

RÉPUBLIQUE DU TCHAD

UNITÉ – TRAVAIL – PROGRÈS

COUR DES COMPTES



Stratégie Genre de la Cour des Comptes de la République du Tchad

Aout 2025

*Elaborée par
Pr. Abdeslam Laamamri, Ph.D
Consultant International
Genre et développement*

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
SIGLES ET ABREVIATIONS	3
INTRODUCTION	4
I. PRESENTATION DE LA COUR DES COMPTES DU TCHAD	6
II. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA STRATEGIE GENRE	7
III. CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL D’INTEGRATION DU GENRE AU TCHAD	10
IV. CADRE STRATEGIQUE D’INTEGRATION DU GENRE DANS LA COUR DES COMPTES.....	11
1. VISION, VALEURS ET MISSION DES ISCS.....	11
2. DOMAINES D’ACTIVITES STRATEGIQUES	11
3. CADRE STRATEGIQUE GENRE.....	13
4. THEORIE DU CHANGEMENT	14
V. PLAN D’ACTION GENRE 2025 – 2030	16
V1. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE.....	18
VII. SUIVI & EVALUATION	18
VIII. RENFORCEMENT DES CAPACITES DE LA COUR DES COMPTES	19
IX. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	20
ANNEXES.....	22
ANNEXE 1 : GLOSSAIRE DE LA TERMINOLOGIE RELATIVE AU GENRE.....	22
ANNEXE 2 : MECANISMES INSTITUTIONNELS CHARGES DE FAVORISER LA PROMOTION DE LA FEMME AU TCHAD	23
ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE SUR L’ETAT DES LIEUX DE L’INTEGRATION DES QUESTIONS DE GENRE AU SEIN DE LA COUR DES COMPTES DU TCHAD	25
ANNEXE 4 : PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION EN GIS.....	29

PREAMBULE

Partout dans le monde, des inégalités entre femmes et hommes persistent dans tous les domaines : représentation politique et accès au pouvoir décisionnel, vie économique et sociale, accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi, aux facteurs de production, à l'accès et au contrôle des ressources, etc. Il est à noter que le développement et la réalisation des droits humains sont inextricablement liés. L'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles est un droit humain fondamental, et un passage obligé pour la réalisation des autres droits, en particulier ceux relatifs à la santé, à l'éducation, à la protection, etc. C'est dans cet esprit que l'intégration du genre (gender mainstreaming) a été identifiée, à partir de 1994, comme un processus pertinent pour réaliser un développement inclusif.

Dans un système démocratique comme celui de la République du Tchad, l'action publique doit être orientée vers la réduction des inégalités. La prise en compte des intérêts des personnes vulnérables constitue un enjeu important dans la recherche de la cohésion sociale indispensable au développement du Pays. Dans cette perspective, la question des inégalités entre les différentes couches sociales doit être au centre des préoccupations du gouvernement et des députés du Parlement car les politiques qu'ils contribuent à mettre en place et dont ils contrôlent les budgets votés et l'exécution, ne doivent pas exclure plus de la moitié de la population constituée par les femmes. Cependant, la formulation des budgets de l'Etat, à l'aide des outils économiques classiques, sont neutres en termes de genre. En effet, il n'y est pas fait référence explicite aux différents droits, responsabilités et capacités des femmes et des hommes dans la société. Mais depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995, l'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming) dans les politiques et les budgets est devenue une stratégie de développement reconnue au niveau international en vue de promouvoir l'égalité des genres. Dans ce sens le contexte actuel est fortement marqué par un objectif majeur : la lutte contre la pauvreté et l'amélioration de la qualité de la vie des populations, en particulier les plus démunies, qui est aujourd'hui la priorité de la politique de développement de l'Union Africaine et se trouve également au premier rang des objectifs des institutions onusiennes et de Bretton Woods.

Dans ce cadre, le Budget de l'Etat constitue l'un des instruments majeurs à la disposition du Gouvernement pour la mise en œuvre de sa politique dans les différents domaines. Il constitue le point d'équilibre entre les besoins des populations pour assurer la croissance économique et la prospérité sociale ainsi que les moyens, nécessairement limités, susceptibles d'être mobilisés à cette fin.

La présente stratégie constitue un outil qui a pour but d'assurer une prise en compte efficace de la question de genre au sein de la Cour des Comptes, de procéder à une mise en œuvre effective des activités et projets afin de contribuer à réduire les inégalités en matière d'équité et d'égalité de genre.

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AFROSAI	African organisation of supreme audit institution
ASS	Afrique subsaharienne
CREFIAP	Conseil Régional de Formation des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances publiques d'Afrique francophone subsaharienne
CPIA	Évaluation des politiques et des institutions nationales / WBG
DAS	Domaine d'activité stratégique
ECOSOC	Conseil Economique et Social des Nations Unies
EFG	Equipe focale genre
GIS	Genre et Inclusion Sociale
IDA	Association internationale de développement
INTOSAI	Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
ISC	Institution supérieure de contrôle des finances publiques
ODD	Objectif de développement durable
PNG	Politique Nationale Genre

INTRODUCTION

Les Institutions Supérieures de Contrôle (ISCs) constituent un acteur majeur dans la promotion de la redevabilité et la transparence au sein de l'administration et des finances publiques du Pays. Cependant, malgré leur influence, de nombreuses ISCs africaines n'ont pas encore mis en place une stratégie d'intégration des perspectives d'égalité des genre dans l'environnement et la culture de travail, la motivation et le bien-être de leur personnel ; ce qui constitue une entrave à la progression vers une gouvernance inclusive dans l'esprit de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine (objectif n°17) et l'agenda 2030 des Nations Unies (objectif n°5) .

Pour combler cette lacune, il est impératif de revoir les valeurs attachées au lieu de travail et au leadership en s'inspirant des bonnes pratiques développées ces dernières décennies, notamment par l'ONU et plusieurs organisations intergouvernementales, ainsi que par les Pays ayant adopté une politique étrangère féministe qui se reflète sur leur organisation interne et leurs activités externes. Il est fait référence, entre autres, à la Stratégie globale sur la parité entre les sexes du Secrétaire Général des Nations Unies et aux Directives pour un environnement habilitant, ainsi qu'aux mandats législatifs concernant l'amélioration de la parité entre les genres, y compris la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et les différentes Résolutions de l'Assemblée générale (plus récemment la résolution n°A/C.3/76/L.65).

Dans ce cadre la Cour des Comptes de la République du Tchad reconnaît que l'égalité des sexes est un droit humain fondamental qu'il faut respecter et protéger. Dans cette perspective, l'option du Conseil Régional de Formation des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques de l'Afrique francophone Subsaharienne (CREFIAF) d'élaborer la stratégie genre de la Cour des Comptes du Tchad, répond au souci de renforcer le cadre institutionnel d'intégration du genre et les capacités techniques et professionnelles ainsi que de favoriser l'intégration des femmes vérificateurs au processus de prise de décision.

Il importe de noter que toute stratégie genre a pour principale finalité la réduction des disparités entre les deux sexes, tant en matière de droits, d'accès aux ressources et d'opportunités économiques, qu'en terme d'influence politique. Pour les Nations Unies « L'institutionnalisation du genre permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée¹ ».

Dans cette perspective une stratégie genre s'attache à proposer des réponses adaptées aux diverses formes de discrimination entre les deux sexes. Déclinée en une vision, en objectifs stratégiques et niveaux d'articulation, la stratégie genre ne doit pas avoir l'ambition de se substituer aux diverses initiatives sectorielles et aux efforts déployés par divers acteurs dans le domaine du genre. Elle vise, au contraire, à donner un cadre général destiné à être traduit sous forme de plans d'action par les acteurs concernés, et ce pour atteindre les objectifs stratégiques d'équité et d'égalité aux niveaux des droits civils, la représentation et la participation à la prise de décision, les droits sociaux et économiques, les comportements sociaux et individuels et surtout au niveau de l'ancrage institutionnel et politique.

Par ailleurs, l'équité et l'égalité, en tant qu'objectifs vers lesquels doivent être orientées les différentes composantes de la stratégie genre, reposent sur les fondements suivants :

¹ Définition du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC), juillet 1997

- i) L'établissement de l'égalité de droits, de responsabilités, de possibilités et d'opportunités ;
- ii) L'attribution de la même valeur aux contributions des hommes et des femmes, aussi bien dans la sphère publique que privée ;
- iii) La prise en compte des besoins, des contraintes, des intérêts et des aspirations spécifiques des hommes et des femmes dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes d'interventions ;

Pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée, la stratégie genre nécessite l'adoption de deux approches complémentaires :

- i) Une approche spécifique, qui cherche à répondre de manière ciblée aux besoins propres des femmes afin d'améliorer leur situation socio-économique et politique et de corriger les diverses formes d'inégalités et de discrimination dont elles font davantage l'objet par rapport aux hommes.
- ii) Une approche transversale (gender mainstreaming), qui prend en compte de façon systématique les rapports de genre dans tous les domaines d'action (juridique, social, économique, politique, culturel, etc.). Cette approche vise la prévention des discriminations et l'ancrage du réflexe égalitaire dans les institutions, les politiques et programmes de développement.

La préparation du présent projet de document de la stratégie genre de la Cour des Comptes du Tchad s'est appuyée sur la Politique Nationale Genre (PNG), sur le rapport national d'évaluation des trente (30) ans de mise en œuvre de la déclaration et du programme d'action de Beijing, sur la stratégie genre 2025 - 2030 du CREFIAF ainsi que sur la stratégie genre de l'Union Africaine 2018 – 2027 et sur les bonnes pratiques et les succès obtenus dans d'autres ISCs africaines et internationales en matière d'intégration du genre.

I. PRESENTATION DE LA COUR DES COMPTES DU TCHAD

La Cour des Comptes du Tchad constitue la plus haute juridiction en matière de contrôle de l'exécution du budget de l'Etat. Elle est chargée de vérifier l'emploi des fonds publics et de sanctionner les manquements des comptables publics à leur bon usage. Elle exerce le contrôle juridictionnel et non juridictionnel des opérations budgétaires et comptables dans les conditions prévues par les lois en vigueur. Installée en Janvier 2018, elle est instituée sur les dispositions de l'article 185 de la Constitution de 2023. Elle assure le contrôle supérieur de l'exécution des Lois de Finances et assiste le Parlement et le Gouvernement dans les domaines de sa compétence. Ses compétences actuelles sont fixées par la Loi Organique N° 007 /CNT/2024 portant attributions, organisation, fonctionnement et règles de procédure et s'étendent :

- au contrôle, au jugement et à la certification des comptes de l'Etat et de la Sécurité sociale ;
- à l'assistance du Gouvernement et du Parlement ; et
- à l'information des citoyens.

La Cour des comptes du Tchad est membre du Conseil Régional de Formation des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances publiques d'Afrique francophone subsaharienne (CREFIAF) dont la stratégie genre a été adoptée par l'African organisation of supreme audit institution (AFROSAI) en 2018. Il est envisagé de renforcer les relations avec les instances de l'INTOSAI pour mieux intégrer la Cour des Comptes du Tchad dans l'environnement des normes internationales. Ainsi l'option de doter la Cour des Comptes d'une stratégie genre répond aux impératifs d'intégrer dans les exercices de contrôle et d'audit le développement durable, le genre et le bien-être du personnel, deux objectifs clés de la stratégie genre de l'AFROSAI.

Dans le cadre de la Nouvelle Gestion publique (New Public Management), la Cour des Comptes contrôle le « bon emploi des crédits, fonds et valeurs » gérés par les différents organismes publics. Elle dépose chaque année un rapport relatif aux résultats de l'exécution de l'exercice antérieur et aux comptes associés qui, en particulier, analyse par mission et par programme l'exécution des crédits. Elle analyse la cohérence et la fiabilité des informations présentées dans les documents budgétaires ainsi que les écarts manifestes entre objectifs et réalisations. Par ailleurs, des contrôles plus approfondis peuvent être engagés à la demande du Parlement.

II. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA STRATEGIE GENRE

Au Tchad, le principe de l'égalité entre les sexes est consacré par la constitution, promulgué le 29 Décembre 2023 par le décret n°3892 /PT/2023 (notamment dans son préambule et ses articles 13,14, 15,18, 19, 20, 21, 28, 35) qui interdit toute forme de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique.

Sur le plan politique et juridique, le Tchad a pris des engagements qui affirment le respect des droits humains et reconnaissent clairement que l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont indispensables pour endiguer les problèmes essentiels de développement et pour parvenir à un développement humain durable et équitable. En effet, le Tchad a ratifié la plupart des conventions et chartes internationales et régionales qui proclament l'Egalité en dignité et en droits de tous les êtres humains.

Sur le plan national, le gouvernement a pris diverses mesures concrètes sous forme de textes législatifs et réglementaires ou de stratégies et plans nationaux :

- La Constitution du Tchad de 2023
- Création du Haut Comité d'Orientation Etat/Partenaires (HCOEP) qui constitue un cadre stratégique de concertation et de dialogue politique pour la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes ;
- La loi n°005/CNT/2024 du 22 février 2024, portant Code électoral de 2024 ;
- Le Décret 00433/PR/PM/MFPPE/2021 du 05 mars 2021 portant modalités d'application de l'Ordonnance N° 012/PR/2018 instituant la parité dans les fonctions nominatives et électives en République du Tchad ;
- La loi N°013/PT/2023 portant création d'une Agence Nationale de Protection et de Promotion des Droits des Personnes Vivant avec Handicap (ANPPDPVH) ;
- La loi 021/PR/2019 régissant l'aide juridique et l'assistance judiciaire ;
- Le plan national d'action quinquennal (2019-2023) de la Politique Nationale Genre ;
- La stratégie nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre 2023-227 ;
- Le plan d'action de la stratégie nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre 2024-227 ;
- L'adoption du Plan d'action national de la résolution 1325 du CSNU Femmes-Paix-Sécurité en 2023 ;

De façon générale, l'on peut dire que le contexte international et national ainsi que la ferme volonté politique et l'engagement des autorités nationales constituent aujourd'hui des éléments favorables pour mieux répondre à la problématique de l'égalité de genres. De même, le cadre juridique offre les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes afin d'exercer les mêmes emplois dans les mêmes conditions avec un salaire égal pour le même poste.

Cependant force est de relever que la promotion de l'égalité de Genre et de l'autonomisation des femmes au Tchad est toujours soumise à la persistance de certains pesanteurs socioculturels qui tendent à compromettre les efforts entrepris et à rendre les rapports sociaux entre les hommes et les femmes plus inégalitaires. Ainsi, malgré la promulgation en 2021 du décret N° 0433 portant application de l'ordonnance N° 012 du 22 mai 2018 instituant la parité dans les

fonctions nominatives et électives en République du Tchad, la situation du genre au Tchad reste caractérisée par un déséquilibre manifeste en ce qui concerne la jouissance des droits et l'exercice des devoirs pour l'homme et pour la femme. En effet, sur le plan politique et la participation des femmes aux instances de prises de décisions, l'on observe d'importantes disparités entre les hommes et les femmes. En général, malgré l'imposant arsenal institutionnel et juridique qui consacre l'égalité de droit entre l'homme et la femme et les engagements en faveur de la promotion du genre, les femmes sont représentées de façon insignifiante au niveau des mécanismes nationaux de la promotion de Genre. Ainsi, on dénombre au sein du gouvernement actuel, trois (3) femmes ministres sur 29 membres, soit un taux de 10 % de femmes contre 90% d'hommes.

Au sein du Parlement, sur 188 députés l'on dénombre 63 femmes, soit 33,5% de femmes contre 66,5% d'hommes et ce grâce à un système de quota dans l'administration publique centrale, déconcentrée et décentralisée, dans l'Assemblée nationale, le Sénat, les assemblées locales (provinces et communes), les assemblées consulaires et les Ordres professionnels. Le Sénat est composé de 69 sénateurs dont 44 (soit 63,76%) hommes et 25 (soit 36,24%) femmes ce qui fait un total de 257 parlementaires dont 89 femmes (soit 34,36) et 168 hommes (soit 65,64 %).

Au sein de la Cour des Comptes du Tchad on dénombre :

- Au siège 21 membres dont 13 hommes (soit 61,90 %) et 8 femmes (soit 38,09 %).
- Au parquet général 4 membres dont 3 hommes (soit 75 %) et une femme (soit 25 %).
- Au greffe 20 membres dont 12 hommes (soit 60%) et 8 femmes (soit 40 %). Au secrétariat général 2 dont 1 femme et 1 homme.
- Au niveau du service technique, 22 chefs de service dont 17 (soit 77,27 %) hommes et 5 femmes (soit 22,73 %).
- Au secrétariat de bureau 9 secrétaires et 8 hôtesses (100% femmes)100% et enfin agent entretien.

Au total la Cour des Comptes du Tchad compte 101 membres dont 56 hommes (soit 55,54%) et 45 femmes (soit 44,56 %).

L'enquête réalisée par le Consultant international sur l'état des lieux de l'intégration du genre dans les politiques et activités de la Cour des Comptes (cf. Annexe 3) révèle que la grande majorité des membres du personnel de la Cour ne sont pas sensibilisés aux questions du genre et ne connaissent pas les différentes thématiques relatives à l'analyse, à la planification et à la budgétisation sensible au genre, au suivi et à l'évaluation, etc. La grande majorité déclare aussi que la Cour des Comptes reconnaît les inégalités de genre et agit sur elles par des mesures pour promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par ailleurs, en matière de transparence et d'équité dans l'utilisation des deniers publics, le tableau ci-dessous montre que le Tchad est relativement mal classé par rapport à la moyenne des pays de l'Afrique sub-saharienne et de l'Ouest et Centre africain (notamment en matière d'égalité des sexes et de transparence)².

² Groupe de la Banque Mondiale : Country Policy and Institutional Assessment (CPIA) June 2024

Tableau n°1 : Evaluation des politiques et des institutions nationales en Afrique³

Indicateurs	Tchad	W¢ral Africa	Moyenne IDA en ASS	Moyenne Emprunteurs IDA
Egalité des Sexes	2.5	3.3	3.3	3.3
Equité dans l'utilisation des ressources publiques	3.0	3.6	3.4	3.4
Valorisation des ressources humaines	3.5	3.6	3.6	3.6
Protection sociale et main-d'œuvre	3.0	3.2	3.1	3.0
Qualité de la gestion budgétaire et financière	2,5	3,2	2,9	3,0
Transparence, redevabilité et corruption dans le secteur public	2,0	2,9	2,7	2,8
Note globale CPIA	2.7	3.3	3.1	3.1

Définitions :

- CPIA : Évaluation des politiques et des institutions nationales
- IDA : Association internationale de développement, l'organe du Groupe de la Banque mondiale qui accorde des crédits aux pays les plus pauvres
- ASS : Afrique subsaharienne

Le redressement de la situation au Tchad nécessite la mobilisation et l'engagement de toutes les forces vives et toutes les institutions étatiques. La Cour des Comptes peut jouer un rôle crucial dans la promotion de l'égalité des sexes et faire une différence dans la vie des citoyens et citoyennes et contribuer au développement durable, en intégrant les questions de genre à son approche et ses activités de contrôle, de plaidoyer et de sensibilisation. Pour cela, elle doit avoir :

Une vision, des valeurs et une stratégie qui reflètent la perspective genre

Des infrastructures, des ressources, des politiques, des réglementations et des procédures qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une culture organisationnelle permettant aux femmes et aux hommes de faire valoir leurs points de vue.

³ Groupe de la Banque Mondiale : Country Policy and Institutional Assessment (CPIA) June 2024

III. CADRE NORMATIF ET INSTITUTIONNEL D'INTEGRATION DU GENRE AU TCHAD

Sur le plan international, le Tchad a souscrit à la quasi-totalité des instruments juridiques de promotion et de protection des droits des femmes et des filles. Il s'agit entre autres de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (protocole de Maputo). Le Pays a également adhéré à la Déclaration et au programme d'action de Beijing, à la résolution 1325 des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité, aux Objectifs de développement durable (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union africaine dans lesquels l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constituent une priorité.

Sur le plan national, la Constitution du 17 Décembre 2023, tout en consacrant l'inviolabilité de la personne humaine en son article 18, réaffirme dans le préambule, l'adhésion et l'attachement de la République du Tchad aux principes des droits de l'Homme tels que définis par la Charte des Nations unies de 1945, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples de 1981 ; aux Pactes internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels d'une part et aux droits civils et politiques d'autre part. Dans ses articles 14 et 15, la Constitution consacre l'égalité des genres et que *« l'Etat a le devoir de veiller à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique »*.

Défis à relever en matière d'égalité des genres

Notons que le contexte politique national est favorable et est influencé par un environnement international et sous régional qui réaffirme son ouverture aux questions d'égalité et d'équité de genre. A noter aussi une meilleure perception des questions de genre au plus haut niveau de l'Etat Tchadien de manière générale.

Toutefois, l'analyse de la situation du genre au sein de la Cour des Comptes du Tchad révèle différents enjeux et défis à relever afin de réduire les inégalités de genre en termes de disparités, de discriminations et de relations de pouvoir qui sont en défaveur de la femme. Ces défis constitueront l'armature de la présente stratégie genre. On retient les défis suivants :

- i) Le défi d'instaurer une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs.
- ii) Le défi d'établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels.
- iii) Le défi d'instaurer une parité entre les genres et l'égalité des chances.

IV. CADRE STRATEGIQUE D'INTEGRATION DU GENRE DANS LA COUR DES COMPTES

L'intégration des questions de genre dans les politiques et activités de la Cour des Comptes nécessitent :

Une vision, des valeurs et une stratégie qui reflètent la perspective genre

Des infrastructures, des ressources, des politiques, des réglementations et des procédures qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une culture organisationnelle permettant aux femmes et aux hommes de faire valoir leurs points de vue.

1. Vision, valeurs et mission des ISCs

Vision

« Le Tchad, une nation apaisée, unifiée dans sa diversité culturelle, résiliente par son économie transformée et offrant un cadre de vie agréable pour le bien-être de tous⁴ ».

Pour ce qui est de la Cour des Comptes, « un monde dans lequel les Institutions supérieures de contrôle des finances publiques (ISC) tiennent compte davantage des questions de genre, ne laissent personne de côté et contribuent au bien commun. Des institutions modèles reconnues pour leur crédibilité et leur professionnalisme dédiés au renforcement de la reddition des comptes et de la transparence et à l'amélioration de la gestion publique au bénéfice des citoyens (hommes, femmes, jeunes, handicapé-e-s, etc.).

Valeurs

- Indépendance
- Intégrité
- Professionnalisme

Missions de la Cour des Comptes

- Exercer, en vertu de la Constitution, la mission de contrôle supérieur des finances publiques. Prêter assistance au Parlement, au Gouvernement et à l'autorité judiciaire dans ses domaines de compétence fixés par la loi.
- Veiller, à travers l'exercice des compétences qui lui sont conférées par la loi, au respect des principes de bonne gouvernance, de transparence et de reddition des comptes des organismes publics.

2. Domaines d'activités stratégiques

Afin de relever les défis identifiés dans l'analyse de la situation du genre au Tchad et au sein de la Cour des Comptes en particulier, la stratégie genre est fondée sur les orientations ou domaines d'activités stratégiques suivants.

- La promotion d'une conscience de genre afin de valoriser la position de la femme.
- L'ancrage solide du principe d'égalité des chances au sein de la Cour des Comptes.

⁴ Vision 2030 : le Tchad que nous voulons, Juillet 2017

- La création des conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie .
- L'évolution de la carrière des femmes à tous les niveaux.
- Le renforcement des capacités de la Cour des Comptes et celles de son personnel.

i) Promotion d'une conscience genre

Les stéréotypes et les préjugés liés au genre constituent une entrave à l'équilibre des genres et à l'égalité des chances. La Cour des Comptes est appelée à veiller et à renforcer la sensibilisation à ces stéréotypes et à leurs conséquences. Elle s'engage également à détecter les préjugés liés au genre au sein même de ses structures. Elle garantit principalement l'égalité de traitement en matière de salaires ainsi que d'accès aux ressources et aux avantages. La Cour des Comptes s'efforce aussi de créer à tous les niveaux une culture inclusive et applique un code de conduite mettant l'accent sur le respect mutuel et la prévention des discriminations et de tout acte contraire à la dignité personnelle.

ii) Ancrage solide du principe d'égalité des chances au sein de la Cour des Comptes

L'adoption et la mise en œuvre de la stratégie genre nécessite un fort engagement du plus haut niveau de direction de la Cour des Comptes ; la fixation d'objectifs ainsi que la mise en place de mesures et d'instruments de monitoring. Pour cela, des ressources financières devraient être allouées pour encourager l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sens large.

iii) Conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie

La Cour des Comptes veille à ce que les conditions de travail contribuent à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie (*life domain balance*). Cet équilibre, qui est un concept plus large que celui d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*work-life balance*), favorise l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple on peut citer l'offre de crèches et de structures de garde d'enfants pour des occasions ponctuelles ; formes de travail flexibles pour les femmes et pour les hommes, etc.

iv) Evolution de la carrière des femmes à tous les niveaux

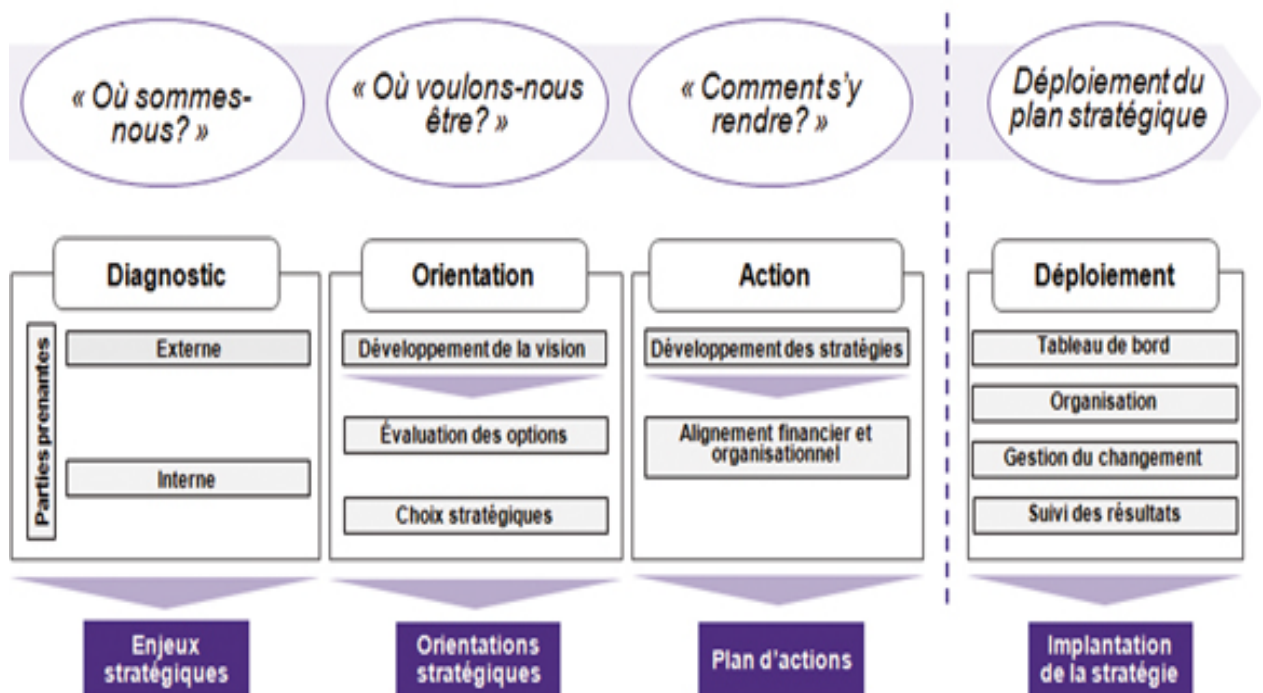
La Cour des Comptes définit, sur la base des résultats de différents monitoring et benchmarking, des objectifs quantitatifs et des mesures spécifiques d'évolution de carrière cohérentes ainsi que des programmes de formation et d'apprentissage afin d'arriver à un équilibre adéquat entre les genres pour les postes de direction et les organes de décision à tous les niveaux. La Cour des Comptes met également en place des mesures adéquates pour concilier carrière et famille, un facteur important pour promouvoir la carrière des femmes et des hommes.

v) Renforcement des capacités de la Cour des Comptes pour l'intégration du genre et la mise en œuvre de la Stratégie Genre.

L'ODD 16 fait spécifiquement référence à l'importance de construire des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous. L'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (INTOSAI) a, pour sa part, décrit « comment les ISC peuvent, de diverses manières, apporter des avantages au citoyen, renforcer le contrat entre l'État et le citoyen, accroître la responsabilisation et ajouter de la valeur à la prestation efficace des services publics ». Dans ce sens, la stratégie de renforcement des capacités de la Cour des Comptes devra utiliser une approche globale mettant l'accent sur le développement institutionnel, le développement organisationnel et le développement professionnel :

- Le développement institutionnel a pour objectif de comprendre l'environnement dans lequel la Cour des Comptes opère (réformes, partenariats potentiels, relations de pouvoir et normes culturelles, etc.). Cette compréhension permet d'évaluer l'indépendance juridique de l'Institution, sa gouvernance et la capacité de son leadership.
- Le développement organisationnel permet le renforcement de fonctions telles que la planification stratégique, la gestion des ressources humaines, les technologies de la communication et de l'information, etc.
- Le développement professionnel permet d'identifier les compétences et l'expérience dont le personnel de l'Institution a besoin.

3. Cadre stratégique genre



Chaque orientation ou domaine d'activités stratégiques (DAS) est décliné en objectifs stratégiques et en stratégies d'intervention.

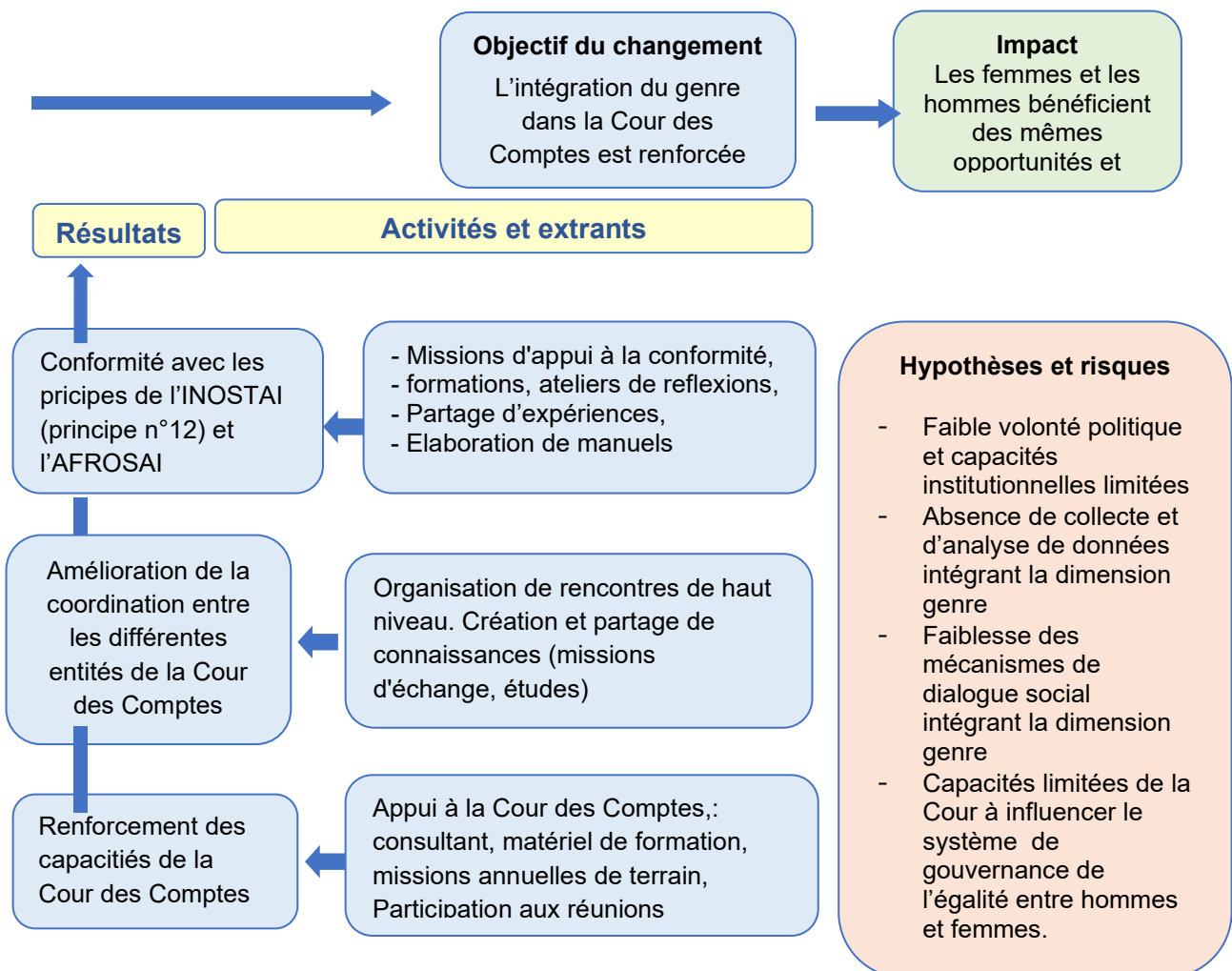
DAS	Objectifs stratégiques	Stratégies à développer
Promotion d'une conscience de genre	Promouvoir un environnement culturelle favorable Soutenir l'équité et l'égalité des chances Favoriser le leadership féminin	Information et sensibilisation des personnels (femmes et hommes) de la Cour des Comptes et de ses partenaires Plaidoyer en direction des décideurs et leaders Renforcement des capacités des femmes et de leur self confiance.
Ancrage renforcé du principe d'égalité des chances au sein de la Cour des Comptes	Soutenir l'institutionnalisation du genre dans l'Institution; Soutenir les mécanismes de financement de la mise place de la stratégie genre; Réduire les Préjugés dans les procédures de sélection	Renforcement des capacités institutionnelle, organisationnelle et professionnelle Instauration d'un cadre juridique égalitaire et conforme à la Constitution et aux instruments internationaux ratifiés. Inscrire la politique de genre et ses recommandations d'égalité dans la culture organisationnelle de la cour des comptes Inscrire l'égalité des genres dans la culture organisationnelle de la Cour des Comptes, ses politiques et ses recommandations
Conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie	Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	Promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Aménagements de modalités de travail adaptées aux besoins des membres du personnel
Capacités de la Cour des Comptes renforcées	L'Institution dispose d'une réelle capacité d'intervention et de coordination ; La mise en place et le fonctionnement des mécanismes d'appui sont soutenus ;	Renforcement de la capacité institutionnelle et organisationnelle des différents mécanismes, Renforcement de leurs compétences en genre ainsi que la synergie des interventions et la coordination entre les différents intervenants en genre et développement ; Institutionnalisation du genre dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

4. Théorie du changement

Pour atteindre les objectifs stratégiques et parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Cour des Comptes il est important d'élaborer une théorie du changement afin de transformer les relations inégalitaires en relations égalitaires entre les hommes et les femmes aux niveaux sociétal, économique et de la gouvernance, en alliant des politiques, des législations et des pratiques judicieuses.

Une théorie du changement consiste essentiellement à décrire la façon et la raison pour laquelle un changement souhaité est censé se produire dans un contexte particulier. Le changement souhaité en matière d'intégration du genre dans les politiques et activités de la Cour des Comptes nécessite une approche globale et un programme & Budget porteur de transformations en faveur de l'égalité de genre. Cette approche devra chercher à remédier aux causes profondes de l'inégalité de genre et à s'attaquer aux relations de pouvoir inégalitaires.

Au niveau de la gouvernance, l'amélioration de la prise de conscience de l'égalité de genre et des questions y afférentes, ainsi que leur compréhension dans des contextes spécifiques, constituent un axe primordial. Sans cette prise de conscience et cette compréhension, il est difficile pour les institutions de contrôle d'initier des changements transformationnels. À cette fin, la budgétisation sensible au genre et le renforcement du leadership et la participation inconditionnels des femmes aux processus décisionnels constituent un préalable fondamental pour tout changement égalitaire entre les genres. Ainsi, l'intégration réelle de l'égalité des genres dans les politiques et travaux des ISC commence par sa prise en compte dans les décisions, les actions et les habitudes quotidiennes des différents personnels. Les changements souhaités exigeront une force mobilisatrice favorisant l'écoute et l'apprentissage, en faisant preuve de courage et en travaillant autrement. La Cour des Comptes ne réussira dans son entreprise égalitaire que si elle instaure et entretient une culture où chaque personne est respectée, valorisée et responsabilisée, et se sent en sécurité et incluse.



V. PLAN D'ACTION GENRE 2025 – 2030

Le but de la stratégie genre est de faire de la Cour des Comptes une institution où les hommes et les femmes bénéficient des mêmes opportunités et des mêmes droits, et où les questions de genre sont prises en compte à tous les niveaux. Pour cela il faut élaborer un plan d'action genre qui vise à intégrer la dimension genre dans toutes les activités et à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'institution. Cela implique de sensibiliser le personnel, de renforcer les capacités, de modifier les procédures de contrôle, et d'intégrer des considérations de genre dans les rapports et les recommandations.

Le Plan d'action genre 2025-2030 est un outil conçu pour aider à traduire en mesures concrètes la politique de la Cour des Comptes en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité en matière de genre. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits humains et de la justice sociale, la Cour des Comptes se doit de jouer un rôle prééminent dans les efforts de l'Etat visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Le présent Plan d'action 2025-2030 reste fidèle aux choix opérés dans le cadre de la Politique Nationale Genre.

Le plan d'action est présenté sous forme d'une matrice qui identifie les objectifs et les actions d'intégration du genre de chaque domaine d'activités, propose les échéances et les responsabilités. Des indicateurs de succès seront développés pour s'assurer que la prise en compte des dimensions genre dans la mise en œuvre de la stratégie aura des effets significatifs.

Plan d'action genre 2025 – 2030

Objectifs	Actions	Echéance	Responsable
DAS 1 : Promotion d'une conscience genre chez le personnel de l'ISC			
La promotion d'un environnement socio culturelle favorable à l'équité et à l'égalité des chances est soutenue	Identifier les stéréotypes genre et leurs conséquences	Court terme	
	Examiner et renforcer le cadre réglementaire et disciplinaire de la Cour des Comptes	Moyen terme	
	Revoir les descriptions de poste et les avis de vacance ainsi que les formulaires et la procédure de candidature pour favoriser au mieux la diversité	Moyen terme	
	Informers et sensibiliser les personnels (femmes et hommes) de la Cour des Comptes et de ses partenaires	Court terme	
	Plaidoyer en direction des décideurs et leaders	Court terme	

	Adopter et mettre en œuvre un programme de formation sur l'égalité des genres	Court terme	
Le leadership des femmes est valorisé	Renforcer les capacités des femmes et de leur self -confiance.	Moyen terme	
	Développer et mettre en œuvre une communication exempte de messages stéréotypés et de discriminations	Court terme	
DAS 2 : Ancrage du principe d'égalité des chances au sein de l'ISC			
L'institutionnalisation du genre dans la Cour des Comptes est soutenue	Renforcer les capacités institutionnelle, organisationnelle et professionnelle de la Cour des Comptes	Moyen terme	
	Instaurer un cadre juridique égalitaire		
Les mécanismes de financement de la mise place de la stratégie genre sont soutenus	Inscrire l'égalité des genres dans les mécanismes de financement (budgétisation sensible au genre)	Moyen terme	
	Inscrire l'égalité des genres dans la culture organisationnelle de la Cour des Comptes, ses politiques et ses recommandations	Moyen terme	
Les préjugés genre sont réduits dans les procédures de sélection	Instaurer des formations obligatoires sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les managers procédant aux recrutements et de tous les membres des jurys de recrutement	Court terme	
DAS 3 : Conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie			
Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale atteint	Promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.	Moyen terme	
	Normaliser le congé parental	Moyen terme	
	Aménager des modalités de travail adaptées aux besoins des membres du personnel de la Cour des Comptes	Moyen terme	
DAS 4 : Evolution de la carrière des femmes à tous les niveaux			
Equilibre adéquat entre les genres pour les postes de direction et les organes de décision atteint	Fixer des objectifs quantitatifs et des mesures spécifiques d'évolution de carrière cohérentes	Court terme	
	Définir des programmes de formation et d'apprentissage favorisant l'évolution de la carrière des femmes	Court terme	
	Organiser des sessions de formation en genre et développement pour tout le personnel	Court terme	

DAS 5 : Renforcement des capacités des ISC's			
La Cour des Comptes dispose d'une réelle capacité d'intervention et de coordination	Renforcer les capacités professionnelle et organisationnelle de la Cour des Comptes	Moyen terme	
La mise en place et le fonctionnement des mécanismes d'appui sont soutenus	Renforcer les compétences en genre ainsi que la synergie des interventions et la coordination entre les différents intervenants	Moyen terme	
Les capacités du personnel sont renforcées	Elaborer un plan de formation	Court terme	

V1. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de la stratégie genre exige un engagement politique ferme en faveur de l'intégration des questions de genre dans les politiques et programmes et dans le processus budgétaire aux niveaux national, sectoriel et local. Elle exige aussi la participation et la contribution de tous les fonctionnaires de la Cour des Comptes. Les chefs-chefes de service, les directeurs-trices régionaux-nales et les directeurs-trices de programmes seront chargé(e)s de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les points focaux genre auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté. Une collaboration étroite entre la Cour des Comptes et le Ministère des finances est nécessaire pour accompagner et orienter les autres ministères sectoriels et susciter l'engagement politique des différents acteurs et partenaires.

Dans cette perspective notons qu'il existe au Tchad une volonté politique en faveur de la promotion et de la protection des droits des femmes, en témoigne l'élaboration d'une Politique Nationale Genre (PNG). Cependant, force est de constater des faiblesses au niveau :

- de la collecte et l'analyse des données intégrant la dimension genre
- des mécanismes de dialogue social intégrant la dimension genre
- des capacités limitées de la Cour des Comptes pour influencer le système de gouvernance de l'égalité entre hommes et femmes.

La désignation d'une personne (ou une équipe de personnes) focale genre permettra d'atténuer ces faiblesses.

VII. SUIVI & EVALUATION

La stratégie genre 2025 - 2030 fera l'objet de suivi continu et d'évaluation périodique lors de sa mise en œuvre sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs désagrégés (hommes, femmes, handicapés). Quatre niveaux d'indicateurs découlent du cadre stratégique genre : (i) processus ; (ii) extrants ; (iii) effets ; et (iv) impact. Un plan de suivi-évaluation participatif

détaillé sera établi, comprenant une définition claire des indicateurs d'objectifs en précisant les valeurs références et les valeurs cibles (objectifs de performance), les sources de données, les méthodes de collecte des données et leur fréquence, les responsables et les principales activités de S&E (suivi-évaluation).

L'Equipe Focale Genre (EFG) aura pour principale mission d'assurer l'effectivité de la mise en œuvre du plan d'action genre 2025- 2030 et de son suivi. Elle préparera un rapport annuel présentant les progrès accomplis dans la réalisation des résultats de la stratégie, à savoir les changements dans la parité et les données du genre. La stratégie pourra être modifiée pour refléter les changements opérés dans l'environnement sociopolitique du Pays.

Dans un souci de responsabilité et de transparence, les données sur les dépenses sont généralement rendues publiques. Les règles d'utilisation et de diffusion des résultats du S&E sont en principe établies dès le départ. L'intégrité des résultats doit être respectée, quels que soient les modalités ou les supports de diffusion retenus. En vue d'en tirer des enseignements et pour en garantir la plus totale transparence, les résultats du S&E sont présentés sous un format accessible à tous et sont systématiquement diffusés, tant en interne qu'en externe.

Parallèlement il est important d'établir un mécanisme de remontée de l'information et de prise en compte des plaintes et des réclamations. Un mécanisme de plaintes officiel permet aux concernés par la stratégie genre de formuler légalement leurs griefs. Les réclamations et plaintes sont des données et des informations particulièrement importantes qui méritent une attention spéciale. Elles fournissent des indications précieuses et des données pour le suivi constant et l'évaluation périodique de la stratégie genre. Ils peuvent aider à anticiper et à résoudre les problèmes potentiels, accroître la redevabilité et la crédibilité, et renforcer le moral et l'appropriation.

VIII. RENFORCEMENT DES CAPACITES DE LA COUR DES COMPTES

La mise en œuvre de la stratégie genre exige de la Cour des Comptes qu'elle :

- évalue systématiquement et continuellement son niveau de capacité, remette en question les hypothèses et identifie ses forces et ses faiblesses ;
- détermine la capacité additionnelle qu'elle cherche à développer aux niveaux institutionnel, organisationnel et professionnel pour atteindre les objectifs organisationnels attendus et les ressources requises pour cela ;
- mette en œuvre cette stratégie genre compte tenu des interrelations entre les niveaux institutionnel, organisationnel et professionnel et en accordant une attention particulière aux changements culturels nécessaires sur le plan organisationnel pour que cette stratégie puisse contribuer à l'atteinte de la parité hommes / femmes recherchée;
- évalue l'impact des changements ainsi que les produits et résultats obtenus; et
- pérennise les changements et mette au point une nouvelle stratégie pour tirer parti de ce qui a été accompli.

Ces exigences appellent à des changements aux niveaux des systèmes, des attitudes et des pratiques des individus. Le renforcement des capacités fait aujourd'hui partie intégrante des discours et des plans d'action de l'ensemble des acteurs de développement. Le renforcement des capacités peut être défini comme étant l'ensemble des mesures prises et/ou des interventions

programmées afin d'accroître les capacités des individus, des institutions et des systèmes à remplir leurs rôles et leurs fonctions de manière efficace, efficiente et viable.

- i) **Pour les individus**, le renforcement des capacités constitue un processus de changement des mentalités et des comportements, d'amélioration des connaissances, des aptitudes, des pratiques et des performances.
- ii) **Pour les institutions** (publiques, privées, société civile), le renforcement des capacités constitue l'ensemble des mesures prises pour améliorer leurs performances, et pour les aider à définir des cadres organisationnels, de coordination, de concertation et de convergence.
- iii) **Au niveau des systèmes** : le renforcement des capacités consiste en la création d'un environnement propice à la mise en place de mécanismes de mise en œuvre des réformes et des différents chantiers de développement.

La présente stratégie genre met en avant le développement des capacités des individus plutôt que des organisations ou des systèmes. Il est à préciser que le renforcement des capacités des individus ne se limite pas uniquement à la formation, mais doit également chercher à créer un environnement propice pour l'intégration du genre dans les politiques et travaux de la Cour des Comptes. L'annexe n°4 propose des contenus indicatifs pour chaque module.

IX. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'analyse de la situation du genre au Tchad a révélé que les femmes, forces actives indispensables pour le développement durable, sont encore sous représentées dans les sphères de la vie économique et pratiquement exclues des niveaux de la prise de décision du fait de leur statut et position sociale inférieurs. Toute politique de promotion de l'équité et de l'égalité des chances devra avoir comme but principal la réduction de ces inégalités structurelles qui privent le pays de ce que l'on appelle « une opportunité manquée de croissance et de transformation ». En élaborant une Politique Nationale Genre, le Tchad s'engage résolument à saisir cette opportunité manquée. Pour cela disposer d'un document cadre de référence n'est pas suffisant. Il faut que les autorités aient une ferme volonté à l'exécuter et l'engagement actif de toutes les parties prenantes à y prendre part.

L'élaboration de la stratégie Genre de la Cour des Comptes du Tchad répond à un souci d'efficacité et d'efficience dans la réalisation du contrôle des finances publiques. Cette stratégie a pour mission de développer des compétences, des capacités personnelles et professionnelles, des initiatives et des opportunités pour intégrer l'approche genre dans les politiques et travaux de la Cour des Comptes. L'intégration réelle de l'égalité des genres dans les travaux de la Cour des Comptes commence par sa prise en compte dans les décisions, les actions et les habitudes quotidiennes des personnels. Les changements préconisés dans cette stratégie exigeront une force mobilisatrice favorisant l'écoute et l'apprentissage, en faisant preuve de courage et en travaillant autrement. Les changements préconisés par cette stratégie ne seront effectifs que si la Cour des Comptes instaure et entretient une culture où chaque personne est incluse, respectée, valorisée et responsabilisée.

La mise en œuvre de cette stratégie se fera à travers un plan d'action annuel négocié et budgétisé. La réussite de cette stratégie repose sur la stabilité sociopolitique du pays, la mobilisation des ressources, et l'adhésion et l'engagement de tous les personnels de la Cour.

Par ailleurs, il faut être conscient que l'institutionnalisation et la mise en œuvre de l'approche genre est un processus dont les résultats ne sont pas instantanés. Elle nécessite un cadre juridique et réglementaire adéquat et une volonté mobilisatrice au niveau des décideurs de la Cour des Comptes et des ressources financières. La Cour des Comptes a un rôle à jouer pour généraliser l'adoption de la budgétisation sensible au genre (BSG). Les parlementaires, les institutions étatiques et privées, la société civile et les partenaires techniques et financiers doivent être conscients et suffisamment outillés pour comprendre et mettre en œuvre la BSG. Cette stratégie plaide pour des réformes transformatrices et met en avant le renforcement des capacités et des compétences des personnels de la Cour des Comptes pour accompagner les changements nécessaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs de développement du Pays.

Recommandations

L'appropriation et la mise en œuvre de la Stratégie Genre nécessite un certain nombre de conditions de réussite, notamment :

- La création d'un environnement favorable à l'égalité et à l'équité de genre
- rendre disponibles les ressources financières pour faciliter la mise en œuvre du plan d'actions genre;
- actualiser le plan de formation du personnel de la Cour des Comptes en y intégrant les questions de genre ;
- Les contrôles effectués par la Cour des Comptes doivent prendre en compte les inégalités de genre et leurs impacts sur la gestion publique.
- Les rapports de la Cour des Comptes doivent inclure des analyses de genre et formuler des recommandations pour lutter contre les inégalités.
- Accroître la présence des femmes à tous les niveaux de l'institution.

ANNEXES

Annexe 1 : Glossaire de la terminologie relative au genre

Analyse des sexo-spécificités : Méthode d'étude des situations socioéconomiques et politiques afin d'identifier les facteurs sous-jacents liés au genre qui peuvent améliorer ou entraver des interventions de développement efficaces.

Autonomisation : Moyen par lequel l'on assure le contrôle de sa vie en opérant des choix élargis. Elle comprend l'autosuffisance et la confiance en soi.

Besoins, intérêts et priorités sexospécifiques : Le fait que la femme et l'homme ont des rôles et responsabilités différents, ont des besoins différents pour les assumer et accordent des niveaux de priorité différents à leurs besoins.

Discrimination fondée sur le genre : Le fait de réserver un traitement différent aux individus en fonction de leur sexe. Elle comprend la discrimination systématique et structurelle à l'égard de la femme dans la distribution du revenu, l'accès aux ressources et la participation à la prise de décision.

Données désagrégées par sexe : Expression relative à la collecte et à l'analyse des résultats en fonction du sexe (c'est-à-dire les données concernant le statut social et les rôles socioéconomiques de l'homme et de la femme ou les données fondées sur les caractéristiques biologiques de l'homme et de la femme).

Division du travail fondée sur le genre : Système social en vertu duquel la femme se voit attribuer une série de rôles sexo-spécifiques et l'homme d'autres rôles. Cette division ne repose pas sur les aptitudes, mais sur le sexe.

Égalité homme-femme : En matière de gouvernance, elle a trait à l'équité et à la justice en ce qui concerne l'accès de la femme à la prise de décision et les avantages liés à sa participation à celle-ci, ainsi que sa représentation au sein des instances gouvernementales où elle peut participer activement à la prise de décision. Ce concept peut comporter d'importantes dimensions qualitatives et quantitatives.

Genre : Se réfère à la définition sociale donnée au fait d'être de sexe féminin ou masculin au sein d'une société. Ce terme peut se définir également comme l'ensemble des attributs et opportunités économiques, sociaux et culturels liés au fait d'être de sexe masculin ou féminin.

Indicateur de sensibilité au genre : Un chiffre, un fait ou une perception visant à indiquer le degré et le niveau auquel un programme ou un projet atteint ses objectifs et parvient à améliorer l'égalité homme-femme.

Intégration du genre : un processus d'identification et de prise en compte totale des besoins et intérêts de la femme et de l'homme dans les politiques, stratégies et programmes, ainsi que dans les activités administratives et financières.

Perspective genre : Examen minutieux des problèmes/contraintes, besoins et intérêts, ainsi que de leur importance relative du point de vue de la femme ou de l'homme.

Planification fondée sur le genre : Élaboration de stratégies spécifiques visant à offrir à l'homme et à la femme les mêmes opportunités et avantages.

Préoccupations liées au(x) genre/questions de genre : Elles découlent d'une inégalité homme-femme reconnue comme injuste. Le fait que le taux d'analphabétisme des femmes soit plus élevé que celui des hommes constitue une préoccupation liée au genre et doit être pris en considération dans le cadre d'un projet qui requiert des capacités de lecture et d'écriture.

Sensibilisation au genre : Reconnaissance des différences d'intérêts, de besoins et de rôles de la femme et de l'homme au sein de la société et de la manière dont celles-ci se traduisent par des différences en termes de pouvoir, de statut et de privilèges. Par ce concept, on entend également la capacité à identifier les problèmes découlant des inégalités homme-femme et de la discrimination fondée sur le genre.

Sensibilité au genre : Capacité à reconnaître les besoins et contraintes auxquels doivent faire face la femme et l'homme, ainsi que leurs intérêts et perceptions concernant la différence de leur statut social.

Annexe 2 : MECANISMES INSTITUTIONNELS CHARGES DE FAVORISER LA PROMOTION DE LA FEMME AU TCHAD

Dans le cadre de la promotion de l'équité et l'égalité des genres au Tchad, plusieurs institutions sont mises en place :

- Le Ministère de la Femme et de la Protection de la Petite Enfance et de la Solidarité. Ce Ministère à travers sa Direction du plaidoyer, de la mobilisation sociale et de la communication et ses directions techniques, a mandat de définir, développer et mettre en œuvre les politiques, les programmes et les projets en faveur des femmes, des enfants et d'autres catégories sociales vulnérables ;
- Le Ministère de la Santé publique et de la prévention : Ce Ministère intervient au titre de la définition et la mise en œuvre de la politique nationale de santé, mais également à travers d'autres mécanismes de mise en œuvre des programmes au VIH/SIDA à travers le Comité National de Lutte contre SIDA (CNLS).
- Le Ministère de la Sécurité publique : Il intervient à travers les services de sécurité pour réprimer toutes les formes de violences sexuelles commises sur les femmes et les enfants y compris les veuves et les orphelins.
- Le Ministère de l'Action sociale, de la Solidarité et des Affaires humanitaires qui a pour mission de définir et mettre en œuvre les politiques, programmes et projets relatifs aux soutiens humanitaires à apporter aux personnes déplacées, les réfugiés, parmi lesquels se trouvent les femmes et enfants ;
- Le Ministère de la Justice, garde des sceaux, chargé des droits humains : Dans le cadre de la réforme des droits, ce Ministère procède à la révision du code de procédure pénale et du code

pénal Tchadien dans lequel les nouvelles infractions liées aux VBG (harcèlement sexuel, détournement de mineurs en milieu scolaire, etc.) sont intégrées.

Politiques et Programmes

A travers le Ministère de la de la femme et de la Protection de la petite enfance, le Gouvernement du Tchad, pour lutter contre les comportements et les violences sexistes, a élaboré de nombreux programmes, politiques et stratégies relatifs à la promotion des droits de la femme. Parmi ces politiques et programmes existants, on peut noter, entre autres :

Le plan intérimaire de l'éducation au Tchad (PIET2) 2021 - 2024 ;
La politique nationale de santé 2016-2030 ;
Le plan d'action quinquennal 2021 - 2025 de la politique nationale de la jeunesse.
L'engagement du Tchad à l'initiative mondiale de planification familiale 2020 ;
Le plan national de développement sanitaire (PNDS) 2018-2021 ;
Le programme national d'autonomisation Economique et Sociale de la Femme Le plan triennal 2018-2020 du Programme national pour la santé des populations nomades insulaires et des zones d'accès difficile ;
Le plan national de développement 2017-2021 ;
La stratégie nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre 2023-2027 ;
Le plan d'action de la stratégie nationale de Lutte Contre les Violences Basées sur le Genre 2024-227 ;
Le plan national d'action quinquennal (2019-2023) de la Politique Nationale Genre ;
Le plan national de développement sanitaire (PNDS) 2018-2021 ;
Le plan national de contingence pour la préparation et la riposte au Covid19 de 2020 -2021.

DANS LE SECTEUR DES DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME

L'Etat en tant que garant du bien-être global de la population doit non seulement prendre des mesures appropriées, mais aussi les faire appliquer pour prévenir et protéger la femme. Il faut noter que le Ministère de la femme et de la protection de la petite Enfance a dans sa mission l'amélioration du statut juridique de la femme Tchadienne. Mais la situation actuelle de la femme au Tchad se caractérise par une protection juridique et sociale insuffisante. Néanmoins, le Tchad a adhéré ou ratifié des conventions et chartes aux plans international et régional et a pris des dispositions légales au niveau interne pour non seulement prévenir, mais aussi et surtout assurer la protection de la femme et lutter contre les violences basées sur le Genre (VBG).

Sur le plan juridique, la République du Tchad est partie prenante aux engagements internationaux en matière de promotion et de protection des droits de la femme. Après Beijing +30, le Tchad a fait des efforts considérables en vue de l'adoption de divers textes au plan national qui présente des forces significatives.

Le Tchad a adhéré aux instruments juridiques internationaux en vue de protéger la femme qui peuvent être classés en plusieurs catégories:

- Les mécanismes « généraux » de l'ONU (2.1.1.1.) : (A) le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, (B) le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- Les mécanismes « spécifiques » de l'ONU (2.1.1.2.) : (A) la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, (B) la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, (C) la Convention internationale des droits de l'enfant, (D) la Convention sur les Droits politiques de la Femme, et (E) le Droit international pénal (Cour pénale internationale) ;
- Les mécanismes pris à l'initiative des Agences de l'ONU (2.1.1.3) ;

- Les mécanismes régionaux africains (2.1.1.4.): (A) la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples, (B) le Protocole de Maputo, et (C) la Charte africaine sur les Droits et le Bien-être de l'Enfant.
- Les mécanismes sous régionaux africains (2.1.1.5.): les traités instituant (A) la Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest, (B) la Communauté des Etats de l'Afrique de l'Est et (C) la Communauté de développement des Etats de l'Afrique Australe.

La République du Tchad, dans l'espoir d'améliorer le statut de la femme a adhéré et ratifié la quasi-totalité des instruments juridiques régionaux, sous régionaux et internationaux relatifs à la promotion et à la protection des droits des femmes et des enfants notamment :

- Charte de l'Organisation des Nations Unies de 1945 ;
- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 Décembre 1948 ;
- Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 ;
- Pacte International relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 ;
- Convention pour l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard de la Femme du 18 Décembre 1978 ;
- Convention relative aux Droits de l'Enfant du 20 Novembre 1989 ;
- Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 11 Juillet 1990 ;
- Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes en Afrique du 11 Juillet 2003 ;
- Protocole sur la prévention et la répression de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants de la Conférence Internationale de la Région des Grands Lacs du 30 Novembre 2006 ;

ANNEXE 3 : Questionnaire sur l'état des lieux de l'intégration des questions de genre au sein de la Cour des Comptes du Tchad

QUESTIONNAIRE PERSONNEL

Mme / Mr,

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de répondre à l'enquête d'évaluation des capacités en matière d'égalité des sexes. Les réponses au questionnaire personnel et à l'enquête sont anonymes et confidentielles et permettront de recueillir des informations importantes pour faire le point sur les capacités individuelles et organisationnelles liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au sein des Institutions Supérieures de Contrôle des finances publiques de la RCA. Vos réponses fourniront des informations très utiles qui serviront à éclairer la stratégie d'intégration des questions liées à l'égalité des sexes dans les fonctions et les activités des Institutions Supérieures de Contrôle des finances publiques. Les informations recueillies dans le cadre de cette enquête ne seront utilisées qu'à cette fin. Nous vous remercions de répondre honnêtement et de la manière la plus complète possible.

Vous aurez la possibilité d'inclure vos commentaires et suggestions à la fin du questionnaire.

Section 1 : Information générale

Organisation	
Lieu d'affectation	
Titre fonctionnel	
Niveau	
Age	

Sexe	
------	--

1. Sélectionnez une réponse ci-dessous :

- ☐ Mon poste inclut des fonctions de supervision du personnel 3
- ☐ Mon poste n'inclut pas des fonctions de supervision du personnel 14

2. Avez-vous reçu une formation d'introduction ou d'orientation sur les questions de genre ?

- ☐ Oui 3
- ☐ Non 12
- ☐ Non applicable

Section 2: Connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

L'objectif de cette section est d'évaluer le niveau de connaissance en matière d'égalité des sexes et la manière d'inclure l'égalité des sexes dans le lieu de travail, les programmes et les opérations.

3. Dans quelle mesure les préoccupations de genre influencent-elles votre travail quotidien ?

Pas du tout	9
Dans une certaine mesure	5
Dans une large mesure	
Tout l'accent est mis sur le genre	
Non applicable	2

4. Dans quelle mesure le genre est-il pertinent pour le mandat de votre Institution ?

Pas du tout pertinent	4
Pertinent dans une certaine mesure	4
Très pertinent	7
Le genre est l'objectif principal	1
Non applicable	

5. Le genre est-il pertinent pour le travail de votre département /chambre/unité ?

Pas du tout pertinent	4
Pertinent dans une certaine mesure	5
Très pertinent	5
Le genre est l'objectif principal	1
Non applicable	1

6. Connaissez-vous les conventions internationales sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ?

Pas du tout familier	5
Assez familier	5
Très familier	2
Je les utilise dans mon travail quotidien	1
Non applicable	2

7. Connaissez-vous bien la différence entre l'intégration de la dimension de genre et la représentation égale des femmes ?

- ☐ Oui 5
☐ Non 9
☐ Non applicable 1

8. Pour les compétences et processus suivants, veuillez indiquer votre niveau de connaissance et de maîtrise en cochant la case appropriée.

Processus	N/A	Je ne sais pas	Je connais assez sur ce sujet	J'ai confiance pour diriger des travaux sur ce sujet	J'ai suffisamment confiance pour l'utiliser dans mon travail quotidien
Analyse de genre pour la planification stratégique	1	13	1	1	
Budgétisation et suivi des ressources tenant compte de la dimension de genre	1	10	4		1
Collecte et analyse de données ventilées par sexe	1	9	6		
Suivi et évaluation tenant compte de la dimension de genre	1	12	1	1	
Formation/développement des capacités en matière d'égalité des sexes	1	10	4		1
Audit sensible au genre	1	12	4		
Plaidoyer pour l'égalité des sexes	1	9	4	1	
Inclusion du genre dans les instructions administratives et autres directives sur les finances	1	9	1	3	1

9. Connaissez-vous des politiques, des stratégies et/ou des points focaux ou des réseaux de genre en place dans votre Institution ?

- ☐ Oui, si oui merci de spécifier : 9
.....
.....
☐ Non 6

10. Commentaires et suggestions

.....
.....
.....

Merci pour votre collaboration

Pr Abdeslam Laamamri, Ph.D
Consultant international

Enquête

1. La Cour des Comptes déploie des efforts adéquats pour s'acquitter de son mandat de représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.

- ☐ Tout à fait d'accord 8
- ☐ D'accord 6
- ☐ Neutre 1
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

2. La Cour des Comptes reconnaît les inégalités de genre et agit sur les déséquilibres de genre

- ☐ Tout à fait d'accord 5
- ☐ D'accord 4
- ☐ Neutre 3
- ☐ Pas d'accord 3
- ☐ Pas du tout d'accord

3. La Cour des Comptes prend des mesures pour promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité au travail

- ☐ Tout à fait d'accord 6
- ☐ D'accord 5
- ☐ Neutre 4
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

4. Mon supérieur (et d'autres responsables) fait preuve d'un engagement envers l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

- ☐ Tout à fait d'accord 11
- ☐ D'accord 3
- ☐ Neutre 1
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

5. La Cour des Comptes fait preuve d'un engagement envers l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

- ☐ Tout à fait d'accord 7
- ☐ D'accord 6
- ☐ Neutre 1
- ☐ Pas d'accord 1
- ☐ Pas du tout d'accord

6. La Cour des Comptes facilite de manière adéquate une participation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.

- ☐ Tout à fait d'accord 4
- ☐ D'accord 11
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

7. Les membres du personnel de la Cour des Comptes sont traité-es de manière équitable, indépendamment de leur sexe, de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle.

- ☐ Tout à fait d'accord 9
- ☐ D'accord 5
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

8. La Cour des Comptes dispose de procédures adéquates pour prévenir les actes de harcèlement sexuel, d'exploitation et l'abus d'autorité, et pour y remédier.

- ☐ Tout à fait d'accord 4

- ☐ D'accord 5
- ☐ Neutre 6
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

9. La Cour des Comptes dispose de procédures adéquates pour protéger ma sécurité personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord 7
- ☐ D'accord 5
- ☐ Neutre 3
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

10. L'ensemble des droits (par exemple, congé de maternité, allaitement) aident les effectifs dans le maintien d'un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord 8
- ☐ D'accord 5
- ☐ Neutre 3
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

ANNEXE 4 : Programme indicatif de la formation en GIS

1. Objectifs de la formation

- i) Développer une sensibilité à la thématique de l'égalité hommes-femmes ainsi qu'à ses enjeux et la maîtrise des concepts qui la sous-tendent ; l'accent sera mis sur l'utilisation d'instruments et de moyens concrets (empowerment, facteurs d'influence, accès et contrôle, statistiques ventilées par sexe, indicateurs de genre, screening genre, check-list de questions à se poser, etc.)
- ii) Comprendre l'approche gender-mainstreaming ; identifier le gender mainstreaming en tant que méthode (moyen) apte à renforcer l'égalité hommes-femmes dans la société; disposer d'exemples concrets directement en rapport avec les compétences exercées.
- iii) Suite à la formation, les participant-e-s devront être capables d'intégrer la dimension de genre dans chacune des phases du « cycle du projet ».

1.2 Contenu de la formation

Le contenu de la formation sera le résultat d'une évaluation des besoins du personnel de la Cour des Comptes et de ses partenaires, reposant sur des méthodes simples mais efficaces et éprouvées pour accroître la sensibilité à l'égalité des sexes dans des domaines non traditionnels et organisées de manière à promouvoir l'utilisation de l'information. Elle sera conçue autour des modules suivants :

Module 1 : Eléments théoriques et concepts de base.

Ce module sera conçu dans un but de sensibilisation, de mise à niveau des connaissances et capacités des participant(e)s en matière d'intégration du genre dans les projets et les organisations. Dans ce sens, les termes et les concepts clés ainsi que la problématique et les stratégies d'intégration du genre seront développés et discutés.

Module 2 : L'analyse socio-économique selon le genre : fondements et outils

Ce module a pour but de familiariser les participant(e)s avec une méthode de plus en plus utilisée dans la conception et la planification des projets/programmes de développement et de lutte contre la pauvreté.

Module 3 : Comment intégrer la dimension genre dans le cycle de projet ?

Ce module vise à doter les participant(e)s d'une méthodologie et des bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension genre à toutes les étapes du cycle de vie du projet dans le cadre de la gestion axée sur les résultats (GAR / RBM), approche de plus en plus exigée par les donateurs et bailleurs de fonds. Ce module permettra aussi d'initier les participant(e)s à l'élaboration de cadres logiques et de budgets sensibles au genre.

Module 4 : Comment intégrer le genre dans l'organisation?

L'intégration de la dimension genre ne doit pas être l'objet de vœux ou d'initiatives ponctuelles et transitoires de responsables, mais doit être institutionnalisée de façon systématique à tous les niveaux de décision et mode de fonctionnement de l'organisation. Notons que l'institutionnalisation du genre est une méthode de travail visant à promouvoir un développement équitable en favorisant une prise de conscience et en introduisant des stratégies et des outils pour l'égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle des projets ou des programmes mais aussi dans les modes de fonctionnement de l'organisation.