée du Sourou	MAHRH
19	BADO Maxime	Directeur des Ressources Humaines	Office National de l'Eau et de

20	SAWADOGO Dieudonné	Directeur de l'exploitation (DEX)	l'Assainissement (ONEA)
21	SANA Seydou	Service Aménagement Hydraulique	Programme de Développement de la Petite Irrigation
22	YEMPONI Francis	Service mise en valeur	
23	COMPAORE Paul	Service Aménagement Hydraulique	
24	Gaoussou OUEDRAOGO	Expert juridique	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
25	Youssef OUATTARA	Chef de projet Riz pluvial	Riz pluvial /MAHRH
26	Mme COULDIATY Raliamatou		Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale
27	Mme SINARE		
28	SINARE Augustin	Cellule d'appui au Programme Développement Local (PDL)	Ministère de l'Economie et du Développement (MEDEV)
29	Mme SANA Marie Michelle		
30	Mme LIEHOUM Mama Christine	Inspectrice Technique des Services	Ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie
31	Mamadou Lamine KOUATE	Directeur Général de l'ONEA	
32	Mme OUEDRAOGO/SALEMBERE Marie Michelle		UNICEF Burkina
33	KINI Dieudonné	Direction de la Planification Sectorielle et du Suivi des Investissements (DPSSI)	Ministère de l'Economie et du Développement (MEDEV)
34	Delphine OUEDRAOGO		Ministère des Ressources Animales
35	Mme FORO		Ministère des Ressources Animales
36	Mme GNOUMOU Haoua	Directrice Vulgarisation et Appui aux Organisation des Producteurs (DVAOP)	Ministère des Ressources Animales
37	Mme SANOU Adjara	Service d'appui aux organisations paysannes	Ministère des Ressources Animales
38	DIANDA Pascal	Service Aménagement	Ministère des Ressources Animales

BIBLIOGRAPHIE

1. ABC of Gender Analysis- Forum des Educatrices Africaines (FAWE) 1995-1997
2. Accès des femmes rurales aux facteurs de production : un impératif pour le développement rural- Ministère de l'Agriculture, Ministère de promotion de la femme - Novembre 2000
3. Analyse stratégique des enjeux liés au genre au Burkina Faso- Banque Mondiale- Avril 2003
4. Au-delà de Beijing- Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes- Résumé des plateformes d'Action globale et Africaine avec l'accent sur l'Education- Forum des Educatrices Africaines (FAWE), Nairobi, Kenya- 1997
5. Cahier des charges sur l'occupation et l'exploitation paysannes des périmètres aménagés de Bagré
6. Droits fondamentaux des enfants et des femmes – comment l'UNICEF les fait vivre- UNICEF
7. Eau Genre et Développement -Programme Solidarité Eau - Mars 2002
8. Enfants et Femmes du Burkina Faso : Défi et espoir- UNICEF/BURKINA - Janvier 2000
9. Etat des lieux des ressources en eau du Burkina Faso et de leur cadre de gestion- version finale- Ministère de l'Environnement et de l'Eau- Mai 2001
10. Etude d'aménagement Hydro agricole de la zone de Di (Sourou)- Etude diagnostique des périmètres existants- Etude Genre- Ministère de l'Environnement et de l'Eau- AMVS- Octobre 1999
11. Etude diagnostique de la situation de la femme au Burkina Faso- Pour l'élaboration de la politique Nationale de promotion de la femme- Ministère de promotion de la femme- Juin 2004
12. Fiche d'Action du Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau- Première phase- 2003-2008- Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Mars 2003
13. Identification /formulation des actions pour le renforcement es actions genre et de promotion de la femme dans les programmes de coopération Dano-Burkinabé- DANIDA- Août 2003
14. La politique du Genre dans l'hydraulique villageoise, l'assainissement et la protection des ressources en eau – un guide méthodologique et technique- Centre International de l'eau et de l'Assainissement (IRC), la Haye, Pays Bas- 1996
15. Le Conseil National de l'Eau du Burkina Faso, Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Janvier 2004
16. Les Comités Locaux d'Eau (CLE)- Document guide de Conception, Création et fonctionnement- Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Juillet 2004
17. Loi d'orientation relative à la gestion de l'eau- Ministère de l'Environnement et de l'Eau - Février 2001

18. Manuel d'intégration du Genre dans les politiques, programmes et Projets de développement- Ministère de l'Economie et du Développement- Octobre 2004
19. Manuel de l'Audit Participatif Genre dans le cadre du Programme PDL/Z- PDL/Z- Ministère de l'Economie et du Développement- Juin 2003
20. Mise en place d'un système de suivi-évaluation – Plan d'Action du Ministère de Promotion de la Femme- Ministère de la Promotion de la Femme- Décembre 2000
21. Plan d'Action 2003-2007 pour la promotion de la femme- Ministère de la Promotion de la Femme- Juillet 2003
22. Plan d'Action pour la Gestion Intégrée des Ressources en Eau- Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Mars 2003
23. Plan d'Actions et Programme d'Investissement du secteur de l'Elevage au Burkina Faso- Diagnostic, axes d'intervention et Programmes prioritaires- version finale- Ministère des Ressources Animales- Octobre 2000
24. Politique Nationale de Promotion de la femme- Ministère de la Promotion de la Femme- Juin 2004
25. Pour l'égalité des sexes dans le langage- UNESCO- 1999
26. Programme d'Action National de Lutte Contre la Désertification- Résumé- S/P CONAGESE- 1999
27. Rapport de la Réunion des points focaux Genre- 22 au 27 Février 1998- UNICEF- Bureau Régional de l'Afrique de l'Ouest
28. Rapport de stage- Contribution à la promotion des activités génératrices de revenus des femmes des périmètres irrigués de Bagré- (cas du groupement des femmes du village V3 de la rive gauche du Nakanbé)- Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Sanata ZERBO- Octobre 2004
29. Stratégie pour l'intégration de l'Approche Genre et Développement dans les politiques sectorielles agricoles- Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques- Juin 2003
30. Synthèse des répertoires des intervenants appliquant le « Genre » dans les zones des Programmes de Développement Local- Ministère de l'Economie et du Développement- Décembre 2003