

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix-Travail-Patrie

**MINISTERE DE LA
PROMOTION DE LA FEMME
ET DE LA FAMILLE**



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace-Work-Fatherland

**MINISTRY OF WOMEN'S
EMPOWERMENT
AND THE FAMILY**

**CAHIER DE CHARGES
DES POINTS FOCALX GENRE
DES ADMINISTRATIONS**



Son Excellence Paul BIYA
Président de la République du Cameroun



M. Joseph Dion Ngute
Premier Ministre, Chef du Gouvernement



Mme ABENA ONDOA née OBAMA Marie Thérèse
Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille



AVANT-PROPOS

L'inégalité et la discrimination entre les sexes constituent des obstacles au développement mondial et à l'intégration nationale. C'est pourquoi en 1995, la 4^{ème} Conférence internationale des femmes, qui s'est tenue à Beijing, a identifié 12 domaines d'intervention stratégiques dans lesquels la communauté internationale, les gouvernements et les organisations de la société civile doivent mener des actions particulières afin d'accélérer la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et de parvenir au développement durable.

Il a été recommandé de renforcer les mécanismes institutionnels de promotion de la femme. En réponse à cette orientation internationale, le Cameroun a élaboré la Politique Nationale Genre et son Plan d'Action Multisectoriel de mise en œuvre en vue de créer un environnement propice à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, en collaboration avec les administrations publiques et para publiques, s'est engagé à renforcer et à garantir l'institutionnalisation effective du genre en mettant en place des Points focaux genre en 2005, dans les administrations publiques et para publiques, y compris à la Présidence de la République et dans les Services du Premier Ministre.

Les Points Focaux Genre servent de relais au le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, structure gouvernementale chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de promotion et de protection des droits des femmes et des filles, dans leurs administrations respectives.

Il devient donc impératif de définir le cahier des charges des Points Focaux Genre, lequel constitue le cadre d'orientation de leurs interventions. Ce document détermine leur profil, leurs rôles et responsabilités, ainsi que leurs droits et obligations.

Le cahier des charges qui a été élaboré de manière consensuelle avec la participation des Points Focaux Genre et les Partenaires Techniques et Financiers est un outil qui leur permettra d'apporter leur contribution à l'atteinte de la prise en compte du genre dans les administrations publiques et parapubliques.

**Madame ABENA ONDOA née OBAMA Marie Thérèse,
Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille**

TABLE DE MATIÈRE

| | |
|--|----------|
| CONTEXTE ET JUSTIFICATION..... | 2 |
| 1- Clarification des concepts..... | 5 |
| 1.1 Genre..... | 5 |
| 1.2 Sexe..... | 5 |
| 1.3 Egalité de genre..... | 5 |
| 1.4 Equité de genre..... | 6 |
| 1.5 Egalité de chances..... | 6 |
| 1.6 Sensibilité genre..... | 6 |
| 1.7 Analyse genre..... | 6 |
| 1.8 Institutionnalisation du genre..... | 7 |
| 1.9 Point focal genre..... | 7 |
| | |
| 2- ANALYSE SITUATIONNELLE DES POINTS FOCALX GENRE..... | 7 |
| 2.1 Revue des problèmes des Points Focaux Genre de 2005 à nos jours..... | 7 |
| 2.1-1 Atouts | 7 |
| 2.1-.2 Difficultés..... | 8 |
| | |
| 3. MISSIONS DU POINT FOCAL GENRE..... | 9 |
| 3.1 Positionnement hiérarchique..... | 9 |
| 3.2 Rôles et responsabilités du Point Focal Genre..... | 10 |
| 3.2.1 Au sein de son Administration..... | 10 |
| 3.2.2 Après du Ministère en charge des questions de genre..... | 11 |
| 3.3 Droits et obligations liées au statut de Point Focal Genre..... | 12 |
| 3.3.1 Droits..... | 12 |
| 3.3.2 Obligations..... | 13 |

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La 4^{ème} Conférence Internationale sur les Femmes, tenue à Beijing en 1995, sous l'égide des Nations Unies, avait identifié 12 domaines prioritaires d'intervention qui requièrent une attention et des actions particulières de la part de la communauté internationale, des gouvernements et des organisations de la société civile, en vue d'accélérer l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes et le développement durable. Chacun des domaines identifiés contient des recommandations et des objectifs clairement formulés, axés sur l'amélioration de la situation des femmes. Afin de donner effet à ces recommandations, les pays devaient adopter des politiques et plans d'action nationaux de mise en œuvre du Programme d'Action de Beijing.

La recommandation concernant le renforcement des mécanismes institutionnels de promotion de la femme, qui est au centre de l'institutionnalisation des Points Focaux Genre, a pour objectifs stratégiques :

- De créer ou renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux ;
- d'intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires, des politiques, programmes et projets d'intérêt général ;
- de produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins de les planifier et les évaluer en tenant compte des besoins différenciés des hommes et des femmes.

Le Cameroun est engagé dans un vaste processus de réformes institutionnelles, destiné à traduire dans les faits cet agenda mondial, à travers le programme gouvernemental d'institutionnalisation du Genre. La prise en compte des sexospécificités, qui implique l'élimination de toutes les inégalités et injustices basées sur le sexe, appelle un travail préalable d'analyse de ces écarts et discriminations dans tous les domaines. Ce qui permettrait de corriger et d'impulser une dynamique de progrès équitable, donnant l'opportunité aux femmes de participer, au même titre que les hommes, au développement, et de jouir des mêmes droits humains et citoyens, des mêmes opportunités et des mêmes chances sur tous les plans.

Pour asseoir le programme d'institutionnalisation du genre et assurer le suivi efficace des orientations mondiales issues de Beijing, le Gouvernement de la République a mis en place, en 2005, des Points Focaux Genre au sein des

administrations publiques et parapubliques, y compris dans les services de la Présidence de la République et du Premier Ministre. La mission assignée à ces hauts cadres de la Fonction Publique est de servir de relais opérationnels entre leurs administrations d'attache et le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, structure gouvernementale chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de promotion et de protection des droits de la femme.

Il convient de rappeler que les années 2000 marquent le passage de l'approche « *Intégration des femmes au développement* », plus restrictive parce qu'orientée vers des projets concernant essentiellement les femmes. Ce qui fait abstraction de la corrélation entre la condition sociale de la femme et la dynamique des relations sociales, dont l'approche « *Genre et développement* » tient compte de la nécessaire implication des hommes et des femmes dans la négociation du progrès et du management des politiques publiques.

Dans ce contexte, le Cameroun a développé une Politique Nationale en matière de Genre, tributaire tant de l'approche Genre et Développement, des évolutions intervenues dans la nouvelle approche mondiale des questions des inégalités des sexes, que des engagements du pays dans ce domaine. Adoptée en janvier 2014, la Politique Nationale Genre s'adosse sur la vision à long terme du développement du Cameroun. Elle s'appuie sur les principes de l'égalité des sexes comme critères de validité et de pertinence des politiques publiques, du renforcement du pouvoir des femmes, de la participation équitable des hommes et des femmes aux processus économique et à la vie sociale et politique, du partenariat entre hommes et femmes.

Cette politique se décline en six axes stratégiques, à savoir :

- Promotion de l'accès égalitaire et équitable des filles et des garçons, des femmes et des hommes à l'éducation, à la formation et à l'information ;
- amélioration de l'accès des femmes aux services de santé, notamment en matière de Santé de Reproduction ;
- promotion de l'égalité des chances et d'opportunités entre les femmes et les hommes dans les domaines économiques et de l'emploi ;
- promotion d'un environnement socioculturel favorable au respect des droits de la femme ;

- renforcement de la participation et de la représentativité des femmes dans la vie publique et la prise de décision ;
- renforcement du cadre institutionnel de promotion du Genre.

Ces axes stratégiques qui déclinent les engagements et responsabilités opérationnels des secteurs sont mis en relief dans un Plan d'Action Multisectoriel.

L'adoption de la Politique Nationale Genre (PNG) intervient alors que certaines problématiques liées à la condition sociale de la femme gagnent en intérêt et en intensité: les violences basées sur le genre, l'insuffisance des données sectorielles désagrégées sur la situation des femmes/hommes, filles/garçons, la persistance des préjugés sexistes, la faible participation politique des femmes, la sous-scolarisation des filles, notamment dans les Zones d'Education Prioritaires (ZEP), la tendance à la féminisation du VIH/SIDA, la mortalité maternelle restée élevée en dépit des mesures propitiatoires engagées, le faible pouvoir économique des femmes, etc. Toutes choses qui ont conduit le Premier Ministre, Chef du Gouvernement à prescrire la mise en œuvre de la politique genre et l'évaluation des douze domaines critiques de la plateforme de Beijing par tous les ministères.

Le Point Focal Genre, qui fait partie des acteurs clés de la stratégie gouvernementale de prise en charge des problèmes de la femme et de suivi de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de genre, a besoin d'un vademecum l'éclairant sur : le périmètre, la nature, le contenu de son mandat ; les résultats attendus, ses rapports avec sa hiérarchie et les autres administrations, ainsi que les implications en termes de droits et son rôle au sein de sa structure d'attache. Ce qui lui permet d'agir avec efficacité dans l'accomplissement de ses missions. Le présent cahier de charges a été élaboré dans cette perspective. Le document décline :

- Le profil d'un Point Focal Genre (qualifications professionnelles, positionnement stratégique) ;
- les responsabilités opérationnelles du Point Focal Genre ;
- l'ancrage institutionnel au sein de l'administration d'attache ;
- le régime des droits et obligations du Point Focal Genre ;
- les relations de collaboration intra et intersectorielle.

1. CLARIFICATION DES CONCEPTS

Au terme du présent cahier de charges, les concepts égalité de genre, sexe, distinction entre le sexe et le genre, équité, égalité, égalité de chances, sensibilité genre, analyse genre, institutionnalisation du genre, point focal genre, reçoivent le sens ci-dessous.

1.1. Genre

Le genre se réfère aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs que la société à un moment donné juge appropriés pour les hommes et les femmes. Il s'agit des femmes et des hommes, des garçons et des filles et de leur relation à l'autre dans différents groupes. Il se réfère également aux relations entre les groupes de femmes et les groupes d'hommes. Ces rôles et attributs sont socialement construits et appris à travers la socialisation. En tant que tels, les rôles et relations entre les sexes sont différents d'une société à l'autre et d'une époque à l'autre. Ces relations ou rapports entre femmes et hommes génèrent des disparités, des inégalités, et des injustices que l'approche genre et développement vise à corriger.

1.2. Sexe

Le sexe se réfère aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, ainsi que les caractéristiques biologiques qui identifient l'être humain en différenciant la masculinité et la féminité. Une personne est de sexe masculin ou de sexe féminin indépendamment de sa race, classe, âge ou origine ethnique. Cependant, la signification sociale attribuée à la constitution biologique d'une personne peut varier selon son origine ethnique (UNESCO, 2017).

Si le sexe est inné, c'est-à-dire perceptible à la naissance, le genre lui, est acquis ou transmis et susceptible de subir des changements dans le temps et dans l'espace. Le changement de sexe reste par conséquent apparent et non fondamental, tant il est que, du point de vue de sa fonction qui est la reproduction, la différence demeure.

1.3. Égalité de genre

Il y a égalité de genre quand aucune discrimination entre les femmes et les hommes n'est observée ni dans la répartition des ressources et des bénéfices, ni dans l'accès aux services, ni aux facteurs de production ou la prise de décisions

dans les affaires publiques, familiales ou communautaires. Elle renvoie à l'idée que les hommes et les femmes reçoivent le même traitement et jouissent des mêmes droits citoyens et humains.

1. 4. Équité de genre

L'équité représente l'idée de « ce qui est juste ». Sous le prisme du genre, il s'agit d'une démarche visant à corriger les inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre hommes et femmes. Ce qui signifie qu'un traitement impartial est accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités.

1. 5. Égalité de chances

Selon le dictionnaire "la Toupie", l'égalité de chances est une vision de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus disposent des «mêmes chances», des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers, de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap, etc.

L'égalité de chances qui est différente de l'égalité des droits humains, consiste principalement à favoriser les populations qui font l'objet de discrimination afin de leur garantir une équité de traitement ; c'est-à-dire que les écarts liés au milieu d'origine soient neutralisés.

1. 6. Sensibilité genre

La sensibilité Genre se réfère aux résultats qui reflètent une compréhension des rôles et des inégalités entre les genres qui font un effort pour encourager une participation égale et une distribution juste et équitable des avantages. Elle est réalisée grâce à l'analyse de genre et à l'inclusion du genre (Guide pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales, copyright 2015, UNDP). C'est la capacité de débusquer les disparités entre hommes et femmes et la volonté d'y remédier.

1. 7. Analyse genre

Elle se rapporte à un examen attentif et critique de la façon dont les différences dans les rôles, activités, besoins, possibilités et droits affectent les hommes,

les femmes, les filles et les garçons dans certaines situations ou contextes. Un élément-clé de l'analyse de genre est l'examen de l'accès et du contrôle des femmes/hommes aux ressources, surtout aux ressources économiques, politiques, informationnelles, à l'accès et au contrôle du temps. D'autres facteurs importants d'analyse doivent être pris en considération avec le genre y compris l'âge, le niveau de pauvreté, l'origine ethnique, la race et la culture (Guide pour la Sensibilité au Genre des Communications Nationales, copyright 2015, UNDP).

1. 8. Institutionnalisation du genre

L'institutionnalisation du Genre signifie la prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous les politiques, programmes, projets et services, ainsi que dans la structure interne d'une administration (Guide pour l'institutionnalisation de l'approche Genre p.25, PNUD). Cette stratégie gouvernementale a pour but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement. Par conséquent, la prise en compte de la dimension Genre doit devenir un crédo et un leitmotiv dans toutes les activités courantes d'une organisation pour l'ensemble des membres du personnel et des gestionnaires.

1. 9. Point focal genre (PFG)

Le PFG est une personne qui a été désignée au sein d'une administration pour suivre et stimuler une plus grande prise en compte des questions touchant l'égalité femmes/hommes et filles/garçons dans les activités quotidiennes de l'institution.

2. ANALYSE SITUATIONNELLE DES POINTS FOCaux GENRE

2. 1 Revue des problèmes des points focaux genre de 2005 à nos jours

Une enquête menée dans le cadre du suivi des activités et du fonctionnement des Points Focaux Genre a permis de mettre en évidence les atouts et les contraintes liées au statut de ces agents de l'Etat au sein des administrations.

2. 2. 1 Atouts

- Appropriation de la politique de promotion de la femme par les chefs de départements ministériels, marquée par la désignation des collaborateurs

jouant auprès d'eux un rôle d'informateur et de sensibilisateur sur les problèmes de genre ;

- existence au sein des administrations de relais opérationnels qui concourent à la mise en œuvre et au monitoring des initiatives destinées à la promotion et protection des droits de la femme ;
- facilité la collecte des informations sectorielles nécessaires à la production des rapports-pays de mise en œuvre des cadres normatifs en matière des droits de la femme ;
- rôle de personnes ressources disponibles en matière de genre dans leurs secteurs respectifs ;
- possibilité pour le Point Focal Genre de participer aux réunions et rencontres internationales sur les droits de la femme.

2.2.2 Difficultés

- Inexistence d'un cahier de charges définissant avec précision le rôle d'un point focal genre ;
- insuffisance de formations dans le domaine du genre ;
- inexistence d'un document définissant le profil type d'un point focal Genre ;
- mobilité professionnelle (départ à la retraite, changement de poste, changement de Ministères, désignation de nouveaux points focaux, et représentation des points focaux par des tiers) ;
- absence de motivation ;
- non positionnement de certains points focaux dans les directions techniques en charge des grands dossiers et dans la chaîne PPBS ;
- non inscription des activités des points focaux dans les prévisions budgétaires (Cadre de Dépense à Moyen Terme (CDMT), Plan d'Action Prioritaire (PAP), Plan d'Actions (PA) ...) ;

- pratiques institutionnelles n'accordant pas un intérêt évident aux points focaux ;
- absence d'une structure en charge des questions de genre au sein des administrations publiques et parapubliques ;
- non inscription du suivi des questions de genre dans les organigrammes de toutes les administrations.

Les problèmes ainsi posés rendent nécessaires l'adoption d'un Cahier de Charges de ces intervenants-clefs dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques sectorielles genres sensibles.

3. MISSIONS DU POINT FOCAL GENRE

Le présent Cahier de Charges est le cadre d'orientation des interventions des Points Focaux Genre des administrations publiques et parapubliques. Il définit le profil (positionnement hiérarchique, qualification, expérience professionnelle), les rôles et responsabilités, les droits et obligations des Points Focaux Genre.

3.1. Positionnement hiérarchique

Le Point Focal Genre d'une administration est un responsable de haut niveau dûment désigné par le chef de l'institution.

Les Points Focaux Genre des administrations sont des responsables impliqués dans la gestion stratégique de l'institution, notamment la chaîne PPBS.

Le Point Focal Genre doit remplir les conditions suivantes :

- être fonctionnaire de catégorie A ou Cadre contractuel d'administration de 10^{ème} catégorie au moins ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins cinq (05) ans dans l'administration camerounaise ;
- avoir occupé des fonctions supérieures ou égales à celles de Chef de Service pendant trois (03) ans au moins.

- être Diplômé de l'Enseignement Supérieur ;
- avoir suivi des formations initiales ou complémentaires dans le domaine du Genre ;
- avoir des connaissances en planification sensible au genre ;
- être diligent, dynamique, proactif, efficace ;
- être genre sensible ;
- avoir l'esprit de travail en équipe ;
- être disponible ;
- avoir un sens élevé du respect de la hiérarchie ;
- être de bonne moralité.

3.2 Rôles et responsabilités du Point Focal Genre

3.2.1 Au sein de son administration

Le Point Focal Genre accompagne son administration d'attache dans la mise en œuvre des orientations de politique nationale, en matière de promotion du genre.

A ce titre, il :

- Assure la veille stratégique sur les discriminations basées sur le genre et l'atteinte aux droits humains, citoyens et professionnels des femmes dans son secteur ;
- élabore et propose des outils d'analyse et d'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes, plans d'actions, projets de développement et budgets de son ressort de compétence, en collaboration avec le Ministère en charge de la promotion de la femme, sous le contrôle du chef de son institution ;
- propose des activités de renforcement des capacités en genre des membres de la chaîne PPBS au sein de son administration d'attache ;

- assure le suivi des dossiers relatifs à la promotion du genre au sein de son administration d'attache ;
- suit la mise en œuvre du Plan d'Action Multisectoriel de la Politique Nationale Genre ;
- assure le suivi-évaluation de la mise en œuvre de la politique genre au sein de son administration d'attache ;
- donne des avis techniques sur les projets de décisions relatives à la promotion du genre au sein de son administration d'attache ;
- suit l'évolution des carrières des femmes de son administration d'attache et adresse un rapport au chef de son institution ;
- propose un plan d'action annuel des activités de promotion du genre à intégrer dans les CDMT, le PAP, et le budget annuel de son institution d'attache ;
- participe au processus de préparation du budget de l'institution, en vue de la prise en compte des besoins et intérêts spécifiques des femmes ;
- assure la gestion des ressources affectées à la mise en œuvre de ses activités et rend compte au chef de l'institution ;
- assure la communication dans les médias sur les questions relatives à la promotion des droits des femmes, sur autorisation du chef de l'institution ou à la demande de celui-ci ;
- propose toute mesure favorable à l'évolution de la situation des femmes dans son secteur d'appartenance ;
- plaide en faveur de l'intégration transversale du genre au sein de l'administration dont elle dépend.

3.2.2 Auprès de MINPROFF

Auprès de l'administration en charge des questions de genre le Point Focal Genre :

- Produit des rapports sectoriels et périodiques de suivi de la mise en œuvre de la PNG, des ODD et des Conventions Internationales et Régionales relatives aux droits de la femme, dûment ratifiées par le Cameroun, en vue de la consolidation du rapport national. Ces rapports sont semestriels et annuels, une copie de chacun doit être transmise par voie hiérarchique au Ministère en charge de la promotion de la femme ;
- assure la collecte de la documentation relative à la promotion du genre auprès du MINPROFF ;
- assure la collecte et l'acquisition des données statistiques désagrégées par sexe dans son secteur de compétence, en collaboration avec l'INS et le BUCREP ;
- participe à l'organisation des journées commémoratives dédiées à la fille, l'enfant, la femme et la veuve ;
- participe à la négociation des partenariats en matière de promotion des droits des femmes, dans le respect de la réglementation en vigueur, et sur autorisation du chef de son institution.

3.3 Droits et obligations liés au statut de Point Focal Genre

3.3.1 Droits

Au regard de ses obligations, le Point Focal Genre a droit aux avantages ci-après :

- La formation continue en matière de genre ;
- un budget nécessaire à la mise en œuvre des activités planifiées et autorisées par le chef de l'institution ;
- des indemnités pour travaux spéciaux ;
- l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de son mandat ;
- la participation aux activités des acteurs de la chaîne PPBS.

Le budget et les commodités de travail du Point Focal Genre sont à la charge de son administration d'attache.

3.3.2 Obligations

Les obligations du Point Focal Genre sont les suivantes :

- S’informer régulièrement sur les priorités et options du Gouvernement en matière d’égalité femme/homme, les droits humains des femmes et la mise en œuvre du Programme d’action de Beijing, en consultant les documents d’orientation y relatifs ;
- consulter les rapports-pays de mise en œuvre des cadres normatifs en matière des droits de la femme ;
- s’informer des différents rapports de suivi des conférences et plateformes internationales relatives aux droits des femmes, de la conférence de Beijing et autres Conventions ratifiées par le Cameroun, pour faire le lien avec les avancées enregistrées dans son secteur de compétence ;
- consulter le rapport-pays de mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD), en vue de proposer à sa hiérarchie des actions susceptibles d’améliorer l’atteinte de ces objectifs dans son domaine de compétence, par le Cameroun ;
- s’informer sur les arrangements institutionnels permettant de suivre la mise en œuvre des Conventions ratifiées ainsi que sur les prochaines échéances de présentation de rapports ;
- se tenir informé(e) de l’évolution des politiques et de leur impact sur la promotion de l’égalité de genre et de la condition des femmes ;
- procéder à la validation préalable des dossiers par sa hiérarchie ;
- entretenir des relations de collaboration avec les autres points focaux dans le cadre d’échanges d’expériences et de connaissances fructueuses ;
- participer aux assises relatives à la promotion des droits des femmes auxquelles il/elle est invité ;

- rendre compte régulièrement de ses activités à sa hiérarchie ;
- faire inscrire ses activités dans le rapport d'activités de son institution ;
- suivre la prise en compte du genre dans la mise en œuvre de la SND30.

