



BURKINA FASO
Unité-progrès-justice

STRATEGIE GENRE DE L'AUTORITE SUPERIEURE DE CONTRÔLE D'ETAT ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Rapport final

Mars 2021

AVANT PROPOS

La corruption est un phénomène qu'on retrouve dans la quasi-totalité des pays du monde avec plus ou moins d'acuité selon les pays. Elle se manifeste avec plus de force dans les pays en développement dont elle contribue à grever les ressources. Au fil du temps, la corruption est apparue comme un facteur aggravant de l'inefficacité de l'Etat et de la pauvreté en général. Lutter contre la corruption est une préoccupation pour le Burkina Faso et ce d'autant plus que le pays est pauvre et que les ressources doivent être gérées avec parcimonie.

La lutte contre la corruption et les infractions assimilées constitue un facteur déterminant dans la mise en œuvre des stratégies de développement, cependant, l'une des faiblesses constatées dans le processus de lutte anticorruption et les infractions assimilées est l'insuffisance de la prise en compte du genre.

La lutte contre ce phénomène saurait réussir sans un réel engagement de toutes les composantes de la société et, surtout la participation des femmes.

Conscient que la prise en compte de l'approche genre pourrait permettre d'améliorer l'efficacité de la lutte contre la corruption au Burkina Faso, l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la Corruption (ASCE-LC) s'engage à élaborer sa Stratégie genre.

Cette Stratégie s'élabore dans un contexte national marqué par les attentes des citoyens pour une meilleure gouvernance publique ouverte à la transparence et la redevabilité des autorités, pour une lutte plus décisive contre la corruption et ses conséquences néfastes en tenant compte du genre.

Contrôleur général d'Etat

Luc Marius IBRIGA

Table des matières

AVANT PROPOS	2
Liste des tableaux.....	5
Liste des graphiques	6
Sigles et abréviations.....	7
DEFINITION DES CONCEPTS	9
RESUME_.....	11
INTRODUCTION	13
I. Contexte.....	13
II. Objectifs.....	14
III. Résultats attendus.....	14
IV. Méthodologie.....	15
<u>I. PREMIERE PARTIE : ANALYSE DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE</u>	<u>17</u>
1.1.Présentation de l'ASCE-LC.....	17
1.1.1. Historique	17
1.1.2. Attributions	18
1.1.3. Organisation.....	19
1.2 Diagnostic institutionnel	19
1.3 Diagnostic organisationnel	21
1.3.1. Ressources humaines.....	22
1.3.2. Ressources financières.....	27
1.4. Présentation des politiques et stratégies de l'ASCE-LC	29
1.4.1 Plan d'actions élargi de Renforcement Institutionnel et Organisationnel.....	30
1.4.2 Politique nationale de lutte contre la corruption et son plan d'actions.....	32
1.5 Forces, faiblesses et défis	34
1.5.1 Force	34
1.5.2 Faiblesses	35
1.5.3 Opportunités	35
1.5.4 Menaces	36
1.5.5 Défis	36
II. DEUXIEME PARTIE : ELEMENTS DE LA STRATEGIE.....	38
2.1. Définition du concept genre	38
2.2. Fondements	38

2.3 Vision	38
2.4 Principes directeurs.....	38
2.5 Orientations stratégiques.....	40
2.5.1 Stratégie de mise en œuvre	40
2.5.2 Objectif global et impact attendu	42
2.5.3 Axes, objectifs stratégiques et effets attendus	42
III. TROISIEME PARTIE : DISPOSITION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION	46
3.1 DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE	46
3.1.1 Le cadre organisationnel	46
3.1.2 Instruments de mise en œuvre	47
3.2 SUIVI-EVALUATION.....	48
3.2.1 Mécanisme de suivi-évaluation.....	48
3.2.2 Outils de suivi évaluation	48
3.2.3 Acteurs de la mise en œuvre	49
3.3 MECANISME DE FINANCEMENT	50
3.4 ANALYSE ET GESTION DES RISQUES.....	50
ANNEXES.....	52
BIBLIOGRAPHIE	72

Liste des tableaux

Tableaux	:	Titre	Pages
Tableau n° 1	:	Effectifs globaux	22
Tableau n° 2	:	Effectifs du personnel de l'ASCE- LC par corps et catégories	23
Tableau n° 3	:	Effectif du personnel selon le poste de responsabilité	24
Tableau n° 4	:	Evolution des crédits de paiement de l'ASCE-LC de 2017 à 2021	27
Tableau n° 5	:	Effets attendus de la SGA	52
Tableau n° 6	:	Indicateurs d'impact/effets de la SGA	54
Tableau n° 7	:	Cadre logique de la SGA	57
Tableau n° 8	:	Cadre d'évaluation des performances budgétaires sensibles au genre	60
Tableau n°9	:	Cadre de mesure des performances	62
Tableau n°10	:	Liste des personnes à la rencontre de cadrage	64
Tableau n°11	:	Liste des personnes rencontrées/enquêtées	64
Tableau n°12	:	Liste des personnes à la rencontre de validation	65

Liste des graphiques

Graphiques	: Intitulés	Pages
Graphique n° 1	: Effectifs du personnel par corps et catégories.....	24
Graphique n° 2	: Effectifs du personnel selon le poste de responsabilité.....	27
Graphique n° 3	; Crédits de paiement de l'ASCE-LC (en milliers F CFA) en fonction des années	28
Graphique n° 4	: Evolution des crédits de paiement de l'ASCE-LC en fonction des années.....	28

Sigles et abréviations

ASCE	: Autorité supérieure de contrôle d'Etat
ASCE-LC	: Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
BSG	: Budgétisation sensible au genre
CEDEAO	: Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'ouest
CEDEF	: Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CGE	Contrôleur général d'Etat
CGEA	Contrôleur général d'Etat adjoint
CID	: Circuit intégré de la dépense
CIPD	: Plan d'actions de la conférence internationale sur la population et le développement
CNT	Conseil national de la transition
CSD	: Cadre sectoriel de dialogue
CT	: Collectivités territoriales
DAF	: Direction de l'administration et des finances
DGB	: Direction général du budget
ENP	: Etude nationale prospective
GAR	: Gestion axée sur les résultats
GEWE	: Stratégie de l'union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes
ODD	: Objectifs de développement durable
ONG	Organisation non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la société civile
PAE	: Plan d'actions élargi
PNDES	: Plan national de développement économique et social
PNG	Politique nationale genre
PRO/ASCE-LC	: Projet de renforcement organisationnel de l'autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
PTF	: Partenaire technique et financier
RENL-AC	: Réseau national de lutte anti-corruption
SGA	: Stratégie genre de l'autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption
SNADDT	: Schéma National d'Aménagement et de Développement Durable du

Territoire

SNG	:	Stratégie nationale genre
SP/CONAPGenre	:	Secrétariat permanent du conseil national pour la promotion du genre
SRH	:	Service des ressources humaines
UEMOA	:	Union économique et monétaire ouest africain

DEFINITION DES CONCEPTS

Genre :

Le genre, défini se réfère aux relations sociales entre l'homme et la femme et aux différences structurelles qui les caractérisent en termes de rôles, de statuts et de fonctions socialement attribués et institués et qui évoluent dans le temps et dans l'espace. Le genre vise la prise en compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des hommes et des femmes selon leurs catégories d'appartenance dans l'optique d'une plus grande équité sociale en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Gouvernance :

La gouvernance désigne l'ensemble des mesures, des règles, des organes de décision, d'information et de surveillance qui permettent d'assurer le bon fonctionnement et le contrôle d'un Etat, d'une institution ou d'une organisation qu'elle soit publique ou privée, régionale, nationale ou internationale

Au Burkina Faso, la Gouvernance, telle que définie dans le plan national de bonne gouvernance, est perçue comme étant l'exercice de l'autorité politique, économique et administrative dans le cadre de la gestion des affaires publiques. Elle intègre l'ensemble des ressources et mécanismes susceptibles d'être mobilisés en vue d'optimiser l'indice de performance de gestion des affaires publiques et de favoriser, tant sur les plans politique et administratif que social et économique, l'articulation de leurs intérêts par les individus et les groupes ainsi que l'exercice de leurs droits et devoirs et l'arbitrage dans les différends susceptibles de les opposer.

Un des grands principes sur lequel repose la Bonne Gouvernance est la participation des femmes et des hommes à la prise de décision, soit directement, soit par le biais d'institutions légitimes et reconnues articulant leurs intérêts, ce qui implique la liberté d'opinion, de parole et d'association.

Corruption :

Tout comportement pénalement incriminé, par lequel sont sollicités, agréés ou reçus des offres, promesses, dons ou présents, à des fins d'accomplir, de s'abstenir d'accomplir un acte ou d'obtenir des faveurs ou des avantages particuliers.

Tout acte constitutif d'une atteinte illicite à une procédure ou à une transaction, par des personnes agissant au titre d'une institution ou à titre privé et procurant des avantages et des bénéfices indus à ses auteurs.

Infraction assimilée :

Infractions connexes à la corruption telle que la concussion, le trafic d'influence, la soustraction et le détournement des biens, la gestion frauduleuse, l'enrichissement illicite, la prise illégale d'intérêt, l'abus de biens sociaux, le blanchiment, etc.

Membres de l'ASCE-LC :

Le Contrôleur général d'Etat, le Contrôleur général d'Etat adjoint, les Contrôleurs d'Etat, les assistants de vérification et les enquêteurs.

Secteur privé :

L'ensemble des entreprises n'appartenant pas à l'État ou à ses démembrements et gérées par des personnes physiques ou morales dans un but lucratif. Il s'agit notamment des acteurs du secteur informel et des entreprises légalement constituées sous une forme sociétale ainsi que les sociétés coopératives.

Secteur public :

L'ensemble constitué par :

- les administrations centrales et déconcentrées, y compris celles de l'Armée ;
- les institutions de l'Etat y compris l'Assemblée nationale ;
- les missions diplomatiques et consulaires ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les établissements publics de l'Etat, les sociétés d'Etat et les sociétés d'économie mixte ;
- les autorités administratives indépendantes ;
- les projets et programmes de développement financés par des fonds publics ;
- les personnes morales de droit privé assurant la gestion d'un service public ou bénéficiant du concours financier, de l'aval ou de la garantie de la puissance publique ;
- les cours et tribunaux.

Société civile :

L'ensemble constitué par les associations et organisations non gouvernementales à but non lucratif et n'ayant pas pour finalité la conquête du pouvoir d'Etat.

RESUME

Le rapport de l'étude diagnostique réalisée en mars 2008 pour la formulation de la Politique nationale genre du Burkina Faso a révélé que « la société burkinabè est régie par diverses règles et normes coutumières et religieuses qui imposent des rapports déséquilibrés entre l'homme et la femme, le plus souvent, au détriment de cette dernière ». L'évaluation de la Politique nationale genre née de ce diagnostic a permis d'enregistrer d'importants acquis qu'il est nécessaire de préserver. Les secteurs concernés sont entre autres l'éducation, la santé et l'agriculture. Cependant des défis majeurs restent à relever d'où l'adoption de la Stratégie nationale genre 2020-2024 en janvier 2020. Au niveau de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption, les mêmes problèmes qui ont sous-tendu l'élaboration de la politique nationale genre demeurent. Il s'agit (i) de la marginalisation des femmes dans les sphères de décision et de gestion et contrôle des ressources et (ii) des difficultés de prise en compte des enjeux de l'égalité entre les sexes d'où l'élaboration d'une stratégie genre assortie d'un plan d'actions opérationnel couvrant respectivement les périodes 2021-2025 et 2021-2023. Ainsi, tout en contribuant à réaliser la vision de la stratégie nationale genre, ces documents mettent l'accent sur la probité et l'intégrité.

La stratégie genre de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption a pour vision de « bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes par l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile ». De cette vision découle l'objectif global qui vise à « prévenir et de lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public ». Il est décliné en huit objectifs stratégiques avec comme impact attendu, les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires. Aussi, conformément aux défis à relever, quatre axes stratégiques sont-ils identifiés. Il s'agit (i) du renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre, (ii) de la promotion de la bonne gouvernance sensible du genre, (iii) du renforcement des capacités opérationnelles des actrices et des acteurs et (iv) du pilotage et soutien à la promotion du genre.

La stratégie de mise en œuvre repose prioritairement sur le renforcement des capacités des corps métiers de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption y compris le personnel de soutien du personnel clé des ministères et institutions stratégiques à identifier à cet effet. Ce renforcement de capacités est composé des sessions de formation sur le thématique genre de la conception/actualisation d'outils de rapportage et d'analyse pour les rendre sensibles au genre, de l'appropriation desdits outils et de leur application effective. En plus, des indicateurs de performance seront conçus au niveau sectoriel pour faciliter le suivi et évaluer la performance des structures.

Par ailleurs, le ciblage est orienté vers les ministères qui ont basculé dans le processus de budgétisation sensible au genre. Ainsi, en collaboration avec le Secrétariat permanent du Conseil national pour la promotion du genre et la Direction générale du budget, la part des budgets sectoriels consacrée au genre et leurs niveaux d'exécution pourraient être captés et formuler des recommandations si nécessaire pour rendre effective la budgétisation sensible au genre dans tous les secteurs de planification.

La stratégie genre de l'ASCE-LC est articulée autour des parties suivantes :

1. l'analyse de la prise en compte du genre ;
2. les éléments de la stratégie ;
3. les dispositions de mise en œuvre et de suivi- évaluation.

INTRODUCTION

I. Contexte

Depuis plusieurs décennies, la prise en considération des inégalités entre les hommes et les femmes dans le processus du développement, et particulièrement la valorisation du rôle actif de la femme dans ce processus, a toujours constitué au Burkina Faso, une préoccupation pour les autorités nationales et les partenaires au développement.

A ce titre, les principales mesures prises pour accompagner l'engagement des autorités burkinabè sont la création d'un ministère de la promotion de la femme, le 10 juin 1997; l'adoption d'une Politique nationale Genre en 2009 et actuellement l'adoption d'une Stratégie nationale Genre qui couvre la période 2020-2024.

Le constat général est que les institutions vouées aux questions du genre souffrent d'une insuffisance d'intégration des enjeux du genre, d'analyse et de planification fondée sur un système de collecte des données pertinentes différenciées par sexe.

Ainsi, le Burkina Faso a basculé le 1er janvier 2017 dans la gestion en mode programme à travers la directive n°06/2009/CM/UEMOA portant lois de finances au sein de l'UEMOA qui a consacré le passage du budget objet au budget programme et la mise en œuvre de la loi organique N°073-2015/CNT du 06 novembre 2015 et ses textes d'application. Ce nouveau cadre de gestion des finances publiques consacre désormais une gouvernance financière de l'Etat fondée sur le principe de la gestion axée sur la performance avec des instruments modernes de gestion dont la « budgétisation sensible au genre » actuellement en cours d'expérimentation dans vingt (20) ministères.

Etant donné que la « budgétisation sensible au genre » est une application de l'intégration de la dimension genre dans le processus budgétaire, il paraît utile pour l'ASCE-LC qui assure la coordination des politiques publiques, de se doter d'une stratégie assortie d'un plan d'actionnel opérationnel.

Le concept de l'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Pour ce faire, l'élaboration d'une Stratégie genre assortie d'un Plan d'actions opérationnel au profit de l'ASCE-LC se justifie par le fait que les hommes comme les femmes sont à la fois acteurs et victimes de la corruption et des infractions

assimilées. Cependant, il apparaît que les femmes sont moins impliquées que les hommes. Par contre, le phénomène de corruption et des infractions assimilées les affecte plus que les hommes. En outre, elles sont moins nombreuses à occuper des emplois rémunérés et sont fortement concentrées dans le secteur informel. A cela il faut ajouter :

- l'inexistence d'un référentiel de développement spécifique à l'ASCE-LC en matière de genre servant de cadre d'orientation et de coordination des politiques publiques ;
- la faiblesse de la « budgétisation sensible au genre » au niveau sectoriel ;
- la non prise en compte du genre dans les missions de l'ASCE-LC et donc dans ses activités ;
- la nécessité de développer des méthodologies d'audits sous l'angle du genre.

La mise en œuvre réussie de ces documents nécessitera leur appropriation par l'ensemble du personnel de l'ASCE-LC.

II. Objectifs

II.1. Objectif général

L'objectif général est d'élaborer un document de stratégie genre pour l'ASCE-LC assorti d'un plan d'actions opérationnel

II.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques sont les suivants :

- faire une analyse de l'intégration de l'approche genre par l'ASCE-LC dans ses missions ;
- proposer une démarche pour l'intégration du genre prenant à la fois en compte, l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC ;
- proposer un plan d'opérationnalisation du document de stratégie genre et le renforcement des capacités de l'ASCE-LC ;
- proposer un mécanisme de suivi-évaluation (basé sur des indicateurs) du document de stratégie.

III. Résultats attendus

Des objectifs fixés, découlent les résultats suivants :

- une analyse de l'intégration de l'approche genre par l'ASCE-LC dans ses missions est faite ;

- une démarche pour l'intégration du genre prenant à la fois en compte, l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC est proposée ;
- un plan d'opérationnalisation du document de stratégie genre et le renforcement des capacités de l'ASCE-LC est proposé;
- un mécanisme de suivi-évaluation (basé sur des indicateurs) du document de stratégie est proposé.

IV. Méthodologie

La méthodologie adoptée pour l'atteinte des résultats de la présente mission s'est basée sur une démarche transversale, participative et inclusive. Transversale parce qu'il s'agit d'appréhender des perceptions liées à l'approche genre dans les activités de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la Corruption (ASCE-LC), d'analyser et de comprendre les causes des rapports sociaux inégalitaires entre hommes et femmes dans l'identification des activités et surtout dans leur budgétisation. Participative et inclusive parce qu'il sera choisi pour les entretiens un l'échantillon représentatif selon les statuts du personnel en tenant compte de la participation des hommes et des femmes à chaque niveau.

Pour ce faire les différentes phases ont été les suivantes :

- la préparation des activités ;
- la collecte des données de terrain ;
- la rédaction des rapports provisoires ;
- la validation des rapports.

IV.1. Préparation des activités

Une rencontre de cadrage a permis d'harmoniser la compréhension de la mission et de valider la méthodologie proposée. Cette rencontre a également permis d'identifier les personnes et les institutions à enquêter et de dresser la liste des documents nécessaires pour la mission. Un point focal de l'ASCE-LC a été désigné au cours de la rencontre en vue du suivi des travaux.

Après cette rencontre, des guides d'entretien, un questionnaire, un guide d'analyse selon le genre et un canevas de rédaction du rapport ont été élaborés.

IV.2. Collecte des données de terrain

Elle a consisté dans un premier temps à la recherche documentaire. À cet effet, une analyse de la prise en compte du genre dans les documents d'orientation de l'ASCE-

LC a été faite à l'aide du guide d'analyse genre. Aussi, des entretiens ont été réalisés avec des personnes ressources.

IV.3. Rédaction des rapports provisoires

Les données collectées ont été dépouillées, traitées, analysées et consignées dans des rapports, la rédaction des rapports a été faite selon un plan de rédaction.

IV.4. Validation des rapports

Les rapports provisoires seront restitués lors d'un atelier qui a permis de prendre en compte les observations et suggestions pertinentes des participants et participantes pour la finalisation du document.

IV.5. Limites de l'étude

Les principales limites de l'étude sont :

- l'absence d'une situation de référence des indicateurs pour mesurer l'ampleur de la corruption et des infractions assimilées ;
- la non disponibilité de certaines personnes ressources qui n'a pas permis d'enquêter toute les personnes et institutions de l'échantillon de base ;
- la méconnaissance de la Stratégie Genre par la plupart des enquêtés qui fausse la base des débats de sorte que le genre est compris uniquement comme une discrimination en faveur des femmes ;
- le difficile accès à la documentation qui porte à croire que « toute information une confidentialité » ;
- la lenteur dans le processus de validation de l'étude ;

I. PREMIERE PARTIE : ANALYSE DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE

1.1. Présentation de l'ASCE-LC

1.1.1. Historique¹

L'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat (ASCE) a été, à l'origine, créée par la loi n°032-2007/AN du 29 novembre 2007. Elle a hérité des attributions de plusieurs structures de contrôle, notamment l'Inspection Générale d'Etat, la Haute Autorité de Coordination de la Lutte contre la Corruption et partiellement la Coordination Nationale de Lutte contre la Fraude.

En 2015, avec l'impulsion d'une nouvelle dynamique de lutte contre la corruption marquée par l'adoption de la loi 004-2015/CNT du 3 mars 2015, portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso, l'ASCE s'est vu confier des missions et attributions nouvelles.

A la suite, une mission d'évaluation par les pairs conduite par des experts de l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (ONUDC) et les premiers responsables des institutions nationales de lutte contre la corruption et les infractions assimilées du Niger et du Sénégal, concluait principalement au renforcement du statut juridique de l'ASCE par l'octroi du statut d'autorité administrative indépendante à l'ASCE, au renforcement de ses missions et attributions et au changement de sa dénomination.

En 2015, avec l'impulsion d'une nouvelle dynamique de lutte contre la corruption marquée par l'adoption de la loi n°004-2015/CNT du 3 mars 2015, portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso, et la loi n° 033-2018/AN du 26 juillet 2018 portant modification de la loi n° 004-2015/CNT du 3 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso. L'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC) s'est vue confier des missions et attributions nouvelles.

C'est ainsi que par la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement, l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC) a été créée en tant qu'autorité administrative indépendante dotée de l'autonomie financière. Selon les

¹ Site web de l'ASCE-LC

dispositions de cette loi organique, les attributions de l'ASCE LC sont définies en attributions générales et en attributions spécifiques.

1.1.2. Attributions

Aux termes des dispositions de l'article 5 de la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption, l'ASCE-LC a pour attribution générale la prévention et la lutte contre la corruption et les infractions assimilées en vue de promouvoir l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privé et de la société civile.

Elle a également en charge le contrôle des services publics en vue de garantir le respect des textes législatifs et réglementaires, de même que l'optimisation des performances desdits services.

Suivant les dispositions de l'article 6 de la même loi, elle assure la coordination et la tutelle technique des organes administratifs de contrôle interne et de lutte contre la corruption et les infractions assimilées.

A ce titre, elle est notamment chargée :

- de coordonner la mise en place, dans l'administration, du dispositif général de management des risques, d'audit et de contrôle internes;
- d'élaborer le cadre de référence de l'audit et du contrôle interne dans l'administration et de s'assurer de son application;
- de conduire l'harmonisation de la méthodologie de travail des structures de l'Etat et de leurs démembrements en matière de contrôle et d'audit internes et diffuser, en leur sein, les bonnes pratiques généralement reconnues et admises;
- de développer la méthodologie des audits internes portant sur les fonctions transversales;
- d'examiner, chaque année, la politique d'audit des départements ministériels et de formuler des recommandations ;
- d'organiser les rencontres des cadres de concertation des organes de contrôle ;

- de recevoir copie de tous les rapports établis par les organes administratifs de contrôle interne des départements ministériels, des institutions, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des projets et programmes de développement.

Les dispositions de l'article 7 de la loi organique de l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC), prévoient les attributions spécifiques de l'ASCE-LC qui se rapportent aux quatre (04) domaines d'activités ci-après :

- la prévention de la corruption et des infractions assimilées ;
- la lutte contre la corruption et les infractions assimilées ;
- la déclaration d'intérêt et de patrimoine ;
- le contrôle administratif interne.

1.1.3. Organisation

Selon les dispositions de l'article 12 de la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 2015 l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC), comprend :

- un Contrôleur général d'Etat ;
- un Contrôleur général d'Etat adjoint ;
- des Contrôleurs d'Etat ;
- des Assistants de vérification ;
- des Enquêteurs ;
- un Secrétariat général ;
- un Conseil d'orientation.

L'ASCE-LC est dirigée par le Contrôleur général d'Etat.

Le Contrôleur général d'Etat est assisté dans l'exercice de ses fonctions par un Contrôleur général d'Etat adjoint qui le supplée en cas d'absence ou d'empêchement temporaire.

Les Contrôleurs d'Etat, les Assistants de vérification et les Enquêteurs sont les collaborateurs directs du Contrôleur général d'Etat dans la réalisation des missions de l'ASCE-LC.

1.2 Diagnostic institutionnel

Les attributions de l'ASCE-LC selon la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement,

l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC) ; s'inscrivent dans l'objectif de faire une société débarrassée de toute forme d'iniquité. Ses attributions n'abordent pas les spécificités des femmes et des hommes dans la gestion des biens public et privé. Lutter contre les malversations dans la gestion des deniers publics, ainsi pourrait-on résumer la mission de l'ASCE-LC qui ne stipule pas expressément la prise en compte des inégalités homme-femme.

Ainsi, la spécificité de l'institution ne fait de ces inégalités une préoccupation, s'il y a malversation avérée, son auteur quel que soit son genre est dénoncé par l'ASCE-LC. Le civisme dans la gestion des biens publics permet une meilleure redistribution des fruits de la croissance et contribue à la promotion des droits humains.

La politique de l'ASCE-LC qui n'est ni plus ni moins le contrôle d'Etat pour une meilleur gestion des finances publiques lui permet de répondre à ses attributions.

La loi N°004-2015/CNT du 03 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso vient renforcer les dispositifs contre l'atteinte illicite à une procédure ou à une transaction, par des personnes agissant au titre d'une institution ou à titre privé et procurant des avantages et des bénéfices indus à ses auteurs. Cette loi a pour objet la prévention et la répression de la corruption au Burkina Faso.

Son but est de :

- renforcer les mesures visant à prévenir et à combattre la corruption au Burkina Faso ;
- promouvoir l'intégrité, la responsabilité et la transparence dans la gestion des secteurs publics et privé ;
- faciliter et appuyer la coopération internationale et l'assistance technique aux fins de la prévention et de la lutte contre la corruption, y compris le recouvrement d'avoir.

La loi n° 033-2018/AN du 26 juillet 2018 portant modification de la loi n° 004-2015/CNT du 3 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso, donne plus de précisions sur les personnes assujetties à la déclaration de biens que sont les membres du pouvoir exécutif (le président, les ministres, les secrétaire d'Etat etc.), les membres du pouvoir législatif, les membres du pouvoir judiciaire, les personnalités politiques et administratives, les membres des institutions et autorités administratives, et indépendantes, les représentants des collectivités

territoriales, les personnes occupant les emplois de l'administration civile et militaire, les responsables d'organe de presse, les responsables d'organisations associatives et autres.

La loi aborde les questions de façon globale, elle s'applique à tous, de ce fait, elle n'aborde pas les spécificités des femmes et des hommes dans la gestion des biens public et privé.

1.3 Diagnostic organisationnel

La configuration de l'ASCE-LC selon le genre ne l'empêche point de répondre à ses attributions et de réaliser les missions à elle confiées.

Sur le plan organisationnel, on doit reconnaître que ni les objectifs, ni les actions prioritaires de l'ASCE-LC n'empêche de droit l'atteindre de l'objectif de la Stratégie Nationale Genre (SNG) qui est de « favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso ». Mais dans les faits, on constate une inégale répartition en genre au sein de l'ASCE-LC.

Force est de constater que des nouveaux postes sont pourvus conformément aux dispositions de la loi organique n°082-2015/CNT du 24 novembre 015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC). Il s'agit notamment de² :

- Contrôleur général d'Etat adjoint ;
- Responsable de programme budgétaire ;
- Secrétaire général ;
- Chefs de départements;
- Coordonnateur du PRO/ASCE-LC ;
- Directeur de l'administration et des finances ;
- Personne responsable de la commande publique ;
- Agent Comptable ;

² Plan d'actions élargi (PAE) de renforcement institutionnel et organisationnel de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC)

- Comptabilité principale des matières ;
- Suivi évaluation.

Un projet de décret précise l'organisation et le fonctionnement de l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC).

1.3.1. Ressources humaines

Au mois de décembre 2020, l'effectif global de l'ASCE-LC était de 83 agents toutes catégories confondues dont 19 femmes et 64 hommes soit un pourcentage de 15,77% de femmes contre 84,23% d'hommes. Selon le rapport du diagnostic des inégalités liées au genre au sein de l'ASCE-LC réalisé en juin 2012, l'effectif global du personnel était de 65 avec 23 femmes soit un pourcentage de 33,85% contre 66,15% pour les hommes.

En huit (08) ans, l'effectif de la structure est certes passé de 65 en 2012 à 83 agents en 2020 soit une hausse de 27,69%, Cependant, on constate un recul de l'effectif de femmes qui est passé de 23 en 2012 à 19 en 2020 soit un taux négatif de 17,39%.

Tableau n°1 : Effectifs globaux

Genre	Femmes	Hommes	Total
Effectifs	19	64	83
Pourcentage (%)	15,77	84,23	100

Source : Service des ressources humaines de l'ASCE-LC

L'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte Contre la Corruption est composée de plusieurs acteurs que sont les Contrôleurs d'Etat, les Magistrats, le Corps de la Police et le personnel de l'administration. A la lecture du tableau qui suit, le Corps de Contrôleur d'Etat est celui qui est le plus représenté avec 25 Contrôleurs d'Etat dont 02 femmes soit 08%. Les structures métiers de l'Autorité Supérieure du Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC) sont animées par les Contrôleurs d'Etat, les Magistrats et le Corps de la Police.

Tableau n°2: Effectif du personnel par corps et catégorie

Catégorie/Corps	Hommes	Femmes	Total
I/ Contrôleur d'Etat*	23	02	25
P5/Magistrat	01	00	01
I/Commissaire**	01	01	02
II/Officiers***	01	00	01
III/Sous-officiers****	02	00	02
A/administration	10	03	13
B/administration	08	08	16
C/administration	02	03	05
D/administration	03	01	04
E/administration	13	01	14
Total	64	19	83

Source : SRH/ASCE-LC

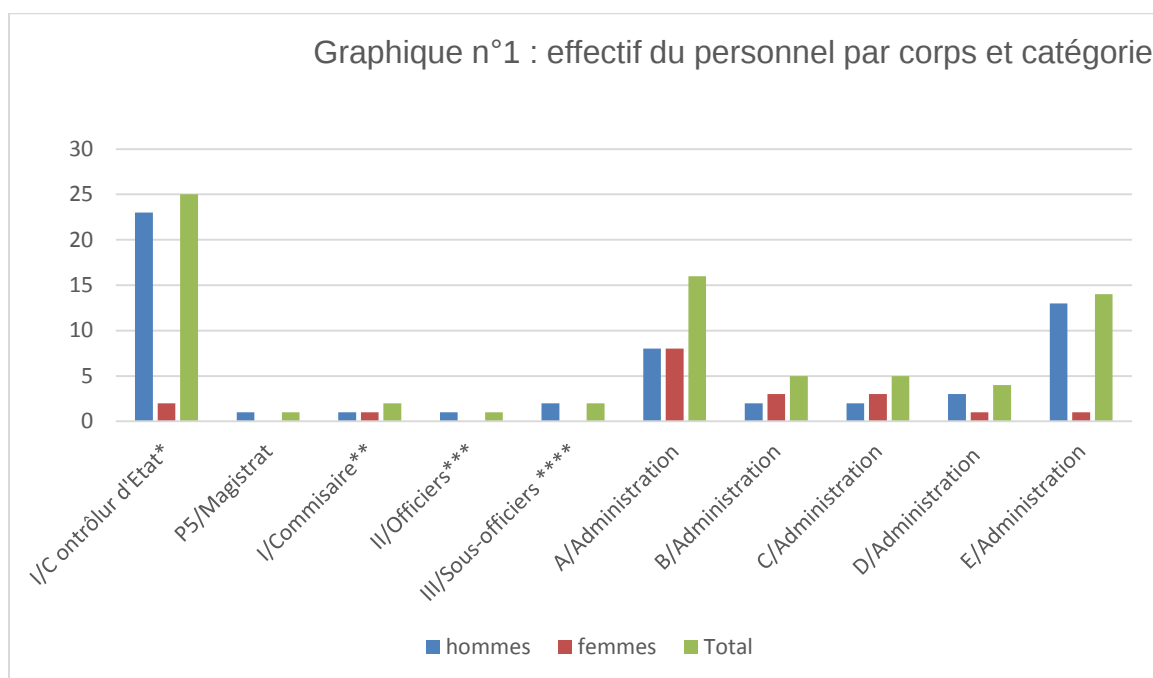
Légende :

*correspond à « i » majuscule pour la catégorie

**correspond à « 1 » pour la catégorie

*** correspond à « 2 » pour la catégorie

****correspond à « 3 » pour la catégorie



S'agissant de la représentativité des femmes aux postes de responsabilité, en 2012, on comptait une seule femme qui occupait un poste de responsable sur un effectif total de 09 postes soit un taux de 11%. Huit ans après, cette situation s'est légèrement améliorée. En effet, l'effectif des femmes aux postes de responsabilité est passé à 03 sur un total de 16 postes en 2020 soit 15,78%. Par « poste de responsabilité » il faut entendre toute personne à l'ASCE-LC nommées par décret en Conseil des ministres y compris les Secrétaires de direction nommées par arrêté qui ont rang de chef de service.

Tableau n°3: Effectif du personnel selon le poste de responsabilité

Postes de responsabilité	Hommes	Femmes	Total
Contrôleur Général d'Etat	01	0	01
Contrôleur Général d'Etat Adjoint	01	0	01
Secrétariat Général	01	0	01
Chef de département Audit et Contrôle	01	0	01
Chef de département Enquêtes et Investigations	01	0	01

Postes de responsabilité	Hommes	Femmes	Total
Chef de département de Déclarations d'Intérêt et e Patrimoine	01	0	01
Chef de département de la Stratégie Nationale de la Prévention	01	0	01
Chef de département des Suivies des Recommandations et des Actions en Justice	0	01	01
Coordonnateur du PRO/ASCE-LC	01	0	01
Personne Responsable des Marchés Publiques	01	0	01
Direction de l'Administration et des Finances	01	0	01
Direction de la Documentation, de l'informatique et de la Communication	01	0	01
Comptable Principale des Matières	01	0	01
Agent Comptable	0	01	01
Contrôleur Financier	01	0	01
Service des Ressources Humaines	0	01	01
Total	13	03	16

Source : SRH/ASCE-LC

On constate une inégale répartition en genre au sein de l'ASCE-LC, il faut remarquer qu'il y a des postes qui sont traditionnellement révolus au sexe, c'est le cas des postes de chauffeur qui est généralement occupé par les hommes et les postes de secrétaires destinés aux femmes. L'ASCE-LC ne déroge pas à cette généralité, tous les treize (13) chauffeurs sont des hommes et les trois (3) secrétaires de direction sont toutes des femmes.

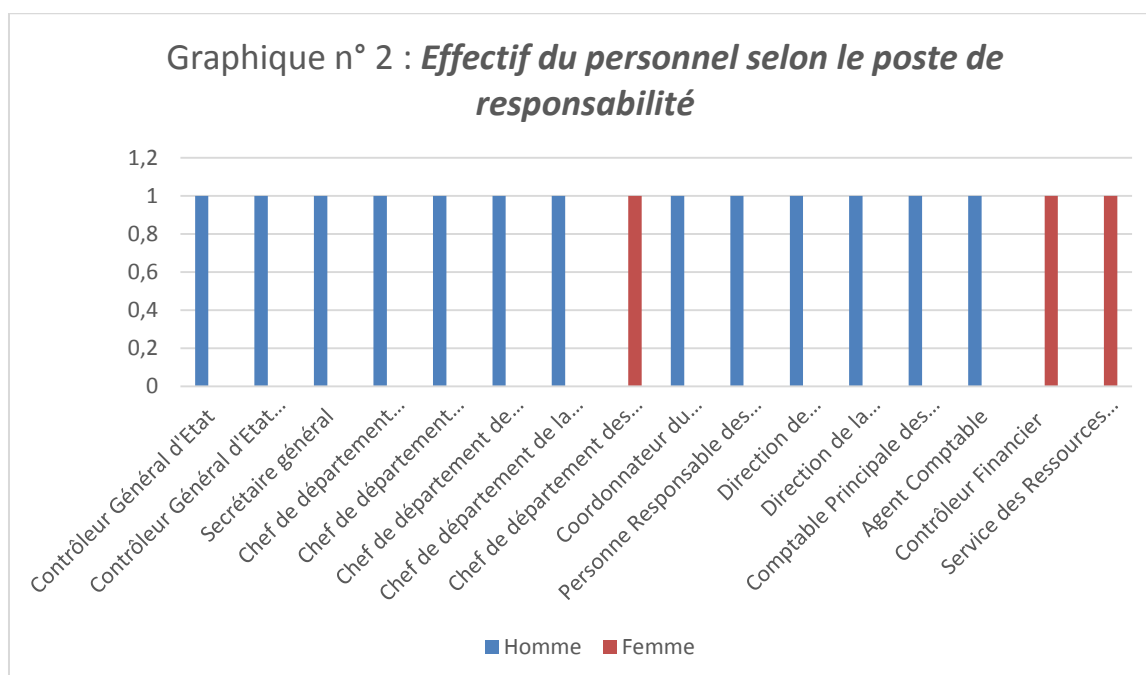
S'agissant du corps des contrôleurs d'Etat, du corps de la police et du corps des magistrats, les femmes qui remplissent les conditions de recrutement sont généralement peu nombreuses dans les administrations. Ceci justifie en partie leur faible représentation au sein de l'ASCE-LC.

Selon les informations recueillies, les Corps de Contrôleurs d'Etat, de police et de magistrat exigent de nombreuses missions, synonymes d'absences prolongées au foyer ce qui ne favorise pas l'engouement des femmes. C'est ce qui explique en partie qu'au cours des recrutements, on constate très peu de candidatures féminines et pour certains corps comme la Gendarmerie et la Police, La faible représentativité des femmes est l'une des causes de leur faible participation aux recrutements. Certaines actions sont envisageables notamment le recrutement genre sensible à travers l'encouragement des candidatures féminines ; la définition de valeurs claires pour inciter les femmes à intégrer l'ASCE-LC. Des mesures telles que les quotas sont mal vues par les personnes enquêtées, car sont source d'injustices. En effet, le sexe en aucun ne doit être un argument pour favoriser qui que ce soit.

S'agissant des relations interpersonnelles à l'ASCE-LC, elles sont empreintes courtoisie. Sur le plan professionnel, les tâches sont réparties selon le profil poste emploi, sans distinction du genre. Pour les missions de contrôle, les contrôleurs mènent leurs activités sans considération du genre, seul importe le résultat. On peut donc conclure que les relations interpersonnelles sont basées sur l'égalité homme-femme.

Pour ce qui est du traitement salarial, il est uniforme et est fonction de la grille salariale de la fonction publique ou alors en fonction du décret de nomination. Les avancements sont codifiés et vaut pour tous sans distinction de genre.

Quant à la gestion du personnel, les heures de service valent pour tous les agents sauf pour les femmes qui allaitent. L'ASCE-LC n'ayant pas de démembrement tout le personnel se trouve dans le même local.



1.3.2. Ressources financières

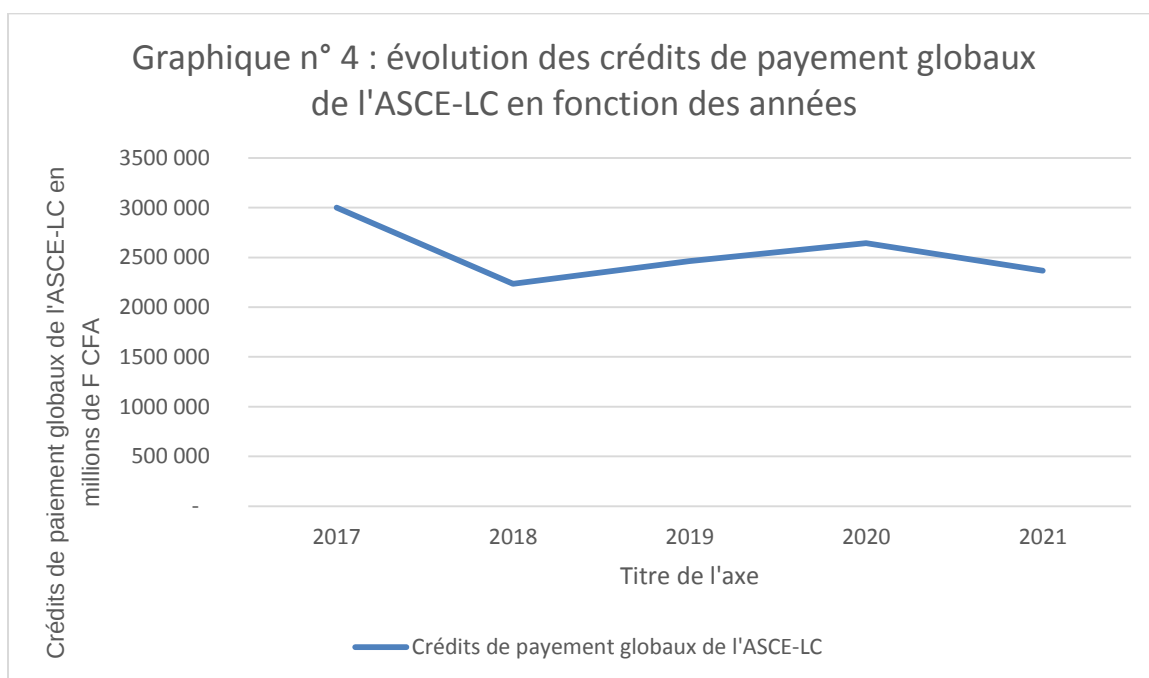
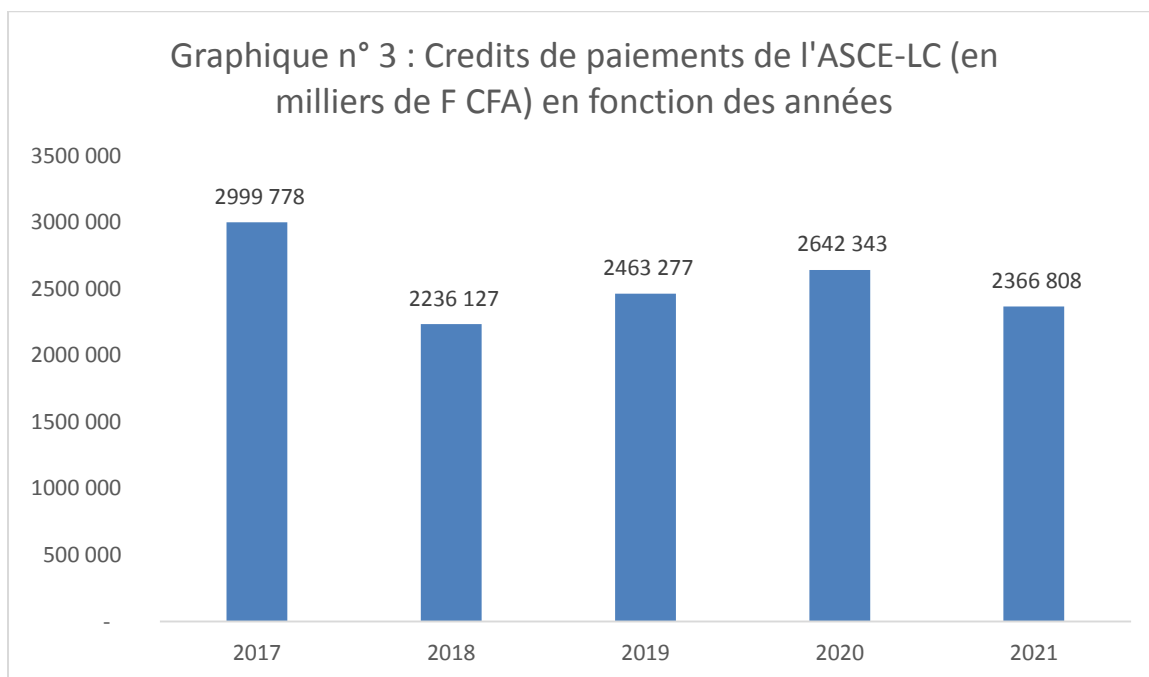
Pour l'accomplissement de sa mission, l'ASCE-LC d'une allocation annuelle de ressources au titre du budget de l'Etat. Concernant spécifiquement, les crédits de paiement, on note une régression constante de leur valeur au fil des années avec parfois une légère reprise sans jamais atteindre le niveau de 2017. Cependant, force est de constater que sur la période, on note l'inexistence d'une ligne de crédit destinée ni au fonctionnement de la cellule genre de l'institution ni à la mise en œuvre d'activités visant à réduire les disparités entre hommes et femmes. Pourtant, selon l'étude diagnostic réalisée en 2012 sur les inégalités liées au genre au sein de l'ASCE, la cellule genre de l'institution disposait de six cent mille (600 000) F CFA. Quelques années plus tard, on note la disparition de cette inscription. La principale cause de la suspension de cette ligne de crédit serait l'incapacité de la cellule genre à consommer lesdits crédits alloués. Cependant, l'avènement du PRO/ASCE-LC offre à l'ASCE-LC une nouvelle opportunité pour la prise en compte du genre dans son organisation, son fonctionnement, sa composition et ses attributions.

Tableau n° 4 : évolution des crédits de paiement de l'ASCE-LC de 2017 à 2021

Années	Crédits de paiement de l'ASCE-LC (en milliers de F CFA)	Taux d'accroissement (%)
2017	2 999 778	ND
2018	2 236 127	-25
2019	2 463 277	10
2020	2 642 343	7
2021	2 366 808	-10

Source : CID/DGB

Un examen de l'ossature des crédits de paiement de l'ASCE-LC sur la période montre les activités régaliennes de l'ASCE-LC qui bénéficient de financement sont directement liées à sa mission et ses attributions.



Commentaire

L'analyse des crédits de paiement de l'ASCE-LC de 2017 à 2021 montre qu'ils évoluent en dents de scie. Ils atteignent leur pic et leur plus faible niveau respectivement en 2017 et en 2018 avec des allocations de 2 999 778 000 F CFA et de 2 236 127 000 F CFA. Puis entre 2018 et 2020, on observe une hausse timide des crédits mais ils demeurent inférieurs à la dotation de 2017 avant de chuter une seconde fois en 2021 sans atteindre le niveau de 2018.

1.4. Présentation des politiques et stratégies de l'ASCE-LC

1.4.1. Le Plan d'actions élargi (PAE) de Renforcement Institutionnel et Organisationnel de l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte Contre la Corruption (ASCE-LC)³.

Dans l'élan de renforcement de la bonne gouvernance, les partenaires techniques et financiers (PTF) tels que la Délégation de l'Union Européenne au Burkina Faso, l'Ambassade de Suède, et le Bureau de Coopération Suisse au Burkina Faso, se sont engagés à appuyer l'ASCE-LC pour son renforcement organisationnel et institutionnel.

L'une des priorités de cet appui est de permettre à l'institution de mettre en œuvre sa nouvelle structuration en lien avec les missions qui lui sont assignées par la loi anti-corruption n° 004-2015/CNT du 03 mars 2015 et la loi organique 082-2015/CNT du 24 novembre 2015. En effet, la loi organique 082-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'ASCE-LC, consacre particulièrement l'opérationnalisation de deux nouveaux départements, le département d'enquête et d'investigation et le département des déclarations d'intérêt et de patrimoine et elle prévoit des réaménagements en ce qui concerne le département de la stratégie nationale et de la prévention et celui du suivi des recommandations et des actions en justice.

La mise en œuvre du PRO/ASCE-LC se fait par le truchement d'un plan d'actions élargi qui fédère les contributions financières de la coopération Suédoise, de la Délégation de l'Union Européenne et du Bureau de la Coopération Suisse au Burkina Faso.

Ce plan d'actions élargi se réalisera essentiellement au cours de la période du 1^{er} décembre 2017 au 30 juin 2021. Le principal bénéficiaire est l'ASCE-LC mais les retombées vont profiter à l'administration et au peuple burkinabè dans son ensemble car la lutte contre la corruption favorise l'économie des ressources, l'élévation des valeurs sociales et la réduction de la pauvreté.

L'objectif général du Plan d'actions élargi est de réduire le niveau de corruption au Burkina Faso par le renforcement des capacités de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption.

³ Plan d'actions élargi (PAE) de renforcement institutionnel et organisationnel de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC), avril 2019

Le renforcement des capacités de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption se réalisera spécifiquement à travers :

- la conception et la mise en œuvre d'outils de management du contrôle/audit et de la lutte contre la corruption ;
- la formation professionnelle des Contrôleurs d'Etat ;
- la mise en place d'une communication qui vise à prévenir la corruption et à accroître la visibilité de l'ASCE-LC.

Zone d'intervention du projet

Le projet couvre l'ensemble du territoire du Burkina Faso. En effet, les données publiées par l'ASCE-LC dans son rapport de 2013 du mécanisme de suivi-évaluation de la corruption ne font pas apparaître une différence géographique dans l'occurrence de la corruption.

Les Sensibilités du projet sont :

– l'approche genre

L'égalité des couches sociales, en plus d'être un droit démocratique, est une condition de développement (durable notamment).

Il importe donc que l'ASCE-LC dans ses missions de contrôle notamment puisse s'assurer du respect des dispositions nationales en matière de budget sensible genre.

Les objectifs de l'ASCE-LC en matière de sensibilité au genre sont de plusieurs natures :

1. renforcer les capacités des contrôleurs d'Etat dans l'analyse sexo-spécifique des budgets afin de détecter les éléments qui permettent de réduire les inégalités ;
2. constituer un groupe opérationnel de veille et d'actions pour intégrer la dimension genre dans la mise en œuvre des actions du plan d'actions élargi ;
3. développer des outils de formulation d'un budget intégrant le genre, qui aide à passer à l'action ;
4. identifier des indicateurs genre pour le mécanisme de suivi-évaluation de la corruption.

– L'environnement

En matière d'environnement, le projet s'exécute dans un contexte pays caractérisé par la vulnérabilité aux effets climatiques. Des situations contrastées sont susceptibles de se manifester avec des sécheresses importantes et des inondations qui peuvent perturber les programmes de mission du projet ou compliquer l'accessibilité à toutes les régions de la zone d'intervention du projet.

En outre, dans le domaine des mines, l'ASCE-LC veille à l'utilisation efficace des ressources du fonds minier de développement local versées aux communes par les sociétés minières pour compenser les effets négatifs des impacts environnementaux qui se manifestent par les excavations, la destruction des sols, de la végétation et l'apparition de mœurs dégradantes pour les jeunes filles.

De plus en matière d'environnement, la lutte contre la corruption a des effets positifs dans les secteurs des mines et orpaillage, dans l'exploitation du charbon de bois qui décime les zones de forêts.

– **La sensibilité pro-pauvre du projet.**

La lutte contre la corruption qui se place au cœur de l'institution participe à l'économie des ressources financières publiques ou privées qui peuvent être affectées aux secteurs sociaux de base comme l'éducation et la santé. Ce sont les personnes les plus pauvres qui comptent sur les efforts d'investissements publics pour accéder aux services d'éducation et de santé. En choisissant d'apporter un appui à l'atteinte des résultats de l'ASCE-LC, le projet aide à préserver les ressources en faveur des personnes pauvres et vulnérables.

– **La sensibilité paix sociale et réduction des conflits**

La pauvreté est considérée comme une violation des droits humains. C'est dans le respect des droits que l'on peut favoriser la paix. En participant à la lutte contre la pauvreté, le projet contribue à l'apaisement social et à la réduction des conflits.

Cependant, la révélation des infractions et des faits de corruption par l'ASCE-LC peut engendrer des signes de révolte et d'indignation au sein de la population citoyenne qui se sent tantôt trompée tantôt volée.

En conclusion, le plan d'actions élargi visant à accroître la transparence et la consultation d'acteurs non étatiques, mais également à travers un partage des responsabilités dans la lutte contre la corruption.

En outre, le Plan d'Actions met l'accent sur le rôle de coordination que devrait jouer l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC). Celle-ci assurerait la mobilisation des autres acteurs et encadrerait leurs activités prévues dans le Plan d'Actions. Ce rôle de coordination permet à l'ASCE-LC de prendre la direction du dispositif national.

La mise en œuvre du Plan d'actions élargi est un tremplin dans le cadre du contrôle des politiques publiques en matière de genre.

1.4.2. La Politique nationale de lutte contre la corruption et son plan d'actions

⁴L'élaboration de la Politique nationale de lutte contre la corruption (PNLC) part de la volonté des pouvoirs publics burkinabè d'apporter une réponse significative et efficace à la corruption. Ce phénomène a été identifié comme un facteur entravant du développement du Burkina Faso. Les actes qui la constituent occasionnent des pertes énormes au budget de l'Etat et des collectivités, en même temps qu'ils aggravent la pauvreté des individus. Il est apparu indispensable d'instaurer une synergie des volontés et mettre en place des mécanismes de coaction dans le but de parvenir à des résultats significatifs dans la lutte contre la corruption au Burkina Faso.

La Politique Nationale de Lutte contre la Corruption émane de la volonté politique du gouvernement de lutter contre la corruption. Elle vise la mise en cohérence du cadre normatif, institutionnel et des plans d'actions des multiples acteurs qui font de l'éradication de la corruption un objectif stratégique du développement.

Elle sert de référence en matière de lutte contre la corruption au Burkina Faso et guide les opérations des acteurs qui y sont engagés.

La PNLC tient compte de plusieurs évolutions constatées dans le secteur de la lutte contre la corruption. Il s'agit en particulier, du transfert des compétences de la Haute Autorité de Coordination de Lutte contre la Corruption (HACLC) à l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat, avec pour mission la coordination de la mise en œuvre du Plan d'Actions et le pouvoir de saisine attribué à cet organe qui a donné un élan supplémentaire à cette lutte. Par ailleurs, la PNLC intègre l'intervention de plusieurs acteurs non étatiques dans la lutte contre la corruption en vue de mieux coordonner cette lutte et de la rendre plus performante.

La vision de la Politique nationale de lutte contre la corruption est : « une société où le développement socio-économique est assuré par des acteurs, des procédures et un cadre juridique et institutionnel performants et à l'abri de la corruption ».

L'objectif général est d'éradiquer le phénomène de la corruption, en veillant à garantir à tout moment le niveau de tolérance zéro en la matière.

⁴ Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat, Politique nationale de lutte contre la corruption au Burkina Faso, Mars 2012

L'atteinte d'un tel objectif nécessite une synergie d'actions entre toutes les parties prenantes, notamment le gouvernement et la classe politique de manière générale, la société civile, le secteur privé et, en dernier ressort, tout le peuple burkinabé.

Orientations

La PNLC s'articule autour d'orientations majeures qui sont :

- la volonté des pouvoirs publics de réduire l'ampleur de la corruption et son impact sur l'économie, le fonctionnement des institutions publiques et le bien-être des populations ;
- le renforcement des actions de lutte contre la corruption par une approche inclusive des actions et des acteurs ;
- le renforcement de la bonne gouvernance dans l'animation des mécanismes intégrés de lutte contre la corruption.

Ces orientations sont déclinées en axes stratégiques en vue de faciliter leur traduction en actions prioritaires.

Le domaine de la lutte contre la corruption s'articule autour des six axes stratégiques suivants :

Axe stratégique 1 : renforcement du cadre institutionnel intégré de lutte contre la corruption impliquant tous les acteurs ;

Axe stratégique 2 : renforcement du référentiel juridique et de l'action judiciaire de lutte contre la corruption ;

Axe stratégique 3 : promotion de la communication et de la sensibilisation ;

Axe stratégique 4 : amélioration de la transparence et de l'efficacité des acteurs (Etat, secteur privé, société civile) ;

Axe stratégique 5 : intensification des actions de lutte contre la corruption ;

Axe stratégique 6 : renforcement de la coopération internationale en matière de lutte contre la corruption.

La philosophie de la lutte contre la corruption est de faire l'alliage des prérogatives institutionnelles et de la liberté d'action des acteurs non étatiques en vue d'atteindre de meilleurs résultats.

⁵Le Plan d'Actions de la PNLC rend compte des évolutions et matérialise cette approche. Le Plan d'Actions est un document d'opérationnalisation de la PNLC qui traduit les orientations et les axes stratégiques en activités.

⁵ Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat, Plan d'actions de la Politique nationale de lutte contre la corruption au Burkina Faso 2012-2016, Mars 201

L'objectif global du Plan d'Actions est d'identifier et de planifier les actions et les activités de mise en œuvre de la Politique nationale de lutte contre la corruption en vue d'atteindre dans un délai intermédiaire de cinq (05) ans le niveau de tolérance zéro de la corruption.

Le Plan d'Actions a pour but de fournir un cadre d'action volontaire et participatif qui mobilise tous les acteurs de la lutte contre la corruption et constitue un outil pour la mise en œuvre de cette politique. Il identifie les actions à réaliser dans le cadre d'axes stratégiques définis par la politique nationale, de même que les différents acteurs de la lutte, leurs rôles ainsi que les passerelles de communication entre eux en vue d'accroître leur efficacité.

Le Plan d'actions identifie également les résultats attendus, les indicateurs de suivi, les chronogrammes de mise en œuvre, l'évaluation des besoins financiers, la stratégie de mobilisation des ressources et le dispositif de suivi-évaluation.

Tout comme le document de politique nationale, il est organisé autour de six axes stratégiques.

La Politique nationale de lutte contre la corruption qui a pris fin en 2016, une Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la corruption est en cours d'élaboration en lieu et place de cette Politique.

Notons également que l'ASCEL-LC vient d'adopter son Plan stratégique 2021-2025 assorti d'un plan d'opérationnalisation.

1.5 Forces, faiblesses et défis

L'ASCE-LC, ayant pour attribution générale la prévention et la lutte contre la corruption et les infractions assimilées en vue de promouvoir l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privé et de la société civile, a un rôle majeur à jouer quant à la prise en compte de la dimension genre dans les actions. D'où l'évaluation de ses forces et ses faiblesses dans le l'application du genre, et de relever les défis liés au genre.

1.5.1 Force

En ce qui concerne les forces dont dispose l'ASCE-LC pour propulser la prise en compte du genre dans les actions de lutte contre la corruption, on peut retenir :

- l'expérience dans la lutte contre la corruption;
- le souci d'équité dans la promotion des droits humains ;

- l'existence d'une bonne audience et la crédibilité auprès des Partenaires Techniques et Financiers qui sont attachées aux questions relatives au genre;
- la manifestation d'une volonté et de la motivation pour l'adoption de l'approche genre dans la lutte contre le phénomène ;
- l'existence d'une cellule genre.

1.5.2 Faiblesses

S'agissant des faiblesses on peut relever :

- le manque d'un document d'orientation dans le domaine du genre ;
- la faible représentativité des femmes au sein de l'ASCE-LC ;
- l'insuffisance dans la connaissance et l'application du genre ;
- l'absence d'études préalables pour appliquer le genre ;
- le faible niveau d'appropriation et d'application du genre dans les documents de programmation (dissémination dans les politiques programmes d'activités...);
- de la prise en compte du genre dans la formulation des indicateurs ;
- l'absence d'activités spécifiques orientées vers les femmes et les hommes.

1.5.3 Opportunités

Les opportunités sont les suivantes⁶ :

- la prise de conscience grandissante de la population sur les méfaits du phénomène de la corruption ;
- les attentes de la population en matière de transparence et de bonne gouvernance ;
- l'accroissement des dénonciations et plaintes à travers différents canaux à l'adresse de l'ASC-LC ;

⁶Plan d'actions élargi (PAE) de renforcement institutionnel et organisationnel de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC), avril 2019

- l'intérêt grandissant des PTFs pour accompagner le financement de la lutte contre la corruption et le renforcement des finances publiques a un effet d'accélérateur au plan national ;
- l'existence au plan national d'acteurs influents permet de créer des partenariats pour l'opérationnalisation de la stratégie de la lutte contre la corruption ;
- l'adoption de la budgétisation sensible au genre au niveau sectoriel ;
- le regain d'intérêt pour l'ASCE-LC.

1.5.4 Menaces

Les menaces sont⁷ :

- le non-respect par le Gouvernement des dispositions transitoires de la loi organique N°082-2015/CNT, du 24 Novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'ASCE-LC ;
- le non-respect par le Gouvernement des dispositions de l'article 59 de la loi organique relative à la dotation budgétaire de l'ASCE-LC (0,1% du budget national) ;
- l'adoption d'une nouvelle constitution pourrait conduire à une remise en cause de certaines prérogatives de l'institution ;

1.5.5 Défis

Selon le rapport genre et corruption au Burkina Faso du Réseau National Anti-corruption (REN-LAC), il ressort que la méconnaissance de la nécessité de la prise en compte du genre et le manque de compétences justifient la non intégration du genre dans les activités anti-corruption des structures publiques et privées au Burkina Faso⁸.

Par ce faire, les défis que l'ASCE-LC se doit de relever pour une prise en compte effective du genre dans ses actions sont autres :

- l'intégration du genre dans l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC ;

⁷ Plan d'actions élargi (PAE) de renforcement institutionnel et organisationnel de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC), avril 2019

⁸ Réseau National de Lutte contre la Anti-corruption (REN-LAC) Rapport d'étude « genre et corruption au Burkina Faso »

- l'appropriation de l'approche d'intégration du genre ;
- la réduction des inégalités d'accès aux ressources entre hommes et femmes dans tous les secteurs de développement par le contrôle;
- le développement de méthodologies transversales d'audits pour un meilleur contrôle des politiques publiques ;
- la couverture de tous les structures nationales qui bénéficient de ressources en matière de contrôle et de lutte contre la corruption ;
- la prise en compte effective du genre dans les missions de contrôle interne, d'audit et lutte contre la corruption ;
- la conception, la planification et l'exécution d'activités axées sur des indicateurs genre sensibles ;
- l'élaboration d'un dispositif unique et performant de coordination et de suivi-évaluation des actions de promotion du genre.

II. DEUXIEME PARTIE : ELEMENTS DE LA STRATEGIE

2.1. Définition du concept genre

De la politique nationale genre (PNG) 2009-2019 à la Stratégie Nationale Genre (SNG) 2020-2024, la définition consensuelle du concept genre est restée la même dans notre pays. Elle stipule que : « **le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable** ».

2.2. Fondements

La SGA 2021-2025 concourt à la mise en œuvre de la SNG 2020-2024. Pour ce faire, elle se fonde sur les mêmes engagements⁹ pris aux niveaux international, régional et national que la SNG pour lever les obstacles au développement liés aux inégalités et disparités entre les sexes.

Au niveau international, il s'agit de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDEF) , de la Déclaration et le programme d'actions de Beijing adoptés en 1995, du Plan d'actions de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD), de l'Agenda 2030 des Nations unies, de l'accord de partenariat de Busan.

S'agissant des fondements régionaux et sous régionaux, on retient la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique adoptée en 2004, l'adoption du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes, communément appelé « Protocole de Maputo », l'Agenda 2063 de l'Union Africaine adopté en 2015, la Stratégie de l'union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes (GEWE) 2018-2028, l'Acte additionnel A/SA.02/05/15, le plan d'actions de la CEDEAO sur la résolution 1325 des Nations unies.

Concernant le niveau national, l'accent est mis sur l'Etude Nationale Prospective Burkina 2025, le Schéma National d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SNADDT) et la stratégie nationale genre (SNG) 2020-2024, le plan national de développement économique et social et la stratégie nationale genre 2020-2024.

2.3 Vision

La vision de la SGA est de « bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes par l'intégrité et la probité dans la gestion du secteur public».

2.4 Principes directeurs

Les principes directeurs de la SGA présentent comme suit :

- **la gestion axée sur les résultats (GAR) et sur le genre :**

⁹ SNG 2020-2024, janvier 2020

Une approche de gestion fondée sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir.

Il s'exerce dans un contexte de transparence, de responsabilisation et de flexibilité quant aux moyens utilisés pour atteindre les résultats visés. "Axer la gestion sur les résultats signifie gérer et mettre en œuvre l'aide en se concentrant sur les résultats souhaités et en utilisant les données disponibles en vue d'améliorer le processus de décision." **Déclaration de Paris, 2005**

En basculant le 1er janvier 2017 dans la gestion en mode programme à travers la directive n°06/2009/CM/UEMOA portant lois de finances au sein de l'UEMOA, notre pays adopte un nouveau cadre de gestion des finances publiques. Il consacre désormais une gouvernance financière de l'Etat fondée sur le principe de la gestion axée sur la performance avec des instruments modernes de gestion dont la « budgétisation sensible au genre » actuellement en cours d'expérimentation dans vingt (20) ministères.

La budgétisation sensible au genre signifie l'utilisation des crédits budgétaires à partir d'une analyse des besoins dans le but d'améliorer la qualité de vie des femmes et des hommes. Elle est un moyen certain pour répondre de manière équitable aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques des femmes et des hommes des différentes couches de la société.

L'ASCE-LC dans sa mission de contrôle et de lutte contre la corruption doit contribuer à réduire les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes et d'étudier globalement les effets de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes dans tous les quatorze secteurs de planification.

L'équité et l'inclusion : l'équité est au cœur de la vision de la SNG. Elle demeure un moyen indispensable par lequel l'égalité entre les hommes et les femmes peut être atteinte dans les actions de développement. Il s'agit de prendre en compte les besoins spécifiques de chaque composante sociale et d'offrir des services adaptés à leurs besoins et droits reconnus. L'utilisation du principe d'équité dans la mise en œuvre est le moyen de garantir la justice sociale pour tous. Aussi l'inclusion permet de prendre en compte d'autres variables, que le sexe afin de s'assurer que l'âge, l'ethnie, le niveau d'instruction et de revenu, la profession, la religion et le handicap ne soient pas des facteurs de discrimination possibles à l'encontre des hommes et des femmes¹⁰.

la bonne gouvernance : Elle se base sur le respect des procédures de gestion (passation des marchés, gestion administrative et financière, etc.), la tolérance zéro à la corruption, la saine gestion des ressources matérielles et financières de l'Etat et de ses partenaires au développement pour plus d'équité. Pour y arriver la transparence et la redevabilité envers toutes les parties prenantes sont nécessaires.

¹⁰SNG 2020-2024, janvier 2020

la concertation : elle est à l'origine de la participation des femmes et des hommes à tout processus de développement. C'est un principe clé de l'action publique. Elle est un processus par lequel la réflexion en commun sur un projet de document est organisée avec la participation de différentes parties prenantes concernées (services de l'Etat, collectivités, OSC, PTF, homme, femme, personnes âgées, jeunes...). Ces parties prenantes sont susceptibles de gagner quelque chose par la mise en l'entrée en vigueur du document ainsi que ceux et celles qui pourraient risquer de perdre quelque chose par la même intervention.

La concertation favorise l'appropriation des documents produits par les parties prenantes.

2.5 Orientations stratégiques

2.5.1 Stratégie de mise en œuvre

✓ Analyse genre de l'institution

L'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat (ASCE) a été, à l'origine, créée par la loi n°032-2007/AN du 29 novembre 2007 et a hérité des attributions de plusieurs structures de contrôle. Il s'agit notamment de l'Inspection Générale d'Etat (UGE), de la Haute Autorité de Coordination de la Lutte contre la Corruption (HACLC) et de la Coordination Nationale de Lutte contre la Fraude (CNLF). Plus tard, en 2015, avec l'impulsion d'une nouvelle dynamique de lutte contre la corruption marquée par l'adoption de la loi 004-2015/CNT du 3 mars 2015, portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso, elle est devenue l'Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat et de Lutte contre la Corruption (ASCE-LC) et s'est vue confier des missions et attributions nouvelles.

Cependant, force est de constater qu'au niveau stratégique, ses missions et attributions nouvelles ne prennent pas suffisamment en compte le genre. Pour une prise en compte effective du genre, il est d'abord nécessaire (i) d'intégrer le genre dans l'organisation, le fonctionnement et les attributions tels que stipulés par la loi organique n°082-2015/CNT portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'ASCE-LC du 24 novembre 2015. A cet effet la deuxième partie de la SGA met l'accent sur la démarche à suivre pour réussir cet exercice.

Toutefois, l'élaboration de la SGA 2021-2025 assortie de son premier PAO 2021-2023 est une mesure palliative d'intégration du genre dans l'organisation et les interventions de l'ASCE-LC. Pour ce faire quatre axes sont définis. Il s'agit :

- du renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre ;
- de la promotion de la bonne gouvernance sensible du genre ;
- du renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs
- du pilotage et soutien à la promotion du genre.

✓ Ciblage

Deux options se présentent à l'ASCE-LC :

- la réduction du champ d'actions de la stratégie en identifiant seulement quelques structures clés dans lesquelles la pratique de la corruption impacte plus les conditions de vie des femmes et des hommes ;
- la considération en même temps de toutes les structures soumises aux contrôles et audits de l'ASCE-LC.

Au regard de l'envergure de ses structures partenaires composées du secteur public, du privé et de la société civile et pour être plus efficace sur le terrain, n'est-il pas pertinent pour l'ASCE-LC d'adopter une démarche stratégique progressive en identifiant pour commencer quelques structures stratégiques dans lesquelles, la persistance des faits de corruption et les pratiques assimilées pourrait jouer négativement sur les conditions de vie des populations et provoquer des troubles sociaux à l'échelle nationale ?

Cette démarche permet à l'ASCE-LC :

- de minimiser le risque financier ;
- d'avoir un cadre de mesure de performance réaliste et réalisable ;
- d'identifier, de capitaliser et de partager les meilleures pratiques sensibles au genre ;
- etc.

✓ Liens entre SGA et SNG

La SGA est un outil de prise en compte du genre dans la mise en œuvre des activités de prévention et de lutte contre la corruption. Elle permet à l'ASCE-LC de contribuer en tant qu'institution de contrôle et d'audit à la mise en œuvre de la SNG 2020-2024, principal référentiel national de développement en matière de genre. Tout en s'appuyant sur les principes directeurs de la SNG, la SGA se singularise par la promotion de la bonne gouvernance. Aussi, contribue-t-elle à la réalisation de la vision de la SNG par l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile. En rappel, la vision de la SNG est de « bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique ».

La prise en compte du genre dans les interventions de l'ASCE-LC est attendue à deux niveaux : le niveau interne et le niveau externe.

S'agissant du niveau interne, il est impératif de renforcer les capacités du personnel avec un accent particulier sur les corps de métier essentiellement composés des contrôleurs d'Etat en fonction de leurs besoins relatifs à la problématique genre. Aussi, les écarts d'effectifs constatés entre les hommes (23) et les femmes (2) du corps de métier au détriment des femmes, nécessitent que des activités qui leurs sont spécifiques soient identifiées et mises en œuvre pour les préparer aux textes de recrutement à venir.

Quant au niveau externe, il est attendu que les capacités des structures partenaires de l'ASCE-LC soient renforcées sur le genre et les outils sensible au genre qui seront élaborés dans le cadre de la mise en œuvre de la SGA et de ses PAO. Cela est nécessaire pour une harmonisation des connaissances et donc des compréhensions des différent(e)s acteurs et actrices sur le genre. Pour ce faire, l'élaboration d'un plan de formation axé sur des thématiques genre est important.

2.5.2 Objectif global et impact attendu

L'objectif global de la SGA est de prévenir et de lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public.

L'impact attendu est : les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires.

2.5.3 Axes, objectifs stratégiques et effets attendus

Les axes stratégiques d'intervention, les objectifs stratégiques et les effets attendus se présentent comme suit :

Axe stratégique 1 : Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC pour une meilleure prise en compte du genre

Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC

Effet attendu 1.1.1 : le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes

L'indicateur pour suivre et évaluer cet effet est le nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes.

Axe stratégique 2 : Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre

Objectif stratégique 2.1 : Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées

Effet attendu 2.1.1 : les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées

L'effet attendu de cet effet sera mesuré à travers la Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe.

Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes

Effet attendu : Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées
2.2.1 impliquant les hommes et les femmes sont en régression

Le rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics permettra d'apprécier les changements induits par le PAO.

Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines reçues des hommes et des femmes

Effet attendu 2.3.1 : les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes qui révèlent des cas de corruption sont en baisse

Cet effet attendu sera mesuré par la proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées.

Objectif stratégique 2.4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre

Effet attendu 2.4.1 : le contrôle administratif interne du secteur public, du privé et de la société se fait sous l'angle du genre

L'indicateur retenu est la proportion des structures contrôlées.

Axe 3 : Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs

Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre

Effet attendu 3.1.1 Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le genre

L'indicateur d'effet est la proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre.

Objectif stratégique 3.2 : Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés

Effet attendu 3.2.1 : Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées.

Le nombre d'outils de prise en compte du genre conçus est l'indicateur de mesure de l'effet attendu.

Axe 4 : Pilotage et soutien à la promotion du genre

Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public

Effet attendu 4.1.1 : Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées

L'indicateur d'effet retenu est la proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.

Effet attendu 4.1.2 : L'ASCE-LC produit des données statistiques sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institutions

Le nombre d'annuaires statistiques produits retenu comme indicateur permettra de disposer d'une banque de données sur le niveau d'institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le secteur public.

Effet attendu 4.1.3 : Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre est évalué

L'indicateur d'effet attendu porte sur le niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre.

III. TROISIEME PARTIE : DISPOSITION DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION

3.1 DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Les dispositions de mise en œuvre de la SGA comprennent le cadre organisationnel de mise en œuvre, les instruments de mise en œuvre, les acteurs et actrices de mise en œuvre, le suivi évaluation, analyse et gestion de risque.

3.1.1 Le cadre organisationnel

Ce cadre est composé d'un comité d'approbation et d'orientation, d'une cellule en charge du suivi évaluation et de la cellule genre de l'Institution.

3.1.1.1 Le comité d'approbation et d'orientations

Le comité d'approbation et d'orientation est chargé :

- de valider les orientations des plans d'actions opérationnels ;
- d'examiner et d'approuver les programmes annuels d'activités ;
- d'examiner et de valider les rapports annuels d'activités ;
- de formuler des recommandations si nécessaire.

Un arrêté du contrôleur général d'Etat viendra préciser la composition, le fonctionnement et les attributions de ce comité.

3.1.1.2 la cellule de suivi évaluation

La cellule de suivi-évaluation est chargée de :

- d'élaborer les programmes annuels d'activités ;
- de rédiger les rapports périodiques d'activités de mise en œuvre des plans ;
- de fournir la documentation lors des évaluations ;
- de collecter des données nécessaires auprès des acteurs pour l'élaboration des rapports d'étape et pour le suivi des indicateurs de performance ;
- de veiller à la mise en œuvre de ses recommandations formulées par le comité d'approbation et d'orientation ;
- préparer les cadres de concertation du Comité d'approbation et d'orientation ;
- suivre la mise en œuvre des recommandations du Comité d'approbation et d'orientation.

3.1.1.3 La cellule genre

La cellule genre de l'ASCE-LC est chargée :

- de vérifier la prise en compte du genre dans les orientations, actions et activités prioritaires de l'ASCE-LC ;
- d'analyser sous l'angle genre les projets de documents produits par la cellule de suivi évaluation.

3.1.2 Instruments de mise en œuvre

Les instruments de mise en œuvre de la SGA se composent (i) de plans d'actions opérationnels glissants, (ii) de plans de travail annuel, (iii) d'une stratégie de mobilisation des ressources, (iv) d'un plan de déblocage des ressources, (v) d'une stratégie de communication et (vi) d'un plan de renforcement des capacités des acteurs/actrices.

✓ Les plans d'actions opérationnels

Chaque année, des plans d'actions opérationnels glissants sont élaborés afin d'opérationnaliser la SGA. Ils sont flexibles car en fonction du niveau d'atteinte des cibles annuelles initialement programmées, des ajustements sont possibles en tenant compte du contexte du moment.

✓ Le plan de travail annuel

Le plan de travail annuel est la tranche annuelle du plan d'actions. Il donne plus de détails sur le déroulement des activités (durée, lieu, etc.).

✓ La stratégie de mobilisation des ressources

C'est un instrument de plaidoyer. Il montre aux différents partenaires notamment les PTF, quels sont les changements qu'ils peuvent contribuer à opérer en finançant la mise en œuvre de la stratégie. Pour ce faire le document déploie des stratégies pour une mobilisation conséquente des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la SGA.

✓ Le plan de déblocage des ressources

En fonction des ressources mobilisées et de la connaissance des procédures des différentes sources de financement, le plan de déblocage des ressources fait un planning des déblocages sur une période pour que les activités de la SGA se tiennent en bonne date pour produire les résultats attendus.

✓ La stratégie de communication

En vue de renforcer la visibilité de la politique sectorielle et son appropriation par tous les acteurs, une stratégie de communication sera élaborée et mise en œuvre. Les actions de communication se feront à travers des campagnes de communication, des spots publicitaires, des conférences de presse, des conférences publiques, des émissions radiophoniques et télévisuelles, des théâtres, l'édition et la diffusion du document de politique sectorielle, des couvertures médiatiques des principales instances, etc.

✓ Le plan de renforcement des capacités

En vue de renforcer les capacités des acteurs impliqués dans la mise en œuvre du suivi et de l'évaluation de la politique sectorielle, un plan de renforcement de

capacités sera élaboré. Les actions de renforcement de capacités porteront sur la gestion des ressources humaines, sur les ressources matérielles, etc.

3.2 SUIVI-EVALUATION

Un mécanisme de suivi et d'évaluation sera mis en place et impliquera l'ASCE-LC, les services publics de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et de tout organisme national investi de mission de service public et les partenaires techniques et financiers. La conduite des missions de contrôle, de lutte contre la corruption et d'évaluations périodiques seront conduites afin d'apprécier le niveau d'atteinte des objectifs de la stratégie genre.

Les indicateurs de suivi permettront d'apprécier la performance de l'ASCE-LC, à travers la réalisation des impacts, des effets attendus et des produits (extrants) attendus. L'appréciation de cette chaîne de résultats permet aussi de juger l'atteinte des cibles projetées annuellement.

Les rapports périodiques d'activités et les rapports annuels de performance seront les outils de suivi de la SGA. Par ailleurs, les rapports de mise en œuvre de la SGA doivent être transmis trimestriellement au secrétariat permanent du conseil national pour la promotion du genre (SP/CONAPgenre) au ministère en charge de la femme pour capitalisation.

Pour permettre une bonne capitalisation des acquis de la SGA, il sera mis en place un dispositif de collecte, d'organisation et d'analyse de l'information. Pour ce faire, il faut systématiser le rapportage, générer des connaissances nouvelles en vue d'améliorer la mise en œuvre et partager les leçons apprises

3.2.1 Mécanisme de suivi-évaluation

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la SGA seront assurés par la cellule de suivi-évaluation mise en place à cet effet. Il a en charge la collecte, la centralisation, le traitement et l'analyse des données pour fournir des éléments d'appréciation sur l'utilisation des ressources, les progrès réalisés dans la mise en œuvre des actions et les cibles atteints. En outre, la politique fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours et une évaluation finale pour mesurer les effets et les impacts de sa mise en œuvre.

3.2.2 Outils de suivi évaluation

Pour un suivi et une évaluation efficaces de la SGA, il sera conçu, (i) un cadre logique, (ii) un canevas de rapport périodique, et (iii) un canevas de mesure de performance annuelle.

3.2.3 Acteurs de la mise en œuvre

Les acteurs de mise en œuvre de la SGA sont l'ASCE-LC, les Ministères et Institutions, les Collectivités territoriales et, les PTF.

- ASCE-LC :

Elle est chargée de suivre, coordonner et évaluer la mise en œuvre des politiques publiques sous l'angle du genre. Elle mobilise les ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie. Elle rédige des rapports de contrôle et de lutte contre la corruption et les infractions assimilées sensibles au genre élaborer des outils de prise en compte du genre dans les activités et veiller à leur appropriation et coordonne la mise en œuvre de la stratégie en collaboration avec le secteur public, le privé et les OSC. L'ASCE-LC jouera un rôle de veille selon les différents domaines de compétences des ministères et institutions et a la responsabilité de prendre des recommandations pour garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux ressources.

Par ailleurs, l'ASCE-LC doit veiller au renforcement des capacités des acteurs/actrices sur le genre et particulièrement sur la budgétisation sensible au genre. Elle doit également collecter les données au niveau sectoriel pour renseigner les indicateurs d'effet et d'impact de la SGA et de son plan d'actions et formuler des recommandations sensibles au genre à l'endroit des structures partenaires en cas de nécessité.

- Ministères et Institutions

Le genre étant une thématique transversale, les ministères et institutions sont tenus de l'intégrer dans leurs différents documents de planification (politique, stratégie, etc.). Ils sont d'abord chargés de mobiliser les ressources financières et humaines pour l'atteinte de leurs objectifs. Ensuite, l'affectation de ces ressources doit se faire de façon stratégique c'est-à-dire en fonction des besoins stratégiques prioritaires des hommes et des femmes. Enfin, il appartiendra aux ministères et institutions de vérifier que les femmes et les hommes de la chaîne budgétaire bénéficient d'allocations de ressources pour la réalisation de leurs activités à même de transformer les rôles de genre existants et de s'assurer qu'ils/elles ont été formés pour faire ce travail en lien avec les missions de l'ASCELC.

Particulièrement, l'ASC-LC doit veiller à l'accomplissement de ses missions et attributions à tous les niveaux en mettant l'accent sur les rapports de genre.

- Collectivités territoriales

Tout comme les autres acteurs/actrices, les collectivités territoriales doivent contribuer à la promotion d'un développement participatif et équitable du Burkina Faso. A cet effet, elles sont tenues d'élaborer des plans locaux de développement (PLD) sensibles au genre. Elles doivent également s'assurer que les hommes et les femmes bénéficient des différentes interventions et de par leur proximité avec les

communautés de base, elles doivent veiller aux changements des rapports de genre au niveau local à travers leurs nomenclatures budgétaires.

- **PTF**

Les PTF accompagnent l'Etat dans la définition et la mise en œuvre de la SGA 2021-2025. Cette stratégie est un instrument contributif à la mise en œuvre de la SNG 2020-2024. Pour son opérationnalisation, ils apporteront un appui technique et financier à l'Etat pour prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile. Ces appuis s'avèrent nécessaires dans un contexte où l'Etat doit faire face à de nombreux défis.

En plus, les PTF ont pour rôle de suivre les engagements de l'Etat en matière de genre et lutte contre la corruption au Burkina Faso.

NB ; Tous les acteurs et actrices de mise en œuvre de la SGA fournissent des données brutes à l'ASCE-LC et en retour utilisent les informations qu'elle traite dans le cadre de sa mission pour la prise de décision.

3.3 MECANISME DE FINANCEMENT

L'ASCE-LC bénéficie d'appuis budgétaires de quelques PTF pour la mise en œuvre de ses activités. Ces appuis s'inscrivent dans un cadre global de financement de l'Institution. Aussi, selon l'analyse de l'intégration du genre au sein de l'ASCE-LC, sa configuration ne l'empêche point de répondre à ses attributions et de réaliser la mission à elle confiées. Cependant, elle ne lui permet pas de lutter efficacement contre les inégalités de genre. Cette assertion montre que l'ASEC-LC est jusque-là peu financée par les PTF du cadre de concertation genre. De ce fait, l'élaboration et la mise en œuvre de sa stratégie genre devront lui permettre d'adopter une stratégie de communication et de mobilisation de ressources adéquates. A cet effet, une stratégie de communication et un plan de mobilisation des ressources seront élaborés.

3.4 ANALYSE ET GESTION DES RISQUES

Les événements susceptibles d'influencer négativement l'atteinte des résultats de la SGA sont considérés comme des risques. Il s'agit notamment du risque financier, de l'insécurité, et de la faible adhésion des acteurs.

➤ Le risque financier

Les dotations budgétaires de l'Etat pour lutter contre la corruption et les infractions similaires sont relativement insuffisantes face aux défis majeurs à relever. A cela s'ajoute la persistance des difficultés de mobilisation des ressources auprès des PTF. Pour faire face à ce risque dans le cadre de la mise en œuvre de cette

stratégie, l'ASCE-LC devra élaborer et mettre en œuvre une stratégie efficace de mobilisation des ressources pour mobiliser les ressources nécessaires et veiller leur gestion efficace et transparente.

➤ **L'insécurité**

L'insécurité marquée par des menaces et parfois par des attaques terroristes constitue un véritable obstacle à la mise en œuvre de la SGA. Elle engendre par endroit des difficultés de fonctionnement de plusieurs services qui ont des rôles prépondérants à jouer dans le dispositif de mise en œuvre de la SGA. Pour y remédier, il est nécessaire de sensibiliser davantage les communautés de base pour qu'elles collaborent avec les forces de défenses et de sécurité par le renseignement

➤ **La faible adhésion des acteurs**

L'atteinte des effets et impact attendus de la mise en œuvre de la SGA nécessite la participation d'autres acteurs, notamment, ministères et autres institutions, le secteur privé la société civile, les collectivités territoriales et les PTF. Leur non adhésion pourrait compromettre l'atteinte des effets escomptés. Pour atténuer ce risque, une stratégie de communication participative, des activités de renforcement de capacités et d'appropriation d'outils sensibles au genre seront menées pour faciliter leur adhésion.

Recommandations

Pour une mise en œuvre réussie de la Stratégie genre de l'ASCE-LC il faut :

- une réelle appropriation de la SGA par tous les clients de l'ASCE;
- une large diffusion de la SGA;
- une réelle prise en compte de la dimension genre dans les missions et attributions de l'ASCE-LC,
- une capacitation de toutes les parties prenantes;
- une allocation conséquente des ressources pour l'opérationnalisation de la SGA.

ANNEXES

Annexe 1 : Cadres des résultats

Tableau n° 5 : effets attendus de la SGA

Vision/Axes d'intervention	Objectifs global/stratégiques	Impact/Effets attendus
Bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes par l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile	Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile	Impact attendu : les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires
Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes
Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre	Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées	Les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées
	Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes	Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont en régression
	Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues	Les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes révèlent que les cas de corruption et de pratiques assimilées avérés sont Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés en baisse
	Améliorer le contrôle administratif interne	Le contrôle administratif interne du secteur public,

Vision/Axes d'intervention	Objectifs global/stratégiques	Impact/Effets attendus
	en le rendant sensible au genre	du privé et de la société se fait sous l'angle du genre
Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs	Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre	Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le genre
	Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés	Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées
Pilotage et soutien Pilotage et soutien à la promotion du genre	Promouvoir l'institutionnalisation du genre dans le secteur public	Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées
		L'ASCE-LC produit des données statistiques sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institutions
		Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon le genre est évalué

Tableau n° 6 : Indicateurs d'impact/effets de la SGA

Vision/Axes d'intervention	Objectifs global/stratégiques	Impact/effets attendus	Indicateurs
Bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes par l'intégrité et la probité dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile	Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion des secteurs publics, privés et de la société civile	Impact attendu : les hommes et les femmes jouissent équitablement des retombées des orientations budgétaires	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe
Renforcement du cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC	Le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC est favorable à la réduction des inégalités entre hommes et femmes	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes
Promotion de la bonne gouvernance sensible du genre	Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées	Les hommes et les femmes refusent la pratique de la corruption et des infractions assimilées	Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe
	Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes	Les cas avérés de corruption et d'infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes sont en régression	Rapport entre les femmes et les hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics
	Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues	Les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes révèlent que les cas de corruption et de pratiques assimilées avérés sont en baisse	Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées

Vision/Axes d'intervention	Objectifs global/stratégiques	Impact/effets attendus	Indicateurs
	Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre	Le contrôle administratif interne du secteur public, du privé et de la société se fait sous l'angle du genre	Proportion des structures du secteur public, du privé et de la société civile contrôlées sous l'angle du genre
Renforcement des capacités opérationnelles des actrices et acteurs	Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre	Les actrices et acteurs de mise en œuvre de la SGA améliorent leurs connaissances sur le genre	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre
	Améliorer les capacités de prise en compte du genre des actrices et des acteurs clés	Les capacités de prise en compte du genre dans les activités des actrices et des acteurs sont améliorées	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus
Pilotage et soutien Pilotage et soutien à la promotion du genre	Promouvoir l'institutionnalisation dans le secteur public	Les ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023 sont bien gérées	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023
		L'ASCE-LC produit des données statistiques sur la budgétisation et l'exécution des budgets sensibles au genre des ministères et institutions	Nombre d'annuaires statistiques produits
		Le processus de budgétisation et d'exécution des budgets sectoriels selon	Performance globale des politiques sectorielles et programmes de

Vision/Axes d'intervention	Objectifs global/stratégiques	Impact/effets attendus	Indicateurs
		le genre est évalué	développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre

Annexe 2 : Cadre de mesure de performance de la SGA

Tableau n° 7 : cadre logique de la SGA

Code IOV	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Valeur de référence	Cibles 2025	Source de vérification	Responsables	Hypothèses/ Risques
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public						
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe	ND	8%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l'ASCE-LC						
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes	0	3	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d'infractions assimilées						
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d'infractions assimilées selon le sexe	ND	15%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs

Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes						
2.2.1.1	Rapport entre l'effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics	ND	20%	Répertoire des femmes et des hommes nommés en conseil de ministres aux postes de gestion des deniers		Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d'intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues						
2.3.1.1	Proportion de déclarations d'intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe	ND	3%		ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre						
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre	ND	100%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre						
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre	0	96%	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs

3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus	0	4	Rapport d'activités de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public						
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.	0,72 %	95%	Plan de déblocage des fonds de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
4.1. 2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits	0	4	Rapport de validation des annuaires statistiques	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs
4.1.3.1	Performance globale des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre	ND	90%	Rapport de contrôle et d'audit de l'ASCE-LC	ASCE-LC	Insécurité, crise sanitaire, risque financier, instabilité institutionnelle et faible adhésion des actrices et acteurs

Annexe 3: Cadre de mesure des performances sensible au genre

Tableau n° 8 : Cadre d'évaluation des performances budgétaires sensibles au genre

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Montant (en milliers F CFA)							
		Budget global prévisionne l	Prévisions sensibles au genre			Budget global dépensé	Dépenses sensible au genre		
			2021	2023	2025		2021	2023	2025
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public									
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe								
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l’ASCE-LC									
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes								
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d’infractions assimilées									
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d’infractions assimilées selon le sexe								
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes									
2.2.1.1	Rapport entre l’effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics								
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d’intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues									
2.3.1.1	Proportion de déclarations d’intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe								

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Montant (en milliers F CFA)							
		Budget global prévisionne l	Prévisions sensibles au genre			Budget global dépensé	Dépenses sensible au genre		
			2021	2023	2025		2021	2023	2025
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre									
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre								
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre									
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre								
3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus								
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public									
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.								
4.1. 2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits								
4.1.3.1	Niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre.								

Commentaire :

Tableau n°9 : Cadre de mesure des performances

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Impact/effets sensibles au genre attendus							
		Unités de mesure	Programmation			Niveau d'atteinte des cibles			Observations
			2021	2023	2025	2021	2023	2025	
Objectif global : Prévenir et lutter contre la corruption et les infractions assimilées commises par les hommes et les femmes dans la gestion du secteur public									
	Niveau global de la corruption dans le secteur public selon le sexe								
Objectif stratégique 1.1 : Améliorer le cadre juridique et organisationnel de l’ASCE-LC									
1.1.1.1	Nombre de textes pris et relus en faveur de la réduction des inégalités entre hommes et femmes								
Objectif stratégique 2.1 Prévenir les hommes et les femmes des faits de corruption et d’infractions assimilées									
2.1.1.1	Proportion de nouveaux cas de corruption et d’infractions assimilées selon le sexe								
Objectif stratégique 2.2 : Lutter contre la corruption et les infractions assimilées impliquant les hommes et les femmes									
2.2.1.1	Rapport entre l’effectif des femmes et des hommes nommés aux postes de gestion des deniers publics								
Objectif stratégique 2.3 : Traiter et suivre les déclarations d’intérêt et de patrimoines des hommes et des femmes reçues									
2.3.1.1	Proportion de déclarations d’intérêt et de patrimoines qui révèlent des cas de corruption avérées selon le sexe								
Objectif stratégique 2. 4 : Améliorer le contrôle administratif interne en le rendant sensible au genre									

Codes	Indicateurs objectivement vérifiables (IOV)	Impact/effets sensibles au genre attendus							
		Unités de mesure	Programmation			Niveau d'atteinte des cibles			Observations
			2021	2023	2025	2021	2023	2025	
2.4.1.1	Proportion des structures du secteur public contrôlées sous l'angle genre								
Objectif stratégique 3.1 : Améliorer les connaissances des actrices et des acteurs sur le genre									
3.1.1.1	Proportion d'actrices et d'acteurs formés sur la thématique genre								
3.2.1.1	Nombre d'outils de prise en compte du genre conçus								
Objectif stratégique 4.1 : Promouvoir l'institutionnalisation du genre au niveau du secteur public									
4.1.1.1	Proportion des ressources financières mobilisées et exécutées pour la mise en œuvre du PAO 2021-2023.								
4.1. 2.1	Nombre d'annuaires statistiques produits								
4.1.3.1	Niveau global de performance des politiques sectorielles et programmes de développement en matière de budgétisation et d'exécution sensibles au genre								

Commentaire du tableau :

Annexe 4 : liste des personnes rencontrées

Tableau n° 10 : Liste de présence à la rencontre de cadrage

N°	Nom	Prénom (s)	Sexe	Structure de rattachement/ Fonction
1.	DRABO	Mamoudou	M	ASCE-LC
2.	SAWADOGO	Adama	M	ACSE-LC
3.	BAYALA	Edouard	M	ASCE-LC/PRCP
4.	ZOUNGRANA	Trabzanga	M	ASCE-LC/DDIC
5.	TRAORE	Sié Dieudonné	M	ASCE-LC/DAF
6.	BARRO	Pon	M	ASCE-LC/DAF
7.	SAWADOGO/KABORE	Assétou	F	Consultante
8.	COULIBALY	Nitiomavé	M	Consultant
9.	BORO	Aboubakar Sidiki	M	Consultant

Tableau n° 11 : Liste des personnes rencontrées/enquêtées

N°	Nom	Prénom (s)	Sexe	Structure de rattachement/ Fonction
1.	IBRIGA	Luc Marius	M	ASCE-LC/CGE
2.	SAWADOGO	Adama	M	ACSE-LC/Secrétaire général
3.	BAYALA	Edouard	M	ASCE-LC/PRCP
4.	TRAORE	Sié Dieudonné	M	ASCE-LC/DAF
5.	YOGO	Delwindé Laurent	M	ASCE-LC
6.	OUAGRAOUA	Aguiaratou	F	ASCE- LC/DSRAJ/Cellule genre

N°	Nom	Prénom (s)	Sexe	Structure de rattachement/ Fonction
7.	TIEMTORE	R.Isidore	M	ASCE-LC/Contrôleur d'Etat
8.	SOME/DABIRE	Zaghé Térafudem Jocelyne	F	ASCE-LC/Contrôleur d'Etat
9.	YOGO	Delwindé Laurent	M	ASCE-LC
10.	Ba	Siré Ali	M	ASCE-LC/PRO
11.	NACOULMA/DRAME	Safiatou	F	ASCE-LC/SRH
12.	KONDOMBO	Dramane	M	ASCE-LC/SRH
13.	HIEH	Sié	M	DIAKONIA
14.	SEBRE	Dramane	M	Délégation de l'Union Européenne
15.	ZONGO	Alexis	M	MINEFID
16.	BELEMKOABGA	Ibrahim	M	SP/CONOPgenre
17.	SALAMBERE	Jean Pierre	M	Bureau de coopération Suisse au Burkina Faso
18.	SINON	Harouna	M	REN-LAC/Gestionnaire des Programmes
19.	KONATE	Aubin	M	REN-LAC/Chargé de suivi évaluation

Tableau n° 12 : Liste de présence à la rencontre de validation

N°	Nom et Prénom (s)	Sexe	Adresse –E-mail/Tel	Structure/ Fonction
1.	MILLOGO Urbain	M	Millogo_urbain@yahoo.fr 76 60 28 83	ASCE-LC/CGEA
2.	DRABO Mamadou	M	m_drabo@yahoo.fr 70 25 22 79	DSNP/ ASCE-LC
3.	BA Siré Ali	M	sireba68@yahoo.fr 70 18 78 04	Coordonnateur PRO/ ASCE-LC
4.	DABIRE Z. T. Jocélyne/SOME	F	jodyssomme2015@gmail.com	ASCE-LC
5.	TIENDREBEOGO P Désiré	M	padeti22@yahoo.fr 70 11 86 37	SP CONAP Genre/MFSNF AH

N°	Nom et Prénom (s)	Sexe	Adresse –E-mail/Tel	Structure/ Fonction
6.	BAYALA Edouard	M	aurels2030@yahoo.com 70 97 1 37	PRCP/ ASCE-LC
7.	SALAMBERE Jean Pierre	M	Jean-pierre.salembere@eda.admin.ch	Coopération suisse
8.	KABORE Adolphe	M	kaboreadolphe@yahoo.fr	CE/ ASCE-LC
9.	KONATE Dogo Issa	M	dogoissakonate@yahoo.fr 67 68 97 97	DGB/MINEFID
10	BONZI Biomon	M	biomonbonzi@yahoo.fr 78 83 35 70	DSNP/ ASCE-LC
11	KONATE Aubin	M	konateaub@yahoo.fr 63 99 37 66	CSE/REN-LAC
12	BORO Seydou	M	boroseydou@yahoo.fr 70 73 58 18	DCMEF/ ASCE-LC
13	ZOUNGRANA Trabzanga	M	trabzanga@yahoo.fr 71 71 50 18	DDIC/ ASCE-LC
14	BARRO Pon	M	barropon@yahoo.fr 78 80 93 85	DAF/ ASCE-LC
15	ILBOUDO/NANA Rasmata	F	nanarasmata@yahoo.fr 71 88 51 18	AC/ ASCE-LC
16	ZONGO Jean Baptiste	M	baptistizongo@gmail.com 70 27 00 14	CE/ ASCE-LC
17	COULIBALY Nitiomavé	M	nitiomave@gmail.com 70 24 31 42	Consultant
18	BORO AboubaKar Sidiki	M	sidikiboro@gmail.com 70 31 06 75	Consultant
19	SAWADODGO/KA BORE Assétou	F	asskabor@yahoo.fr 70 62 56 20	Consultante

Annexe 5 : Termes de référence

**RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT INDIVIDUEL POUR
L'ELABORATION D'UN DOCUMENT DE STRATEGIE
GENRE L'AUTORITE SUPERIEURE DE CONTRÔLE D'ETAT
ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Septembre 2020

I. Contexte et justification

L'intégration du genre à toute politique de développement est devenue une option retenue dans tous les documents de planification tant au niveau international que national.

Au Burkina Faso, les inégalités hommes et femmes ont engendré diverses formes d'injustices sociales. Fort de ce constat, les plus hautes autorités du pays ont adopté des mesures visant à réduire ces inégalités et favoriser une cohésion et une harmonie sociale, gage de développement.

Au nombre de ces mesures figure la création d'un ministère de la promotion de la femme (10 juin 1997) aujourd'hui Ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale, de la Famille et de l'Action Humanitaire ; l'adoption de la Politique Nationale Genre (2009) et l'élaboration d'une nouvelle stratégie nationale genre (2020-2024). La mise en œuvre de la PNG a nécessité la mise en place d'un organe de décision et d'orientation qui est le Conseil National pour la Promotion du Genre (CONAP Genre), avec des relais au niveau régional et communal. En outre, il a été mis en place des organes permanents de coordination dont l'instance suprême est le Secrétariat Permanent du Conseil Nationale pour la Promotion du Genre (SP/CONAP Genre).

Aujourd'hui, l'un des instruments pour garantir la prise en compte du genre dans les différentes politiques publiques est la « Budgétisation sensible au genre ». Le Burkina Faso s'est engagé, pour l'année 2019, à rendre les budgets de six (6) ministères du pays sensibles au genre dans le cadre d'une phase pilote.

Selon le Conseil de l'Europe, 2005, « la budgétisation sensible au genre est une application de l'intégration de la dimension genre dans le processus budgétaire. Cela signifie une évaluation des budgets basée sur la dimension genre en incorporant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses dans le but de promouvoir les égalités des genres».

L'ASCE-LC assure la coordination des politiques publiques et doit développer des méthodologies d'audits internes portant sur les fonctions transversales et examiner, chaque année, la politique d'audit des départements ministériels. De par sa mission, l'ASCE-LC est un cadre idéal pour formuler des recommandations en matière de « budget sensible au genre ».

Les orientations budgétaires ont des impacts sur les différentes composantes de la population et sur les inégalités comme les progrès sociaux, économiques et culturels.

Ces inégalités sont davantage accentuées dans un contexte de corruption grandissante. Une étude¹¹ menée en 2014 par le REN-LAC révèle que le genre est presque ignoré dans les activités de lutte contre la corruption menées au Burkina Faso. Il apparaît nécessaire pour l'institution d'intégrer désormais l'approche genre dans ses missions d'audit, de contrôle et de lutte contre la corruption. C'est fort de ce constat qu'elle entreprend avec l'appui de la Coopération Suisse, de se doter d'un document de stratégie genre.

Les présents termes de références sont élaborés pour le recrutement d'un consultant individuel en vue de l'élaboration dudit document.

II. Objectifs de l'étude

L'objectif global de l'étude est d'élaborer un document de stratégie genre pour l'ASCE-LC assorti d'un plan d'actions. Spécifiquement, il s'agira de :

- faire une analyse de l'intégration de l'approche genre par l'ASCE-LC dans ses missions ;
- proposer une démarche pour l'intégration du genre prenant à la fois en compte l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC ;
- proposer un plan d'opérationnalisation du document de stratégie genre et le renforcement des capacités de l'ASCE-LC ;
- proposer un mécanisme de suivi-évaluation (basé sur des indicateurs) du document de politique.

III. Résultats attendus de l'étude

Des objectifs fixés découlent les résultats suivants :

- une analyse de l'intégration de l'approche genre par l'ASCE-LC dans ses missions est faite ;
- une démarche pour l'intégration du genre prenant à la fois en compte l'organisation, le fonctionnement et les attributions de l'ASCE-LC est proposée;
- un plan d'opérationnalisation du document de stratégie genre et le renforcement des capacités de l'ASCE-LC est proposé ;

¹¹ Rapport d'étude « Genre et corruption au Burkina Faso », Réseau national de lutte anti-corruption, 2014

- un mécanisme de suivi-évaluation (basé sur des indicateurs) du document de stratégie est proposé.

IV. Méthodologie et tâches du consultant

Le consultant devra produire dans son dossier de soumission, une approche méthodologique qui définisse de façon claire, comment sera conduite l'étude (revue documentaire, entretiens, conception des outils, élaboration du guide et formation des utilisateurs) pour aboutir de manière la plus efficace possible aux résultats attendus. Une fois retenu, il sera tenu de faire valider la version finale de sa méthodologie par le Projet avant le démarrage de l'étude.

Les principales tâches attendues du consultant sont :

- l'analyse de l'intégration actuelle du genre à l'ASCE-LC ;
- l'élaboration du document de stratégie genre ;
- la restitution du document lors d'un atelier.

V. Documents à produire

Dans le cadre de sa mission, le consultant devra fournir au Projet, les livrables ci-après :

- une version provisoire du document de stratégie genre assorti d'un plan d'actions ;
- une version définitive du document de stratégie genre livrée en trois exemplaires formats papier dont un original et deux copies en plus d'une version sur format électronique (en PDF) après validation par le Projet.

VI. Durée de l'étude

La durée de la mission est de vingt (20) hommes/jours et ne peut s'étendre au-delà d'un mois à compter de la date de signature du contrat jusqu'au dépôt du rapport final.

VII. Profil du consultant et expériences

L'exécution de cette mission appelle l'expertise d'un consultant indépendant justifiant de compétence et d'expérience confirmée en matière de réalisation d'études diagnostiques, de planification, de budgétisation et en genre et développement. Le consultant doit :

- avoir au moins dix (10) ans d'expériences professionnelles dans la contextualisation de l'approche genre ;
- avoir réalisé avec succès au moins deux (2) missions similaires dument référencées ;
- maîtriser l'approche genre au Burkina Faso et la budgétisation sensible au genre ;
- avoir un niveau minimum de BAC+5 en économie, en gestion du développement ou en sciences sociales ;

Par ailleurs, le consultant devra être disponible immédiatement.

VIII. Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend une offre technique et une offre financière.

Offre technique

- la présentation du consultant ;
- un CV daté et signé ;
- les copies légalisées des diplômes et attestations ;
- copies des attestations de travail ;
- les copies des références similaires ;
- la méthodologie ;
- les termes de référence paraphés et signés ;
- observations et suggestions portant sur les termes de référence.

IX. Source de financement

Le financement de cette étude est assuré par le PRO/ASCE-LC à travers la Coopération Suisse.

Le coordonnateur

Siré Ali BA

Officier de l'Ordre National

BIBLIOGRAPHIE

Loi n° 004-2015/CNT du 03 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso

Loi n° 033-2018/AN du 16 juillet 2018 portant modification de la loi n° 004-2015/CNT du 03 mars 2015 portant prévention et répression de la corruption au Burkina Faso

Loi organique n° 082-2015/CNT du 24 novembre 2015 portant attributions, composition, organisation et fonctionnement de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC)

Décret n° 2008-342/PRES /PM/MFPRE/MEF du 24 juillet 2008 portant organisation de l'emploi spécifique de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat

Décret n°2008-160/PRES/PM du 8 avril 2008 portant organisation et fonctionnement de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat

Burkina Faso, stratégie nationale genre 2020-2024, janvier 2020

Ministère de la promotion de la femme, de la solidarité nationale, de la famille et de l'action humanitaire, rapport d'évaluation de la politique national genre 2009-2019, 2019

REN-LAC, état de la corruption au Burkina Faso, rapport 2019

Plan d'actions élargi (PAE) de renforcement institutionnel et organisationnel de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat et de lutte contre la corruption (ASCE-LC), avril 2019

Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat, Politique nationale de lutte contre la corruption au Burkina Faso, Mars 2012

Autorité Supérieure de Contrôle d'Etat, Plan d'actions de la Politique nationale de lutte contre la corruption au Burkina Faso 2012-2016, Mars 2012

REN-LAC, rapport d'étude « genre et corruption » au Burkina Faso, 2014

Ministère de la promotion de la femme, diagnostic des inégalités liées au genre au sein de l'Autorité supérieure de contrôle d'Etat, juin 2012

Site web de l'ASCE-LC

Site web du REN-LAC