

**COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE  
DES ÉTATS DE L'AFRIQUE DE  
L'OUEST**



**ECONOMIC COMMUNITY  
OF WEST AFRICAN  
STATES**

**PROJET  
DE  
POLITIQUE POUR L'INTÉGRATION DU  
GENRE DANS L'ACCÈS À L'ÉNERGIE DE LA  
CEDEAO**

Liste des abréviations.....	3
DÉFINITIONS .....	4
RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	8
1. CONTEXTE .....	11
Les politiques et programmes de la CEDEAO sur lesquels s'appuyer.....	13
Reconnaissance de décisions clés prises et des programmes .....	15
La reconnaissance de la nécessité d'une politique d'intégration du genre .....	15
2. ANALYSE DE LA SITUATION.....	16
3. DÉFIS ET CONTRAINTES .....	23
4. POLITIQUE, VISION ET OBJECTIFS.....	27
4.1. Vision.....	27
4.2. Justification.....	27
4.3. Objet.....	27
4.4. But.....	28
5. OBJECTIFS STRATÉGIQUES.....	28
5.1. Objectifs.....	28
5.2. Objectifs politiques .....	34
6. STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE .....	36
6.1. Les principes directeurs.....	36
6.2.1. Acteurs régionaux .....	38
6.2.2. Acteurs nationaux .....	39
6.2.3. Acteurs non étatiques.....	40
6.3. Mobilisation des ressources .....	41
6.4. Suivi et présentation de rapports .....	41
6.5. Revue périodique de la Politique .....	42
6.6. Plan de mise en œuvre .....	42

## Liste des acronymes

BAD	Banque africaine de développement
CILSS	Comité permanent Inter-états de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
OSC	Organisation de la société civile
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'ouest
ECOW-GEN	Programme de la CEDEAO sur l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Énergie
CEREEC	Centre de la CEDEAO pour les Énergies Renouvelables et l'Efficacité Énergétique
EEEP	Politique de la CEDEAO pour l'efficacité énergétique
PERC	Politique en matière d'énergies renouvelables de la CEDEAO
ARREC	Autorité de régulation régionale du secteur de l'électricité de la CEDEAO
FEM	Fonds pour l'environnement mondial
PFG	Point Focal de Genre
UFG	Unité Focale de Genre
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
PTFM	Plateforme multifonctionnelle
UFM	Union du fleuve Mano
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
ONG	Organisations non gouvernementales
PREDAS	Programme régional de promotion des énergies domestiques et alternatives au Sahel
ER	Énergie renouvelable
SE4ALL	Énergie durable pour tous
STIM	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
AOAG	Autorité Ouest africaine de gazoduc
POAE	Pool ouest-africain sur l'énergie
BM	Banque Mondiale

## DÉFINITIONS

**Le développement:** un processus par lequel les membres d'une société augmentent leurs capacités personnelles et institutionnelles pour mobiliser et gérer les ressources afin d'améliorer durablement et équitablement leur qualité de vie.

**Autonomisation:** contrôle sur sa vie à travers un éventail de choix. L'autonomisation englobe l'autosuffisance et la confiance en soi et est intrinsèquement liée à la connaissance et la voix. L'autonomisation est une fonction de l'initiative individuelle, ce qui est facilité par le changement institutionnel.

**Énergie:** inclut des combustibles tels que les produits pétroliers (kérosène, essence, diesel) et la biomasse (bois, charbon de bois, déchets agricoles, fumier), l'électricité qui peut être générée par un certain nombre de sources (à base de combustibles fossiles ou renouvelables) et des formes d'énergie animées, notamment l'énergie métabolique humaine.

**Services énergétiques:** Les produits convoités et utiles, les procédés ou services qui résultent de l'utilisation de l'énergie; par exemple, l'éclairage, le climat intérieur confortable, l'entreposage frigorifique, le transport, la chaleur appropriée pour la cuisson.

**Technologies de l'énergie:** Le matériau qui convertit un vecteur d'énergie en une forme d'énergie utile pour l'utilisateur final.

**Audit énergétique de genre:** outils d'évaluation utilisés pour identifier et comprendre les dimensions genre de la planification énergétique, de la budgétisation, et les capacités institutionnelles ainsi que la relation entre l'énergie et le genre par rapport à d'autres objectifs de la politique nationale.

**Genre:** les significations sociales données, soit féminines ou masculines, dans une société donnée. Il peut également être défini comme les attributs et les possibilités économiques, sociales, politiques et culturelles associés au fait d'être homme ou femme. Ces significations et les définitions varient d'une société à l'autre, elles sont limitées dans le temps et changeantes.

**Sensibilisation au genre:** se réfère à la reconnaissance des différences dans les intérêts, les besoins et les rôles des femmes et des hommes dans la société et comment cela se traduit par des différences en termes de pouvoir, de statut et de privilèges. La sensibilisation au genre signifie aussi la capacité à identifier les problèmes découlant de l'inégalité entre les sexes et la discrimination.

**Budgétisation sensible au genre :** se rapporte au processus de proposition, d'approbation, d'exécution, de suivi et de vérification de budgets d'une manière qui prend en compte la dimension genre. Il peut nécessiter une analyse comparative des dépenses et des revenus par différents groupes basés sur le genre pour vérifier si les affectations sont conformes aux directives politiques. Le but de la budgétisation sensible au genre est l'égalité entre les sexes dans les prises de décisions, les avantages et les charges liées à l'affectation des ressources.

**Données ventilées par genre:** la collecte d'informations et l'analyse des résultats sur la base du genre, par exemple, les données sur le statut et les rôles socio-économiques des différents groupes d'hommes et de femmes ou des données basées sur les attributs biologiques des femmes et des hommes.

**L'égalité des sexes** signifie l'égalité d'accès aux "opportunités qui permettent aux gens de mener une vie de leur propre choix et d'éviter les privations extrêmes dans les résultats", y compris l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la voix. L'égalité des sexes ne signifie pas nécessairement un nombre égal d'hommes et de femmes ou de garçons et de filles dans toutes les activités, cela ne signifie pas nécessairement traiter les hommes et les femmes ou les garçons et les filles exactement de la même façon. Elle signifie une aspiration à travailler pour l'émergence d'une société dans laquelle ni les femmes ni les hommes ne souffrent de la pauvreté sous toutes ses formes, et dans laquelle aussi bien les femmes que les hommes sont capables de mener une vie de façon épanouie.

**Équité des sexes :** implique l'impartialité dans la manière dont les différents sexes sont traités, dans certains cas pour compenser les désavantages sociaux et historiques. L'équité des sexes peut permettre de garantir que les différents sexes ont non seulement un accès égal aux ressources et possibilités, mais également tous les moyens pour profiter de telles ressources et possibilités. Par conséquent, elle est souvent indispensable à l'atteinte d'une vraie égalité.

**L'intégration du genre:** un processus d'identification, en tenant pleinement compte et en intégrant les besoins et intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, tous les programmes et activités administratives et financières. Elle implique la reconnaissance et l'examen de la coopération et des relations conflictuelles qui existent entre les femmes et les hommes. Elle utilise l'analyse de genre comme un outil pour améliorer et permettre aux praticiens du développement d'identifier les opportunités et les contraintes auxquelles chaque genre doit faire face et de déterminer si les politiques et les programmes qu'ils mettent en œuvre offrent les mêmes chances pour les femmes et les hommes. L'intégration du genre vise également à impliquer les femmes, dans la mesure du possible, dans le processus de prise de décision en matière de développement.

**La planification de genre:** la formulation de stratégies spécifiques qui visent à assurer l'égalité des opportunités et des avantages pour les femmes et les hommes.

**Les rôles de genre et les normes de genre:** les rôles entre les sexes sont ceux assignés aux hommes et aux femmes par la société et qui forment l'identité des individus. Le comportement des femmes et des hommes dans le cadre de leurs rôles de genre est façonné par les normes de genre, les normes acceptées de comportement partagé par une société particulière.

**Les relations de genre:** socialement déterminées en fonction des rôles et des normes entre les sexes, les relations de genre se rapportent aux relations interpersonnelles et inter-groupe entre les hommes et les femmes, incluant toutes les dynamiques de pouvoir ou de négociation, les dépendances et / ou d'autres relations.

**Formation de genre:** la fourniture d'expériences et de compétences d'apprentissage formel afin d'affiner l'analyse de genre et la sensibilisation des compétences qui servent à reconnaître et à traiter les questions de genre dans le processus de programmation.

**Le travail productif:** Le travail effectué par les hommes et les femmes pour la production de biens et services, rémunérés en espèces ou en nature. Il comprend à la fois la production du marché avec une valeur d'échange, et la production de subsistance / domestique avec la valeur d'usage réelle et aussi la valeur d'échange potentiel.

**Le travail reproductif:** Les responsabilités quotidiennes concernant l'éducation des enfants et autres tâches impliquant le soin et l'entretien du ménage et des membres de la famille, dans la plupart des sociétés font principalement par les femmes et non rémunéré.

**Les intérêts stratégiques de genre:** Intérêts qui, lorsqu'un groupe les réalise, modifieraient l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes dans la société.

**L'autonomisation des femmes:** Le processus de renforcement des capacités et la sensibilisation des femmes menant à une participation plus équitable à la prise de décisions et leur permettant d'exercer un contrôle sur leurs propres vies.

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le Programme de la CEDEAO sur l'Intégration du genre dans l'Accès à l'Énergie (ECOW-GEN) œuvre depuis sa création en 2013 pour que les États membres de la CEDEAO intègrent le genre dans la formulation des politiques, la rédaction des textes législatifs, la conception et la mise en œuvre des projets et des programmes sur l'énergie, dans le but de promouvoir l'égalité dans le développement de l'énergie grâce à un accès égal aux ressources et à une participation égale aux processus décisionnels qui définissent et influencent l'expansion de l'énergie en Afrique de l'Ouest. Dans le but d'institutionnaliser les interventions mises en œuvre par le programme ECOW-GEN, le Centre de la CEDEAO pour l'énergie renouvelable et l'efficacité énergétique (CEREEC) et le Département des affaires sociales et du genre de la CEDEAO ont formulé cette politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie, afin d'inciter les États membres à entreprendre des actions concrètes qui éliminent toute forme d'inégalité dans la production et la consommation d'énergie dans l'espace CEDEAO.

Le but de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO est de fournir aux décideurs des indicateurs essentiels basés sur les droits de l'homme ainsi que des arguments pertinents permettant d'aligner les interventions en matière d'énergie sur les principes d'égalité entre les sexes. Par ailleurs, la politique vise à utiliser le cadre d'intégration du genre pour permettre aux Ministères de l'Énergie d'atteindre leurs objectifs en matière d'accès à l'énergie, d'une manière qui appuie le rôle des femmes en tant que consommatrices d'énergie, membres de la communauté, entrepreneures et décideurs. La politique vise à assurer un accès universel à l'énergie dans l'espace de la CEDEAO en réalisant les objectifs spécifiques à l'horizon 2030 énoncés dans le Plan de mise en œuvre de la politique.

La vision globale de la Politique d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO est un monde dans lequel les hommes et les femmes ont accès à des services énergétiques modernes facilement disponibles, abordables et contribuant à l'amélioration des conditions de vie et au développement économique. Il s'agit là du premier instrument de politique régional visant à : résorber les lacunes relatives au genre dans le secteur de l'énergie; favoriser la sensibilisation et la compréhension des politiques sensibles au genre auprès des décideurs ; accroître les perspectives commerciales ; et encourager l'information, l'éducation et la

communication sur le genre et l'énergie entre les États membres. La politique regroupe les intérêts de l'ensemble des états membres, y compris leurs objectifs de développement à long terme, et présente des objectifs ainsi que des calendriers de mise en œuvre concrets. Avec l'adoption de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO, les États membres vont s'engager dans des actions assorties de délais pour lutter contre les inégalités de sexes dans la région se rapportant au développement de l'énergie.

Les aspects sexospécifiques de la pauvreté en énergie dans l'espace CEDEAO limitent les possibilités de renforcement des capacités des femmes et des hommes pour la mise en œuvre d'actions vers l'intégration régionale et le développement socioéconomique. L'objet de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie est d'accélérer les réponses à la pauvreté sexospécifique dans le domaine de l'énergie grâce à : 1) l'amélioration de l'égalité d'accès aux services énergétiques modernes dans tous les États membres comme un droit, quel que soit le sexe, l'âge ou le statut socio-économique; 2) l'accélération et l'exploitation des différentes formes d'énergie grâce à des pratiques de développement socio-économique inclusives et durables qui favorisent l'égalité d'accès à l'énergie, y compris des applications à usage domestique et communautaire productives ; 3) l'harmonisation des législations et des pratiques entre les États membres concernant l'égalité des sexes et l'énergie; et 4) le renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de participation et d'implication dans les chaînes de valeur de l'énergie, notamment les marchés, en promouvant l'égalité des chances et le soutien pour une participation accrue à l'économie locale, nationale et régionale.

La valeur ajoutée de la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO est qu'une politique dédiée à l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie est nécessaire pour mieux satisfaire les besoins de tous les citoyens en matière de services énergétiques modernes et durables permettant d'améliorer le niveau de vie et la productivité. Une politique est nécessaire pour lutter contre la discrimination et le manque d'intégration qui limitent à la fois les choix et les capacités des femmes et des hommes et donc leur potentiel économique. Tous les citoyens de la CEDEAO ont le droit de jouir et de profiter de l'accès à l'énergie durable.

Cette politique établit cinq objectifs stratégiques principaux dont la réalisation totale constituera une intégration réussie du genre dans l'accès à l'énergie.

La mise en œuvre de la politique sera effective de 2016 à 2030. Il y a un certain nombre de jalons intégrés dans la politique qui seront suivis en tant que produits de la mise en œuvre dans chaque État membre.

Objectif stratégique	Cibles
<p><b>1.</b> Parvenir à une compréhension généralisée de l'énergie et des considérations de genre à tous les niveaux de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La totalité des employés du gouvernement qui travaillent dans le secteur de l'énergie aura reçu une formation pertinente en 2020 (et régulièrement par la suite);</li> <li>• 50 pour cent des citoyens seront exposés à une forme de message d'intérêt public d'ici 2020, un chiffre qui croitra à 90% d'ici 2030;</li> <li>• Au moins 50 nouveaux articles scientifiques sur le genre et l'énergie en Afrique de l'ouest seront publiés dans des revues scientifiques évaluées par des pairs en 2020, et 20 par an par la suite.</li> </ul>
<p><b>2.</b> Veiller à ce que toutes les politiques, les programmes et les initiatives en matière d'énergie y compris les grandes infrastructures et les investissements dans le domaine de l'énergie, soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique, qui touche différemment les hommes et les femmes de la région.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 pour cent des politiques énergétiques d'ici 2020 et 100 pour cent d'ici 2030 seront sensibles au genre ;</li> <li>• 50 pour cent des projets, programmes et initiatives énergétiques auxquels le gouvernement participe intégreront la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, l'analyse et l'évaluation d'ici 2020, ce pourcentage passera à 100 pour cent en 2030.</li> </ul>
<p><b>3.</b> Accroître la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et aux postes de décision.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins 25 pour cent de femmes employées dans le secteur public de l'énergie et une parité hommes-femmes (50-50) d'ici 2030.</li> </ul>

<p><b>4.</b> Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins une participation de 25 pour cent des femmes dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé en 2020 et l'atteinte d'une parité des sexes d'ici 2030, telles que déterminées par échantillonnage aléatoire statistiquement rigoureux.</li> </ul>
<p><b>5.</b> Établir et maintenir un cadre de suivi, de responsabilisation et de revue sensible à la dimension genre, pour les objectifs 1-4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 pour cent de conformité d'ici 2017 dans le cadre de suivi, de responsabilisation et de revue.</li> </ul>

## 1. CONTEXTE

Dans le cadre de l'espace CEDEAO, les questions de disponibilité, d'accessibilité et d'abordabilité des services énergétiques modernes sont des préoccupations majeures pour les citoyens de différents milieux socio-économiques étant donné qu'ils aspirent à un meilleur niveau de vie. L'accès aux services énergétiques modernes demeure fermé aux femmes et hommes dans la région, car l'infrastructure énergétique nécessaire pour répondre à la demande est inexistante. En outre, la forte dépendance à la biomasse traditionnelle, essentiellement le combustible de bois, et les pratiques non durables liées à l'utilisation des ressources forestières, menacent le développement durable des États membres dans l'espace CEDEAO et mettent en péril les moyens de subsistance.

Le manque d'accès aux formes propres et modernes d'énergie affecte la croissance économique et le développement de l'espace CEDEAO étant donné que l'énergie de haute qualité, à savoir l'électricité et les combustibles modernes, ne sont pas disponibles en suffisance pour les activités productives: dans son ensemble, la région a un taux d'accès à l'électricité de 34 % (de 2010) et l'accès aux combustibles modernes est encore plus faible, avec plus de 200 millions de personnes privées d'installations de cuissons modernes. Dans les zones rurales, généralement plus de 90% de la population n'ont pas accès à l'électricité (depuis 2010), et il est peu probable

que le réseau électrique puisse les atteindre dans les 10-15 prochaines années. L'accès aux services énergétiques modernes est un élément nécessaire, entre autres choses, pour la croissance économique et le développement. Bien que les femmes soient affectées différemment par des taux d'accès à l'énergie faible dans les États membres, le genre est un sujet marginalisé ou absent dans les politiques énergétiques nationales de la plupart des pays de la région.

Les preuves se multiplient démontrant que les femmes africaines, en particulier celles qui sont pauvres ou qui vivent dans les zones rurales, sont défavorisées en matière d'énergie par rapport à leurs homologues masculins. Globalement, les femmes ont tendance à exercer moins d'influence que les hommes au niveau des ménages sur l'achat et les décisions d'utilisation d'énergie, même si elles ont d'autres préférences. Elles ont généralement moins accès au transport intermédiaire et motorisé et / ou une plus grande responsabilité sociale dictée pour la circulation des biens et des enfants. Les rendements agricoles des agricultrices sont souvent médiocres de manière disproportionnée en raison d'une incapacité à mobiliser la main-d'œuvre suffisante et des équipements économes en énergie, en cas de besoin. En moyenne, les entreprises dirigées par des femmes ont une capacité réduite d'investissement dans l'amélioration de la productivité des actifs énergétiques. Les femmes entrepreneurs dans l'énergie sont présentées comme ayant des informations très limitées sur les marchés régionaux et internationaux, les opportunités, les réseaux d'entreprises, les contraintes de la création d'entreprises aussi petites qu'elles en résultent. Les conditions de la pauvreté énergétique favorisent une expérience distinctement liée au genre en ce qui concerne les besoins énergétiques, l'accès et l'utilisation non présente à des niveaux de revenus plus élevés. Trouver une solution pour les différences, ainsi que les niveaux d'accès à l'énergie propre chez les femmes est un élément essentiel à la réalisation des objectifs de développement.

Avec l'expérience de la pauvreté énergétique par rapport au genre, il est nécessaire de promouvoir l'accès aux services énergétiques propres et abordables, par le biais de la satisfaction directe et la prise en compte des besoins et préoccupations énergétiques différentiels entre les femmes et les hommes dans le but de réaliser l'égalité des genres et le développement durable.

Les taux faibles d'accès à l'énergie combinés à l'insécurité énergétique, les risques sanitaires de la collecte et l'utilisation de la biomasse traditionnelle ajoutés à la menace des changements climatiques constituent une excellente occasion pour les décideurs politiques des États membres d'offrir une

politique tournée vers l'avenir qui priorise le genre dans toutes les facettes des défis de l'accès aux services énergétiques. L'autonomisation des femmes et des hommes sur une base équitable et appropriée pour apporter des contributions significatives est nécessaire pour résoudre la crise de la pauvreté énergétique dans la région. C'est là une occasion de poursuivre une voie de développement qui favorise l'égalité sociale et l'inclusion, l'amélioration du bien-être économique et la durabilité écologique d'une manière qui favorise l'égalité des genres.

La communauté de la CEDEAO s'est engagée à l'avènement d'une période de développement accéléré qui soit socialement juste, équitable, économiquement rentable et écologiquement durable. La réalisation de l'égalité des genres et la transition vers services énergétiques modernes et propres (les efforts sont conjugués et se renforcent mutuellement de manière surprenante et complexe) sous-tendront une partie substantielle de ce développement. La CEDEAO est engagée à aider à la création d'un environnement politique favorable, à son tour, soutenant le cadre institutionnel et la mobilisation des ressources, qui impliquera plus activement les femmes dans tous les domaines de la question de l'accès énergétique; notamment en tant que fournisseurs d'énergie, planificateurs, financiers, formatrices et clientes.

La CEDEAO s'attend à ce que tout ceci soit traduit en un effort concerté nécessaire dans tous les ministères du secteur de l'énergie à travers le gouvernement, dans la lutte pour l'autonomisation et le développement du leadership des femmes. La politique propose un processus qui se départit du traitement des questions de genre comme étant une « activité ordinaire » en localisant le centre du processus de transformation dans les ministères de l'Énergie, et en effet dans l'ensemble du secteur de l'énergie. L'atteinte de l'objectif de l'égalité des sexes est donc fondée sur l'intégration fondamentale des femmes et des questions de genre dans toutes les structures, institutions, politiques, procédures, pratiques, tous les programmes et projets du gouvernement et auprès de l'ensemble des parties prenantes dans le secteur de l'énergie.

### ***Les politiques et programmes de la CEDEAO sur lesquels s'appuyer***

Il est important de renforcer et de s'appuyer sur les politiques et programmes existants de la CEDEAO pour créer une nouvelle voie pour l'énergie et le

développement qui aura comme pilier l'égalité des genres. L'espace CEDEAO et ses États membres ont contracté des engagements internationaux de longue date avec les Nations Unies (ONU) sur l'égalité des genres qui remontent au moins à la Déclaration de 1948 des Nations Unies sur les droits de l'homme, dont l'article 2 affirme que les droits doivent être reconnus "sans distinction de genre, notamment de race, de couleur ou de sexe ...". Dans les décennies qui ont suivi, les États membres ont adopté de nombreux engagements postérieurs aux droits des femmes, à savoir la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1979), aussi connue sous le vocable de Charte internationale des droits des Femmes, The Looking Forward Strategies de Nairobi (1985), La Déclaration de Vienne (1993), La Déclaration et le Programme d'action de Beijing (1995), la Déclaration du Millénaire (2000) avec les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui l'accompagnent, où l'OMD 3 est l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, et enfin les objectifs de développement durable des Nations Unies (SDG).

La CEDEAO a également intégré l'égalité des genres à l'article 63, les femmes et le développement, dans son traité révisé, en ciblant "l'amélioration des conditions économiques, sociales et culturelles des femmes." Elle a été suivie par la mise en place du Centre de Développement de la CEDEAO sur le Genre (CDCG) en 2003, sur l'Égalité des droits entre les hommes et les femmes pour un développement durable dans l'espace CEDEAO. Les États membres ont également des engagements en matière d'égalité exprimés ou soutenus par des institutions régionales plus larges, telles que l'Union Africaine (UA) (sa charte et le Protocole de Maputo en 2003), le Nouveau Partenariat Economique pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) (son cinquième objectif de l'égalité), le Comité Permanent Inter-États de Lutte Contre la Sécheresse Dans le Sahel (CILSS) (2008 politique de genre), et la Banque Africaine de Développement (BAD) (sa politique de 2001 de genre et les stratégies et plans d'action postérieurs).

En parallèle avec le développement de la prise de conscience sur le genre, mais jusqu'à récemment non relié à lui, la CEDEAO et ses États membres ont pris de nombreux engagements sur l'énergie durable et l'accès à l'énergie. Tous les États membres de la CEDEAO font partie de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (1992), ils ont signé l'initiative de l'énergie durable pour tous de l'ONU (SE4ALL) (2011), et ont fait preuve d'engagement envers les objectifs de développement durable. La CEDEAO a adopté un Livre blanc en ce qui concerne l'accès à l'énergie pour

le développement durable (2006), qui a ouvert la voie à la création du Centre de la CEDEAO pour l'Energie Renouvelable et l'Efficacité Energétique (CEREEC) en 2010. Depuis le Livre blanc, un grand nombre de politiques énergétiques a été adopté: en 2008, l'Initiative Régionale Pour l'Énergie Durable (IRED) adoptée par l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), la double politique sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique de la CEDEAO en 2012 (EREP et EEEP, respectivement), et la Politique de la CEDEAO sur la Bioénergie 2015. Toutes les politiques susmentionnées sont de nature complémentaire au Protocole de la CEDEAO sur l'énergie (2003) et l'accord de l'Afrique de l'Ouest sur le Pool énergétique (2005) et les documents de planification associés.

### ***Reconnaissance de décisions clés prises et des programmes***

Cette politique doit être compatible avec l'appui des programmes existants sur le genre et l'énergie de la CEDEAO qui sont déjà en cours. Plus particulièrement, le CEREEC a lancé le Programme de la CEDEAO sur l'Intégration du Genre dans l'Accès à l'Energie (ECOW-GEN) en tant que programme autonome de la CEDEAO avec un accent particulier sur l'achèvement de l'initiative régionale pour améliorer l'accès à l'énergie durable pour tous et l'assurance du succès de la politique de la CEDEAO sur l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables en faisant des femmes, autant que les hommes, une partie de la solution aux crises énergétiques de la région. D'autres initiatives importantes comprennent : 1) le Plan d'action-cadre de l'Union du Fleuve Mano (UFM) en matière d'énergie et d'autonomisation économique des femmes, 2) l'Alliance pour la Cuisson Propre en Afrique de l'Ouest (WACCA), 3) la Fédération des Femmes d'Affaires et Femmes-Chefs d'Entreprises de la CEDEAO (FEBWE) ; 4) le Programme genre et énergie du Programme d'accès aux énergies renouvelables en Afrique (AFREA), et 5) le Programme plate-forme multifonctionnelle du PNUD.

### ***La reconnaissance de la nécessité d'une politique d'intégration du genre***

La CEDEAO affirme qu'une politique spécifique sur l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie est nécessaire pour mieux satisfaire les besoins de tous ses citoyens pour les services énergétiques modernes et durables qui améliorent le niveau de vie et la productivité. Une politique est nécessaire pour lutter contre la discrimination sexiste et le manque d'inclusion qui limite à la fois les choix et les capacités des femmes et des hommes et donc leur potentiel économique. Tous les citoyens de la CEDEAO ont le droit de jouir et de profiter de l'accès à l'énergie durable.

## **2. ANALYSE DE LA SITUATION**

Bien que riche en ressources énergétiques, l'espace de la CEDEAO traîne le pas en matière d'accès aux services énergétiques modernes comme l'électricité, les combustibles liquides et gazeux, les options de cuisson modernes, et la puissance mécanique. Ceci, malgré le fait qu'il soit prouvé que l'accès aux services énergétiques modernes est une condition nécessaire, sinon suffisante, pour la croissance économique et le développement. La consommation d'énergie moderne est généralement faible dans la région (par ex. consommation annuelle d'électricité par habitant de 88 kWh) en raison des coûts élevés d'investissement du secteur énergétique, de l'insuffisance des infrastructures, et qui sont à leur tour confrontés à de faibles capacités de paiement de la part des consommateurs.

Cependant, dans la région de la CEDEAO, un grand nombre de femmes et d'hommes - en particulier ceux à faible revenu ou ceux qui vivent dans les zones rurales - sont encore plus désavantagés en termes de capacité à accéder à l'énergie moderne, ce qui fait chuter l'économie globale et, pis encore, leur enlève leur droit à jouir d'une meilleure qualité de vie. En d'autres termes, la pauvreté énergétique, définie comme le manque d'énergie moderne en suffisance pour les besoins de base de la cuisson, du chauffage et l'éclairage ainsi que la fourniture de services énergétiques de base pour les écoles, les centres de santé et la génération de revenus, limite le développement humain multiforme.

Les membres des groupes les plus vulnérables sont exposés à des risques élevés associés à l'acquisition et à l'utilisation de formes de qualité inférieure d'énergie, en particulier de la biomasse traditionnellement fabriquée, qui est relativement plus utilisée dans les zones rurales, parmi les ménages pauvres, et pour la cuisson domestique, elle-même une prédominance du secteur féminin. Les données sur les emplois du temps nationaux de trois pays

membres ont montré que les femmes passaient entre deux et 35 fois plus de minutes par jour sur les activités de cuisine domestique.

La crise de la disponibilité de l'énergie a forcé des millions de gens à recourir à la biomasse traditionnelle, ce qui a engendré une crise sanitaire aux proportions ahurissantes, avec des niveaux inacceptables de décès résultant de la pneumonie, de maladie pulmonaire obstructive chronique et de cancer du poumon (voir Tableau 1).

C'est également une crise environnementale, avec la déforestation, la perte de l'habitat et de la biodiversité, la désertification et le changement climatique tous de véritables menaces à la sécurité et à la prospérité de la région. En tant que grandes consommatrices et gestionnaires des ressources ligneuses et de la biomasse, les femmes joueront un rôle essentiel dans le passage vers une voie de développement plus propre. Le Ministère Burkinabé de l'Environnement et du Développement Durable a une fois estimé que 50% de la consommation du bois de chauffe à Ouagadougou étaient utilisés dans la production de la bière traditionnelle (*dolo*), un secteur quasiment composé exclusivement de femmes.

**Tableau 1. Décès annuels imputables à l'utilisation de combustibles solides**

Pays	Décès d'enfants dus à la pneumonie (âge <5)	Décès d'adultes dus à la maladie pulmonaire obstructive chronique (âge >30)	Décès d'adultes dus au cancer du poumon
Bénin	5 100	600	--
Burkina Faso	15 300	1 200	--
Cap-Vert	--	--	<100
Cote d'Ivoire	10 900	1 500	<100
Gambie	500	100	--
Ghana	7 800	1 800	--
Guinée	4 900	700	--
Guinée Bissau	1 600	100	--
Liberia	3 700	200	--
Mali	14 000	1 200	--

Niger	26 100	1 400	--
Nigeria	85 600	9 600	--
Sénégal	5 400	900	--
Sierra Leone	10 200	600	--
Togo	2 700	400	--

Source: PNUD/OMS à Legros, 2009

Les normes sociales et les rôles socialement déterminés impartis aux hommes et aux femmes influent sur les habitudes d'utilisation de l'énergie dans la région.

Les femmes et les hommes cherchent des solutions énergétiques pour accomplir les tâches dont ils sont chargés, qu'elles soient domestiques, agricoles, communautaires ou commerciales. Il est prouvé que le sexe est l'un des nombreux facteurs (y compris la géographie, le revenu, la culture, etc.) qui influent sur les préférences en matière de produits énergétiques, de combustibles et de services. Il a également été prouvé que le genre affecte la capacité des individus à accéder à l'énergie, car le genre intervient dans d'autres paramètres importants pour "gravir les échelons de l'énergie" tels que la richesse, l'éducation, l'emploi, et l'autonomie.

De même, les normes et les contraintes existantes liées au genre sont déterminantes dans le choix du secteur de l'énergie comme vocation et voie de réussite par un individu. Cela est dû au fait que le genre influe sur la disponibilité des actifs, le crédit, l'éducation, et les possibilités de réseautage. Enfin, le développement du secteur de l'énergie impliquant le transfert de terres, l'exploitation forestière, les droits relatifs à l'eau ou les droits miniers, a des impacts très différents selon le genre dans les localités où les hommes et les femmes possèdent des titres légaux, des droits et des voies de recours inégaux.

Cette question de l'accès aux services énergétiques et celle de l'égalité des genres sont étroitement liées à de nombreux aspects de la société - l'agriculture, l'éducation, la santé, l'eau, l'économie, la gouvernance, la démographie, pour ne citer que quelques-uns, qui rendent les domaines des politiques publiques indispensables et analytiquement difficile à maîtriser. En outre, il est avéré que l'accès à l'énergie améliore l'égalité des genres, notamment par la libération du travail domestique des femmes pour un travail de marché et la diffusion de messages d'autonomisation des genres via les

médias. Inversement, il a été prouvé que l'égalité des genres améliore l'accès énergétique, en particulier à travers l'élaboration de politiques inclusives, la planification et la conception du programme. Ainsi, s'attaquer à l'accès énergétique à travers l'objectif de l'égalité des genres garantit non seulement des répercussions considérables, mais aussi la possibilité de développement national et régional d'une manière qui brise le cycle de la pauvreté énergétique.

Les normes sociales continuent d'accorder aux hommes et aux femmes des degrés différents de statut, responsabilités, accès aux ressources et aux opportunités. Ces normes, au fil du temps, se sont transformées en barrières structurelles, institutionnalisées à l'avancement encore aujourd'hui manifeste à plusieurs points, durant le cycle de vie d'une femme, de l'enseignement primaire à la réalisation ultime professionnelle. Les femmes en Afrique de l'Ouest, dans l'ensemble, font face aux inégalités dans l'accès quotidien aux services énergétiques et sont aussi gravement sous-représentées dans la haute direction et au niveau des postes de décision dans les secteurs de l'énergie publics et privés, malgré les appels et les engagements officiels pour une participation plus équilibrée et la preuve que cette façon de faire conduirait à une meilleure performance.

Le cadre politique, réglementaire et institutionnel autour de l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie prend de l'ampleur dans l'espace CEDEAO. Un nombre croissant d'États membres ont intégré des références sur l'égalité des sexes dans leurs dispositions en matière de politique énergétique (et dans lesquelles l'énergie est prise en compte dans les politiques de genre) (voir Tableau 2), établi des unités focales de genre au sein des agences chargées de l'énergie du secteur public, et mené des audits de genre auprès des agences de l'énergie (voir tableau 3). L'analyse de genre des programmes et des initiatives dans l'espace de la CEDEAO, en particulier ceux exécutés grâce à des fonds internationaux, est en train de devenir la norme. Mais alors même que le consensus se construit autour de la justification et de l'exécution de l'intégration du genre dans le secteur de l'énergie, des progrès concrets au niveau national sont trop souvent limités par les ressources humaines et financières limitées disponibles.

**Tableau 2: Énergie et parité entre hommes et femmes dans les politiques des pays de la CEDEAO**

	Politique nationale en matière d'énergie	Politique nationale en matière d'énergie renouvelable	Politique en matière d'efficacité énergétique	Dimension genre dans les politiques énergétiques	Politique nationale en matière de genre	Établissement de lien entre l'énergie et la politique de genre
Bénin	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Burkina Faso	✓	✗	✗	✓	✓	✓
Cap-Vert	✓	✓	✓	✗	✓	✗
Côte d'Ivoire	✓	✗	✗	□	✓	✗
Gambie	✓	✓	✗	✓	✓	✗
Ghana	✓	✓	✗	✗	✓	□
Guinée	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Guinée Bissau	□	✗	✗	□	✓	□
Liberia	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Mali	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Niger	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Nigeria	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Sénégal	✓	✓	✗	✗	✓	✗
Sierra Leone	✓	✗	✗	✓	✓	□
Togo	✗	✗	✗	✗	✓	✓

✓=oui ✗=non □information non disponible

**Tableau 3: Pays ayant des unités de genre et pratiquant l'audit de genre dans le secteur de l'énergie**

	Point Focal ou Unité focale de genre au sein du Ministère de l'Énergie	Point Focal ou Unité focale de genre au niveau des agences	Audit de genre su secteur de l'énergie
Bénin	✓	✗	✓
Burkina Faso	✓	✗	✗
Cap-Vert	✗	✗	✗
Côte d'Ivoire	✓	✗	✗
Gambie	✓	✗	✗
Ghana	✓	✗	✓
Guinée	✓	✓	✗
Guinée Bissau	□	□	□
Liberia	✓	✓	✗
Mali	✗	✓	✗
Niger	✓	✗	✗
Nigeria	✗	✗	✓
Sénégal	✗	✓	✓
Sierra Leone	✓	✓	□
Togo	✗	✗	✓

✓=oui ✗=non □information non disponible

Une analyse complète de la situation actuelle sur les questions énergétiques et de genre dans les États membres de la CEDEAO a été réalisée afin d'éclairer sur l'élaboration de la politique de la CEDEAO sur l'intégration du genre dans l'énergie<sup>1</sup>. La recherche primaire sur les aspects de la politique nationale a été menée, la plupart du temps à travers des entretiens avec le

<sup>1</sup> Document disponible à l'adresse suivante <http://ecowgen.ecreee.org>

personnel au niveau ministériel dans chacun des États membres. Cela a été combiné à un examen approfondi de la littérature scientifique sur les questions de genre et de l'énergie et complété par des études de cas, des documents d'évaluation des programmes et une sélection de témoignages de première main au sein de la région Afrique de l'Ouest dans le but de présenter un contexte plus local de cette politique.

### **3. DÉFIS ET CONTRAINTES**

Origines des défis relatifs à l'inégalité des sexes dans le secteur de l'énergie.

Le défi de l'inégalité des sexes dans le secteur de l'énergie provient presque entièrement de l'absence de considérations du genre dans le processus de planification. La construction sociale des rôles entre les sexes, les responsabilités, et les droits souffrent en conséquence de ceci. Par extension, ceci a résulté en la mise en place de cadres juridiques reflétant ces normes qui ont historiquement accordé (et dans certains cas continuent d'accorder) des droits différentiels en raison du sexe de l'individu. Il a également donné lieu à un héritage économique dans lequel les catégories de personnes, en fonction de leur sexe, n'ont pas eu la même possibilité de se procurer, développer et transférer la richesse en raison de leur accès inégal à la terre, au travail, au capital financier et au capital humain. Ces inégalités ont fini par être transposées au fil du temps dans les différentes politiques et planifications énergétiques qui généralement englobaient une culture de tendance masculine et abordaient le travail dans le secteur d'une manière qui ne tenait pas compte des différences entre les sexes. Heureusement, la plus grande opportunité pour briser les inégalités de genre existe à l'étape d'élaboration des politiques et de la planification, où un leadership fort a le potentiel d'éliminer les obstacles structurels et changer les normes culturelles, quelle que soit leur ancienneté, qui sont à l'origine du problème.

La CEDEAO cherche à reconnaître les principaux défis et contraintes pour l'égalité des genres dans l'accès à l'énergie sur trois niveaux:

- 1) la nouvelle politique,
- 2) le niveau du fournisseur d'énergie, que ce soit à des fins publiques ou un acteur du marché privé, et
- 3) le niveau de la consommation énergétique.

La CEDEAO affirme en outre son intention de relever trois défis qui sont les plus préoccupants à chacun de ces niveaux, à savoir:

- 1) la comptabilisation et la satisfaction des besoins énergétiques de genre différenciés, à la fois les besoins de bien-être et ceux stratégiques,
- 2) reconnaître et rectifier l'héritage à l'échelle de la société, la discrimination généralisée fondée sur le sexe et ses implications dans le secteur de l'énergie, et enfin
- 3) la consolidation des progrès sur la nouvelle approche, plus inclusive du secteur énergétique en établissant fermement le lien entre l'approche

intégrée de l'égalité, l'expansion des résultats de l'économie et du développement.

**Sur le plan politique**, le principal obstacle à surmonter est l'absence de discours et de planification sensible au genre. Cela est dû à plusieurs facteurs, y compris l'absence historique de parité entre les sexes dans les politiques nationales et internationales et l'émergence du secteur de l'énergie - qui reflète les mêmes déséquilibres dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques - qui sont des activités cataloguées comme masculines. Dans le passé, les hypothèses axées sur les hommes étaient incontestées en l'absence soit d'un niveau critique de représentation des femmes ou d'un système rigoureux permettant l'évaluation et l'intégration du genre.

Pour surmonter ces défis au niveau politique et parvenir à l'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie, les politiques énergétiques actuellement neutres en matière de sexospécificités doivent être révisées pour y inclure la dimension genre. En outre, les effectifs des décideurs politiques et des planificateurs devront évoluer 1) pour une plus grande diversification et représentation/ prise en compte de l'ensemble des citoyens, ainsi que 2) pour l'acquisition de compétences et de savoir-faire supplémentaires.

→ Contraintes spécifiques :

- L'impression générale qu'il existe peu de femmes ayant des diplômes pour pouvoir parvenir à une main-d'œuvre paritaire ;
- Les capacités et les compétences limitées du personnel national du ministère de l'Énergie pour pouvoir intégrer le genre dans les politiques et les programmes ;
- La faiblesse des ressources financières disponibles pour la mise en œuvre de programme, de formation du personnel, de recherches et d'initiatives visant à encourager une plus grande participation des femmes dans le secteur de l'énergie.

**Au niveau des prestataires**, le plus grand défi à la réalisation de l'équilibre entre les sexes constitue le manque de préparation pédagogique. Les hommes et les femmes ne sont pas équitablement encouragés à poursuivre des études, et, éventuellement, des carrières, dans le secteur de l'énergie.

Ce déficit sur le plan éducatif persiste dans le secteur privé, où très peu de

femmes sont engagées comme entrepreneures et employées dans les entreprises liées à l'énergie.

Les femmes ne sont pas bien informées des opportunités d'affaires dans le secteur de l'énergie et sont souvent confrontées à beaucoup plus de difficultés que les hommes pour accéder au crédit.

Puisque les emplois dans le secteur de l'énergie sont souvent considérés comme socialement inacceptables pour les femmes, les gouvernements doivent fournir des efforts disproportionnés et plus accrus pour orienter les femmes sur les pistes de l'énergie jusqu'à ce que les déficits en termes de compétences et d'intérêts soient résorbés.

Outre le défi de la préparation pédagogique, il y a également la différence de richesses, ce qui signifie que les femmes en moyenne ont besoin de plus de soutien financier pour achever leur formation ainsi que des flux de financement supplémentaires au démarrage d'une entreprise.

L'autonomisation des femmes pour leur engagement dans l'énergie propre requiert 1) l'encouragement et des services d'information, 2) un soutien éducatif, et 2) des mécanismes de financement capables de compenser les faibles moyens de départ.

→ Contraintes spécifiques :

- L'insuffisance des ressources pour financer les initiatives visant à promouvoir l'éducation des femmes dans les domaines STIM ;
- L'absence de marketing ciblé sur les emplois du secteur de l'énergie et sur les opportunités d'affaires auprès des femmes ;
- La faiblesse des ressources consacrées à l'adaptation de la formation professionnelle, managériale et entrepreneuriale à la dimension genre et à la sensibilisation ;
- La faiblesse des flux de capitaux équitables du point de vue du genre accessibles aux femmes entrepreneurs dans le secteur de l'énergie ainsi que leur concentration dans un nombre restreint de sous-secteurs ;
- L'insuffisance des mesures incitatives pour le secteur privé en vue de la création d'une main-d'œuvre paritaire.

**Au niveau des consommateurs,** les défis pour l'égalité des sexes sont nombreux et variés, en fonction de l'usage spécifique. Un des défis est la sensibilisation sur la disponibilité des produits, les coûts et les avantages, et l'entretien. Un autre constitue la capacité à payer. Le rôle des femmes et leur influence au sein du ménage continuent de poser des difficultés pour l'adoption de l'énergie améliorée dans certains contextes. L'égalité des sexes au niveau du consommateur exige que les femmes soient pleinement reconnues en tant que consommatrices, qu'elles soient économiquement émancipées, et jouent un rôle égal.

→ Contraintes spécifiques

- De nombreux prestataires ne connaissent toujours pas la situation du marché, notamment la composition de la demande et les techniques de vente sensibles au genre ;
- Les lacunes persistantes dans l'application des financements des utilisateurs finaux et des subventions ciblées en plus des obstacles du marché affectant l'accessibilité ;
- Les progrès insuffisants concernant la réalisation de l'égalité des sexes dans les budgets des ménages, y compris la capacité de génération de gain et le rôle dans la prise de décision.

Le maintien d'un secteur énergétique qui soit inclusif, dynamique et écologiquement durable nécessite une compréhension nuancée de la dynamique de genre, des engagements sérieux dans la collecte de données, la prise de décisions fondées sur des données probantes et vérifiables, et les pratiques socialement justes qui donnent à la fois aux femmes et aux hommes des possibilités proportionnelles de bénéficier des services énergétiques modernes, de chercher leurs moyens de subsistance dans le secteur énergétique, et de contribuer de façon significative au discours politique qui prévaut.

## **4. POLITIQUE, VISION ET OBJECTIFS**

### **4.1. Vision**

Un monde où les hommes et les femmes jouissent d'un accès égal aux services énergétiques modernes qui est facilement disponible, abordable et contribue à des niveaux élevés de conditions de vie et de développement économique.

### **4.2. Justification**

Les aspects genre de la pauvreté énergétique dans l'espace CEDEAO limitent les opportunités de renforcement des capacités des femmes et des hommes à mettre en œuvre des actions en vue de l'intégration régionale et du développement socio-économique.

Cette politique est donc requise pour accélérer les réponses à l'expérience de genre de la pauvreté énergétique comme une question prioritaire 1) l'amélioration d'un accès égal aux services énergétiques modernes dans tous les États membres comme un droit, indépendamment du sexe, de l'âge ou du statut socio-économique; 2) l'Accélération et l'exploitation des différentes formes d'énergie grâce à des pratiques de développement socio-économique inclusives et durables qui favorisent l'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie, y compris l'application à usage domestique, productif, et communautaire; 3) L'harmonisation des législations et des pratiques entre les États membres en ce qui concerne l'égalité des genres et l'énergie; et 4) l'Accroissement de l'égale participation et l'implication des femmes et des hommes dans les chaînes de valeur de l'énergie, y compris les marchés, en favorisant l'égalité des chances et le soutien pour niveler la contribution à l'économie locale, nationale et régionale.

### **4.3. Objet**

Le but de la politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'Accès aux Services Énergétiques est de fournir aux décideurs des indicateurs fondés sur les droits instrumentaux et humains et des raisonnements rigoureux pour aligner les politiques, programmes et initiatives énergétiques sur les principes de l'égalité des genres. En outre, la politique vise à utiliser un cadre d'intégration du genre comme un moyen pour les ministères de

l'Énergie d'atteindre des objectifs d'accès à l'énergie d'une manière qui appuie le rôle des femmes en tant que consommatrices d'énergie, membres de la communauté, propriétaires d'entreprise et décideurs. La politique vise à assurer un accès universel à l'énergie dans l'espace de la CEDEAO en réalisant les objectifs spécifiques à l'horizon 2030 énoncés dans le Plan de mise en œuvre de la politique.

#### **4.4. But**

L'objectif de la Politique de la CEDEAO pour l'intégration du genre dans l'Accès aux Services Énergétiques est d'éliminer les obstacles existants qui peuvent entraver la participation égale des femmes et des hommes dans l'expansion de l'accès à l'énergie en Afrique de l'Ouest.

## **5. OBJECTIFS STRATÉGIQUES**

### **5.1. Objectifs**

Cette politique établit cinq objectifs stratégiques principaux dont la réalisation totale constituera une intégration réussie du genre dans le secteur de l'énergie.

**Objectif stratégique 1:** Parvenir à la compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société

La communauté de la CEDEAO cherche à élever et à consolider la question du genre et de l'énergie, à commencer par :

- La reconnaissance officielle des considérations de genre et d'énergie;
- La promotion d'une compréhension scientifique accrue;
- La prise de conscience généralisée des questions entre les acteurs non étatiques, y compris le secteur privé, les institutions financières internationales, la société civile et le grand public.

Une compréhension généralisée du genre et des considérations énergétiques - qui est largement absente - est une condition préalable à la réalisation de tous les objectifs des politiques subséquentes et constitue ainsi le premier axe d'intervention stratégique. L'approche à trois volets

consiste à la légitimation du genre et de l'énergie comme un domaine de la politique publique, la poursuite de la connaissance et la diffusion de ces connaissances.

Tout d'abord, il doit y avoir une reconnaissance officielle de l'importance des préoccupations de genre et d'énergie. Même avec de sérieuses lacunes dans la compréhension scientifique, il est démontré de manière irréfutable qu'il existe une dimension genre dans la façon dont les citoyens acquièrent et utilisent des services énergétiques, avec des implications importantes pour les droits humains, la qualité de vie, l'environnement et le développement. L'intégration de la langue à cet effet dans les politiques, règlements, lois et communiqués officiels, fournit des points de ralliement et un soutien politique pour les promoteurs internes pour un avenir énergétique qui incarne égalité des genres.

Deuxièmement, une enquête plus scientifique doit être orientée vers les questions de genre et d'énergie. Certaines questions énergétiques liées au genre sont déjà connues comme étant d'une très grande importance régionale, par exemple, les implications de santé publique de la cuisson avec la biomasse solide et les impacts différenciés du genre sur l'électrification, et comme tels, elles exigent une plus grande priorisation pour la recherche. L'absence de données fiables et de consensus scientifique limite les possibilités de prise en compte du genre dans la formulation de la politique publique. Et, dans le pire des cas, des conclusions non étayées tirées d'informations empiriques à grande échelle risquent d'affaiblir la crédibilité du domaine pris dans son ensemble.

Enfin, pour un changement de comportement et une sensibilisation effective, de nouvelles perceptions doivent prendre racine dans la population collective. Les femmes et les hommes, le secteur privé, les institutions financières internationales, la société civile, les communautés, et les leaders traditionnels et religieux doivent être conscients des véritables coûts, avantages et implications de leurs décisions et des options énergétiques. Ils doivent à un certain niveau remettre en question les pratiques, tabous et hypothèses en vigueur et se doter d'un nouveau paradigme autour des options et choix énergétiques. Tout comme avec les campagnes liées à la santé, la sécurité publique, ou autre, les gouvernements des États membres doivent montrer l'exemple dans l'éducation et la sensibilisation de la population, jetant les bases d'un changement de comportement éventuel.

**Objectif stratégique 2:** Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte globale contre la pauvreté énergétique, qui touche différemment les femmes et les hommes dans la région

Dans les ministères de l'Énergie, les considérations de genre seront intégrées dans les politiques, programmes et initiatives. Cela nécessitera:

- Des méthodes de collecte de données et d'évaluation plus précises, régulières, opportunes et orientées vers les résultats qui favorisent la ventilation par genre, âge et origine socio-économique;
- Une amélioration des profils et capacités des Points focaux de genre dans les ministères nationaux de l'énergie;
- La sensibilisation et l'adoption de nouvelles pratiques et sensibles au genre à échelle des agences;
- Le renforcement des mécanismes de rétroaction à partir d'un électorat non sexiste.

L'intégration du genre au sein des ministères nationaux de l'énergie impliquera tout le processus, de l'intégration des préoccupations de genre dans les décisions d'achat de tous les jours, en tous points pour être sûr que les allocations budgétaires importantes reflètent adéquatement les priorités des hommes et des femmes.

Pour atteindre cet objectif stratégique, plus de données et des analyses plus détaillées de genre sont nécessaires; la prémisse centrale statuant que ce qui ne peut être mesuré ne peut pas être contrôlé. Cela implique, tout au moins, des données ventilées par genre sur les entrepreneurs / fournisseurs d'énergie, les clients et les bénéficiaires du programme. Il faudrait aussi inclure des informations sur les causes profondes des écarts et l'analyse des impacts observés, s'il y a des effets de bien-être et d'efficacité spécifiques au genre, et dans quelle mesure, si toutes les actions modifient la dynamique relationnelle entre les hommes et les femmes.

Ces données et analyses nécessitent des compétences techniques spécialisées généralement fournies par une unité focale de genre (UFG)

au sein du ministère national de l'énergie. Les UFG sont un moyen important pour assurer l'intégration du genre. Cependant, l'UFG doit bénéficier d'une formation adéquate, de ressources financières, jouir d'un statut institutionnel pour diriger la collecte de données entre les sexes et l'énergie, l'analyse et le suivi.

Lorsqu'elles disposent de suffisamment de personnel et de ressources, les UFG peuvent contribuer à la formation de leurs collègues et des partenaires d'exécution et encourager l'adoption de pratiques sensibles au genre. La fonction de l'UFG peut englober la définition de l'agenda, la budgétisation, la conception et l'évaluation des projets. Les effets d'entraînement sur le plan institutionnel de l'UFG sur d'autres unités du ministère national de l'énergie et des partenaires de mise en œuvre, que ce soit encouragé à travers des formations formelles ou l'apprentissage collaboratif par la pratique, est nécessaire pour l'intégration du genre.

Enfin, de nouvelles voies doivent être explorées pour permettre et encourager la reconnaissance et la prise en compte des préoccupations et priorités des citoyens, femmes et hommes par les ministères nationaux de l'énergie. Les mécanismes de concertation pour l'égalité inclusive publique et les évaluations font partie de la solution pour s'assurer que les préoccupations des femmes et des hommes sont également prises en compte dans la mise en œuvre de la politique.

**Objectif stratégique 3:** Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision à un niveau d'au moins 25 pour cent à moyen terme et 50 pour cent dans le long terme

Pour obtenir une représentation féminine adéquate dans le secteur de l'énergie, les investissements par les États membres doivent être faits par:

- L'éducation et la formation des femmes dans les domaines des STIM;
- Des voies de pré-carrière spécifiques créées dans les établissements d'enseignement, les Ministères de l'Énergie et d'autres organismes du secteur public;
- La prise de mesures incitatives (monétaires et programmatiques) pour augmenter le nombre de femmes poursuivant des carrières liées à l'énergie.

Les opinions s'accordent que les préoccupations des femmes et des hommes sont mieux articulées et intégrées dans le processus politique,

une fois qu'un seuil d'environ un tiers des membres est atteint. Cela implique que, pour une représentation paritaire, les femmes et les hommes devraient englober entre un et deux tiers des postes. Rendre obligatoire une telle représentation pose immédiatement un certain nombre de problèmes pratiques et éthiques, ainsi une approche plus graduelle est conseillée.

Le premier obstacle à l'équilibre entre les sexes dans les ministères et les agences nationales de l'énergie est l'offre de travail limitée, elle-même liée aux résultats en termes de genre dans le secteur de l'éducation, en particulier les sous-domaines de la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Il est souvent requis que les employés aient une formation en STIM pour l'emploi dans les ministères et les agences nationales de l'énergie. Ainsi, la première priorité est de parvenir à l'équilibre entre les sexes dans l'inscription, la réussite scolaire et l'obtention du diplôme dans le domaine des STIM aux niveaux secondaire et tertiaire.

Deuxièmement, il est nécessaire de combler le fossé entre l'éducation et l'emploi dans le secteur public en créant des programmes qui aident les étudiants et les diplômés en les aidant dans l'acquisition de compétences professionnelles et les opportunités de mise en réseau. Le recrutement ciblé par genre, des programmes de stages et de mentorat pourraient aider à atteindre un équilibre représentatif des hommes et des femmes dans le temps et d'élargir le pôle de sélection des candidats.

Enfin, avec une attention suffisante destinée à élargir la main-d'œuvre, il sera possible d'atteindre progressivement, par étapes, l'augmentation de l'emploi féminin. Une approche progressive fournit assez de temps pour assurer l'entrée d'un nombre suffisant de candidats qualifiés dans un système de quotas, et elle crée un lien souple avec des personnes qui détiennent actuellement des postes. Indubitablement, le défi est la construction d'une fondation pour l'éducation et la main-d'œuvre disponible, la création ainsi que le maintien de la volonté politique et de la responsabilité tout au long d'un processus pluriannuel.

**Objectif stratégique 4:** assurer que les femmes et les hommes ont un accès égal aux opportunités, d'entrer et de réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé

Les États membres et les institutions communautaires, ainsi que des partenaires au développement concernés, viseront à accroître la participation des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie, y compris:

- La publicité et la promotion des entreprises, l'emploi et les possibilités de contrats pour les femmes dans le secteur de l'énergie;
- La création et le soutien à des programmes qui offrent une formation pertinente technique / professionnelle, d'entrepreneuriat / de gestion, et de finance sensible au genre.

Il y a des obstacles structurels et culturels importants à des possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat égaux dans le secteur de l'énergie. La politique peut fournir un cadre de soutien pour aider à augmenter la participation et faciliter l'accès des femmes à l'emploi dans le secteur de l'énergie.

Premièrement, le secteur de l'énergie doit devenir plus intéressant et accessible à la fois aux femmes et aux hommes. Une plus grande visibilité doit être donnée aux opportunités du secteur de l'énergie à travers des campagnes d'information tenant compte du genre. Cela comprend l'accès à des informations sur les marchés, la création de modèles d'affaires viables et de cas pratiques. Il est aussi nécessaire aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'emploi et à la passation des offres spécifiques, et ceux offerts par les organismes du secteur public fourniront un point de départ facile pour un juste équilibre entre les sexes dans les demandes et offres de programmes. Des campagnes médiatiques complémentaires permettront de véhiculer des messages spécifiques au genre en guise d'encouragement et d'inspiration.

Deuxièmement, les programmes de soutien rendront les règles du jeu équitables en termes de connaissances, compétences et capital, pour surmonter les désavantages historiques entre les sexes dans le domaine des affaires. Cela inclut une formation technique élargie / formation professionnelle et l'esprit d'entreprise / de gestion d'affaires dans le secteur de l'énergie ciblant les femmes. À cela s'ajoute l'intégration des

sujets relatifs au genre dans les programmes de formation traditionnelle afin que les femmes et les hommes puissent, à la fois acquérir une meilleure appréciation de l'éventail de leurs responsabilités envers les clients et les employés. Des programmes de financement inclusif du genre, qui sont à la fois concessionnels et pondérés au risque, viseront à éliminer les contradictions systémiques entre les sexes dans la facilité avec laquelle démarrer une entreprise.

**Objectif Stratégique 5:** Établir et maintenir un cadre de suivi et de responsabilisation complet

Les États membres de la CEDEAO reconnaissent l'importance de documenter leurs progrès dans la mise en œuvre de la politique, et seront donc soumis à:

- Des plans de suivi et procédures de déclaration énoncées dans le plan de mise en œuvre d'accompagnement et les documents de tout successeur;
- L'identification des parties désignées responsables de la supervision, de la distribution d'incitations, et l'administration des sanctions ;
- La mise en place des objectifs et des indicateurs de genre clairs dans le cadre du plan de suivi et de responsabilisation.

Des régimes de suivi et de responsabilisation complets sont nécessaires pour assurer la conformité et faire les ajustements pendant que la politique est mise en œuvre. Des objectifs assortis de délais avec des indicateurs seront établis avec les protocoles de collecte et de communication des résultats. Les parties responsables seront identifiées en même temps que les responsables de la supervision du suivi et de l'évaluation de la politique. Un système d'incitations régionales de CERECC pour récompenser les États membres dans la mise en œuvre des réformes et de l'atteinte des jalons clés de l'égalité des sexes sera mis en place.

## **5.2. Objectifs politiques**

Chaque objectif stratégique est accompagné d'un certain nombre d'objectifs mesurables et assortis de délais qui fournissent un ensemble abrégé d'indicateurs qui permettent d'évaluer périodiquement les progrès

ainsi que d'un ensemble pratique de points focaux autour desquels organiser une action collective.

Objectif stratégique	Cibles
<p><b>1.</b> Parvenir à une compréhension généralisée de l'énergie et des considérations de genre à tous les niveaux de la société.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La totalité des employés du gouvernement qui travaillent dans le secteur de l'énergie aura reçu une formation pertinente en 2020 (et régulièrement par la suite);</li> <li>• 50 pour cent des citoyens seront exposés à une forme de message d'intérêt public d'ici 2020, un chiffre qui croitra à 90% d'ici 2030;</li> <li>• Au moins 50 nouveaux articles scientifiques sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest seront publiés dans des revues scientifiques évaluées par des pairs en 2020, et 20 par an par la suite.</li> </ul>
<p><b>2.</b> Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soit non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique, qui touchent différemment les hommes et les femmes de la région</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 pour cent des politiques énergétiques d'ici 2020 et 100 pour cent d'ici 2030 seront sensibles au genre ;</li> <li>• 50 pour cent des projets, programmes et initiatives énergétiques auxquels le gouvernement participe intégreront la dimension genre dans la planification, la mise en œuvre, l'analyse et l'évaluation d'ici 2020, ce pourcentage passera à 100 pour cent en 2030.</li> </ul>
<p><b>3.</b> Accroître la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et aux postes de décision</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins 25 pour cent de femmes employés dans le secteur public de l'énergie, équilibre hommes-femmes (50-50) d'ici 2030.</li> </ul>
<p><b>4.</b> Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et de réussir dans des domaines liés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins une participation de 25 pour cent des femmes dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé en 2020 et l'atteinte d'une parité des sexes d'ici 2030,</li> </ul>

à l'énergie dans le secteur privé.	telles que déterminées par échantillonnage aléatoire statistiquement rigoureux.
5. Établir et maintenir un cadre de suivi, de responsabilisation et de revue sensible à la dimension genre, pour les objectifs 1-4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 pour cent de conformité d'ici 2017 dans le cadre de suivi, de responsabilisation et de revue.</li> </ul>

## 6. STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE

### 6.1. *Les principes directeurs*

Voici les principes généraux à respecter et à intégrer dans toutes les phases à travers le plan de mise en œuvre. L'adoption de ces principes annonce l'éthique globale du travail de la politique.

#### **Principe directeur 1:** réceptivité du Genre

La réceptivité du genre exige que tous les États membres, à revenu élevé, moyen et faible et autres acteurs du développement soient tenus responsables de leurs engagements dans le secteur de l'énergie et qu'ils soient conscients, en tout temps, de la diversité des préoccupations, besoins et expériences des individus et des groupes, car ils sont liés au genre. Elle implique également la compréhension des dynamiques relationnelles entre les sexes. Enfin, la sensibilisation seule ne suffit pas; la sensibilité au genre implique que les actions procédurales reflètent pleinement la sensibilisation au genre et que les résultats soient équitables par la suite entre les sexes.

#### **Principe directeur 2:** la participation ouverte, inclusive et démocratique

Une véritable participation de tous les acteurs permettra d'assurer l'acceptation de la politique et garantir que l'intérêt de toutes les parties soit préservé. Ceux qui souffrent le plus de la pauvreté énergétique, chez les femmes et les filles de tous âges et d'autres qui appartiennent à des groupes marginalisés et leurs organisations représentatives devraient avoir une voix représentative pour tenir les États membres responsables de la politique. La participation devrait être encouragée à travers la participation d'une unité focale de genre (UFG) dans la politique, l'élaboration et la planification des

programmes; la participation des parties prenantes, notamment la société civile dans la politique, le programme de validation et de concertation avec les bénéficiaires (hommes, femmes et jeunes) de différents milieux socio-économiques et conditions (les personnes handicapées, les communautés rurales et urbaines pauvres) avant la mise en œuvre du programme. La Collaboration (Principe directeur 5) sera essentielle pour veiller à ce que les acteurs concernés au niveau national et régional soient inclus dans la mise en œuvre de la politique.

### **Principe directeur 3: la claire responsabilité**

De nombreuses parties prenantes seront impliquées dans la mise en œuvre de la politique. La définition des rôles et l'attribution de responsabilités claires permettront de rationaliser le processus de mise en œuvre, d'accroître l'efficacité et de créer un sentiment d'appartenance chez les parties prenantes. Les États membres devraient attribuer les responsabilités aux parties prenantes en fonction de leur force et devraient le faire dans un esprit de collaboration.

### **Principe directeur 4: Transparence**

Le maintien de la transparence dans la mise en œuvre de la politique et de la présentation des résultats permettra de créer la confiance et d'encourager une plus grande participation de potentielles organisations donatrices, investisseurs, bénéficiaires et autres parties prenantes. La transparence sera partiellement atteinte grâce à la collaboration (Principe directeur 5) et la participation ouverte, démocratique, inclusive (Principe directeur 2), mais pour être accomplie, les États membres devraient prendre toutes les informations connexes à la politique facilement accessibles à toutes les parties intéressées.

### **Principe directeur 5: Collaboration**

Tandis que les ministères de l'Énergie seront en première ligne en ce qui concerne la politique, la plupart des objectifs se situent hors de leur domaine d'intervention et même de leur expertise. Pour cette raison, la collaboration avec les ministères en charge du genre, les ministères en charge de la forêt et de l'environnement, les ministères de l'Éducation, les bureaux de recensement et des statistiques et d'autres institutions est cruciale pour le succès de la mise en œuvre de la politique. Cela sera fait en tendant la main à ces institutions et en établissant des canaux de communication et de coopération avec elles. Au niveau régional, la collaboration avec le CEREEC, le département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO en

collaboration avec les ministères nationaux de l'énergie permettra de créer un système de soutien pour les États membres lorsqu'ils mettent en œuvre la politique.

**Principe directeur 6:** Approprié, adaptés et réalisables

Le Plan de mise en œuvre de la politique doit être harmonisé avec les priorités régionales et nationales de développement et doit refléter avec précision les contraintes locales et les possibilités qui existent. Le changement sera pratique, progressif, et réalisable, mais toujours en cherchant à s'appuyer sur les succès passés, les capacités nouvellement mobilisées et les ressources dans le but de consolider et d'accélérer les progrès.

**Principe directeur 7:** Guidé par les données, fondé sur des preuves, vérifiables et axé sur les résultats

La mise en œuvre de cette politique suivra une démarche scientifique qui mette l'accent sur la mesure et la prise de décision raisonnée et fondée sur des faits. Cela implique qu'au fil du temps des corrections et ajustements devront être faits à mesure que les conditions de mise en œuvre évoluent, que de nouvelles données émergent et que les hypothèses de fonctionnement changent. La réalisation de résultats significatifs et vérifiables, et non la cohérence idéologique, ni les pressions de l'opportunisme politique, doit rester la principale force derrière la mise en œuvre.

## **6.2. Dispositions institutionnelles pour la mise en œuvre**

### **6.2.1. Acteurs régionaux**

*Centre de la CEDEAO pour les Énergies Renouvelables et l'Efficacité Énergétique (CEREEC)*

Le CEREEC, qui a pour mission d'orienter le programme de développement de la CEDEAO pour améliorer l'accès aux services énergétiques modernes, fiables et abordables et la mise en œuvre du Programme ECOW-GEN, pilotera la mise en œuvre de la politique. Cela inclura une contribution technique et une coordination générale de la mise en œuvre de la politique en

concertation avec le Département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO.

#### *Département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO*

Le Département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO fera le suivi global et l'évaluation sur les questions de genre au niveau régional et au niveau national et sera chargé de faire le suivi, l'évaluation et la production de rapports sur les progrès.

#### *Département de l'énergie et des mines de la CEDEAO*

Le Département de l'Énergie et des Mines de CEDEAO fournira un appui consultatif dans la mise en œuvre de la politique dans les États membres.

#### *Agences chargées de l'Énergie de la CEDEAO*

Il y a un certain nombre d'agences dans l'organisation de la CEDEAO qui peuvent influencer ou peuvent être affectées par la politique. Celles-ci comprennent le pool Ouest Africain sur l'énergie (POAE), l'Autorité régionale de régulation de l'électricité de la CEDEAO (ARREC), et l'Autorité Ouest africaine de gazoduc (AOAG). Ces institutions veilleront à ce que leurs activités régionales et nationales soient harmonisées avec les objectifs de la politique.

### **6.2.2. Acteurs nationaux**

#### *Ministères Nationaux de l'Energie*

Les ministères nationaux de l'énergie permettront de valider, d'intégrer et d'exécuter des politiques de mise en œuvre, des points dérivés de la législation et la pratique locale. Les unités focales dans chacun des États membres seront formées dans les ministères nationaux de l'énergie pour soutenir la mise en œuvre et le suivi de la politique.

#### *Ministères Nationaux du Genre*

Les Ministères nationaux du genre joueront un rôle de supervision pour assurer la conformité, le suivi, l'évaluation et la production de

rapports sur les progrès accomplis au niveau national, et partageront les enseignements tirés au niveau régional et international avec les ministères de l'Énergie et dans d'autres secteurs ayant une dimension de genre.

#### *Ministères Nationaux des Finances*

Les Ministères des finances nationaux assurent la conformité avec les directives budgétaires de l'intégration du genre.

#### *Ministères nationaux chargés de la planification*

Les ministères nationaux chargés de la planification de chaque état membre veilleront à la coordination des efforts de développement dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi de la Politique.

#### *Bureaux nationaux de la statistique et du recensement*

Les bureaux nationaux de la statistique et du recensement augmenteront la disponibilité de données pertinentes ventilées par sexe pour la Communauté.

#### *Ministères nationaux ayant un rôle de soutien*

Les Ministères ayant la capacité de contribuer au soutien de la mise en œuvre de la politique comprennent ceux de l'environnement et de la forêt, des médias et de la communication, du travail et de l'emploi, de l'éducation, et autres. Ils coordonneront avec les ministères de l'énergie sur une base de projet à projet. Par exemple, les Ministères d'Éducation peuvent fournir de bourses pour des études liées à l'énergie.

### **6.2.3. Acteurs non étatiques**

#### *Organismes Donateurs*

Les organismes donateurs peuvent aider à l'appui budgétaire et du programme et doivent se conformer aux nouvelles directives de genre et d'énergie au sein de la Communauté.

*Les groupes de la société civile, organisations communautaires de base, organisations de jeunes, institutions académiques, leaders religieux, organisations professionnelles et les autres bénéficiaires de la politique.*

Les personnes touchées par la politique joueront un rôle essentiel dans l'expression de critique, le plaidoyer, et la responsabilisation dans la mise en œuvre de la politique aux niveaux national et régional. Des consultations participatives avec les bénéficiaires de la Politique dans chacun des états membres sont essentielles pour une prise en compte fidèle de la dimension genre dans la phase de mise en œuvre.

### **6.3. Mobilisation des ressources**

Il ne s'agit pas seulement d'intégrer le genre dans la formulation des politiques, la rédaction des textes législatifs, il faudrait que les États membres inscrivent dans leurs budgets, la politique Genre, pour une prise en charge de cette politique. Les ressources dédiées à la mise en œuvre de la Politique dans chacun des États membres seront constituées d'une combinaison de budgets nationaux, de financements privés et de soutien de la part des bailleurs de fonds. Cela se fera à travers la recherche de complémentarités entre les sources de financement régionales et nationales et le classement par ordre de priorité des activités identifiées dans le Plan de mise en œuvre pour l'atteinte des 5 objectifs stratégiques. Il est très important que les acteurs publics (État, institutions publiques, autorités locales, etc.) et privés (entrepreneurs locaux et nationaux, institutions financières, associations et coopératives, ONG, etc.) soient mobilisés et encouragés à travailler ensemble.

### **6.4. Suivi et présentation de rapports**

Le CEREEC élaborera un système de suivi et de présentation de rapports en étroite collaboration avec les ministères nationaux chargés de l'énergie et ceux chargés du genre. Le Point focal de genre de chaque état membre dirigera la mise en œuvre du cadre de suivi et de présentation de rapports. Sous l'égide du CEREEC, ECOW-GEN coordonnera avec les États membres le suivi et l'orientation de la mise en œuvre de la politique. La présentation des rapports au CEREEC se fera annuellement, avec la tenue de conférences tous les deux ans pour le partage de résultats et la promotion du partage d'expériences.

### **6.5. *Revue périodique de la Politique***

La revue et la révision de la politique en fonction des progrès importants qui ont été réalisés dans les États membres sont absolument essentielles pour sa pertinence à long terme. Les États membres examineront et évalueront les principaux progrès réalisés en matière d'intégration du genre dans l'accès à l'énergie tous les 15 ans selon le cadre de suivi et de présentation de rapports de la Politique. La revue sera utilisée pour informer les changements et les ajustements qui doivent être apportés au Plan de mise en œuvre pour chaque État membre.

### **6.6. *Plan de mise en œuvre***

En appui à la Politique pour l'intégration du genre dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO, le Plan de mise en œuvre suivant a été élaboré pour fournir des directives en ce qui concerne les activités, les parties responsables, les délais et le budget pour une période de cinq ans (2015/16-2020/21). Puisque la situation de la région évolue et que des progrès sont accomplis, il est prévu que des plans quinquennaux de mise en œuvre additionnels soient élaborés et approuvés sur une base continue aussi longtemps que la politique sera en vigueur.

Ce plan de mise en œuvre fait référence aux objectifs stratégiques et aux acteurs institutionnels décrits dans la Politique. Bien que les principaux responsables cités ci-dessous soient les gouvernements nationaux et régionaux et les organismes affiliés, le succès de cette initiative dépend de la mobilisation, de l'engagement et du leadership actifs d'un grand nombre d'organisations de la société civile, d'organisations non gouvernementales, d'associations féminines et professionnelles travaillant en partenariat avec les institutions gouvernementales qui dirigent cette initiative. Le CEREEC sera la principale institution chargée de fournir un appui technique et de superviser ce plan de mise en œuvre.

Par ailleurs, autant que possible, les pays et les organismes sont encouragés à mettre en avant ce plan de mise en œuvre dans un esprit de coopération et de collaboration, en exploitant les opportunités de partage d'informations, en mobilisant conjointement les ressources, en ayant pour objectif l'intérêt commun et en travaillant ensemble pour résoudre les problèmes transfrontaliers. Le CEREEC et le département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO serviront de référentiels centraux de données et d'entités de coordination, mais il reste beaucoup d'améliorations à faire en matière de coopération entre pairs à tous les niveaux dans ce plan de mise en œuvre.

**Objectif stratégique 1:** Arriver à une compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société;

Activités:

- Procéder à une évaluation de genre pour le secteur de l'énergie (par exemple, l'audit de genre) dans chaque État membre,
- Recueillir des données ventilées par sexe sur la consommation d'énergie, la production d'énergie et la fourniture de services énergétiques,
- Sensibiliser le personnel du ministère de l'Énergie sur le genre,
- Mener des campagnes de sensibilisation publique,
- Faciliter la recherche scientifique sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest et la publication d'articles dans des revues évaluées par des pairs,
- Organiser une conférence régionale de la CEDEAO pour échanger sur les résultats et promouvoir l'apprentissage dans les États membres,
- Fournir un soutien technique et assurer une supervision pour atteindre cet objectif.

Ces activités seront menées par les ministères nationaux de l'énergie et mises en œuvre par leur personnel ou par des organisations partenaires.

Une évaluation de genre du secteur de l'énergie peut être réalisée par des experts du Ministère du Genre ou par des consultants.

Les agences nationales de statistiques, les bureaux de recensement, les centres de recherche ou autres agences spécialisées dans les enquêtes devraient être engagés pour la collecte de données en relation avec le genre sur l'énergie. Pour plus d'efficacité et dans un souci de réduction des coûts, cette collecte de données devrait s'ajouter à des enquêtes sur les initiatives en cours liées notamment aux documents de stratégie de réduction de la pauvreté.

Les unités focales de genre (UFG) peuvent se charger de la sensibilisation du personnel du ministère de l'Énergie sur le genre pour le compte des États membres qui ont une UFG bien établie ou par des experts du Ministère du genre.

Des campagnes de sensibilisation peuvent inclure les messages de service public (MSP), des panneaux d'affichage, des annonces de télévision et de radio, des articles de journaux, des documentaires et manifestations. Ces campagnes peuvent être traitées par des cabinets de relations publiques ou par le UFG.

Le CEREEC, les organismes donateurs et les gouvernements nationaux devraient parrainer la recherche scientifique sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest et la publication d'articles sur les recherches dans des revues

évaluées par des pairs. Les universités locales ou internationales peuvent entreprendre cette recherche. Cela pourrait aussi inclure le parrainage d'une conférence pour la promotion de l'apprentissage et l'échange de connaissances à travers l'espace CEDEAO.

<b>Activités</b>	<b>Acteurs Responsables</b>	<b>Acteurs de Mise en œuvre</b>	<b>Délais</b>	<b>Budget estimé par État membre (EUR)</b>
Procéder à une évaluation de genre dans le secteur de l'énergie (audit de genre) dans chaque État membre	Ministère de l'Énergie	experts en Genre du ministère du genre ou des conseillers communautaires	Décembre 2016	25,000
Recueillir des données ventilées par sexe sur la consommation d'énergie, la production d'énergie et la fourniture de services énergétiques	Ministère de l'Énergie	Bureau national de la statistique  Bureau de recensement,  Centres de recherche ou de conseil communautaire	Décembre 2016	30,000
Sensibiliser Le personnel du ministère de l'énergie sur le genre	Ministère de l'Énergie	Ministère du Genre ou l'unité focale genre au sein du ministère de l'Énergie	Décembre 2016	15,000/a n
Mener des campagnes de sensibilisation publique	Ministère de l'Énergie	Journalistes, représentants des médias ou cabinets de relations publiques ou société civile	Mars 2016	30,000
Permettre la recherche scientifique sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest et la publication	CEREEC	Universités locales ou internationales, avec le soutien du CEREEC et des organismes	2020	20,000/a n

d'articles dans des revues évaluées par des pairs		donateurs		
conférence régionale de la CEDEAO pour échanger sur les résultats et promouvoir l'apprentissage dans les États membres	CEREEC	CEREEC en collaboration avec les organismes donateurs	2016, 2018 2020	120.000 au total (40.000/r rencontre)

**Objectif Stratégique 2:** Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques notamment ceux portant sur les grands investissements et infrastructures soient non discriminatoires, inclusifs, paritaires et orientés vers la lutte contre les inégalités, en particulier la pauvreté énergétique, qui touchent différemment les hommes et femmes de la région;

Activités:

- Inclure «évaluation de genre» comme étape dans le document qui décrit le processus d'élaboration des politiques et des programmes ;
- Créer une Unité Focale de Genre (UFG) au sein du ministère de l'Énergie avec un rôle clairement défini et une allocation des ressources adaptée à sa fonction ;
- Élaborer une liste évaluative de genre que les agences peuvent utiliser lors de l'élaboration des programmes ;
- Inclure la dimension de genre dans les avis de passation des marchés et de termes de référence avec les partenaires de mise en œuvre ;
- Adopter un ensemble d'outils d'évaluation de genre des partenaires d'exécution ;
- Mettre en place un projet-pilote sur le genre et l'énergie ;
- Inclure l'aspect genre dans tous les projets énergétiques ultérieurs ;
- Encourager la participation égale des hommes et des femmes dans les consultations publiques lors de la planification de projet ;
- Tenir en compte l'aspect genre dans la prochaine révision des politiques énergétiques ;

- Recueillir les commentaires des experts en genre externes et des groupements de femmes lors de la validation de la politique ;
- Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités en ligne avec l'initiative régionale de la CEDEAO sur « L'intégration du genre dans les programmes et projets énergétiques » ;
- Fournir un soutien technique et une supervision pour atteindre cet objectif.

Comme pour les activités décrites dans l'objectif stratégique 1, les ministères nationaux de l'énergie auront la responsabilité principale sur les activités de cet objectif. Les Unités focales de genre (UFG) ou autres départements au sein du ministère de l'Énergie se chargeront de la mise en œuvre en interne.

Les documents qui décrivent le processus de développement d'une politique ou d'un programme devraient être révisés afin d'inclure une étape appelée «évaluation de genre». Cela servira de rappel pour l'UFG au cours de la planification des politiques et des programmes.

Par conséquent, les ministères de l'Énergie qui ne disposent pas actuellement d'une unité focale de genre devraient en créer une immédiatement, et fournir à leurs membres la formation et les ressources nécessaires pour réaliser leur mission. Les ministères de l'Énergie qui ont déjà une UFG devraient renforcer leur capacité. Il est proposé qu'il y ait un minimum de 3 employés à plein temps dans l'UFG de chaque État membre pour soutenir adéquatement la mise en œuvre de la politique.

Le succès de l'objectif 2 repose sur la compétence de l'UFG. Une fois en place, l'UFG peut élaborer une liste d'évaluation de genre à utiliser par les agences à travers le ministère. L'application de la liste de contrôle devrait être la première étape vers l'intégration du genre dans les documents de politiques et de programmes préalables à l'examen complet de l'UFG. La liste de contrôle est également utile pour le maintien de la sensibilisation sur le genre à travers le Ministère.

Tous les futurs avis de passation des marchés et les termes de référence doivent mettre en évidence l'importance du genre dans les projets et programmes afin que les prestataires de services soient conscients des attentes en matière de Genre. Les prestataires de services sélectionnés qui ne possèdent pas d'expérience en genre devraient être formés et dotés d'un outil qui peut les aider à intégrer la dimension genre. En outre, ils devraient travailler très étroitement avec l'UFG pendant la phase de planification et de mise en œuvre initiale.

L'analyse situationnelle menée avant l'élaboration de cette politique a montré que les États membres qui sont passés par la mise en œuvre d'un projet de genre et d'énergie sont mieux outillés pour institutionnaliser l'aspect genre dans leurs programmes actuels. Il est important que les autres États membres passent par le même processus pour saisir pleinement les avantages de l'apprentissage

par la pratique et s'inspirer de cette expérience. Les pays doivent choisir un parmi leurs projets qui peut avoir le plus d'impact sur l'égalité des genres.

L'analyse situationnelle a également révélé que la plupart des politiques énergétiques actuelles n'incluent pas une dimension de genre. Ceci devrait être corrigé au cours des prochaines évolutions des politiques et programmes énergétiques et leur validation devrait être plus inclusive au genre.

<b>Activités</b>	<b>Acteurs Responsables</b>	<b>Acteurs de Mise en œuvre</b>	<b>Délais</b>	<b>Budget estimé par État membre (EUR)</b>
Inclure «évaluation de genre» comme une étape dans le document qui décrit le processus d'élaboration des politiques et des programmes	Ministère de l'Énergie	Département de la Planification du ministère de l'Énergie	Décembre 2015	0
Créer une Unité Focale de Genre (UFG) au sein du ministère de l'Énergie avec un rôle clairement défini et une allocation des ressources adaptée à sa fonction	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie	Décembre 2015	20.000 pour 3 formations à temps plein (PT)  budget Annuel pour 3 PT en UFG (80,000)
Élaborer une liste évaluative de genre que les agences peuvent utiliser lors de l'élaboration des programmes	Ministère de l'Énergie	UFG	Juin 2016	6 000
Inclure la dimension	Ministère de	Département	Décembre	4 000

genre dans les avis de passation des marchés et termes de référence avec les partenaires de mise en œuvre	l'Énergie	passation des marchés / Finances au sein du ministère de l'Énergie	2015	
Adopter un ensemble d'outils d'évaluation de genre des partenaires d'exécution	Ministère de l'Énergie	UFG	Juin 2016	4 000
Mettre en place un projet-pilote sur le genre et l'énergie	Ministère de l'Énergie	Organisme compétent au sein du ministère de l'Énergie ainsi que leur organe d'exécution en coordination avec l'UFG	Décembre 2016	10 000
Inclure l'aspect genre dans tous les futurs projets énergétiques	Ministère de l'Énergie	Organisme compétent au sein du ministère de l'Énergie ainsi que leur organe d'exécution en coordination avec l'UFG	Décembre 2017	5% du coût du projet
Inclure les considérations de genre dans la prochaine révision	Ministère de l'Énergie	UFG	2020	0

des politiques énergétiques				
Consulter des experts en genre externes et des groupements de femmes lors de la formulation ou de la validation de la politique.	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie	Au moment de la révision de la politique	0
Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités en harmonie avec l'initiative régionale de la CEDEAO sur « L'intégration du genre dans les programmes et projets énergétiques »	CEREEC	Les Ministères responsables, Département et Agences, et le Département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO	2019	15 000

**Objectif stratégique 3:** Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision ;

Activités:

- Mener des campagnes de sensibilisation sur les études liées à l'énergie pour les femmes en les rendant plus socialement pertinentes ;
- Intégrer les questions de genre et d'énergie dans les programmes scolaires du cycle primaire au cycle universitaire ;
- Créer des bourses d'études pour les jeunes femmes qui poursuivent des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ;
- Créer un programme de stages dans le ministère de l'Énergie et les organismes gouvernementaux connexes pour les jeunes femmes qui poursuivent des études dans les STIM ;

- Créer des programmes d'avancement de carrière pour les femmes au sein du ministère de l'Énergie ;
- Encourager les candidatures féminines pour des postes techniques ouvertes ;
- Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur le « Programme d'échange technique des femmes » ;
- Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur "Développement du leadership des jeunes en matière énergétique" ;
- Fournir un soutien technique et de supervision pour atteindre cet objectif.

Les Ministères de l'Énergie continueront d'être en première ligne dans la mise en œuvre des activités dans le cadre de cet objectif stratégique. Ils travailleront en étroite collaboration avec les ministères de l'Éducation pour promouvoir les études en STIM, intégrer des cours sur l'énergie dans le programme actuel et créer des bourses d'études pour les jeunes femmes en STIM. Dans de nombreux États membres, ils seront en mesure de tirer parti de programmes déjà établis par le Ministère de l'Éducation.

En collaboration avec le secteur privé, les ministères de l'Énergie devraient soigneusement élaborer un programme de stages qui offre l'opportunité d'une expérience pratique aux jeunes femmes dans le domaine de STIM pendant leurs congés scolaires ou dès obtention de leur diplôme. Ce programme permettra d'accélérer leur intégration dans le marché du travail.

Alors qu'il est important de préparer les jeunes pour les futures opportunités d'emploi, des résultats immédiats peuvent être obtenus en encourageant le recrutement des femmes et en créant une voie d'avancement professionnel grâce à la formation et à l'octroi de bourses et de congés sabbatiques pour les employés qui veulent poursuivre des études supérieures.

<b>Activités</b>	<b>Acteurs Responsables</b>	<b>Acteurs de Mise en œuvre</b>	<b>Délais</b>	<b>Budget estimé par État membre (EUR)</b>
Intégrer les questions de genre et d'énergie dans les programmes scolaires dès l'école	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Éducation, CEREEC	Décembre 2017	100.000 pour la conception (CEREEC) + 50.000 pour l'adaptation et le déploiement

primaire				(chaque État membre)
Créer un programme de bourses dans les domaines de la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) pour les jeunes femmes qui poursuivent des études en sciences	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Éducation, organismes donateurs	Décembre 2017	5000 / an (y compris une allocation)
Créer un programme de stages dans le ministère de l'Énergie et les organismes gouvernementaux connexes pour les jeunes femmes qui poursuivent des études dans les STIM	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie et des entreprises privées dans le secteur de l'énergie	Juin 2016	3,000/ an (y compris les frais généraux)
Créer des programmes d'avancement professionnel pour les femmes au sein du ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie	Juin 2016	10.000 pour le mentorat, le réseautage et les conférences
Encourager les candidatures féminines pour les postes techniques	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Énergie	Décembre 2015	4,000

ouverts				
Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur le « Programme d'Échange Technique pour les Femmes »	CEREEC	Les Ministères responsables, Département et Agences et le Département des Affaires Sociales et du Genre de la CEDEAO	2019	15 000
Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur le « Développement du leadership des jeunes en matière énergétique »	CEREEC	Les Ministères responsables, Département et Agences et le Département des Affaires Sociales et du Genre de la CEDEAO	2019	4000

**Objectif Stratégique 4:** Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé;

Activités:

- Annoncer les opportunités commerciales dans le secteur de l'énergie avec une cible particulière sur les femmes ;

- Dresser le profil et valoriser les entreprises énergétiques dirigées par des femmes ;
- Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs sur les entreprises d'énergie / technologies et finance énergétique ;
- Créer des mécanismes de financement tenant compte des sexospécificités ;
- Sensibiliser le secteur privé pour favoriser les candidatures féminines à des emplois et aux opportunités commerciales ;
- Promouvoir la formation professionnelle en l'énergie ;
- Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur le « Fonds Professionnel de la CEDEAO pour les femmes » ;
- Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur l'« Autonomisation économique des femmes grâce à l'énergie à des fins productives » ;
- Fournir un soutien technique et une supervision pour atteindre cet objectif.

Les femmes entrepreneurs ne sont généralement pas au courant des opportunités commerciales dans le secteur de l'énergie. Le ministère de l'Énergie doit élaborer un répertoire des entreprises existantes dans le secteur de l'énergie qui doivent passer par les ministères du Commerce et de l'entrepreneuriat, les ministères des Affaires Féminines et du genre ainsi que la Fédération femmes chefs d'entreprise commerciales (FEBWE). Les annonces peuvent prendre la forme de présentations lors de séminaires ou misent en ligne sur les sites Web. Le CERECC et les ministères nationaux de l'énergie devraient également utiliser la plate-forme des grandes femmes d'affaires telles que l'organisation du Sommet économique des femmes africaines pour informer les femmes sur les opportunités dans le secteur de l'énergie.

La mise en valeur des entreprises énergétiques dirigées par des femmes existantes dans la région ou ailleurs en Afrique, donnera de la crédibilité à la présentation des opportunités d'affaires et inspirera d'autres femmes.

Une fois informées et inspirées, les femmes d'affaires auront besoin de soutien pour élaborer des plans d'affaires qui prennent en compte les spécificités des entreprises énergétiques (par opposition à d'autres entreprises qui ont été engagées dedans). Ce renforcement des capacités peut être fourni par Le CERECC dans le cadre de son programme CEDEAO-GEN ainsi que par ministères nationaux du commerce et de l'entrepreneuriat.

Lancer les mécanismes de financement et d'assistance spécifiquement conçus pour surmonter les obstacles liés aux entreprises énergétiques dirigées par des femmes qui sont défavorisées en raison de discriminations directes ou indirectes. Les produits financiers peuvent inclure des subventions, des garanties de crédit, des investissements concessionnels ou conventionnels en capitaux propres et

des prêts, mais ils doivent être jumelés avec des outils de gestion de risques appropriés pour renforcer la performance du portefeuille, en même temps 'aider à renforcer les capacités des entreprises, la solvabilité et les rendements. Dans le court terme, le CEREEC et les organismes donateurs joueront un rôle important dans la mobilisation de ces fonds. Dans le long terme, les institutions financières traditionnelles interviendront pour accompagner la croissance des entreprises. Les ministères du genre et l'UFG auront la charge de faire appel au secteur privé afin qu'ils soient plus sensibles au genre dans leur processus de recrutement.

Enfin, le ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle devrait être impliqué pour l'offre d'une formation professionnelle liée au domaine énergétique.

<b>Activités</b>	<b>Acteurs Responsables</b>	<b>Acteurs de Mise en œuvre</b>	<b>Délais</b>	<b>budget Estimatif par État Membre (EUR)</b>
Annoncer les opportunités commerciales dans le secteur de l'énergie avec une cible particulière sur les femmes	CEREEC	Ministère de l'Énergie Ministères du Commerce et de l'Entrepreneuriat  Ministères des Affaires Féminines et du genre  Fédération du commerce Femmes Entrepreneurs (FEBWE)  Organisations de la société civile	Décembre 2015	10.000/an pour la recherche, la synthèse et la notification aux acteurs régionaux(CEREEC)
Dresser le profil et valoriser les entreprises	CEREEC	Ministère de l'Énergie,	Juin 2016	1000 par groupe pour

<p>énergétiques dirigées par des femmes</p>		<p>Ministères du Commerce et de l'Entrepreneuriat</p> <p>Ministères des Affaires Féminines et du genre</p> <p>Fédération du commerce Femmes Entrepreneurs (FEBWE)</p>		<p>le renforcement et la répartition</p>
<p>Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs établies sur les entreprises d'énergie / technologies et finance énergétique</p>	<p>Ministère de l'Énergie</p>	<p>Le CERECC</p> <p>Ministère de l'Énergie, Ministères du Commerce et de l'Entrepreneuriat</p> <p>organismes donateurs</p> <p>Organisations professionnelles de femmes</p> <p>Universités et centres de formation</p>	<p>Décembre 2016</p>	<p>Coûts de renforcement des capacités estimées à environ 50% des besoins d'investissement initiaux pour les micro et petites entreprises, environ 30% pour les petites/moyennes entreprises, et à environ 10% pour les moyennes/grandes entreprises</p>

Créer des mécanismes de financement tenant compte des sexospécificités	Ministère de l'Énergie	Le CEREEC Organismes Donateurs institutions Financières	Décembre 2016	Développer Le Fonds de placement des femmes du CEREEC avec 5M en financement de base pour les investissements
Promouvoir la formation professionnelle en l'énergie	Ministère de l'Énergie	Ministère de l'Éducation ou le Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Organisations de la société civile Centres de formation	Décembre 2016	La composante de publicité peut être partiellement payée si elle est combinée avec les activités 1 et 2 ci-dessus; 2000/an au total.  Les programmes estimés à 1000 par étudiant, doivent être pris en charge grâce à une combinaison de frais, de bourses et autres

				formes de soutien.  Coordination de cette activité, 3000/an
Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur le « Fonds Professionnel de la CEDEAO pour les femmes »	CEREEC	Les Ministères responsables, Département et Agences et le Département de la CEDEAO des Affaires Sociales et du Genre	2019	
Mobiliser des fonds et mettre en œuvre des activités conformes à l'initiative régionale de la CEDEAO sur l'« Autonomisation économique des femmes grâce à l'énergie à des fins productives »	CEREEC	Les Ministères responsables, Département et Agences et le Département des Affaires Sociales et du Genre de la CEDEAO	2019	25 000

**Objectif stratégique 5:** Établir et maintenir un suivi sensible au genre et le cadre de revue et d'imputabilité pour les objectifs 1-4.

Activités:

- Examiner et comprendre les exigences de la politique de suivi et de reporting
- Identifier les ressources nécessaires pour exécuter les tâches
- Attribuer le rôle de la collecte de données et de production de rapports aux membres de l'UFG

- Concevoir des outils de collecte des données tels que des enquêtes et questionnaires brefs que les acteurs d'exécution peuvent remplir
- Fournir des rapports annuels au département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO
- Fournir un soutien technique et une supervision pour atteindre cet objectif

Le suivi et la production de rapports sur les progrès accomplis sur la politique seront de la responsabilité de l'UFG. Il est fondamental qu'ils comprennent les besoins, identifient les ressources nécessaires et, plus important, qu'ils établissent les liens avec les différents acteurs d'exécution et recherchent leur collaboration dans le processus de collecte de données. Il est recommandé que des tâches de collecte de données soient attribuées à chaque membre de l'UFG de manière participative tout en tenant compte des points forts du membre.

<b>Activités</b>	<b>Acteurs Responsables</b>	<b>Acteurs de Mise en œuvre</b>	<b>Délais</b>	<b>budget Estimatif par État Membre (EUR)</b>
Examiner et comprendre les exigences de la politique de suivi et de reporting	UFG	UFG	Décembre 2015	0 \$
Identifier les ressources nécessaires pour exécuter les tâches	UFG	UFG	Décembre 2015	Ressources financières incluses dans le budget de l'UFG
Attribuer le rôle de collecte de données et de production de rapports aux membres de l'UFG	UFG	UFG	Décembre 2015	0 \$
Concevoir des outils	UFG	UFG	Décembre	0 \$

de collecte de données tels que des enquêtes et des questionnaires brefs que les acteurs d'exécution peuvent remplir			2015	
Fournir des rapports annuels au département des Affaires sociales et du genre de la CEDEAO	UFG	UFG	Décembre 2016	0 \$

## 7. Annexe : Plan de suivi

Objectif Stratégique	Activités	Indicateurs	référence	Résultats attendus	Fréquence du suivi	Partie responsable de la collecte et de la communication des données
<p><u>Objectif 1:</u> Assurer la compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société</p> <p><b>Cible:</b> 100 pour cent des employés du gouvernement dans le secteur de l'énergie aura reçu une formation adaptée en 2020 (et de façon</p>	Procéder à une évaluation de genre dans le secteur de l'énergie (audit de genre) dans chaque État membre	Nombre d'audits de genre mené	0	1	Une fois	UFG
	Recueillir des données de genre sur la consommation d'énergie, l'approvisionnement en énergie et la fourniture de services énergétiques	Nombre d'enquêtes qui comprennent des données ventilées par sexe sur l'énergie	0	1	Annuellement	UFG
	Sensibiliser le personnel du	Proportion de personnel du	1%	100%	Annuellement	UFG

régulière par la suite); 50 pour cent des citoyens seront exposés à une certaine forme de message de service public adapté en 2020 et ce pourcentage croitra à 90% d'ici 2030; au moins 50 nouveaux articles scientifiques sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest publiés dans des revues scientifiques évalués par des pairs en 2020, et 20 par an par la suite.	Ministère de l'Énergie sur le genre	ministère de l'Énergie ayant assisté à des ateliers de genre ou d'autres événements liés au genre				
	Mener des campagnes de sensibilisation publique	Nombre d'articles de presse publiés	0	5/an	Annuellement	UFG
		Nombre de publicités télévisées	0	1/an	Annuellement	
		Nombre de publicités radio	0	1/an	Annuellement	
		Nombre de panneaux publicitaires	0	1/an	Annuellement	
		Nombre de manifestations organisées	0	2/an	Annuellement	

	Activer la recherche scientifique sur le genre et l'énergie en Afrique de l'Ouest et la publication d'articles dans des revues évaluées par des pairs	Nombre de recherche scientifique menée	0	5 par 2020	Annuellement	CEREEC
		Nombre d'articles publiés dans des revues évaluées par des pairs	0	50 par 2020	Annuellement	
	conférence régionale de la CEDEAO pour échanger sur les résultats et promouvoir l'apprentissage dans les États membres	Nombre de conférences	3	2016, 2018, 2020	Biannuel	CEREEC
<u>Objectif 2:</u> Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et	Inclure "l'évaluation de genre» comme une étape dans le document qui décrit le processus d'élaboration des politiques	Nombre de fois que l'unité focale de genre (UFG) a été sollicitée pour fournir des commentaires sur le document de politique ou	0	Tout le temps	Annuellement	UFG

<p>orientés vers la lutte contre la pauvreté énergétique qui touche tous les habitants de la région</p> <p><b>Cible:</b> 50 pour cent des politiques énergétiques d'ici 2020 et 100 pour cent d'ici 2030 seront sensibles au genre; 50 pour cent des projets énergétiques, programmes et initiatives avec la participation du gouvernement va inclure la planification de genre, l'analyse et l'évaluation d'ici à 2020, passant à 100 pour cent en 2030.</p>		de programme				
	Créer une unité focale de genre (UFG), définir clairement son rôle et allouer des ressources qui sont conformes à son rôle	Document indiquant la création d'une UFG et décrire son rôle	0	1	Une fois	UFG
		Nombre d'ateliers de formation fournie à l'UFG ou assisté par l'UFG	0	3/an	Annuellement	UFG
		Budget alloué à l'UFG	0	TBD	Annuellement	
	Élaborer une liste d'évaluation de genre que les agences peuvent utiliser lors de l'élaboration des programmes et des politiques	Proportion de politiques et de documents de programme qui ont pris en compte le genre dans leur version provisoire	0	100%	Annuellement	UFG

		Proportion de politiques et de documents de programme qui ont pris en compte le genre dans leur version finale	0	100%	Annuellement	
	Inclure le genre dans des avis de passations des marchés et termes de référence avec les partenaires d'exécution	Proportion de documents de passation des marchés mettant en évidence le genre	0	100%	Annuellement	UFG
	Adopter un ensemble d'outils d'évaluation de genre des partenaires d'exécution (par exemple les boîtes à outils du PNUD ou d'ENERGIA)	Nombre d'ateliers organisés pour, ou auxquels ont assisté, les partenaires d'exécution	0	1/an	Annuellement	UFG
		Proportion des partenaires d'exécution qui	0	100%	Annuellement	UFG

		utilisent la boîte à outils				
	Mettre en place un projet-pilote sur le genre et l'énergie	Nombre de projets-pilotes où le genre est pleinement intégré	0	1	Annuellement	UFG
	L'intégration du genre dans tous les projets énergétiques ultérieurs	Proportion de projets énergétiques où le genre est pleinement intégré	0	100%	Annuellement	UFG
	Encourager la participation égale des hommes et des femmes dans la consultation publique lors de la planification de projet	Proportion d'hommes et de femmes participant à la consultation publique lors de la planification de projet	10/90	50/50	Annuellement	UFG
	Inclure les considérations de genre dans la	Proportion de révision des politiques	0	100%	Annuellement	UFG

	prochaine révision des politiques énergétiques	énergétiques qui incluent genre				
	Recueillir les commentaires d'experts en genre externes et groupements féminins lors de la validation de la politique	Proportion de validations de la politique lorsque les groupements de femmes et les experts en genre externes ont été invités à faire des commentaires	0	100%	Annuellement	UFG
<u>Objectif 3:</u> Améliorer la participation des femmes du secteur public dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision	Mener des campagnes de sensibilisation et de prise de conscience sur les études des femmes en sciences, ingénierie, technologie, mathématiques (STIM)	Nombre d'articles de presse publiés	0	5/an	Annuellement	UFG
		Nombre de publicités télévisées	0	1.	Annuellement	
		Nombre de publicités radio	0	1/ an	Annuellement	
		Nombre de	0	1/ an	Annuellement	

<b>Cible:</b> au moins 25 pour cent de femmes du secteur public population active de l'énergie d'ici à 2020 et la parité acquise en 2030.		panneaux publicitaires				
		Nombre d'évènements organisés	0	2/ an	Annuellement	
	Intégrer les questions de genre et de l'énergie dans les programmes scolaires du cycle primaire au cycle universitaire	Proportion d'écoles dispensant des cours des matières de genre et de l'énergie	0	100%	Annuellement	
	Créer des programmes de bourses pour jeunes femmes qui poursuivent des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)	Somme d'argent disponible pour la bourse	0	À déterminer	Annuellement	UFG
		Nombre de demandes reçues	0	ND	Annuellement	
		Nombre de bourses accordées	0	5/an	Annuellement	

Créer un programme de stages dans le ministère de l'Énergie et les organismes gouvernementaux connexes pour les jeunes femmes qui poursuivent des études dans le domaine des STIM	Nombre d'entreprises / organismes participant au programme	0	10/an	Annuellement	UFG
	Nombre de postes de stagiaires disponibles	0	10/an	Annuellement	
	Nombre de demandes reçues	0	ND	Annuellement	
	Nombre de demandes acceptées	0	10/an	Annuellement	
Créer des programmes d'avancement de carrière pour les femmes au sein du ministère de l'Énergie	Nombre de femmes dans les ministères de l'Énergie qui poursuivent des études supérieures / la formation pour faire avancer	0	10/an	Annuellement	UFG

		leur carrière				
		Proportion de femmes promues à des postes de décision (sur des postes décisionnels ouverts en un an)	0	50%	Annuellement	
	Encourager les candidatures féminines et leur recrutement à des postes techniques ouverts	Nombre d'annonces de postes techniques	0	ND	Annuellement	UFG
		Nombre de candidatures féminines reçues	0	ND	Annuellement	
		Proportion des postes techniques pourvus par des candidates	0	50%	Annuellement	

<p><u>Objectif 4:</u></p> <p>Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé; et</p> <p><b>Cible:</b> au moins 25 pour cent des femmes s'activent dans les domaines liés à l'énergie dans le secteur privé d'ici 2020 et la parité est acquise d'ici 2030, tel que déterminé par un échantillonnage aléatoire statistiquement rigoureuse.</p>	<p>Annoncer les opportunités commerciales dans le secteur de l'énergie avec une cible particulière sur les femmes</p>	<p>Nombre d'événements où une présentation sur les opportunités d'affaires dans le secteur de l'énergie est faite</p>	0	5/an	Annuellement	UFG
		<p>Nombre de sites où l'information est publiée</p>	0	3	Annuellement	UFG
	<p>Dresser le profil énergétique des entreprises dirigées par des femmes</p>	<p>Nombre d'événements où les entreprises dirigées par les femmes de l'énergie sont à l'honneur</p>	0	5/an	Annuellement	UFG
		<p>Nombre de sites où l'information est</p>	0	3	Annuellement	UFG

		publiée				
Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs établies sur les entreprises énergétiques / technologies et financement de l'énergie	Nombre d'ateliers de renforcement de capacité	0	1/an	Annuellement	UFG	
	Nombre de d'outils de formation développés	0	2	Annuellement	UFG	
	Nombre de femmes participant aux ateliers	0	ND	Annuellement	UFG	
Créer des mécanismes de financement sensibles au genre	Fonds pour le financement d'entreprises énergétiques dirigées par des femmes	0	À déterminer	Annuellement	UFG	
	Nombre de demandes reçues	0	ND	Annuellement	UFG	

		Nombre d'entreprises financées par le Fonds ou d'autres sources	0	5/an	Annuellement	UFG
	Sensibiliser le secteur privé pour favoriser les candidatures féminines aux emplois et opportunités d'affaires	Nombre de compagnies du secteur privé atteint	0	10/an	Annuellement	UFG
		Pourcentage de nouveaux employés femmes à des postes techniques ou de direction dans ces entreprises	0	50%	Annuellement	UFG
		Pourcentage de nouveaux contrats de service octroyés aux femmes par ces	0	50%	Annuellement	UFG

		sociétés				
	Promouvoir la formation professionnelle dans le domaine de l'énergie	Nombre de programmes / écoles dispensant une formation dans le domaine lié à l'énergie	0	ND	Annuellement	UFG
		Proportion de femmes et d'hommes qui participent à ces programmes	0	50/50	Annuellement	UFG
<b>Objectif 5:</b> Établir et maintenir un suivi sensible au genre et un cadre de responsabilisation.	Vérifier et à comprendre les exigences de la politique de suivi et de reporting	Réunion interne tenue pour revoir le plan de mise en œuvre et le plan de suivi		1/an	Annuellement	UFG
<b>Cible:</b> Conformité à	Identifier les ressources nécessaires pour	ND		ND	Annuellement	UFG

100 pour cent d'ici 2017 dans le cadre de suivi et de responsabilisation.	exécuter les tâches					
	Attribuer le rôle de collecte de données et de production des rapports aux membres de l'UFG	Nombre de personnes responsables de la collecte des données		4	Annuellement	UFG
		Nombre de personnes responsables de la rédaction de rapport		1	Annuellement	UFG
	Créer des outils de collecte de données tels que des enquêtes et des questionnaires brefs que les acteurs d'exécution peuvent remplir	Outils créés pour recueillir des données auprès des acteurs d'exécution		1	Annuellement	UFG
Fournir des rapports annuels au département des Affaires sociales et du	Nombre de rapport soumis		1/an	Annuellement	UFG	

	genre de la CEDEAO					
--	--------------------	--	--	--	--	--

## 8. Annexe : **Modèle de rapport** <sup>2</sup>

Nom du Pays:

Nom du Ministère:

Nom de la personne remplissant le rapport:

Date:

Objectif Stratégique	Activités	Indicateurs	Référence	résultats attendus	Réalisé cette année	Commentaires
Arriver à une compréhension généralisée des considérations énergétiques et de genre à tous les niveaux de la société;	Procéder à une évaluation de genre dans le secteur de l'énergie (audit de genre) dans chaque État membre	Nombre d'audit de genre réalisé		1		
	Recueillir des données de genre sur la	Nombre d'enquêtes qui comprennent des données ventilées		1		

---

<sup>2</sup> à réviser après l'adoption du plan de suivi final

	consommation énergétique, l'approvisionnement en énergie et la fourniture de services énergétiques	par sexe sur l'énergie				
	Sensibiliser le personnel du Ministère de l'Énergie sur le genre	Proportion du personnel du ministère de l'Énergie qui a assisté à des ateliers de genre ou à d'autres événements liés au genre		100%		
	Mener des campagnes de sensibilisation publique	Nombre d'articles de presse publiés		5/an		
		Nombre de publicités télévisées		1/an		
		Nombre de publicités radio		1/an		
		Nombre de panneaux		1/an		

		publicitaires				
		Nombre de manifestations organisées		2/an		
Veiller à ce que l'ensemble des politiques, programmes et initiatives énergétiques soient non discriminatoires, non sexistes, paritaires et orientés vers la lutte contre la pauvreté énergétique qui touche tous les hommes et femmes dans la région	Inclure "l'évaluation de genre» comme étape dans le document qui décrit processus d'élaboration des politiques	Nombre de fois que l'UFG a été sollicitée pour faire des commentaires sur le document de politique ou de programme		Tout le temps		
	Créer une unité focale de genre, définir clairement son rôle et allouer des ressources qui sont conformes à son rôle	Document indiquant la création d'une UFG et décrire son rôle		1		
		Nombre d'ateliers de formation organisés au profit de l'UFG ou auxquels a assisté l'UFG		3/an		
		Budget alloué à l'UFG		À déterminer		

	Élaborer une liste d'évaluation de genre que les agences peuvent utiliser lors de l'élaboration des programmes et des politiques	Nombre de politiques et de documents de programme qui prennent en considération le genre dans leur version provisoire		Chacun d'eux		
	Inclure le genre dans les avis de passation des marchés et termes de référence avec les partenaires d'exécution	Nombre de documents relatifs à la passation des marchés qui mettent en valeur le genre		Chacun d'eux		
	Créer une boîte à outils d'évaluation du genre au bénéfice des partenaires d'exécution ou adopter une boîte à outils existante	Nombre d'ateliers organisés pour ou auxquels ont assisté les partenaires d'exécution		1/an		
		Nombre de partenaires d'exécution qui utilisent la boîte à		Chacun d'eux		

		outils				
	Mettre en œuvre un projet pilote sur le genre et de l'énergie	Nombre de projets pilotes où le genre est pleinement intégré		1		
	L'intégration du genre dans tous les projets d'énergies futurs	Nombre de projets énergétiques où le genre est pleinement intégré		Chacun d'eux		
	Encourager la participation égale des hommes et des femmes dans la consultation du public lors de la planification de projet	Proportion d'hommes et de femmes participant à la consultation du public lors de la planification de projet		50/50		
	Inclure les considérations de genre dans la prochaine révision des politiques énergétiques	Nombre de politiques énergétiques révisions qui incluent le genre		Chacun d'eux		

	Recueillir les commentaires d'experts externes en genre et les groupements féminins lors de la validation de la politique	Nombre de fois que les experts externes et les groupements féminins ont été invités à faire des commentaires sur la validation de la politique		Chacun d'eux		
Améliorer la participation des femmes au secteur public des femmes dans les domaines techniques liés à l'énergie et l'accès aux postes de décision à un niveau d'au moins 30 pour cent dans le court et à moyen terme et 50 pour cent dans le long	Mener des campagnes de sensibilisation sur les études pour les femmes en sciences ingénierie, technologie, mathématiques (STIM)	Nombre d'articles de presse publiés		5/an		
		Nombre de publicités télévisées		1/an		
		Nombre d'annonces radio		1/an		
		Nombre de panneaux publicitaires		1/an		
		Nombre d'événements organisés		2/an		
	Incorporer des programmes	Nombre d'écoles qui dispensent des cours		Chacun d'eux		

terme (en utilisant les chiffres de 2015 comme niveau de référence);	scolaires de cours de genre et d'énergie dès l'école primaire	de genre et de l'énergie				
	Créer des programmes de bourses pour jeunes femmes qui poursuivent des études en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)	Somme d'argent disponible pour la bourse		A déterminer		
		Nombre de demandes reçues		ND		
		Nombre de bourses accordées		30/an		
	Créer un programme de stages dans le ministère de l'Énergie et le secteur privé pour les jeunes femmes qui poursuivent des études en STIM	Nombre d'entreprises / organismes participant au programme		10/an		
		Nombre de postes de stagiaires disponibles		30/an		
	Créer des	Nombre de		ND		

	programmes d'avancement de carrière pour les femmes au sein du ministère de l'Énergie	demandes reçues					
		Nombre de demandes acceptées		30/an			
	Créer des programmes d'avancement de carrière pour les femmes au sein du ministère de l'Énergie	Nombre de femmes dans le ministère de l'Énergie qui poursuivent des études supérieures / la formation pour faire avancer leur carrière		10/an			
		Proportion de femmes promues à des postes de décision (sur des postes décisionnels ouverts en un an)		50%			
	Encourager les candidatures féminines à des postes techniques	Nombre d'annonces de postes techniques		NA			
		Nombre de candidatures		NA			

	ouverts	féminines reçues				
		Proportion de postes techniques occupés par des candidates		50%		
Veiller à ce que les femmes et les hommes aient des chances égales d'entrer et réussir dans des domaines liés à l'énergie dans le secteur privé; et	Annoncer des opportunités commerciales dans le secteur de l'énergie avec une cible particulière sur les femmes	Nombre d'événements où une présentation sur les opportunités d'affaires dans le secteur de l'énergie est faite		5/an		
		Nombre de sites où l'information est publiée		3		
	Mettre en valeur les entreprises énergétiques dirigées par des femmes	Nombre d'événements où les femmes entreprises énergétiques dirigées par les femmes sont présentées		5/an		
		Nombre de sites où l'information est		3		

		publiée				
	Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs établies sur l'énergie et les finances énergétiques	Nombre d'ateliers de renforcement des capacités organisés		1/an		
		Nombre de supports de formation développés		2		
		Nombre de femmes participant à l'atelier		ND		
	Créer des mécanismes de financement sensibles au genre	Les fonds recueillis pour financer les entreprises énergétiques dirigées par les femmes		À déterminer		
		Nombre de demandes reçues		ND		
		nombre d'entreprises financées par le Fonds ou d'autres sources		5/an		

	Sensibiliser le secteur privé pour favoriser les candidatures féminines aux emplois et opportunités d'affaires	Nombre d'entreprises du secteur privé atteinte		10/an		
		Pourcentage de femmes nouvellement embauchées à des postes techniques ou de direction dans ces entreprises		50%		
		Pourcentage de nouveaux contrats de service octroyés aux femmes par ces sociétés		50%		
	Promouvoir la formation professionnelle dans le domaine de l'énergie	Nombre de programmes / écoles offrant une formation dans le domaine lié à l'énergie		ND		
		Proportion de femmes et d'hommes qui suivent ces		50/50		

		programmes				
Établir et maintenir un suivi sensible au genre et un cadre de responsabilisation.	Vérifier et comprendre les exigences de la politique de suivi et de reporting	Réunion interne tenue pour revoir le plan de mise en œuvre et le plan de suivi		1/an		
	Identifier les ressources nécessaires pour exécuter les tâches	ND		ND		
	Attribuer la tâche de collecte de données et le rôle de production de rapports aux membres d'UFG	Nombre de personnes responsables de la collecte des données		4		
		Nombre de personnes responsables de la rédaction de rapport		1		
	Créer des outils de collecte de données tels que des enquêtes et des questionnaires brefs	Outils créés pour recueillir des données auprès des acteurs d'exécution		1		

	que les acteurs de mise en œuvre peuvent remplir					
	Fournir des rapports annuels au Département des affaires sociales et du genre à la CEDEAO	Nombre de rapport soumis		1/an		

**Autres commentaires sur le rapport**

