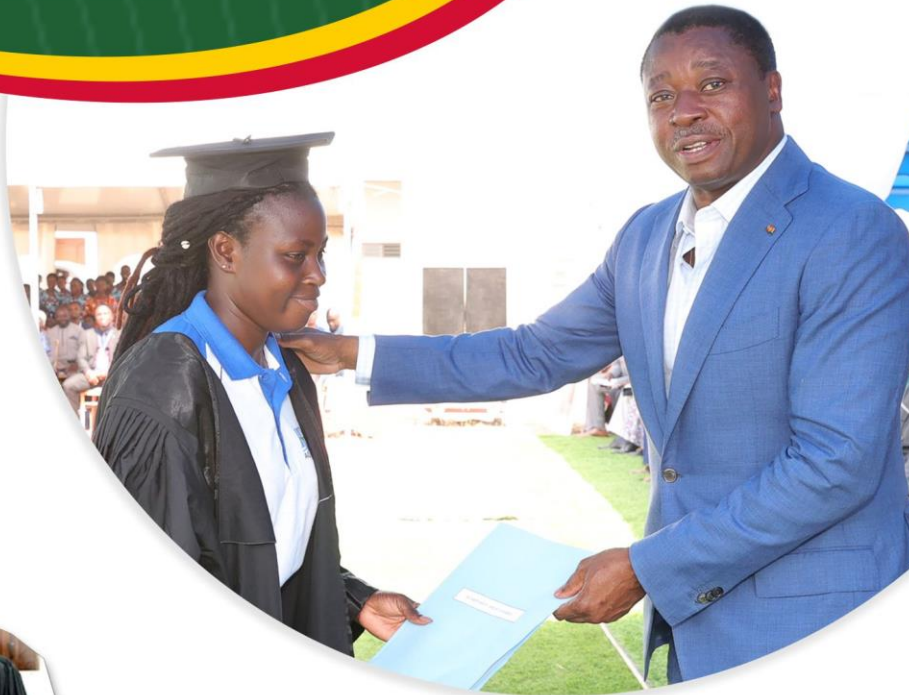




REPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de l'Economie
et des Finances

Direction Générale du Budget
et des Finances



DOCUMENT BUDGETAIRE SENSIBLE AU GENRE (DBSG) 2024



DOCUMENT BUDGETAIRE SENSIBLE AU GENRE 2024



Cour des Comptes - Ministère de la Planification du Développement et de la Coopération - Ministère de la Justice et de la Législation -
Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation - Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et du
Développement Rural - Ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la Consommation Locale - Ministère de la Culture et du Tourisme -
Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes -
Ministère des Enseignements Primaire, Secondaire et Technique - Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche -
Ministère de l'Environnement et de la Ressource Forestière - Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social -
Ministère de la Santé et de l'Hygiène Publique - Ministère des Travaux Publics -
Ministère de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Réforme Foncière

Table des matières

▪	LISTE DES TABLEAUX	6
▪	LISTE DES GRAPHIQUES	6
▪	INTRODUCTION	10
▪	I- ACQUIS ET REALISATIONS EN MATIERE DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE	13
	I.1. INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET REGIONAUX	13
	I.2. CADRES LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE NATIONAL	13
	I.3. CADRES INSTITUTIONNEL ET PROGRAMMATIQUE D'INTERVENTION ET DE BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE	14
	<i>I.3.1 Cadres institutionnel et programmatique d'intervention</i>	14
	<i>I.3.2. Cadres juridique, institutionnel et organisationnel de la budgétisation sensible au genre</i>	14
	I.4. POLITIQUES ET STRATEGIES DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE AU TOGO	15
▪	II- CONTRAINTES EN MATIERE DE LA BSG	17
▪	III- APPROCHES STRATEGIQUES ET PERSPECTIVES EN MATIERE DE LA BSG	17
	III.1- APPROCHES STRATEGIQUES	17
	III.2- PERSPECTIVES	18
▪	IV- LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU PLAN NATIONAL	18
	IV.1. METHODOLOGIE DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU TOGO	18
	<i>IV.1.1. Méthodologie de marquage</i>	18
	<i>IV.1.2. Lien explicite à l'équité et l'égalité de genre</i>	19
	IV.2. SYNTHÈSE DU BUDGET 2024 DES MINISTÈRES/INSTITUTION EN MATIÈRE DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DE GENRE	20
	IV.4. SYNTHÈSE DES EFFECTIFS DES MINISTÈRES/INSTITUTION EN MATIÈRE DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DE GENRE	23
▪	V- LA BSG A LA COUR DES COMPTES	31
	1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES	31
	2- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE	31
	3- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DE LA CdC	32
▪	VI- LA BSG AU MINISTERE DE LA PLANIFICATION DU DEVELOPPEMENT ET DE LA COOPERATION	34
	1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES	34
	2- PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE	34
	3- ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MPDC	35
▪	VII- LA BSG AU MINISTERE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES	37
	1- BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES	37
	2- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE	37
	3- ANALYSE SEXO-DÉSAGRÉGÉE DES EFFECTIFS DU MDBJEJ	38
▪	VIII- LA BSG AU MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION	40
	1- BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES	40
	2- PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE	40

3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MJL-----	41
▪	IX- LA BSG AU MINISTERE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE ET TECHNIQUE	43
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	43
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	43
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MEPST-----	44
▪	X- LA BSG AU MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE	47
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES -----	47
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	47
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MESR -----	48
▪	XI- LA BSG AU MINISTERE DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE	50
▪	XII-	50
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	50
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	50
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MSHP-----	51
▪	XIII- LA BSG AU MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL	53
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES -----	53
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	53
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MFPTDS-----	54
▪	XIV- LA BSG AU MINISTERE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION	56
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES -----	56
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	56
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MASPFA-----	57
▪	XV- LA BSG AU MINISTERE DE L'URBANISME, DE L'HABITAT ET DE LA REFORME FONCIERE	60
1.	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES -----	60
2.	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	61
3.	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MUHRF -----	61
▪	XVI- LA BSG AU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL	64
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	64
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	64
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MAEDR-----	66
▪	XVII- LA BSG AU MINISTERE DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT ET DE LA CONSOMMATION LOCALE	68
1-	BILAN DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	68
2-	PLANIFICATION ET BUDGETISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	68
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MCACL -----	69
▪	XVIII- LA BSG AU MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS	71

1-	BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	71
2-	PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITÉS ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	71
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MTP-----	72
▪	XIX- LA BSG AU MINISTERE DE LA CULTURE ET DU TOURISME	74
1-	BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES-----	74
2-	PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES ACTIVITES ET PROJETS SENSIBLES AU GENRE -----	74
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MCT-----	75
▪	XX- LA BSG AU MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT ET DES RESSOURCES FORESTIERES	78
1-	BILAN DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : ACQUIS ET CONTRAINTES -----	78
2-	PLANIFICATION ET BUDGÉTISATION DES PROJETS SENSIBLES AU GENRE-----	78
3-	ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS DU MERF -----	79
▪	XXI- Couverture intégrale de tous les ministères et institutions dans le DBSG 2025	80
▪	CONCLUSION	81
▪	ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS	84
▪	ANNEXE 2 : EFFECTIFS DETAILLES SEXO-DESAGREGES DES MINISTERES ET INSTITUTIONS	113
▪	EQUIPE DE REDACTION	124

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Budget 2024 sensible à l'équité et l'égalité de genre	20
Tableau 2: Budget sensible au genre des exercices 2023 et 2024	22
Tableau 3 : Tableau de l'évolution des effectifs sexo-désagrégés des ministères/institution impliqués dans l'élaboration du DBSG de.....	24
Tableau 4: Part du budget sensible au genre dans la dotation de la Cour des comptes.....	32
Tableau 5: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MPDC	35
Tableau 6 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MDBJEJ	38
Tableau 7 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MJL	40
Tableau 8 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MEPST	44
Tableau 9 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MESR.....	48
Tableau 10 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MSHP.....	51
Tableau 11 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MFPTDS	54
Tableau 12 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MASPFA.....	57
Tableau 13: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MUHRF	61
Tableau 14 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MAEDR	65
Tableau 15: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MCACL	69
Tableau 16 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MTP	72
Tableau 17: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MCT	75
Tableau 18: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MERF.....	79

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Responsabilisation des personnels féminins en 2024.....	26
---	----

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AN	:	Assemblée nationale
ANADEB	:	Agence nationale d'appui au développement à la base
ANVT	:	Agence nationale de volontariats au Togo
BP	:	Budget programme
BSG	:	Budgétisation sensible au genre
CARMMA	:	Campagne pour l'accélération de la réduction de la mortalité maternelle en Afrique
CdC	:	Cour des comptes
CEDEAO	:	Communauté économique des états d'Afrique de l'Ouest
CNDH	:	Commission nationale des droits de l'homme
CNEEG	:	Conseil national de l'équité et de l'égalité de genre
CNEJ	:	Coalition nationale pour l'emploi des jeunes
COGEP	:	Comité de gestion des établissements primaires
COGERES	:	Comité de gestion des ressources du secondaire
CPEEG	:	Comités préfectoraux de l'équité et de l'égalité de genre
DBSG	:	Document budgétaire sensible au genre
DGBF	:	Direction générale du budget et des finances
DGGPF	:	Direction générale du genre et de la promotion de la femme
DPPD	:	Document de programmation pluriannuelle des dépenses
ENFPE	:	Ecole normale de formation des professeurs d'école
FAIEJ	:	Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FMI	:	Fonds monétaire international
FSSB	:	Filets sociaux et services de base
IEPP	:	Inspection des enseignements préscolaire et primaire
IESG	:	Inspection de l'enseignement secondaire générale
INTOSAI	:	Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques
MAEDR	:	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement Rural
MASPFA	:	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation
MCACL	:	Ministère du commerce, de l'artisanat et de la consommation locale
MCT	:	Ministère de la culture et du tourisme
MDBJEJ	:	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes
MEF	:	Ministère de l'économie et des finances
MEPST	:	Ministère des enseignements primaire, secondaire et technique
MERF	:	Ministère de l'environnement et des ressources forestières
MESR	:	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MFPTDS	:	Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social
MGF	:	Mutilations génitales féminines
MIFA	:	Mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risque
MJL	:	Ministère de la justice et de la législation
MPDC	:	Ministère de la planification du développement et de la coopération
MSHP	:	Ministère de la santé et de l'hygiène publique
MTP	:	Ministère des travaux publics
MUHRF	:	Ministère de l'urbanisme, de l'habitat et de la réforme foncière
OCDE	:	Organisation de coopération et de développement économique
ODD	:	Objectif de développement durable
PADAT	:	Projet d'appui au développement agricole du Togo
PAEIJ-SP	:	Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs
PAFPE	:	Projet d'appui à la formation professionnelle et à l'emploi
PAIAJ	:	Projet d'appui aux investissements agricole des jeunes
PAP	:	Projet annuel de performance
PAREC	:	Projet d'appui à la réforme des collèges
PASA	:	Projet d'appui au secteur agricole
PBSG	:	Planification et budgétisation sensible au genre
PND	:	Plan national de développement
PNEEG	:	Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre
PNG	:	Politique nationale genre
PNHDU	:	Politique nationale de l'habitat et du développement urbain
PNIASA	:	Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire
PNPER	:	Projet national de promotion de l'entreprenariat rural
POEJV	:	Projet d'opportunité d'emplois pour les jeunes vulnérables
PSE	:	Plan sectoriel de l'éducation
RESEN	:	Rapport sur l'état du système éducatif national
SNEEG	:	Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre
SNL	:	Stratégie nationale du logement
UEMOA	:	Union économique et monétaire ouest africaine



Les **progrès des femmes** sont les progrès de toute la société.

Autonomie, égalité et dignité pour toutes sont les priorités que j'ai confiées au gouvernement

En cette journée du **08 mars**, je voudrais saluer les **formidables accomplissements** des femmes et de filles de toutes les régions de notre pays.

Vous êtes les **symboles** vivants de notre **réussite collective**. Vous êtes les messagères de notre **futur radieux**.

Vous pouvez **compter sur** ma **détermination** à construire une société togolaise **égalitaire**.

*« Extrait du mot de Son Excellence Monsieur Faure Essozimna Gnassingbé,
Président de la République Togolaise
à l'occasion de la Journée Internationale des droits des Femmes 2023 »*



INTRODUCTION

Dans le souci d'accélérer la marche du pays vers l'émergence, le Gouvernement togolais s'est engagé dans un processus de modernisation de la gouvernance publique, afin d'obtenir des résultats plus satisfaisants et plus inclusifs. Pour capitaliser davantage la contribution des femmes à ce processus, le Togo a actualisé, ces dernières années, plusieurs de ses textes de lois et pris plusieurs initiatives pour la promotion de l'égalité de genre dans le pays. Ces avancées vont de l'adoption d'un nouveau code pénal plus égalitaire, d'un nouveau code foncier conciliant les textes modernes et coutumiers qui pénalisaient les femmes et d'une stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement à la révision de la stratégie de lutte contre les violences basées sur le genre¹.

L'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes sont des fondamentaux des droits de l'homme. Elles constituent une question de justice sociale qui permet de bâtir une société viable, juste et équitable. C'est dans cette approche que le Gouvernement a révisé et adopté plusieurs textes dans les domaines tels que la protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel, le respect de la dignité et de l'intégrité physique et morale des apprenantes et apprenants².

Cette volonté au plus haut niveau de l'Etat s'est progressivement matérialisée à travers une planification, une programmation et une budgétisation sensibles au genre. Entamée en 2021 et mise en œuvre en 2022, la budgétisation sensible au genre se veut pérenne et traduit la vision pragmatique de **SEM Faure Essozimna GNASSINGBE**, Président de la République, d'accorder une place de choix au genre dans tous les projets et politiques de développement.

Pour l'exercice 2024, le Gouvernement a élargi le champ des entités étatiques concernées par la planification et la budgétisation sensibles au genre. D'une (1) institution et de huit (8) ministères en 2023, le nombre des entités impliquées dans l'élaboration du Document budgétaire sensible au genre (DBSG) est passé à quinze (15) en 2024³. L'extension de ce processus répond davantage aux besoins de la construction de l'identité sociale des femmes et des hommes, de la lutte contre les stéréotypes liés au sexe, de la protection de l'intégrité et de la dignité des femmes ainsi que de leur autonomisation sur tous les plans. Aussi, la lettre de cadrage budgétaire préconise la prise en compte dans le DPBEP 2024-2026⁴ des dépenses prévues pour le genre. Cet effort d'allocation budgétaire consenti par le ministère de l'économie et des finances devra se poursuivre au niveau sectoriel.

L'élaboration du DBSG 2024 intervient dans un contexte de crise économique marquée, entre autres, par les tensions inflationnistes causées notamment par la guerre Russo-Ukrainienne, la crise sécuritaire au sahel et la montée du terrorisme au nord du pays. Cette élaboration, soutenue par le souci de renforcer l'inclusion de tous les citoyennes et citoyens pour un développement durable et équitable, permet de concrétiser la mise en œuvre de la Politique

¹ *L'égalité genre au Togo : Progrès et points sombres, par Hervé Akinochi, Synthèse de politique N°53, janvier 2019.*

² 1.2. *Cadre législatif et réglementaire national*

³ *la Cour des comptes et les ministères chargés du développement à la base, des enseignements primaire et secondaire, de la santé, de l'action sociale, de l'agriculture, des travaux publics, de la justice, de l'enseignement supérieur, du commerce, de la culture et tourisme, de la fonction publique, de l'urbanisme, de l'environnement, de la planification.*

⁴ *Le DPBEP est élaboré dans le but de renforcer la discipline macro budgétaire et constitue le document de base pour le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) et est le socle pour l'élaboration du budget 2023, cf. DPBEP 2023 -2025, page XX*

nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG) qui constitue un pilier important de la Feuille de route gouvernementale Togo 2020-2025.

Le présent document se structure en deux grandes parties à savoir la partie nationale et la partie sectorielle.



REPUBLIQUE TOGOLAISE



PARTIE NATIONALE

I- ACQUIS ET REALISATIONS EN MATIERE DE L'EQUITE ET DE L'EGALITE DE GENRE

S'agissant de l'équité et de l'égalité de genre, plusieurs résultats sont obtenus tant sur l'échiquier international qu'aux niveaux régional et national.

I.1. Instruments internationaux et régionaux



Les instruments et mécanismes de promotion des droits humains et plus spécifiquement ceux des femmes et des filles, sur les plans international et régional, ont été ratifiés par le Togo, notamment ceux mentionnés dans le DBSG 2023 à la page 12.

I.2. Cadres législatif et règlementaire national

Pour assurer des droits égaux entre les hommes et les femmes et matérialiser les engagements supra nationaux, des réformes législatives et réglementaires ont été initiées :



- la loi n° 2021-012 du 18 juin 2021 portant code du travail modifiée par la loi n° 2022- 019 du 15 novembre 2022 renforce le travail, la protection de l'emploi de la femme salariée pendant la période de grossesse, de l'accouchement, du congé de maternité et de l'allaitement ;
- la loi n° 2022-020 du 02 décembre 2022 portant protection des apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo ;
- la loi n° 2022-017 du 15 novembre 2022 portant modification de la loi n° 2014-019 du 17 novembre 2014 portant modification de loi n° 2012-014 du 06 juin 2012 portant code des personnes et de la famille dont les dernières modifications ont porté essentiellement sur l'abrogation des dispositions relatives au délai de viduité et la reconnaissance des contributions non monétaire de la femme dans le ménage à la dissolution du mariage;
- la loi n° 2015-010 du 24 novembre 2015 portant nouveau code pénal, modifiée par la loi n° 2016- 027 du 10 octobre 2016 et modifiée en 2022, consacre la protection de la femme contre le harcèlement physique, moral, économique et définit les violences domestiques. Elle prend en compte d'autres catégories de personnes en l'occurrence les femmes âgées et handicapées ;
- la loi-cadre sur l'environnement et la politique forestière ont été révisées en prenant en compte les thématiques liées au genre ;
- l'arrêté interministériel n°001- 2022/ MFPTDS/MEPSTA du 24 février 2022 portant code de bonne conduite des personnels des établissements scolaires et centres de formation technique et professionnelle publics qui vise le respect de la dignité et de l'intégrité physique et morale des apprenantes et apprenants ;
- la décision du gouvernement du 21 août 2021 portant gratuité des frais scolaires de la 6^{ème} en terminale pour le compte de l'année 2021-2022 ;
- la décision n° 33-2022/MEPSTA/CAB/SG du 21 mars 2022 portant abrogation de la lettre circulaire n° 8478- MEN-RS du 15 décembre 1978 portant exclusion de filles enceintes de l'école ;

- le guide d'intégration de la dynamique démographique dans la planification nationale dispose en son chapitre 3.1, le processus d'intégration d'équité et d'égalité de genre en relation avec la dynamique démographique dans les politiques publiques ;
- le manuel de procédure pour la sélection, la hiérarchisation et la programmation des projets d'investissement publics prenant en compte l'évaluation du genre.

I.3. Cadres institutionnel et programmatique d'intervention et de budgétisation sensible au genre

I.3.1 Cadres institutionnel et programmatique d'intervention

Le Togo a mis en place des mécanismes et des structures de coordination de l'équité et de l'égalité de genre pour la mise en œuvre de la politique nationale genre. Il s'agit de :

- la création de la direction générale du genre et de la promotion de la femme au sein du ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabetisation qui a pour mission de coordonner les actions menées en faveur du genre et de la promotion de la femme ;
- la mise en place de cadres de concertation et de collaboration entre acteurs du secteur du genre et de la promotion de la femme ;
- la création des maisons de justice ayant pour objectif de faciliter le règlement à l'amiable entre les parties, la lutte contre les barrières financières, juridiques, judiciaires qui pèsent beaucoup plus sur les femmes.
- la création des maisons de la femme, des centres d'écoute, de conseils et de prise en charge des victimes des violences basées sur le genre dans toutes les régions et du One stop center pour la prise en charge holistique des violences basées sur le genre ;
- le lancement d'un programme panafricain d'excellence en Afrique (PEFA) en faveur des jeunes filles ;
- la mise en œuvre du projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo (PAFeRT) ;
- la mise en œuvre au niveau national, des programmes de renforcement du leadership politique féminin, de l'excellence académique de la jeune fille togolaise, de lutte contre les grossesses et mariages chez les adolescents en milieux scolaire et extrascolaire ;
- la prise en compte en 2023 du genre dans la révision de la loi-cadre sur l'environnement et dans l'adoption de la politique forestière.

I.3.2. Cadres juridique, institutionnel et organisationnel de la budgétisation sensible au genre

La mise en œuvre de la BSG repose sur quatre piliers⁵ principaux à savoir :

- un cadre légal et une gouvernance adaptée pour assurer une légitimité ;
- une capacité statistique, technique et organisationnelle ;
- une formation et une sensibilisation des acteurs impliqués dans l'élaboration de la BSG ;
- une diffusion et une dissémination du DBSG et ses outils de manière inclusive.

⁵ Selon la feuille de route de la BSG Togo (2021)

Par ailleurs, dans la dynamique de la prise en compte du genre dans les politiques publiques et conformément aux orientations et engagements internationaux et nationaux, des défis restent à relever :

- ancrage juridique et organisationnel de la BSG ;
- rôle des cellules focales en matière de prise en compte du genre dans les réformes des finances publiques ;
- stratégies à mener pour plus d'efficacité des cellules focales genre dans l'accomplissement de leur mission.

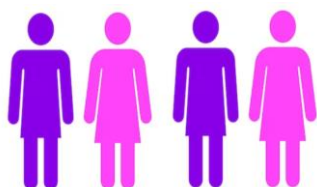
Pour relever ces défis, il s'avère nécessaire de prendre et adopter les textes portant cadres juridique, institutionnel et organisationnel requis.

I.4. Politiques et stratégies de l'équité et de l'égalité de genre au Togo

Le 5^e recensement général de la population et de l'habitat (RGPH-5) de 2022 a révélé qu'au Togo, les femmes représentent plus de la moitié de la population (51,3%). En dépit de leur contribution significative au développement, les inégalités et disparités entre les hommes et les femmes, persistent en défaveur des femmes. Elles sont flagrantes dans tous les domaines politique, économique, social et culturel. Malgré les efforts déployés en vue de réduire ces disparités et en dépit des progrès enregistrés ces dernières années, plusieurs défis restent encore à relever.

En vue de relever ces défis, le gouvernement s'est doté d'une politique nationale de l'équité et de l'égalité de genre (PNEEG). Cette politique, qui constitue un cadre de référence et d'orientation pour tous les acteurs de développement, a pour vision de « faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance ». Son but est de promouvoir à moyen et long termes, l'équité et l'égalité de genre, l'autonomisation des femmes et des filles et leur participation effective à la prise de décision à tous les niveaux du processus de développement du Togo.

La PNEEG s'articule autour de cinq (5) orientations stratégiques. Il s'agit (i) de la valorisation de la position et du potentiel de la jeune fille et de la femme dans la famille et dans la communauté du renforcement des capacités d'intervention du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG ; (ii) de l'accroissement de la capacité productive des filles et des femmes et de leur niveau de revenu; (iii) de l'amélioration de l'accès équitable des femmes et des hommes, des filles et des garçons aux services sociaux de base ; (iv) de la promotion de la participation équitable des femmes et des hommes, des filles et des garçons à la gestion du pouvoir et au respect du droit et (v) du renforcement des capacités d'intervention du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNEEG . Ces orientations



stratégiques déclinées en véritables actions opérationnelles permettront de lever les contraintes qui freinent la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre et la participation effective des femmes au processus de développement.

La PNEEG est assortie d'un plan d'actions stratégiques de la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PAS-PNEEG), fondée sur la nécessité d'institutionnaliser le genre dans tous les ministères et institutions. Elle a été révisée pour prendre en compte les préoccupations de l'État en lien avec le PND et la feuille de route gouvernemental.

Il est important de rappeler qu'outre le ministère chargé de l'action sociale, la recherche de l'efficacité, de l'efficience, de la durabilité et de la cohérence de la mise en œuvre de la PAS-PNEEG, requiert l'implication de tous les autres acteurs publics et privés (les Organisations de la société civile (OSC), les collectivités locales et les partenaires au développement).

Le principe de la parité homme-femme annoncé par le Président de la République et intégré au code électoral est d'une contribution significative à l'institutionnalisation du genre au Togo. Cela se traduit, entre autres, par l'amélioration de la représentation des femmes au sein de l'Assemblée nationale (18,68%), du Gouvernement (34,30%) et de certains postes stratégiques (Premier ministre, Présidence de l'Assemblée nationale, Médiateur de la République, HCCRUN). Ces réalisations ont valu une distinction au Chef de l'Etat au rang du premier champion national « He For She »⁶.

Par ailleurs, le dynamisme du Premier ministre, Mme Victoire Tomégah-Dogbé, et du Gouvernement pour maintenir cet élan vers l'égalité homme-femme se manifeste par la « ... mise en place des stratégies et des réponses en faveur de l'autonomisation et du renforcement du leadership féminin »⁷. De plus, le programme d'excellence en faveur des jeunes filles en Afrique (PEFA), initié par le Chef de l'Etat et lancé par Madame le Premier ministre, le 08 mars 2020, se poursuit avec la concertation des parties prenantes pour une mise en œuvre synergique.

Au niveau des outils de gestion, l'on note une amélioration progressive. L'allocation budgétaire pour l'action « genre et équité » des programmes pilotage⁸, qui était de 3 000 000 FCFA en 2023 pour les départements ministériels, est passée à 5 000 000 FCFA pour les institutions et ministères engagés dans le processus d'élaboration du DBSG.

En outre, le caractère transversal de la mise en œuvre de la PNEEG au niveau de tous les secteurs mérite d'être souligné. A titre d'exemples :

- les entrepreneurs jeunes et femmes ont saisi l'opportunité donnée par la réserve de 25% de marchés publics qui leur sont destinés et la font vivre au quotidien. Cette mesure vient renforcer tant d'autres dans le processus de l'autonomisation des femmes et de leur participation effective au développement du pays avec en ligne de mire, un taux de 28% de femmes propriétaires d'entreprises en 2023 ;
- l'amélioration de la santé maternelle et infantile à travers la construction de six (6) centres de santé mère-enfant dans toutes les régions, l'augmentation du nombre d'accoucheuses auxiliaires d'Etat, la gratuité de la réparation des fistules obstétricales et du vaccin contre le cancer du col de l'utérus et de la césarienne (CARMA), ainsi que la prise en charge des femmes enceintes et du nouveau-né grâce au Programme national « WEZOU » adopté en novembre 2020 ;
- le secteur agricole, la politique agricole donne une place importante aux femmes du secteur à travers des solutions innovantes dans la production, la transformation et la commercialisation des produits agricoles. Ainsi :

⁶ « He for She » est une approche de l'ONU FEMMES, depuis 2014. Le Togo adhère à cette initiative et la campagne au plan nationale a été officiellement lancée, le 23 juillet 2021

⁷ Discours de SE Mme le Premier ministre du 23 juillet 2021 au lancement de l'initiative ONU FEMMES au Togo

⁸ Ressources mises à disposition des cellules focales genre afin de les soutenir dans la mise en œuvre des activités opérationnelles dans le ministère ou dans l'institution

- 200 représentants de groupements de femmes et de jeunes, soit 33,5% de femmes sont sensibilisés sur la réglementation semencière et des opportunités d'emplois inclusives dans le sous-secteur semencier au Togo ;
- 20 739 femmes leaders, femmes de groupements organisés (RENAFAT, coopératives et autres acteurs, sont formées sur la transformation des denrées alimentaires de haute valeur nutritionnelle (soja, patate douce, la chaire orange) et la préparation des sauces de moringa et autres légumes) ont bénéficiés de 1 656 kits culinaires pour la formation des groupes organisés sur la transformation des aliments à haute valeur nutritionnelles,
- 3 371 Ha exploités au cours de la campagne par 1 120 producteurs dont 25% des femmes pour le soja, maïs et riz ;
- l'éducation pour tous continue d'être une réalité au Togo avec le renforcement du programme de l'excellence académique des filles. On note par ailleurs, la suppression des frais de scolarité au primaire, 70% de réduction de frais pour les filles du secondaire dans les établissements publics, la gratuité totale des frais scolaires du préscolaire jusqu'à la classe de terminale depuis l'année académique 2021-2022 pour tous les apprenants. On note également la distribution d'uniformes et de kits scolaires aux filles vulnérables (primaire et secondaire) dans les communautés ;
- le secteur du commerce, dans sa stratégie nationale ZLECAF, incorpore la thématique genre à travers son axe 5, « promotion de la participation des femmes et du secteur informel au commerce inter régional formel » ; mise en œuvre de la charte TPME qui prévoit des mesures d'aide et de soutien aux jeunes et femmes entrepreneurs ;
- le secteur de l'urbanisme consacre le droit d'accès de la femme à la terre ;
- une meilleure mise en œuvre de la PNEEG passe par l'élaboration ou la révision des politiques publiques afin de les rendre plus sensibles au genre, assorties de plan d'action de mise en œuvre du genre dans les ministères.

II- CONTRAINTES EN MATIERE DE LA BSG

Malgré ces acquis, en vue de l'atteinte des objectifs genre, plusieurs contraintes doivent être surmontées telles que :

- l'insuffisance de maîtrise de prise en compte du genre dans les programmes, actions, projets et activités ;
- l'inexistence de documents formalisant le processus d'audit et de diagnostic stratégique sensible au genre dans les ministères et institutions ;
- l'insuffisance des ressources humaines, matérielles et financières ;
- l'insuffisance de renforcement de capacité des femmes et des jeunes sur le leadership.

III- APPROCHES STRATEGIQUES ET PERSPECTIVES EN MATIERE DE LA BSG

III.1- APPROCHES STRATEGIQUES

Pour une bonne budgétisation sensible au genre, plusieurs approches stratégiques sont adoptées. Il s'agit de :

- ✓ l'implication de la cellule focale genre dans la conception et l'élaboration des projets/programmes et actions ;
- ✓ la mise en place d'une stratégie de mobilisation de ressources en vue de promouvoir l'équité et l'égalité genre dans l'administration ;

- ✓ la poursuite de la mise en place et la formation des cellules focales genre dans les ministères/institutions;
- ✓ l'intégration du genre dans les curricula d'enseignement et de formation ;
- ✓ la prise en compte systématique du genre dans les projets d'Investissements Publics (PIP).

III.2- PERSPECTIVES

Pour une bonne budgétisation sensible au genre, plusieurs stratégies sont mises en œuvre à savoir :

- ✓ l'appropriation de la dimension genre par les instances décisionnelles ;
- ✓ la nomination des points focaux genre dans les directions régionales des ministères sectoriels ainsi que dans les structures rattachées ;
- ✓ la réalisation des évaluations ex ante et ex post de la prise en compte du genre dans les ministères/institutions ;
- ✓ la poursuite des fora de sensibilisation à l'endroit des élèves filles, des parents, des leaders religieux et communautaires sur l'importance et les avantages de la scolarisation de la jeune fille ;
- ✓ élaboration d'un manuel d'intégration du genre dans les politiques sectorielles, dans les programmes et projets;
- ✓ la révision des documents de politique des départements pour prendre en compte l'équité et l'égalité genre ;
- ✓ la mise en place des tableaux de bord incorporant les indicateurs sexo-désagrégés pour les besoins d'évaluation ;
- ✓ l'élaboration d'un manuel de contrôle interne sensible au genre;
- ✓ l'élaboration d'un manuel de procédure en matière d'audit externe sensible au genre au profit de la cour des comptes;
- ✓ la poursuite du renforcement des capacités des femmes et des jeunes sur le leadership.

IV- LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU PLAN NATIONAL

Cette partie s'articule autour de trois (3) points : (i) la méthodologie de la budgétisation sensible au genre au Togo, (ii) l'aperçu sur le budget 2024 des ministères et institutions sous l'angle de l'équité et de l'égalité de genre et (iii) la synthèse des effectifs sexo-désagrégés.

IV.1. Méthodologie de la budgétisation sensible au genre au Togo

L'approche de la BSG consiste d'abord, en l'identification des liens à l'équité et l'égalité de genre déjà existants dans le budget, afin de les analyser de manière plus approfondie. Cette méthodologie ne vise pas seulement l'augmentation de la part des dépenses sensibles au genre dans les dépenses totales et l'introduction des indicateurs de genre dans les documents de planification et budgétaire. Mais, elle vise principalement à identifier les dépenses contribuant à accroître significativement l'équité et l'égalité de genre, à fixer les objectifs, les indicateurs cibles et les mesures sur la base d'analyses de genre.

Ensuite, il s'agit de déterminer le potentiel des futures mesures de justice de genre et d'identifier les programmes dont l'analyse promet le plus grand potentiel. Enfin, il s'agit de tenir compte de la cible directement touchée par un programme tout en faisant le lien avec les objectifs de la stratégie nationale en matière de genre.

IV.1.1. Méthodologie de marquage

La méthodologie de marquage adoptée par le Togo est celle du Comité d'aide de l'organisation de coopération et de développement économique (CAD-OCDE). Cette

méthodologie adaptée au contexte togolais, est assortie d'une note ou d'un score de 0, 1 ou 2 suivant la nature de l'objectif poursuivi par les programmes/actions/projets/activités. La trilogie de notation est la suivante :

- **L'égalité des sexes est l'objectif principal du programme/action/projet/activité** et est fondamentale pour sa conception et les résultats attendus. Il n'aurait pas été entrepris sans cet objectif de genre. **Le score est 2.**
- **L'égalité des sexes est un objectif important ou significatif, mais n'est pas la raison principale** pour laquelle le programme/action/projet/activité est conçu. **Le score est 1.**
- Le programme/action/projet/activité a été examiné et n'a pas été jugé cibler l'égalité des sexes. **Le score est zéro (0).**

Ainsi libellées, sont sensibles au genre les dépenses ayant un score 1 et celles ayant un score 2.

Par ailleurs, les critères suivants ont été appliqués pour l'exercice de marquage :

❖ **Au niveau du programme**

Les critères de marquage avec les scores 1 ou 2 doivent être précédés d'analyse de genre et avoir au moins un objectif explicite visant l'égalité de genre avec des indicateurs genre, des indicateurs sexo-désagrégés et des mesures qui visent de manière différenciée l'équité et l'égalité de genre et/ou l'autonomisation des femmes. En tout état de cause, il ne suffit pas seulement que les femmes ou les filles soient des bénéficiaires mais, il est également nécessaire, pour le score 1, que les domaines essentiels du programme soient couverts par des mesures liées au genre.

❖ **Au niveau de l'action et du projet**

Les critères retenus au niveau de l'analyse genre des programmes s'appliquent avec un peu plus de souplesse au niveau de l'action et projet.

❖ **Au niveau de l'activité**

Concernant l'analyse genre de l'activité, les exigences ont été assouplies étant donné que les mesures visant directement l'égalité des sexes reçoivent un score 2. Cette analyse n'est pas si rigoureuse au niveau des objectifs et des indicateurs. L'activité peut avoir un score 1 lorsqu'elle comporte des sous-activités qui méritent un score 2 et qu'elles représentent au moins 25% du total des activités.

IV.1.2. Lien explicite à l'équité et l'égalité de genre

Les programmes, actions, projets et activités qui ne répondent pas aux critères des scores 1 et 2 mais qui comportent des références explicites à l'équité et à l'égalité de genre sont également présentés. Ces références explicites peuvent être des objectifs de genre, des indicateurs d'objectifs ou des indicateurs ventilés par sexe. Il est toutefois important de souligner que cette catégorie n'est pas très homogène, c'est-à-dire, qu'elle peut contenir des projets qui atteignent presque le score 1 et d'autres qui ne contiennent que quelques indicateurs sexo-désagrégés.

Par ailleurs, sont considérées comme dépenses genre, celles qui ont des scores 1 et 2. Pour ces programmes, le budget cumulé des dépenses est rapporté au budget total d'un ministère pour déduire la part du budget sensible au genre dudit ministère.

De même, le cumul des budgets sensibles au genre des ministères et institution a été rapporté au budget global de l'Etat.

Dans le budget genre 2024, la sensibilité du budget de l'Etat en matière d'équité et d'égalité de genre a été examinée à travers la dotation de la cour des comptes (CdC) et les programmes des quatorze (14) ministères.

IV.2. Synthèse du budget 2024 des ministères/institution en matière de l'équité et de l'égalité de genre

Le budget genre 2024 a permis d'analyser la sensibilité du budget en matière d'équité et d'égalité de genre dans tous les programmes et dotation.

Il est dénombré cinquante-deux (52) programmes, une dotation et quatre (4) comptes d'affectation spéciaux (CAS). Parmi ces programmes, dotation et CAS, quarante (40) y compris les programmes pilotes et soutien et une dotation contiennent des dépenses liées au genre.

Il faut noter que, dans le budget 2024, un programme est intégralement consacré au genre. Il s'agit du programme « Genre et promotion de la femme » du ministère chargé de l'action sociale.

Par ailleurs, de nombreuses actions concernent spécifiquement le genre mais ne sont pas explicitement dénommées. C'est l'exemple de l'action « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées » dans le programme 2 du ministère chargé de la santé. Il existe cependant, dans le programme pilote et soutien des quatorze (14) ministères, une action dénommée « genre et équité ».

En termes de poids budgétaire, les dépenses sensibles au genre dans le budget 2024 pour la CdC et les quatorze (14) ministères couvrent environ 0,04% du budget général.

Les dépenses ne sont pas encore très sensibles au genre (voir Tableau 1) : (i) seuls 1,32% visent principalement l'égalité de genre ; (ii) les dépenses qui poursuivent des objectifs significatifs en matière d'égalité de genre sont de 3,71%. Au total, la part du budget sensible au genre de la cour des comptes et des ministères pour l'année 2024 est de 5,03%. Ces résultats constituent certes, un début de prise en compte du genre ; mais restent insuffisants pour affecter significativement l'égalité de genre.

Dans le tableau 1, les résultats détaillés d'une (1) institution et des quatorze (14) ministères sont présentés.

Tableau 1: Budget 2024 sensible à l'équité et l'égalité de genre

SECTION	MINISTERES/INSTITUTIONS	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
		en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
170	Cour des Comptes (CdC)	3 660 769	4 000	0,11%	1 000	0,03%	5 000	0,14%
220	Ministère de la planification du développement et de la coopération (MPDC)	5 427 934	213 250	3,93%	-	0,00%	213 250	3,93%
240	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ)	19 458 276	3 600	0,02%	8 033 439	41,29%	8 037 039	41,30%

SECTION	MINISTERES/INSTITUTIONS	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
420	Garde des sceaux, Ministère de la justice et de la législation (MJL)	7 803 667	6 185	0,08%	-	0,00%	6 185	0,08%
510	Ministère des enseignements primaire, secondaire et technique (MEPST)	192 567 883	214 180	0,11%	-	0,00%	214 180	0,11%
530	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)	39 593 290	6 000	0,02%	-	0,00%	6 000	0,02%
610	Ministère de la santé et de l'hygiène publique (MSHP)	101 655 355	6 151 008	6,05%	600 827	0,59%	6 751 835	6,64%
710	Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social (MFPTDS)	4 524 845	5 000	0,11%	1 181 414	26,11%	1 186 414	26,22%
740	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)	3 823 899	1 062 685	27,79%	-	0,00%	1 062 685	27,79%
760	Ministère de l'urbanisme, de l'habitat et de la réforme foncière (MUHRF)	14 939 754	13 500	0,09%	-	0,00%	13 500	0,09%
810	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR)	54 077 977	3 500	0,01%	12 595 263	23,29%	12 598 763	23,30%
820	Ministère du commerce, de l'artisanat et de la consommation locale (MCACL)	50 527 688	15 000	0,03%	-	0,00%	15 000	0,03%
830	Ministère des travaux publics (MTP)	84 268 565	7 000	0,01%	-	0,00%	7 000	0,01%
850	Ministère de la culture et du tourisme (MCT)	4 263 826	19 100	0,45%	-	0,00%	19 100	0,45%
860	Ministère de l'environnement et des ressources forestières (MERF)	19 866 377	263 730	1,33%	92 800	0,47%	356 530	1,79%
TOTAL		606 460 105	7 987 738	1,32%	22 504 743	3,71%	30 492 781	5,03%

Sources : DGBF

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que les budgets sensibles au genre de l'institution et des ministères représentent 5,03% dont 1,32% pour le score 2 et 3,71% pour le score 1. Il faut noter qu'il existe des références de genre qui méritent d'être relevées.

- ✓ Au niveau de la CdC et des quatorze (14) ministères, quelques interventions **avec un objectif principal d'équité et d'égalité de genre (score 2)** présentent des volumes budgétaires importants. Il s'agit essentiellement du programme « Genre et promotion de la femme » ; de l'action genre « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et des adolescents », ainsi que des projets « Projet de promotion de l'éducation inclusive dans les préfectures de Bassar et Mô », « Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEED) » et « Projet d'amélioration de l'accès et de la qualité de l'éducation au Togo (PAAQET) » du MEPST. Le ministère chargé de l'action sociale présente la plus forte proportion de dépenses avec un score 2. En général, il y a plusieurs activités visant principalement l'équité et l'égalité de genre.
- ✓ Il existe un projet contenant peu d'activités **avec un objectif significatif d'équité et d'égalité de genre (score 1)**. Il s'agit, du « Projet d'appui aux investissements agricole des jeunes (PAIAJ) » du MDBJEJ.
- ✓ On note un nombre important de projets (**score 0, mais avec un lien explicite à l'équité et l'égalité de genre**), qui font directement référence au genre, mais qui ne répondent pas encore aux critères permettant d'obtenir un score 1. Ces projets sont

majoritairement recensés dans les ministères tels que le MDBJEJ, le MEPST et le MAEDR.

A moyen terme, l'objectif pour tous les projets et actions des ministères est de rendre les dépenses clés surtout les projets des ministères plus sensibles au genre afin qu'ils répondent aux critères pour un score 1, puis 2, tout en maintenant les acquis pour les projets ayant déjà le score 2.

Les données du tableau 2 confirment la tendance évolutive des dépenses genre des exercices 2023 et 2024.

Tableau 2: Budget sensible au genre des exercices 2023 et 2024

SECTION	MINISTERES	BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
		2023	2024
170	Cour des Comptes (CdC)	0,18%	0,14%
240	Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ)	36,03%	41,30%
420	Garde des sceaux, Ministère de la justice et de la législation (MJL)	0,86%	0,08%
510	Ministère des enseignements primaire, secondaire et technique (MEPST)	7,20%	0,11%
530	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)	0,82%	0,02%
610	Ministère de la santé et de l'hygiène publique (MSHP)	7,93%	6,64%
740	Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)	19,97%	27,79%
810	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR)	25,11%	23,30%
830	Ministère des travaux publics (MTP)	0,01%	0,01%
TOTAL		8,53%	5,66%

Source : DGBF

Il ressort de ce tableau que la part des dépenses sensibles au genre d'une institution et des ministères par rapport au budget global de l'Etat est passée en moyenne de 8,53% en 2023 à 5,66% en 2024 soit une régression de 36,69%.

Cette diminution s'explique par la clôture de certains projets de score 2 et 1.

Malgré cette diminution, on observe une hausse particulièrement au niveau de deux (2) ministères. Il s'agit du ministère chargé du développement à la base et de l'action sociale dont les taux passent respectivement de 36,03% et 19,97% en 2023 à 41,30% et 27,79% en 2024.

En ce qui concerne le ministère chargé du développement à la base, l'augmentation d'environ 5 points s'explique par la mise en œuvre du projet de cohésion sociale des régions nord du Golfe de Guinée, financé par la BM (allocation 2024 : 7 608 934 000 FCFA) ; projet marqué du score 1.

Pour le ministère chargé de l'agriculture, il est à noter qu'en 2024, la part du budget sensible au genre par rapport au budget global est de 23,30% contre 25,11% en 2023. Cette situation est due à la clôture du projet ProSecal qui était noté score 2.

IV.4. Synthèse des effectifs des ministères/institution en matière de l'équité et de l'égalité de genre

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs des ministères et institution est faite à partir d'un canevas proposé par le FMI en décembre 2020⁹ adapté à l'organisation administrative du Togo. Cette adaptation a été effectuée par l'équipe d'experts nationaux genre et ceux des ministères et institutions avec l'appui technique de la conseillère résidente du FMI. Elle présente les effectifs par fonction en distinguant le personnel responsabilisé des autres agents.

Selon la projection faite sur la base des prévisions de personnel par le ministère chargé de la fonction publique, l'effectif total du personnel des quatorze ministères et de la CdC en 2024, est de 55 797 dont 23,89% de femmes et 76,11% d'hommes. Cet effectif représente environ 86,13% des effectifs de la fonction publique. Par ailleurs, 23,13% du personnel responsabilisé en 2024 sont des femmes (Tableau 3 et graphique 1 ci-dessous).

⁹ République Togolaise : Renforcer la budgétisation sensible au genre au Togo, Virginia Alonso Albarran, Laura Gores, Amina Bambara Billa, Clemens Mungenast et Hajar Ben Ameer, Rapport d'assistance technique, FMI, Mars 2021

Tableau 3 : Tableau de l'évolution des effectifs sexo-désagrégés des ministères/institution impliqués dans l'élaboration du DBSG de 2022-2024 au Togo

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
170-Cour des comptes															
Total effectif responsabilisé	9	8	1	11,11%	88,89%	9	8	1	11,11%	88,89%	8	7	1	12,50%	87,50%
Total général	48	38	10	20,83%	79,17%	54	43	11	20,37%	79,63%	54	42	12	22,22%	77,78%
220-Ministère de la Planification du développement et de la Coopération															
Total effectif responsabilisé	77	64	13	16,88%	83,12%	76	63	13	17,11%	82,89%	76	63	13	17,11%	82,89%
Total général	289	195	94	32,53%	67,47%	288	194	94	32,64%	67,36%	288	194	94	32,64%	67,36%
240-Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes															
Total effectif responsabilisé	39	30	9	23,08%	76,92%	40	29	11	27,50%	72,50%	40	29	11	27,50%	72,50%
Total général	72	52	20	27,78%	72,22%	73	51	22	30,14%	69,86%	73	51	22	30,14%	69,86%
420-Garde des sceaux, Ministère de la Justice et de la législation															
Total effectif responsabilisé	187	167	20	10,70%	89,30%	171	151	20	11,70%	88,30%	172	151	21	12,21%	87,79%
Total général	1 861	1 551	310	16,66%	83,34%	1 086	826	260	23,94%	76,06%	1 057	810	247	23,37%	76,63%
510-Ministère des Enseignement Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat															
Total effectif responsabilisé	8 507	6 272	2 235	26,27%	73,73%	9 848	7 524	2 324	23,60%	76,40%	10 048	7 674	2 374	23,63%	76,37%
Total général	39 004	31 814	7 190	18,43%	81,57%	43 665	34 371	9 294	21,28%	78,72%	43 865	34 521	9 344	21,30%	78,70%
530-Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche															
Total effectif responsabilisé	50	37	13	26,00%	74,00%	53	38	15	28,30%	71,70%	53	38	15	28,30%	71,70%
Total général	182	135	47	25,82%	74,18%	180	133	47	26,11%	73,89%	180	133	47	26,11%	73,89%
610-Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de l'Accès Universel aux Soins															
Total effectif responsabilisé	314	267	47	14,97%	85,03%	327	272	55	16,82%	83,18%	327	272	55	16,82%	83,18%
Total général	6 194	4 014	2 180	35,20%	64,80%	5 805	3 477	2 328	40,10%	59,90%	6 133	3 669	2 464	40,18%	59,82%
710-Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social															
Total effectif responsabilisé	70	59	11	15,71%	84,29%	71	59	12	16,90%	83,10%	71	59	12	16,90%	83,10%
Total général	422	311	111	26,30%	73,70%	428	307	121	28,27%	71,73%	428	307	121	28,27%	71,73%
740-Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation															

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total effectif responsabilisé	177	112	65	36,72%	63,28%	174	112	62	35,63%	64,37%	176	94	82	46,59%	53,41%
Total général	526	309	217	41,25%	58,75%	550	315	235	42,73%	57,27%	558	314	244	43,73%	56,27%
760-Ministère de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Réforme Foncière															
Total effectif responsabilisé	28	27	1	3,57%	96,43%	30	29	1	3,33%	96,67%	44	36	8	18,18%	81,82%
Total général	103	86	17	16,50%	83,50%	113	94	19	16,81%	83,19%	127	101	26	20,47%	79,53%
810-Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et du Développement Rural															
Total effectif responsabilisé	240	216	24	10,00%	90,00%	246	215	31	12,60%	87,40%	239	210	29	12,13%	87,87%
Total général	1 887	1 408	479	25,38%	74,62%	1 874	1 400	474	25,29%	74,71%	1 855	1 384	471	25,39%	74,61%
820-Ministère du Commerce, de l'industrie et de la consommation locale															
Total effectif responsabilisé	49	39	10	20,41%	79,59%	58	46	12	20,69%	79,31%	54	43	11	20,37%	79,63%
Total général	181	126	55	30,39%	69,61%	190	133	57	30,00%	70,00%	185	129	56	30,27%	69,73%
830-Ministère des travaux publics															
Total effectif responsabilisé	37	33	4	10,81%	89,19%	37	34	3	8,11%	91,89%	36	33	3	8,33%	91,67%
Total général	197	156	41	20,81%	79,19%	178	147	31	17,42%	82,58%	164	133	31	18,90%	81,10%
850-Ministère de la Culture et du Tourisme															
Total effectif responsabilisé	98	72	26	26,53%	73,00%	96	73	23	24,00%	76,00%	96	73	23	24,00%	76,00%
Total général	213	163	50	23,00%	77,00%	210	163	47	22,00%	78,00%	206	159	47	22,00%	78,00%
860-Ministère de l'Environnement et des Ressources Forestières															
Total effectif responsabilisé	80	73	7	8,75%	91,25%	80	73	7	8,75%	91,25%	80	73	7	8,75%	91,25%
Total général	636	531	105	16,51%	83,49%	620	518	102	16,45%	83,55%	620	518	102	16,45%	83,55%
Total général effectif responsabilisé	9 962	7 476	2 486	24,95%	75,05%	11 316	8 726	2 590	22,89%	77,11%	11 520	8 855	2 665	23,13%	76,87%
Total général	51 815	40 889	10 926	21,09%	78,91%	55 314	42 172	13 142	23,76%	76,24%	55 797	42 469	13 328	23,89%	76,11%

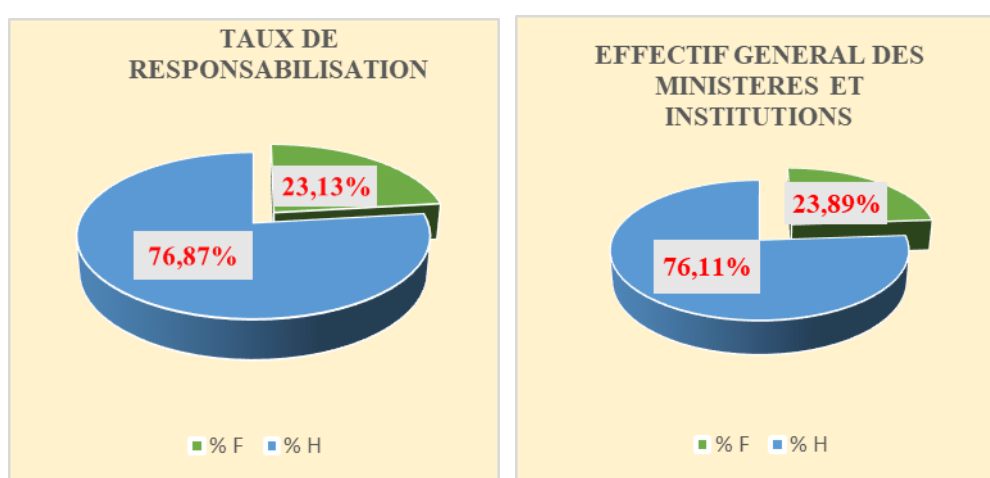
Sources : DGBF

Le tableau ci-dessus fait la synthèse des évolutions des effectifs dans les ministères et institution impliqués dans le processus d'élaboration du document de la budgétisation sensible au genre sur une période de 3 ans. Ainsi, l'effectif total des agents des 14 ministères et de la CdC impliqués dans ledit processus est estimé à 55 797 agents en 2024 contre 53 307 en 2023, soit 86,13% de l'effectif total des agents de l'administration publique. L'analyse par sexe montre que les femmes représentent 23,89% de cet effectif en 2024 contre 23,74% en 2023.

Selon les mêmes données, parmi les 55 797 agents projetés en 2024 par l'ensemble des structures impliquées dans l'élaboration de la BSG, 11 520 seront responsabilisés dont 2 665 femmes, soit 23,89% de l'effectif responsabilisé. Cette proportion, comparée à celle de 2023 (22,89%), montre une augmentation de 1,00%.

Graphique 1 : Responsabilisation des personnels féminins en 2024

La responsabilisation des femmes en 2024 est projetée à minima au niveau de responsabilisation de 2023.



Source : DGBF

En termes de responsabilisation du personnel féminin, au niveau de l'exécutif, 04 des 14 ministères considérés sont dirigés par des femmes : Ministre chargé de l'action sociale (MASPFA), Ministre chargé des travaux Publics (MTP), le Ministre chargé du développement à la base (MDBJEJ) et du Ministre chargé du commerce (MCACL).

Concernant la représentation des femmes au sein des structures impliquées, les cinq premiers ministères qui regorgent plus de femmes dans leur effectif sont respectivement : les ministères chargés de la promotion de la femme avec une proportion de 43,7%, suivi de la santé (40,2%), de la planification (32,6%), du développement à la base (30,1%) et du commerce (30,3%).

Le ministère chargé de l'environnement enregistre la plus faible proportion de femmes (16,48%).

Quant à la responsabilisation des femmes au sein des départements et institution, un nombre plus élevé de femmes sont nommées au sein du ministère chargé de l'action sociale (46,59%). Il est suivi de ceux chargés de l'enseignement supérieur (28,3%), du développement à la base (27,5%), de la culture (24%) et des enseignements primaire et secondaire (23,6%).

L'une des raisons de ce faible taux de femmes aux postes de responsabilité est le manque de niveaux scolaire et de formation adéquats pour occuper ces postes. Une des solutions à moyen terme serait de renforcer les efforts de motivation et d'accompagnement des jeunes filles au niveau de l'enseignement supérieur et dans les centres de formations professionnelles par une meilleure orientation vers les filières scientifiques ou des métiers jadis réservés exclusivement aux hommes (à l'exemple des bâtiments et travaux publics). De même, des actions de renforcement de capacité

(leadership, projet de vie, confiance et estime de soi) pourraient être menées à l'endroit des jeunes filles mais aussi du personnel féminin de ces ministères afin de détecter des talents propices à une responsabilisation future.



“ **Le capital humain est le bien le plus cher de notre pays. Qu’il vous plaise chères mères, sœurs et épouses, de trouver en ces mots, la magnificence de votre bravoure, de votre abnégation et de vos sacrifices de tout temps.**

Vous êtes le ciment de la nation togolaise. ”

*Extrait du discours de SEM, Faure GNASSINGBE
Président de la République*





REPUBLIQUE TOGOLAISE



PARTIE SECTORIELLE



REPUBLIQUE TOGOLAISE

COUR DES COMPTES



V- LA BSG A LA COUR DES COMPTES



Créée par la Constitution de la IV^{ème} République togolaise du 14 octobre 1992, la Cour des comptes (CdC) est une institution supérieure de contrôle garante de la bonne gouvernance, de la transparence et de la responsabilisation afin de contribuer à assainir la gestion des deniers publics. Elle a pour mission essentielle de s'assurer du bon emploi des deniers publics et d'en informer les citoyens.

La réforme intervenue en 2021 a abouti à la loi organique n°2021-025 du 01 décembre 2021 portant organisation, attributions et fonctionnement de la Cour des comptes et des Cours régionales des comptes (CRC). Les nouvelles lois votées visent à se conformer aux normes communautaires et internationales en matière de contrôle des finances publiques. Ainsi, ces nouvelles lois prévoient l'extension des attributions de la Cour des comptes et des Cours régionales en y ajoutant l'évaluation des politiques publiques, l'émission d'avis sur les rapports annuels de performance, le contrôle des visas des contrôleurs financiers et le contrôle de la gestion des responsables de programmes. Entre autres, les nouveaux textes énoncent l'autonomie financière et de gestion de la Cour des comptes afin de respecter les normes de contrôle communautaires et internationales de l'UEMOA¹⁰ et de l'INTOSAI¹¹.

Première institution à faire l'exercice de la budgétisation sensible au genre en 2023, la Cour des comptes entend contribuer à l'élaboration de la 3^{ème} édition par son Document budgétaire sensible au genre (DBSG) de 2024.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes de l'institution sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Etant une institution constitutionnelle, la Cour des comptes n'est pas en budget programme. Ses crédits sont regroupés en dotation. Seules les activités découlant du Plan stratégique et du Plan de travail et budget annuel, permettront donc de planifier et de budgétiser ses activités sensibles au genre et ce, en lien avec la PNEEG. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/CdC.

En ce qui concerne les activités de score 2, l'exécution de l'activité relative à la formation des magistrats et des vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre n'est pas prévue pour 2024 ; mais plutôt pour les prochaines années. C'est pourquoi cette activité n'a pas de coût au titre de l'année 2024. Est également sans coût au titre de cette année 2024, l'activité qui consiste à élaborer, éditer et vulgariser un manuel de procédure en matière d'audit genre. Mais cette activité sera inscrite dans le Plan de travail et budget annuel (PTBA) 2024 de la Cour des comptes dès que le

¹⁰ Union économique et monétaire ouest africains

¹¹ Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques

financement sera acquis grâce à un PTF. L'exécution de cette activité à travers le PTBA, balisera le terrain pour la prise en compte de l'activité relative à la formation des magistrats et des vérificateurs à l'utilisation du manuel de procédure d'audit genre dans le DBSG 2025 de la Cour.

Quant aux activités de score 1, il y en a deux ; mais une seule est prise en compte au titre de la dotation 2024. La deuxième activité qui consiste à intégrer dans les programmes et plans de vérification de la Cour la dimension genre, est intimement liée à celle de l'élaboration du manuel de procédure en matière d'audit genre ; c'est pourquoi, son exécution est tributaire de l'élaboration du manuel de procédure.

Tableau 4: Part du budget sensible au genre dans la dotation de la Cour des comptes

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
Hôtel du Premier Président	7 848	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Juridiction	3 652 921	4 000	0,11%	1 000	0,03%	5 000	0,14%
TOTAL	3 660 769	4 000	0,11%	1 000	0,03%	5 000	0,14%

Sources : DGBF, SG de la Cour des comptes

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs de la CdC

Toutes les données de l'analyse sexo-désagrégée des effectifs de la Cour des comptes sont présentées dans l'annexe 2.

La Cour des comptes est animée par un effectif de vingt-deux (22) magistrats, cinq (05) assistants de vérification, trois (3) greffiers et vingt-deux (22) agents administratifs. Par rapport à cet effectif général de la Cour, le nombre de femmes s'avère insuffisant. Les activités à exécuter dans le cadre de ce DBSG, permettront de corriger ce déficit en termes de ratio hommes/femmes.

Il est à noter qu'en 2023, sur neuf (09) postes de responsabilité dénombrés à la Cour des comptes seul un poste qu'est la division relations publiques chargée des rapports avec le public ainsi qu'avec les institutions internationales et étrangères est dirigé par une femme. Les huit (08) autres postes sont dirigés par des hommes. Ce qui représente un pourcentage de 11% de femmes en considérant le total de postes de décision.

S'agissant de l'effectif général, il est, en 2022, de quarante-huit (48) agents dont trente-huit (38) hommes et dix (10) femmes soit un taux de 20,8% de femmes. L'analyse du tableau des effectifs sexo-désagrégés du personnel montre une légère baisse du pourcentage des femmes relativement à l'effectif total général pour l'année 2023 (20,4%) et une légère hausse au titre de l'année 2024 soit 21,2%. L'effectif total général de la Cour est passé de 54 à 52 agents en 2023 et 2024 ; mais le nombre des femmes est resté stable à 11. Cet effectif était de quarante-huit (48) agents dont dix (10) femmes en 2022.

La création de la cellule focale genre et certaines activités du DBSG visent à sensibiliser le top management de la Cour des comptes et celui extérieur à la Cour, à la prise en compte de la dimension genre dans les prochains recrutements du personnel administratif et dans la prochaine nomination des magistrats. Ces activités permettront d'atteindre l'égalité hommes et femmes au sein de la Cour à l'horizon 2030.

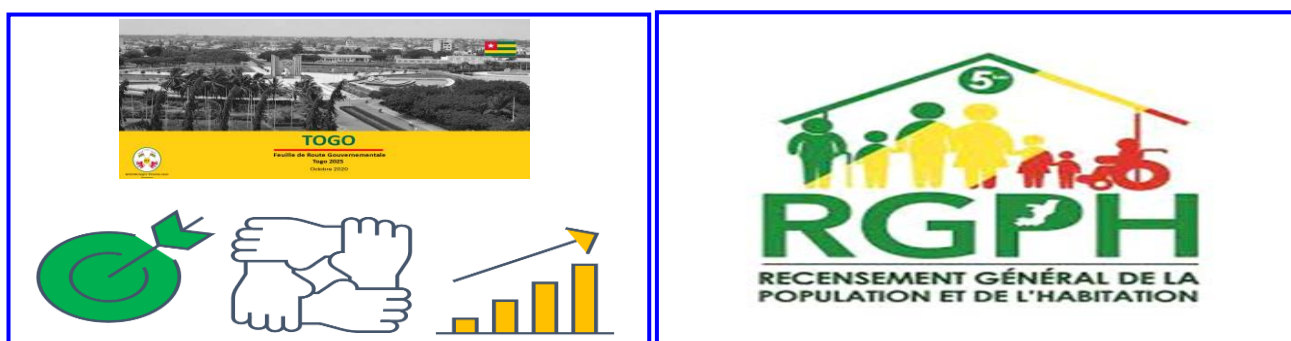


REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE LA PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA COOPÉRATION



VI- LA BSG AU MINISTERE DE LA PLANIFICATION DU DEVELOPPEMENT ET DE LA COOPERATION



Placé sous la Présidence de la République, le ministère de la planification du développement et de la coopération (MPDC) a pour mission d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de planification du développement, d'aménagement du territoire et de mobilisation des ressources extérieures pour le financement du développement en relation avec les autres départements ministériels et institutions de la République.

Conformément à ses attributions relatives à la planification, à la coopération et à l'aménagement du territoire, le ministère s'est doté, dans le cadre du budget programme, de quatre (04) programmes à savoir : (i) Pilotage et soutien aux services du ministère ; (ii) Planification du développement ; (iii) Coopération au développement et (iv) Aménagement du territoire. Ces différents programmes tiennent compte du genre dans leur élaboration et dans leur mise en œuvre.

Le MPDC s'est également engagé dans le processus d'élaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG) 2024.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Conformément au document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) du MPDC, les activités de promotion du genre ont été identifiées dans deux (02) programmes à savoir : (i) Pilotage et soutien aux services du MPDC et (ii) Planification du développement.

En suivant la méthodologie de marquage, les dépenses du ministère dans le budget 2024 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MPDC.

En ce qui concerne le programme 1 « Pilotage et soutien aux services du MPDC », les activités sensibles au genre sont celles relatives aux actions 6 et 7 à savoir « Formation diplômante et modulaire en informatique » et « Genre et Equité ».

S'agissant du programme 2 « Planification du développement », les activités relatives au genre ont été identifiées essentiellement au niveau de l'action 4 « Développement du système statistique national ».

La part du budget genre 2024 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau 5: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MPDC

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P 1: Pilotage et soutien des services du ministère	691 915	23 250	3,36%		0,00%	23 250	3,36%
P 2: Planification du développement	3 318 172	190 000	5,73%	-	0,00%	190 000	5,73%
P 3: Coopération au développement	394 343	0	0,0%		0,00%	0	0,0%
P4: Aménagement du territoire	1 023 504		0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	5 427 934	213 250	3,93%	-	0,00%	213 250	3,93%

Source : DGBF, MPDC

D'un budget global de 5 427 934 000 FCFA pour l'année 2024, la part des dépenses ayant pour objectif principal d'équité et d'égalité de genre (Score 2) est de 3,93%.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MPDC

L'analyse sexo-désagrégés du personnel du MPDC révèle que l'effectif global entre 2023 et 2024 n'a pas varié. Les femmes représentent 32,64% de l'effectif global en 2023. Cette disproportion s'aggrave au fur et à mesure que l'on évolue vers les postes de responsabilité. En effet, par rapport à l'effectif total responsabilisé, les femmes représentent 17,11%. Ainsi, l'état des lieux de l'effectif du ministère dénote une infériorité numérique des femmes par rapport aux hommes (Cf. annexe 2).

Globalement, on observe une timide promotion des femmes aux postes de décisions. En effet, au MPDC le directeur de cabinet et le secrétaire général sont des hommes. Pour les postes de directions générales, sur les quatre (04) postes opérationnels, les femmes occupent deux (02) postes, soit 50% de représentativité. En ce qui concerne les postes de directions centrales et régionales on compte deux (02) femmes sur vingt-trois (23) hommes, soit 8,70% de représentativité des femmes. Au niveau régional, aucune femme ne figure parmi les dix (10) directeurs régionaux chargés de la planification et des statistiques. Quant aux postes de chefs de division, on enregistre quatre (04) femmes sur quinze (15), soit 26,67%. S'agissant des chefs de section, la représentativité des femmes est aussi faible à savoir cinq (05) femmes sur vingt-neuf (29), soit 17,24%.

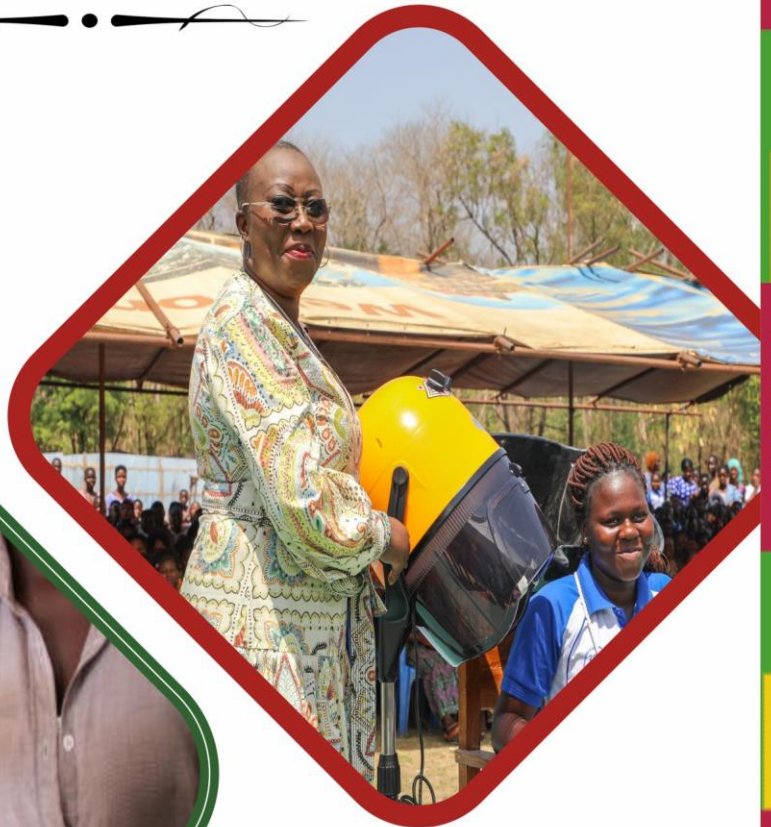
L'une des causes de la faible prise en compte du genre dans les nominations aux postes de responsabilité au sein du ministère est due à l'insuffisance de plaidoyer auprès des premiers responsables pour leur nomination.

A travers la mise en œuvre de son document budgétaire sensible au genre, le ministère de la planification du développement et de la coopération se donne de relever le défi de l'atteinte des objectifs liés à l'égalité de chance entre femmes et hommes aux postes de responsabilité à l'horizon 2030 des objectifs de développement durable.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES



DBSG 2024



VII- LA BSG AU MINISTRE DU DEVELOPPEMENT A LA BASE, DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI DES JEUNES



Le ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes (MDBJEJ) met en œuvre la politique de l'Etat en matière de promotion du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes.

A ce titre, il est chargé de (i) impulser la dynamique nécessaire pour promouvoir et soutenir le développement harmonieux des communautés à la base et de s'assurer de la prise en compte des préoccupations des communautés à la base dans les divers documents stratégiques : politiques, stratégies et plan de croissance pour la réduction de la pauvreté ; (ii) élaborer avec les ministères concernés, le plan de formation des jeunes ; (iii) traiter toutes les questions relatives à l'encadrement citoyen, civique et à l'emploi des jeunes, à leur insertion socio-économique, à leur participation à la prise de décisions, à leur intégration dans le processus de consolidation de paix, de sécurité, de développement et de construction nationale.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre ont été identifiées dans les trois (03) programmes du DPPD du ministère à savoir : (i) Pilotage et soutien aux services du MDBJEJ ; (ii) Développement à la base et (iii) Jeunesse. Les données exhaustives des résultats se trouvent dans l'annexe 1/ MDBJEJ.

On note une baisse de 8 996 408 000 FCFA soit 31,6 % du budget 2024 (19 458 276 000 FCFA) par rapport à celui de 2023 (28 454 684 000 FCFA) suite à la clôture de certains projets financés sur ressources extérieures.

En ce qui concerne le Projet de filets sociaux et services de base, on note une baisse substantielle du montant programmé en 2024 car la part du bailleur dans le financement du projet prend fin en 2023.

En résumé, la part du budget genre 2024 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MDBJEJ

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P 1: Pilotage et soutien des services du ministère	229 133	3 600	1,57%	-	0,00%	3 600	1,57%
P 2: Développement à la base	13 204 716	-	0,00%	7 608 934	57,62%	7 608 934	57,62%
P 3: Jeunesse	6 024 427	-	0,00%	424 505	7,05%	424 505	7,05%
TOTAL	19 458 276	3 600	0,02%	8 033 439	41,29%	8 037 039	41,30%

Source : DGBF, MDBJEJ

Sur un montant total de plus de 19 milliards du budget au titre des prévisions de l'année 2024, la part du budget genre dans les programmes du ministère représente 41,30%, soit un montant de plus de 8,04 milliards de FCFA. Cette part est de 36,03% en 2023 contre 41,30% en 2024 soit une augmentation de 5,28 points. Cette progression s'explique par le démarrage du Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée marqué du score 1 en 2023 et connaît une augmentation substantielle de son budget passant de 3,5 milliards en 2023 à 7,608 milliards en 2024.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MDBJEJ

Dans les gouvernements successifs, le ministère chargé du développement à la base, est dirigé par une femme depuis 2008.

L'analyse sexo-désagrégée du personnel du ministère fait ressortir une hausse de la proportion des femmes aux postes de décision entre 2022 et 2023. En considérant l'effectif responsabilisé, il est constant à 39 personnes dont 9 femmes en 2022, 10 femmes en 2023 et maintenu à l'identique pour les prévisions d'effectif en 2024. Cette hausse de 3% s'explique par la nomination d'une femme au poste de directeur en 2023.

S'agissant de l'effectif total général (total responsabilisé, personnel de conception et personnel d'appui), il est de 72 agents dont 20 femmes en 2022 et 21 femmes en 2023. Ainsi, l'analyse montre que le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total général du ministère s'est accru de 28% en 2022 à 29% en 2023. Cette évolution s'explique par la nomination d'une femme au poste de directeur en 2023.

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « genre » et la sensibilisation du top management sur le genre contribueront à l'atteinte de l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2030.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION



DBSG 2024



VIII- LA BSG AU MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA LEGISLATION



Le ministère de la justice est chargé de l'administration des institutions judiciaires à ce titre, gère le corps judiciaire, tant sur le plan de son administration que de son contrôle hiérarchique relevant du domaine de sa compétence.

S'agissant de la prise en compte de la thématique genre, le ministère de la justice a une cellule focale genre logée sous le programme 1 « Pilotage et soutien des actions du ministère » avec une enveloppe budgétaire de six millions cent quatre-vingt-cinq mille (6.185.000) de FCFA.

1- Bilan de la Budgétisation Sensible au Genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

D'un budget global de 7 803 667 000 FCFA pour l'année 2024, la part budgétaire des activités genre représente 0,08%. La part de ces activités genre par rapport au coût du programme 1 « pilotage et soutien » regorgeant l'action « Genre et équité » est de 0,26%. Les seules activités inscrites au niveau de l'action 5 « genre et équité » du programme 1 sont marquées au score 2. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MJL.

La part du budget genre 2024 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MJL

Programmes	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	2 388 152	6 185	0,26%	-	0,00%	6 185	0,26%
P2: Administration de la justice	3 392 375	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P3: Accès au droit et à la justice	175 008	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P4: Administration pénitentiaire et réinsertion	1 848 132	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	7 803 667	6 185	0,08%	-	0,00%	6 185	0,08%

Source : DGBF, MJL

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MJL

Il ressort de l'analyse du tableau sexo-désagrégés du personnel que l'effectif global n'a pas connu d'évolution entre 2021 et 2022. Les femmes représentent 17% de l'effectif global en 2021 et en 2022. Cette proportion devient de plus en plus faible au fur et à mesure que l'on s'approche des postes les plus élevés. Par rapport à l'effectif global des femmes (290), seule 7% des femmes occupent des postes de responsabilités contre 12% pour les hommes par rapport à leur effectif global (1384). Par rapport à l'effectif du personnel responsabilisé, les femmes représentent 17% malgré une bonne représentativité (43%) au niveau des chargés d'études. Au niveau de la surveillance des prisons, les femmes « surveillantes en chef » représentent 2% de l'effectif total des surveillants de l'administration pénitentiaire contre 4% pour les hommes.

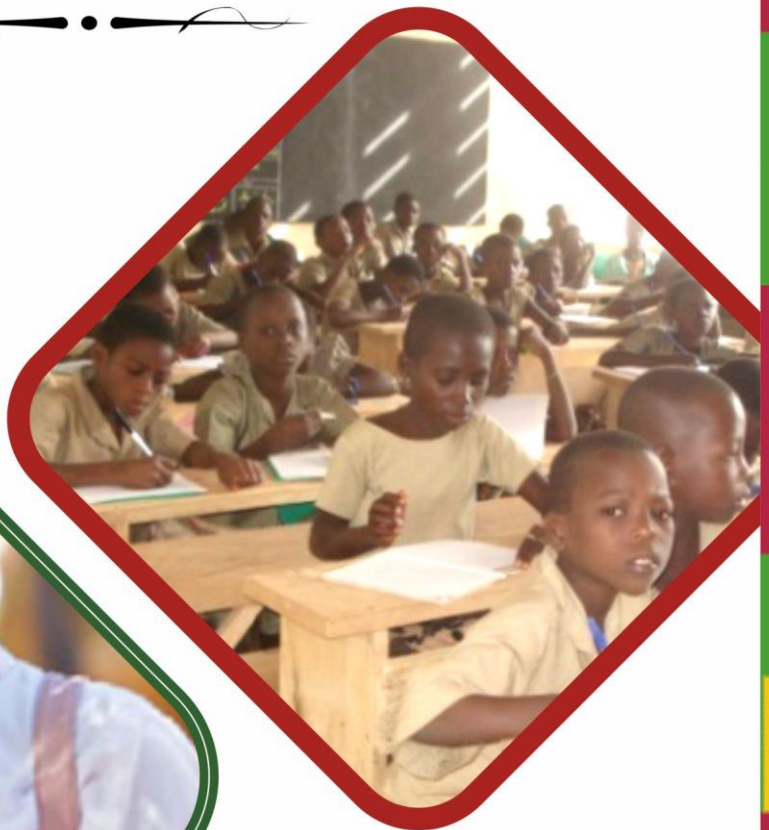
Sur le plan institutionnel, on observe la timide promotion des femmes aux postes de décision. En effet, sur un total de 20 magistrats parquetiers, on relève deux magistrates au poste de procureur de la République près le tribunal d'instance à compétence civile et correctionnelle de Tsévié et de Kpalimé. On note en outre une magistrate présidente au tribunal d'instance à compétence civile de Tabligbo. L'une des raisons de ce faible taux est la réticence des femmes magistrates à occuper des postes de responsabilité à l'intérieur du pays.

Le manque d'adoption de l'organigramme du ministère constitue un manque à gagner en matière de promotion de la gente féminine du personnel administratif.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE ET TECHNIQUE



DBSG 2024



IX- LA BSG AU MINISTRE DES ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE, SECONDAIRE ET TECHNIQUE



L'éducation est un droit humain fondamental. C'est un droit dont la jouissance permet à chaque citoyen de comprendre et d'exercer les autres droits. Sa primauté a été exprimée dans la constitution de la IV République togolaise du 14 octobre 1992 notamment en son article 35.

Au Togo, le droit à l'éducation et à la formation professionnelle est garanti par le Ministère des Enseignements primaire, secondaire et technique (MEPST) qui chapeaute le système éducatif en général. Il est divisé en quatre niveaux à savoir un cycle préscolaire de deux ans pour les enfants de 3 à 5 ans ; un cycle primaire de cinq ans pour les enfants de 6 à 11 ans ; un cycle secondaire de sept ans pour les enfants de 12 à 18 ans, comprenant un premier cycle de quatre ans et un second cycle de trois ans et l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) des apprenants qui est un ministère délégué auprès du ministère des enseignements primaire et secondaire. Le MEPST est composé du niveau central (directions et services centraux) et du niveau déconcentré (les directions régionales de l'éducation). Il a pour mission d'assurer l'éducation scolaire des filles et des garçons sur toute l'étendue du territoire togolais et de promouvoir l'adéquation emploi-formation pour faciliter l'insertion professionnelle des apprenants.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Le coût total des cinq (05) programmes du MEPST pour l'année 2024 s'élève à 180 906 052 000 FCFA.

Les données des résultats de l'analyse du lien entre les programmes/actions et activités genre du budget du ministère et la PNEEG sont référencées en annexe 1/ MEPST.

Les activités prenant en compte le genre sont contenues dans l'action 7 du programme 1 du ministère et dans les programmes 2, 3 et 4 avec un score 2. Les activités genre du programme 3 relèvent du projet PAQEEB¹² et PAAQET¹³ avec un score 2.

La part du budget sensible au genre dans les programmes du MEPST est représentée par le tableau ci-dessous.

¹² Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base

¹³ projet d'Amélioration de l'Accès et de la Qualité de l'Education au Togo

Tableau 8 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MEPST

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	16 975 383	40 360	0,24%	0	0,00%	40 360	0,24%
P2: Enseignements Préscolaire et Primaire	102 010 828	161 890	0,16%	0	0,00%	161 890	0,16%
P3: Enseignement secondaire général	58 869 600	8 930	0,02%	0	0,00%	8 930	0,02%
P4: Enseignement technique et Formation professionnelle	13 087 061	3 000	0,02%	0	0,00%	3 000	0,02%
TOTAL	190 942 872	214 180	0,11%	0	0,00%	214 180	0,11%
P6: C.A.S	1 625 011	-	0,00%	0	0,00%	-	0,00%
TOTAL GENERAL	192 567 883	214 180	0,11%	-	0,00%	214 180	0,11%

Source : DGBF, MEPST

Au regard du tableau qui précède, on remarque que les dépenses sensibles au genre (score 2 et 1) des programmes représentent 0,11% du budget total du ministère. Ce qui démontre que la prise en compte du genre dans les projets et programmes dudit ministère est encore faible. Beaucoup d'efforts restent en conséquence à mener en l'occurrence pour sensibiliser le top management sur la prise en compte du genre afin qu'il soit outillé.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MEPST

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel du MEPST montre une légère tendance à la hausse du pourcentage des femmes aux postes de responsabilité entre 2023 et 2024 par rapport au pourcentage total du personnel aux postes de responsabilité.

Selon l'organigramme, et en ce qui concerne la promotion de la gent féminine, le ministère a fait d'énormes progrès dans les nominations en 2023 dans ses départements respectifs.

Aucune femme n'est représentée au niveau décisionnel en 2022. On dénombre 13 directeurs au niveau central dont une (01) femme et en 2023, nous notons deux (02) femmes sur treize (13) au total ; sur sept (07) directeurs régionaux, le nombre est maintenu à une (01) femme en 2023 comme en 2024.

Il est à noter que les Ecoles normales de formation des professeurs d'école (ENFPE) constituent un maillon du ministère qui compte six (6) directeurs dont une (1) femme.

L'encadrement pédagogique regorge des femmes : le nombre d'inspecteurs (IEPP et IESG) en 2022 était au total 75 dont 1 femme, soit un taux de 1%. Cet effectif s'est accru en 2023 à 194 inspecteurs dont 19 femmes, soit un taux de 10%. Cette variation explique les efforts des autorités du ministère dans la promotion de la gent féminine au niveau de la sphère décisionnelle. S'agissant des chefs sections, en 2022, il était dénombré 113 dont 40 femmes, soit un taux de 35%. En 2023, sur les 133 chefs sections, 50 étaient des femmes, soit un taux de 38%, représentant une variation de 3%. Par ailleurs, des chargées d'études féminines qualifiées (25%) sont susceptibles d'être nommées dans les années à venir.

La promotion des femmes aux postes de responsabilité au MEPST demeure un défi permanent à relever d'autant plus que les talents et les compétences féminines existent.

Toutefois, beaucoup de défis restent encore à relever en ce qui concerne la promotion de la scolarisation des filles, un maillon important dans le développement du pays.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE



DBSG 2024



X- LA BSG AU MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE



L'enseignement supérieur est un service public d'intérêt général qui a une mission d'éducation, de formation et de recherche. L'un des objectifs de cet enseignement est de garantir une formation de haut niveau, tant générale que spécialisée, à même d'offrir à tous les étudiants des chances égales de jouer un rôle actif dans la vie nationale. Aussi, dans son introduction, la politique nationale de l'équité et de l'égalité de genre (PNEEG) révèle que « l'égalité entre hommes et femmes est une condition essentielle pour l'amélioration de la qualité de vie des populations à la participation active et efficace de toutes les ressources humaines du pays au processus de développement ».

Ainsi, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), se doit de veiller au respect de sa mission et des principes fondamentaux d'équité et d'égalité afin de permettre aux étudiantes et étudiants d'avoir les mêmes chances dans la formation et la recherche qui favorisent le développement économique, social, culturel et artistique du pays.

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est rentré dans le processus de la budgétisation sensible au genre en 2023.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

L'analyse du lien entre les programmes/actions/projets/activités et les activités genre du budget du ministère a consisté à recenser toutes les activités genres des trois programmes.

Les dépenses des activités du score 2 ayant un lien fort avec la politique nationale d'équité et d'égalité genre se trouvent dans l'action « Genre et équité » ; elles s'élèvent à six millions (6 000 000) de FCFA (Cf. annexe 1/ MESR).

Dans le budget 2024, les dépenses marquées score 1 avec « objectif significatif » sont concentrées dans les projets « Centres d'excellence » et WASCAL. Ainsi, dans la mise en œuvre des activités des centres d'excellence, une attention particulière est accordée à l'aspect genre. Un quota de 30% des places est réservé à la gence féminine lors des recrutements d'étudiants.

Pour une année académique, un étudiant national doctorant génère au profit du Centre, un gain de 9 150 Euros et 1 830 Euros pour un étudiant national en année de master. Par contre, pour une étudiante nationale doctorante, le Centre gagne 11 500 euros, soit une différence de 2 350 euros. Pour une étudiante nationale en année de master, il est alloué 2 300 euros soit une différence de 470 euros.

Tableau 9 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MESR

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	703 403	6 000	0,85%		0,00%	6 000	0,85%
P2: Enseignement supérieur	35 062 166	0	0,00%		0,00%	-	0,00%
P 3: Recherche et innovation	3 827 721		0,00%	0	0,00%	-	0,00%
TOTAL	39 593 290	6 000	0,02%	-	0,00%	6 000	0,02%

Source : DGBF, MESR

Le budget sensible au genre pour le compte de l'année 2024 est de six millions (6 000 000) de FCFA sur un budget total près de quarante milliards.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MESR

Le tableau des effectifs sexo-désagrégés indique que l'effectif féminin est resté constant à 47 entre 2022 et 2024. Par contre, nous notons une hausse du taux de femmes responsabilisées. Ce taux passe de 26% en 2022 à 28% en 2023. Ce progrès réalisé, bien qu'il doive être amélioré, a été possible grâce à la nomination de 3 femmes aux postes de responsabilité. Il est à noter que le poste de directeur de cabinet est occupé par une femme. Les dispositions sont en cours pour finaliser le nouveau cadre organisationnel du ministère. Les divisions et sections qui vont en résulter offriront des opportunités de promotion au personnel en général et aux femmes en particulier.

Les femmes représentent 26,11% de l'effectif du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2023.

Elles ne font en moyenne qu'environ 11% du personnel impliqué dans l'enseignement et de recherche dans les universités de Lomé et de Kara. L'écart de la représentativité des femmes au sein du corps enseignant est relativement plus accentué à l'université de Kara (8,5%) qu'à l'université de Lomé (11,6%).



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE



DBSG 2024



XI- LA BSG AU MINISTRE DE LA SANTE ET DE L'HYGIENE PUBLIQUE



Selon le décret n° 2012-006/PR du 07 mars 2012 portant organisation des départements, le ministère de la santé est chargé de la définition des stratégies de prévention et de lutte contre les grandes endémies. De plus, il est chargé de définir les orientations et de coordonner les actions en matière de la sécurité sanitaire au travail. Il met en place des mécanismes appropriés pour le renforcement de l'hygiène publique, le contrôle de l'exercice des professions de santé ainsi que des établissements de soins et de leurs démembrements afin d'apporter à chaque citoyen des soins et services de qualité en tenant compte du contexte socio-économique et administratif du pays. Ce décret a été complété par l'arrêté n° 0021/2013/MS/CAB du 27 février 2013 portant organisation des services du ministère chargé de la Santé.

La Politique Nationale de Santé a défini une vision du secteur, qui est d'« *assurer à toute la population le niveau de santé le plus élevé possible en mettant tout en œuvre pour développer un système de santé performant basé sur des initiatives publiques et privées, individuelles et collectives, accessible et équitable, capable de satisfaire le droit à la santé de tous en particulier les plus vulnérables* ».

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

En suivant la méthodologie de marquage, les dépenses du ministère dans le budget 2024 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MSHP.

Il ressort des annexes que les activités de promotion du genre ont été identifiées dans deux (02) des quatre programmes du MSHP : (i) pilotage et soutien aux services du MSHP, (ii) offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie, (iii) couverture santé universelle et (iv) réponse aux urgences sanitaires.

Tableau 10 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MSHP

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1 : Pilotage et soutien des services du ministère	5 361 936	49 000	0,91%	-	%	49 000	0,91%
P2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie	67 110 175	6 102 008	9,09%	600 827	0,90%	6 702 835	9,99%
P3 : Couverture Santé Universelle	21 153 235	-	%	-	%	-	%
P4 : Réponse aux urgences sanitaires	8 030 009	-	%	-	%	-	%
TOTAL	101 655 355	6 151 008	6,05%	600 827	0,59%	6 751 835	6,64%

Source : DGBF, MSHP

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MSHP

Le tableau ci-dessus montre que globalement parmi les agents du ministère de la santé, la proportion du personnel de sexe masculin reste supérieure à celle de sexe féminin soit un taux de 60% d'hommes contre 40% de femmes en 2023. Cette supériorité numérique des hommes s'observe aussi au niveau des postes de responsabilité qu'au niveau du personnel non responsabilisé. Toutefois, on note une légère augmentation de l'effectif du personnel féminin de 2022 à 2024 due à l'effet conjugué d'un recrutement relativement important de sexes féminins et d'un faible départ à la retraite du personnel féminin sur la période considérée. Ainsi, l'effectif total du personnel féminin est passé de 2180 femmes en 2022 à 2328 en 2023 et estimé à 2464 en 2024.

Le pourcentage d'agents du sexe féminin occupant les postes de responsabilité a connu une légère augmentation passant de 15% en 2022 à 17% en 2023.

On note également une augmentation au niveau de l'effectif du personnel médical non responsabilisé (90 femmes contre 321 hommes en 2022) et au niveau des paramédicaux non responsabilisés (801 femmes contre 1921 hommes en 2022). Cette situation peut être expliquée par la proclamation des résultats du concours sectoriel.

Concernant le pourcentage du personnel féminin d'appui et d'exécution sans qualification, on note une régression de 10% à ce niveau. Ce qui peut être expliqué non seulement par les sorties du système mais aussi par le changement de catégories de certaines femmes. Ainsi, l'effectif du personnel féminin d'appui est passé de 51% en 2022 à 41% en 2023 contre 49% d'hommes en 2022 et 59% en 2023.

La prévision des effectifs de 2024 a été obtenue en appliquant le taux annuel de sortie du système estimé à 2% et celui d'entrée estimé à 8% sur le total effectif non responsabilisé. Ce taux n'a pas été appliqué sur le total effectif responsabilisé.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

**MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ;
DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL**



DBSG 2024



XIII-LA BSG AU MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL



Les autorités togolaises ont manifesté une réelle volonté de faire de la promotion des femmes une priorité dans les politiques de développement. C'est dans cette optique que le Gouvernement a mis en place des cellules genre au sein des ministères. De même, depuis le basculement effectif du Togo en mode budget programme, une action entière du programme 1, dénommée « **genre et équité** » a été dédiée à la promotion du genre.

Le ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social (MFPTDS), en mettant en œuvre la politique du Gouvernement en matière de la fonction publique, du travail, de l'emploi et du dialogue social, fait de l'équité genre et de l'égal accès à l'emploi et à la profession ses priorités. Ainsi, en élaborant le document de la budgétisation sensible au genre pour la première fois, le ministère souhaite disposer d'une cartographie claire de ses dépenses en faveur de la promotion du genre. Ce document lui permettra de confirmer les avancées constatées dans le domaine et de développer une stratégie pour une meilleure prise en compte du genre dans son budget.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

L'analyse du budget en termes de genre a permis de relever les activités visant principalement le genre, celles dont les objectifs prennent en compte le genre de façon significative et celle n'ayant aucun lien avec le genre mais qui pourraient l'être (cf annexe 1/MFPTDS).

Le budget global du ministère estimé à 4 544 115 000 FCFA pour l'année 2024. Les dépenses ayant un objectif principal d'équité et d'égalité de genre (Score 2) s'élèvent à 5 000 000 de FCFA, la part des dépenses ayant pour objectif significatif d'équité et d'égalité de genre (Score 1) est 1 181 414 000 FCFA et la part des dépenses aux scores (1 et 2) est 1 186 414 000 FCFA.

Tableau 11 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MFPTDS

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P 1: Pilotage et soutien des services du ministère	511 871	5 000	0,98%	-	74,72%	5 000	0,98%
P 2: Fonction Publique	634 978	-	0,00%	382 492	60,24%	382 492	60,24%
P 3: Modernisation de l'administration publique	282 284	-	0,00%	211 228	74,83%	211 228	74,83%
P4: Emploi	1 973 483	-	0,00%	587 694	29,78%	587 694	29,78%
P5: Travail	1 122 229	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	4 524 845	5 000	0,11%	1 181 414	26,11%	1 186 414	26,22%

Source: PTBA 2023, Rapport d'activité

Selon les informations contenues dans le tableau ci-dessus, les activités du score 2 représentent **0,11%**, celles du score 1 est de **26,11%** et l'ensemble des scores (1 et 2) est 26,22% du budget ministère. Ce qui démontre que la prise en compte du genre dans les programmes est très faible. Pour remonter cette inégalité, beaucoup d'actions restent à mener.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MFPTDS

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs montre que sur un total de 422 agents du ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue en 2022, on dénombre 111 femmes soit 26,3% du personnel. Sur 70 agents responsabilisés, 11 sont des femmes soit un taux de 16%. En 2023, l'effectif du ministère a connu une augmentation pour donner un effectif global de 427. On relève qu'il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne les femmes occupant un poste de responsabilité.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION



XIV-LA BSG AU MINISTRE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'ALPHABETISATION



Au Togo, la volonté politique des décideurs a permis d'opérer les transformations structurelles nécessaires en matière d'équité et d'égalité de genre. Ces changements ont permis la prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans la conception, l'élaboration, la budgétisation et la mise en œuvre des politiques, programmes et projets de développement.

Dans cette dynamique, le ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation a élaboré la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG) qui a été adoptée en conseil de ministres en 2011 et qui a pour vision de faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

Le ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA) a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de protection sociale, des personnes vulnérables, d'équité et d'égalité de genre, de promotion de la femme, ainsi que de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle.

Il planifie, programme et coordonne les actions du gouvernement en ce qui concerne l'organisation et l'encadrement des populations en vue de leur participation à l'autopromotion et protection sociale.

Le MASPFA a adopté plusieurs politiques liées aux thématiques dont il a la charge. En référence à la PNEEG, le ministère a observé l'équité dans l'occupation des postes de responsabilités. Depuis sa création, outre la période de 1994 à 1996 au cours de laquelle le ministère fut dirigé par un homme, ce département a toujours été placé sous la conduite d'une femme. Par ailleurs, sur cent soixante-dix-huit (178) postes de responsabilité disponibles en 2022 et en 2023, cent soixante-dix-sept (177) sont pourvus en 2022 et cent soixante-quatorze (174) en 2023. Durant ces périodes, les femmes occupent respectivement 37% et 35%. Cette diminution du taux de postes de responsabilités des femmes en 2023 est due à la mutation des postes de responsabilités des femmes (Directeur régional et chef division). L'adoption et la mise en œuvre de la PNEEG et du PAS-PNEEG augure des perspectives plus résilientes.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

L'analyse du lien entre les programmes/actions et activités genre du budget du ministère et la PNEEG se présente dans l'annexe 1/MASPFA. Il ressort de cette annexe, que 14

Prog/Actions/Projets/Activités ont un lien fort avec la PNEEG et correspondent à l'objectif principal d'équité et d'égalité de genre « score2 ».

Au niveau des programmes « Pilotage et soutien aux services du MASPFA » et « Alphabétisation et éducation non formelle », les activités/projets sensibles au genre identifiés sont en lien avec les actions qui y sont contenues. Il s'agit notamment de, renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du MASPFA, organiser un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur les techniques de plaidoyer sensible au genre ; intégrer le genre dans les curricula de formation à l'ENFS et appuyer l'ouverture des centres d'alphabétisation.

Pour réaliser toutes les activités de tous les programmes, le ministère a prévu un montant de 3 823 899 000 FCFA pour l'année 2024 contre 3 324 896 000 FCFA en 2023, avec un montant de 1 062 685 000 FCFA réservé pour les activités genre de score 2 pour 2024.

Tableau 12 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MASPFA

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1 Pilotage et soutien aux services du MASPFA	1 552 294	72 088	4,46%	-	0,00%	72 088	4,46%
P2 Promotion de l'action sociale	758 436	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P3 Protection de l'enfant	364 945	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P4 Genre et promotion de la femme	960 597	960 597	100,00%	-	0,00%	960 597	100,00%
P5 Alphabétisation et éducation non formelle	187 627	30 000	15,99%	-	0,00%	30 000	15,99%
TOTAL	3 823 899	1 062 685	27,79%	-	0,00%	1 062 685	27,79%

Source : DGBF, MASPFA

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MASPFA

Depuis la création du ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, ce département a été toujours dirigé par les femmes. Toutefois il faut noter qu'au cours de la période de 1994 à 1996, il a été jumelé au ministère de l'emploi, du travail et de la fonction publique et dirigé par un homme.

De 2022 à 2023, sur douze (12) postes de responsabilités au niveau des directeurs centraux, 50% sont occupés par les femmes. En 2022, sur un total de cent soixante-dix-sept (177) postes de responsabilité pourvus, soixante-cinq (65) sont occupés par les femmes soit un taux de 37%. Par contre en 2023, sur un total de cent soixante-quatorze (174) postes de responsabilité pourvus, soixante-deux (62) sont occupés par les femmes soit un taux de 35%. Cette diminution du taux de postes de responsabilités des femmes en 2023 est due à la mutation des postes de responsabilités des femmes (Directeur régional et chef division).

En 2024, le ministère ambitionne d'augmenter le pourcentage de femmes aux postes de responsabilités de 35% en 2023 à 47% en 2024, avec l'intensification du plaidoyer fait à l'endroit des premiers responsables du ministère et l'application des objectifs de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre SNEEG qui pourrait permettre d'atteindre un taux de 44% des femmes

en 2024 dans l'effectif général, et à l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2032



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE L'URBANISME, DE L'HABITAT ET DE LA REFORME FONCIERE



XV- LA BSG AU MINISTERE DE L'URBANISME, DE L'HABITAT ET DE LA REFORME FONCIERE



Conformément au décret n°2018-129/PR du 22 août 2018 fixant les attributions du ministre et portant organisation et fonctionnement du ministère de l'urbanisme, de l'habitat et du cadre de vie, le ministère de l'urbanisme, de l'habitat et de la réforme foncière (MUHRF) met en œuvre la politique du gouvernement en matière de l'urbanisme, de l'habitat et de la réforme foncière, en collaboration avec les autres ministères concernés. A ce titre, il (i) définit et coordonne les interventions de l'Etat et des différents acteurs dans les opérations d'aménagement et en matière de politique foncière dans les villes et les établissements humains ; (ii) participe à la maîtrise du foncier dans les villes et les établissements humains ; (iii) élabore et met en œuvre les programmes de développement urbain, de planification et de viabilisation des espaces urbains ; (iv) définit les instruments techniques et le cadre juridique y correspondant et veille à leur application ; (v) veille à l'accès sécurisé à la propriété foncière et à un logement décent à toutes les couches sociales du pays ; (vi) assiste, en relation avec le ministère chargé de l'administration territoriale et le ministère chargé de la planification du développement, les collectivités territoriales en matière de gestion urbaine, de l'habitat et de mise à disposition d'outils de planification urbaine et (vii) œuvre, en collaboration avec les autres ministères concernés, à l'amélioration de la qualité du cadre de vie à travers: l'accès à un service d'assainissement adéquat et d'aménagement des espaces verts.

Pour ce faire, la Stratégie nationale du logement (SNL) et de la Politique nationale de l'habitat et du développement urbain (PNH DU) constituent le cadre de référence des actions à mener par le ministère pour la réalisation de cette mission afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de la Feuille de route gouvernementale 2020-2025 en particulier du projet P7 et à l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'objectif 11 « faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs-, résilients et durables ».

L'élaboration du présent document budgétaire sensible au genre pour l'année 2024 offre donc un cadre permettant la prise en compte de la thématique genre dans la mise en œuvre des actions, projets et activités découlant de la PNH DU et de la SNL.

1. Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

❖ Acquis

Les actions de développement du MUHRF s'inspirent de deux (02) documents de planification, à savoir la Stratégie nationale de logement (SNL) adoptée en juin 2009 et la Politique nationale de l'habitat et du développement urbain (PNH DU) validée en octobre 2014.

Ces deux documents ont pris en compte la dimension genre :

- la SNL a reconnu le rôle de la femme dans le secteur du logement à travers sa contribution à la construction et à l'entretien du logement familial (elle le fait soit en participant directement

aux dépenses de logement, soit en prenant en charge d'autres dépenses familiales pour permettre au conjoint de consacrer ses revenus à la construction du logement) (page 30 du document) ;

- l'un des principes directeurs de la PNHDU est « la prise en compte de la dimension genre » en reconnaissant que les femmes tout comme les hommes constituent un vecteur de diffusion du bien-être économique et social au sein de la société (page 20 du document).

Sur le plan opérationnel, les acquis ci-après sont obtenus :

- le droit d'accès de la femme à la terre consacré par la loi n°2018-005 du 14 juin 2018 portant code foncier et domanial (articles 8 ; 12 ; 13 ; 14 et 628) .

2. Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités du programme 1 découlent de l'action 6 intitulée « genre et équité » du score 2. Le coût prévisionnel de réalisation de ces activités en 2024 est de treize millions huit cent mille (13 800 000) FCFA. Elles ont pour but de jeter les bases de la promotion du genre et de l'égalité des sexes au sein du ministère Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MUHRF.

L'analyse de la planification et de la budgétisation des activités et projets sensibles au genre au sein du ministère montre qu'il y a des efforts considérables à fournir. En effet, le coût total du programme 1 prenant en compte la thématique genre est de 311 801 000 FCFA. La part du coût des activités/projets sensibles au genre du programme 1 représente 13 800 000 de FCFA soit 0,09% sur 14 939 754 000 de FCFA du budget du ministère.

Tableau 13: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MUHRF

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1 : Pilotage et soutien des services du ministère	311 801	13 800	4,43%	-	0,00%	13 800	4,43%
P2 : Information géographique	563 332	-	0,00%	-	0,00%	-	-
P3 : Logement décent	5 568 979	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P4 : Cadre de vie	6 249 942	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	12 694 054	13 800	0,11%	-	0,00%	13 800	0,11%
P5 : Appui à la promotion immobilière (CAS)	2 245 700	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL GENERAL	14 939 754	13 800	0,09%	-	0,00%	13 800	0,09%

Source : DGBF, MUHRF

En somme, d'un budget global de 14 939 754 000 FCFA pour l'année 2024 (dont 12 694 054 000 FCFA au titre du budget général et 2 245 700 000 FCFA pour le fonds spécial pour le développement de l'habitat), la part du budget sensible au genre du ministère est de 0,09% par rapport au budget total.

3. Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MUHRF

L'effectif global du ministère est passé de 103 en 2022 à 113 en 2023. Cet effectif sera de 124 en 2024. L'analyse de cet effectif global montre que la proportion des femmes est très faible. Cette proportion est passée de 16,5% en 2022 à 16,8% en 2023 et sera de 20,5% en 2024 (graphique 1). Sur la période, on note une légère croissance de l'effectif des femmes qui passera de 17 en 2022 à 19 en 2023 et à 26 en 2024. Cette évolution d'effectif féminin est imputable au recrutement de

contractuels. En tenant compte de l'effectif des femmes, la proportion de personnel qualifié est plus importante que le personnel d'appui sur la période.

En termes de responsabilisation des femmes aux postes de décision, la proportion est très faible. Elle est de 3% en 2022 et 2023 soit une femme au poste de chef de division. Les postes de directeur général et de directeur central sont occupés par les hommes. Dans les faits, l'effectif des femmes qualifiées (catégories A1, A2 et A3) était de 10 en 2022 et de 12 en 2023.

En 2024, le ministère compte faire des progrès en faisant passer la proportion de femmes responsabilisées de 3,3% en 2023 à 18,2% en 2024.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL



DBSG 2024



XVI- LA BSG AU MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL



La mission du ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural (MAEDR) est de mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière de développement de l'agriculture, de l'élevage, du développement rural et d'en assurer le suivi en collaboration avec d'autres ministères, institutions concernées et partenaires techniques et financiers.

La vision de la politique agricole (2016-2030) est de bâtir une agriculture moderne, durable et à haute valeur ajoutée au service de la sécurité alimentaire et nutritionnelle nationale et régionale. Cette vision s'est traduite par la formulation du programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PNIASAN) pour la période 2017-2026.

L'un des principes directeurs de mise en œuvre de la politique agricole est consacré à « *l'équité sociale, le genre et la réduction des disparités régionales* ». A ce titre, la politique agricole du Togo prévoit un personnel de travail composé de 30% de femmes au minimum. Par ailleurs, les projets d'investissement devraient impacter directement au moins 40% de femmes.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre ont été identifiées dans les quatre (04) programmes du document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) du ministère. Pour le secteur agricole, le genre est pris en compte dans tous les programmes. Les données exhaustives des résultats sont contenues dans l'annexe 1/MAEDR.

Spécifiquement pour le programme 1 « Pilotage et soutien aux services du MAEDR », il est prévu une action "genre et équité" pour un montant de 3 500 000 FCFA en 2024. Il s'agit de la sensibilisation des tops managers sur la prise en compte du genre afin de favoriser la représentativité des femmes dans les actions du ministère.

Pour le programme 3 « Amélioration de la productivité et valorisation des produits », la formation inclusive par alternance en agro-business (SIFA-INFA de Tové), vise à faciliter l'accès à la formation aux femmes/filles à travers des stratégies notamment, la discrimination positive dans le recrutement, la réduction des frais de formations de 25% pour des formations diplômantes des femmes/filles et la prise en charge totale des frais de formations ou la prise en charge des participantes pour les formations de courtes durées (cf document du projet SIFA-INFA de Tové 2024-2026 /MAEDR).

L'objectif global du recensement national de l'agriculture est d'actualiser les données structurelles sur l'agriculture du Togo, en liaison étroite avec les questions du genre, de pauvreté et de sécurité alimentaire et nutritionnelle. La prise en compte du genre apparaît nettement dans l'objectif du

cinquième recensement agricole, ce qui justifie le score 1 de ce projet. Par ailleurs, l'un des livrables du RNA 5 est le rapport dimension genre sur les résultats définitifs du RNA.

Le projet d'appui au mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (ProMIFA) phase II, vise, entre autres objectifs, à s'assurer que près de la moitié des bénéficiaires du projet soit constituée des jeunes filles et de femmes adultes. Prévue pour un budget de 3 100 000 000 FCFA, ce projet est noté score 1.

Le Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest (FSRP) avec un score 1, vise à accroître la préparation à l'insécurité alimentaire et d'améliorer la résilience des systèmes alimentaires au Togo. Le nombre de bénéficiaires prévues est de 575 000 dont au moins 40% de bénéficiaires femmes (cf document du projet FSRP 2022-2026/MAEDR). Il est prévu pour 2024 un budget de 7 251 613 000 FCFA. A ce jour, il y a 22 075 femmes sur 41 212 producteurs adoptant des technologies et des services agricoles intelligents sur le plan climatique soit 53,56% (Rapport d'avancement du projet FSRP/MAEDR du 3^e trimestre).

Concernant le PRIMA, il vise à stimuler le commerce agricole régional le long des corridors transfrontaliers Togo-Bénin et au-delà, à créer des emplois pour les femmes et les jeunes togolais et béninois, à augmenter les revenus et à améliorer la sécurité alimentaire et la nutrition des ruraux pauvres au Togo et au Bénin. Il touchera 45 000 ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés. Le PRIMA est noté score 1 ; en effet, les femmes sont majoritaires dans le secteur informel (54%) surtout dans le commerce et les services (cf document du projet PRIMA /MAEDR).

Le détail de la budgétisation du genre en 2024 est inscrit dans le tableau suivant :

Tableau 14 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MAEDR

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	En milliers de FCFA	En milliers de FCFA	En % du LFI	En milliers de FCFA	En % du LFI	En milliers de FCFA	En % du LFI
P 1 : Pilotage et soutien des services du ministère	11 415 300	3 500	0,03%	1 000 808	8,77%	1 004 308	8,80%
P2 : Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques	7 990 224	-	0,00%	1 950 000	24,40%	1 950 000	24,40%
P3 : Amélioration de la productivité et valorisation des produits	21 560 582	-	0,00%	2 392 842	11,10%	2 392 842	11,10%
P4 : Sécurité alimentaire et résilience des populations	13 111 871	-	0,00%	7 251 613	55,31%	7 251 613	55,31%
TOTAL	54 077 977	3 500	0,01%	12 595 263	23,29%	12 598 763	23,30%

Source : DGBF, MAEDR

Le programme 4 : Sécurité alimentaire et résilience des populations (55,31%) occupe une part importante du budget sensible au genre dans les programmes du ministère. La part la moins importante revient au programme 1 : Pilotage et soutien aux services du ministère (8,80%).

Cependant, les programme 2 : Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques (24,40%) et programme 3 : Amélioration de la productivité et valorisation des produits (11,10%) occupent les parts intermédiaires.

En outre, il est à noter qu'en 2024, la part du budget sensible au genre par rapport au budget global est de 23,30% contre 25,11% en 2023. Cette situation est due à la clôture du projet ProSecal qui était noté score 2.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MAEDR

En ce qui concerne l'effectif sexo-désagrégé sur la période de 2022 à 2024, la proportion des femmes du ministère est passée de 25% à 27%. La proportion de femmes responsabilisée est passée respectivement de 10%, à 12% et à 21% en 2022, 2023 et 2024.

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel montre qu'en 2024, le ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural compterait au total 2 010 agents toutes catégories confondues dont 537 femmes, soit 27% de l'effectif. Suivant la même analyse, il ressort que les postes de responsabilités sont occupés à 21% par les femmes comme l'indique l'annexe 2.

La prise en compte du genre et sa budgétisation est une réalité de longue date à renforcer. Au plan institutionnel, des efforts sont faits pour promouvoir les femmes.

La situation de l'effectif du personnel du MAEDR révèle une infériorité numérique des femmes par rapport aux hommes. La mise en œuvre d'un plan d'action « genre » et la sensibilisation du top management sur le genre permettraient d'atteindre l'égalité hommes et femmes au niveau des postes de responsabilité au sein du ministère à l'horizon 2030 (document de politique agricole). Dans le cadre de la mise en œuvre des projets du département, la stratégie de ciblage des bénéficiaires évolue pour atteindre le seuil prescrit par la politique agricole en matière d'équité genre.

La détermination et l'engagement du chef de département augure des lendemains meilleurs pour la BSG au MAEDR.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT ET DE LA CONSOMMATION LOCALE



DBSG 2024



XVII- LA BSG AU MINISTERE DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT ET DE LA CONSOMMATION LOCALE



Le ministère du commerce, de l'artisanat et de la consommation locale (MCACL) met en œuvre la politique de l'Etat en matière du commerce, de l'industrie et de la consommation locale. Il coordonne et suit les politiques, actions et programmes des secteurs du commerce, de l'industrie, du secteur privé et de la consommation locale.

A ce titre, il exerce les attributions suivantes : (i) en matière du commerce, il est chargé de la conception, de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique du gouvernement relative au développement du commerce intérieur, de la concurrence, du commerce extérieur, du commerce électronique et du conditionnement ; (ii) s'agissant de l'industrie, il conçoit, élabore et met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'industrialisation et de densification du tissu industriel ainsi que de la promotion de la qualité des biens et services, de la production immatérielle et de la propriété industrielle ; (iii) dans le domaine du secteur privé, il conçoit, élabore et met en œuvre les stratégies ou mesures susceptibles de développer le secteur privé et (iv) en ce qui concerne la promotion de la consommation locale, il conçoit, élabore et met en œuvre la politique du gouvernement en matière de promotion des produits et services locaux de qualité et met en place les mécanismes de promotion et de distribution de ces produits.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

❖ Acquis

Depuis 2020, les acquis en matière de la prise en compte de la question d'équité et d'égalité genre au sein du ministère sont mis en exergue à travers certaines actions.

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Les activités de promotion du genre sont identifiées dans les quatre (04) programmes du document de planification pluriannuelle des dépenses (DPPD) 2024-2026, pour l'exercice budgétaire 2024 du ministère à savoir : (i) Pilotage et soutien aux services du MCACL ; (ii) Commerce ; (iii) Industrie et (iv) Secteur privé. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MCACL.

Tableau 15: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MCACL

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P 1: Pilotage et soutien des services du ministère	345 893	5 000	1,45 %	-	0,00%	5 000	1,45 %
P 2: Commerce	48 026 815		0,00%	-	0,00%		0,00 %
P 3: Industrie	488 610	10 000	2,05 %	-	0,00%	10 000	2,05 %
P4: Secteur Privé	939 427		0,00%	-	0,00%		0,00%
P5 : Artisanat	726 943		0,00%	-	0,00%		0,00%
TOTAL	50 527 689	15 000	0,03%	-	0,00%	15 000	0,03%

Source : DGBF, MCACL

A l'analyse du tableau ci-dessus, il ressort que sur un budget global de 50 527 689 000 FCFA pour l'année 2024, la part des dépenses genre représente 0,03% soit 15 000 000 de FCFA. Il faut noter que toutes les dépenses des activités sensibles au genre du ministère, ont un objectif principal d'équité et d'égalité de genre de score 2.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MCACL

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs du ministère, pour les années 2022 à 2024, fait ressortir un écart significatif entre les hommes et les femmes. En 2022, les femmes représentent 30% de l'effectif du ministère, contre 70% pour les hommes. Ce qui révèle la prédominance en effectif du sexe masculin sur le sexe féminin.

En ce qui concerne les postes de responsabilité à tous les niveaux, en 2022, les femmes occupent 20% de ces postes contre 80% pour les hommes. En 2023, on remarque une légère augmentation de la part des femmes aux postes de responsabilité, soit 21%, malgré que 39% des femmes sont qualifiées.

Au regard de tous ces résultats, cela dénote qu'il existe une culture de promotion des femmes. Toutefois, il s'avère nécessaire de mener des actions pour renforcer les compétences du personnel féminin tant qualifié et non responsabilisé que, le personnel d'appui et d'exécution sans qualification, afin de relever le défi de l'équité et de l'égalité genre.

Le ministère du commerce, de l'artisanat et de la consommation locale, à travers l'élaboration de son DBSG, se donne les moyens pour la mobilisation de fonds en vue de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre de ses programmes, projets et actions.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS



DBSG 2024



XVIII- LA BSG AU MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS



Le ministère des travaux publics a pour mission de « développer un réseau routier de qualité afin de stimuler les déplacements entre les régions, faciliter les débouchés des producteurs agricoles et contribuer au développement social du pays à la fois en participant à la construction d'infrastructures de centres de soins, d'écoles ou en facilitant leurs accès ». Ainsi, il veille à la bonne exécution des tâches de construction, de réhabilitation, de contrôle et de maintenance efficace du réseau routier national et des bâtiments publics. Il œuvre pour le développement, la conception et l'emploi de nouveaux matériaux ou de nouvelles structures favorisant la mise en œuvre des principes de développement durable.

Dans le cadre de la gestion des finances publiques, les ressources sont allouées de manière rationnelle en fonction des objectifs stratégiques prioritaires de développement de notre pays en tenant compte du genre et de l'équité. La budgétisation sensible au genre est essentielle à la fois pour favoriser la justice entre les femmes et les hommes.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

❖ Acquis

En dehors des acquis du ministère évoqué dans la partie nationale, un crédit de 723 030 000 FCFA est réservé pour les marchés de travaux et fournitures aux jeunes et femmes entrepreneurs conformément à la vision du Chef de l'État. La passation des marchés y afférents est en cours afin de permettre l'exécution desdits travaux.

Les contraintes du ministère sont mentionnées dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Parmi les trois (03) programmes du Ministère, les activités de promotion du genre ont été identifiées uniquement dans le programme 1. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MTP.

Les activités/projets sensibles identifiés se retrouvent essentiellement dans le programme 1 « Pilotage et soutien aux services du MTP » et sont en lien étroit avec le genre car, ces activités sont initiées par la cellule genre. La sensibilisation du top management du ministère est une activité phare qui permettra de se faire des alliés et personnes ressources en termes de promotion du genre. La sensibilisation des promoteurs de BTP à l'employabilité croissante des femmes est une aubaine aux femmes et filles du domaine à pouvoir trouver un emploi ou mieux à être privilégié en cas de compétences égales.

En outre, l'élaboration du plan d'action genre du ministère et du document budgétaire sensible au genre (DBSG) permettra de recenser les approches de solutions et activités à mener en faveur du genre au ministère.

Ainsi, pour réaliser ces activités, le ministère a prévu un montant total de sept millions (7 000 000) de FCFA pour l'exercice 2024.

La part du budget genre 2024 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau 16 : Part du budget sensible au genre dans les programmes du MTP

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du Ministère des Travaux Publics	462 567	7 000	1,51%	-	0,00%	7 000	1,51%
P2: Réseaux de routes nationales	82 817 471	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
P3 : Bâtiments publics	988 527	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	84 268 565	7 000	0,01%	-	0,00%	7 000	0,01%

Source : DGBF, MTP

A l'analyse du tableau ci-dessus, la part réservée au budget sensible au genre en 2024 est restée stable qu'en 2023 soit 0,01% du budget global du ministère. Ceci démontre à suffisance que des efforts sont encore à faire pour la prise en compte du genre au sein dudit ministère.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MTP

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du MTP montre qu'en 2023, l'effectif total des femmes est de 31 sur 178 agents, ce qui représente 17,42%. Aussi, l'effectif des femmes responsabilisées est de 3 sur 37 responsables, soit un taux de 8,11%. (Cf. annexe 2)

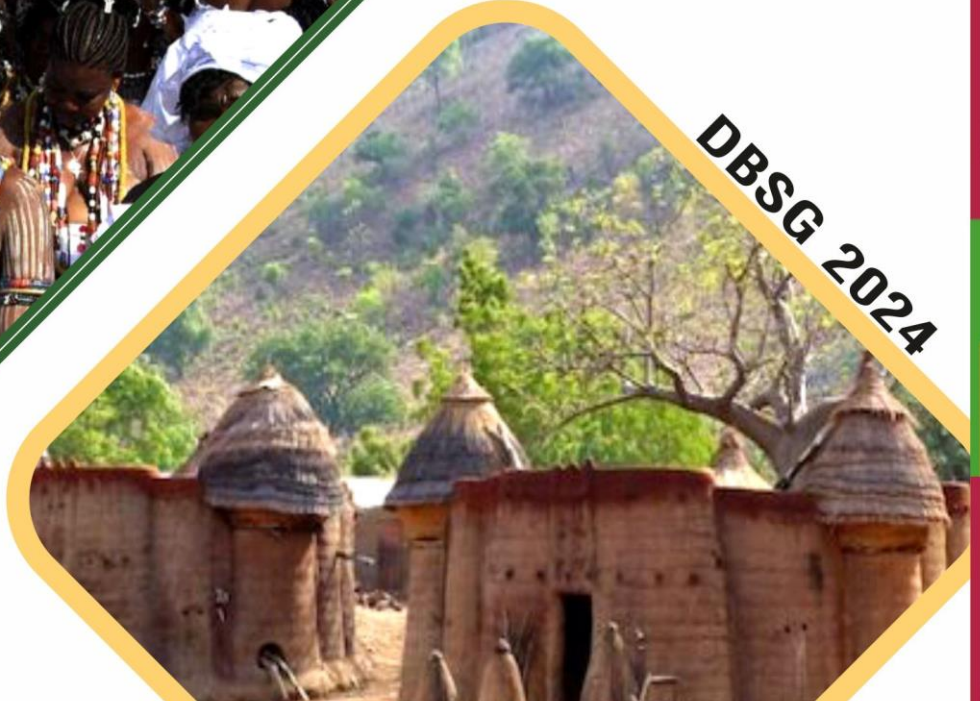
En outre, on note qu'entre 2022 et 2023, une diminution considérable de l'effectif total du personnel qui passe de 197 en 2022 à 178 en 2023 dû aux départs à la retraite et détachements dans d'autres ministères. Aussi, l'effectif de femmes responsabilisées passe de 4 en 2022 à 3 en 2023 à cause d'un départ à la retraite.

Eu égard à ce qui précède et compte tenu de la faible représentativité des femmes dans le MTP, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « genre » comprenant les sensibilisations du top management sur le genre permettront de réduire l'inégalité entre les sexes afin de progresser vers l'égalité hommes et femmes aux postes de responsabilité au sein du ministère.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DU TOURISME



DBSG 2024



XIX-LA BSG AU MINISTRE DE LA CULTURE ET DU TOURISME



Le département de la culture et du tourisme a pour ambition de développer une offre touristique de loisirs à destination des touristes nationaux et de la sous-région et de renforcer les infrastructures de transport afin de faciliter l'arrivée des touristes dans le pays. Il veut également asseoir les bases d'un développement culturel et artistique et l'orienter de manière à maximiser durablement son impact.

Il met en outre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de la culture et du tourisme et est garant de la sauvegarde et du développement du patrimoine culturel et touristique.

Dans le souci d'assurer un développement durable et inclusif de notre pays et conformément à la politique nationale de l'équité et de l'égalité de genre, le gouvernement a créé par décret N° 2008/094/PMRT du 13 juin 2008, au sein des départements ministériels, des cellules focales genre dont la mission est de « veiller à la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sectorielle du département dans lequel elle est implantée ».

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des activités et projets sensibles au genre

Le MCT dispose de trois (03) programmes (Pilotage et soutien aux services du MCT ; Culture, Tourisme et un (01) CAS (Fonds de Promotion et de Développement du Tourisme).

Les dépenses du ministère au titre du budget 2024 ont été analysées et marquées avec les scores correspondants. Les résultats sont présentés dans l'annexe 1/MCT.

Les dépenses ayant un score 2 et qui sont consignées dans l'annexe 1, sont issues de 2 programmes. Il s'agit du programme 1 (Pilotage et soutien aux services du ministère) et du programme 2 (Culture).

Ces dépenses sont concentrées dans les actions suivantes : A 1.2: Gestion des ressources humaines, financières et matérielles, A 1.4: Genre et équité, A 2.3 : Cinéma et image animée et A 2.4 : création littéraire.

L'A2.3 du programme 2 vise à promouvoir le genre à travers le renforcement de capacités des productrices, réalisatrices et écrivaines.

Les dépenses à score 0, d'un montant de 13 500 000 FCFA, sont logées dans le programme 1 du budget global du ministère. Les activités de ce programme pourront être orientées au genre les années à venir.

La part du budget genre 2024 dans les programmes du ministère est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 17: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MCT

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	813 145	7 000	0,86%	-	0,00%	7 000	0,86%
P2: Culture	740 960	12 100	1,63%	-	0,00%	12 100	1,63%
P3: Tourisme	2 209 721	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL	3 763 826	19 100	0,51%	-	0,00%	19 100	0,51%
P4: Fonds de Promotion et du Développement du Tourisme	500 000	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
TOTAL GENERAL	4 263 826	19 100	0,45%	-	0,00%	19 100	0,45%

Source : DGBF, MCT

Le budget sensible au genre est évalué à 19 100 000 FCFA pour l'année 2024 sur un budget total de 4 263 826 000 FCFA du budget du ministère, soit un taux de 0,45%. Ceci révèle donc que la part des dépenses sensibles au genre est faible.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MCT

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du MCT montre que l'effectif des femmes fait le tiers de celui des hommes sur les 3 ans, soit un taux de 22% de femmes contre 78% d'hommes. Concernant les postes de responsabilité, il faut noter que la plupart des postes sont occupés par les hommes, soit 76% contre 24% pour les femmes.

Cependant, l'écart est réduit en ce qui concerne les cadres non responsabilisés. Parmi ces cadres, les femmes représentent 43% contre 57% d'hommes.

En définitive, il serait souhaitable que le personnel cadre féminin soit davantage promu au poste de responsabilités pour réduire l'inégalité de répartition de ces postes.



REPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA RESSOURCE FORESTIERE



DBSG 2024





Le Premier Ministre **Victoire Tomégah-Dogbé** a au nom du Chef de l'Etat lancé officiellement le Jeudi 1er Juin dans la préfecture de l'Avé, la campagne nationale de reboisement pour le compte de l'année 2023



XX- LA BSG AU MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT ET DES RESSOURCES FORESTIERES



Le ministère chargé de l'environnement a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de la protection de l'environnement, de ressources forestières et de la faune.

A cet titre, il est chargé de : (i) élaborer des règles relatives à la sauvegarde et la protection de l'environnement, la prévention contre les pollutions et nuisances et la prévention des risques et catastrophes naturelles, (ii) contrôler l'exécution et le respect des conventions internationales en matière d'environnement, ainsi que des dispositions de la loi-cadre sur l'environnement, du code forestier et de la loi sur la prévention des risques biotechnologiques, (iii) contrôler l'intégration des préoccupations environnementales dans les différentes politiques sectorielles et stratégies nationales de développement, (iv) développer des moyens d'appui et d'encadrement des populations et des autres acteurs dans le cadre du reboisement et de l'aménagement des forêts et (v) assurer la police transfrontière des mouvements de produits chimiques et de substances dangereuses.

Le ministère de l'environnement et des ressources forestières, dans l'exercice de sa mission n'occulte pas l'aspect genre qui, de nos jours nécessite une attention particulière. C'est dans cette optique que l'arrêté N°0103/MEDDPN/SG/DAAF portant mise en place de la cellule genre du MEDDPN du 12 Août 2019 a été pris. Cette cellule est composée de trois (3) membres dont le secrétaire général est le responsable.

Par ailleurs, la prise en compte de l'équité et l'égalité genre dans les documents stratégiques du ministère notamment le code forestier et la loi-cadre sur l'environnement en est une illustration particulière.

1- Bilan de la budgétisation sensible au genre : acquis et contraintes

Les acquis et contraintes du ministère sont mentionnés dans la partie nationale.

2- Planification et budgétisation des projets sensibles au genre

La part du budget réservée aux activités sensibles au genre de score 2 en 2024, représente 1,33% du budget global du ministère, soit 263 730 000 FCFA sur 19 866 377 000 FCFA. Ceci démontre à suffisance la faible prise en compte du genre au sein du ministère. Les données exhaustives des résultats se présentent dans l'annexe 1/MERF.

Tandis que, la part du budget réservée aux activités sensibles au genre de score 1 en 2024, représente 0,47% du budget global du ministère, soit 92 800 000 F CFA sur 19 866 377 000 FCFA.

Tableau 18: Part du budget sensible au genre dans les programmes du MERF

Programme	LFI 2024	SCORE 2		SCORE 1		BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2)	
	en milliers de FCFA	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI	en milliers de FCFA	en % du LFI
P1: Pilotage et soutien des services du ministère	1 242 288	5 000	0,40%	37 000	2,98%	42 000	3,38%
P2: Gestion durable des écosystèmes	7 604 003	14 000	0,18%	5 800	0,08%	19 800	0,26%
P3: Environnement et climat	10 517 766	238 730	2,27%	50 000	0,48%	288 730	2,75%
TOTAL	19 364 057	257 730	1,33%	92 800	0,48%	350 530	1,81%
P4: CAS: Appui au financement pour la gestion durable des forêts	502 320	6 000	1,19%	-	0,00%	6 000	1,19%
TOTAL GENERAL	19 866 377	263 730	1,33%	92 800	0,47%	356 530	1,79%

Source : DGBF, MERF

A l'analyse du tableau ci-dessus, la part réservée au budget sensible au genre en 2024 représente 1,79% du budget global du ministère, soit 356 530 000 FCFA sur 19 866 377 000 FCFA. Ceci démontre à suffisance la faible prise en compte du genre au sein du ministère.

3- Analyse sexo-désagrégée des effectifs du MERF

L'analyse sexo-désagrégée révèle un faible effectif des femmes sur les trois années soit respectivement un taux de 16,51% en 2022, 16,45% en 2023 et une projection de 16,45% en 2024. Par ailleurs, on note une faible représentativité de femmes aux postes de responsabilité, soit un taux de 8,75% de 2022 à 2024.

Le ministère de l'environnement et des ressources forestières ne disposant pas d'une politique publique bien établie et fonctionne en se basant sur un cadre stratégique qui ne prend pas encore en compte le genre.

Dans le souci de bâtir une société plus inclusive, où les femmes et les hommes œuvrent ensemble et sans distinction de sexe à l'essor du pays, le ministère s'est inscrit dans la démarche d'équité et d'égalité de genre. En effet, le MERF ambitionne de disposer d'un document d'orientation genre à l'horizon 2025.

XXI- Couverture intégrale de tous les ministères et institutions dans le DBSG 2025

De six (6) ministères dans le DBSG 2022, à quinze (15) ministères et institutions dans le DBSG 2024, les autorités togolaises ont pris l'engagement de couvrir l'intégralité de tous les trente-trois (33) ministères et les douze (12) institutions dans le DBSG 2025.

Depuis les travaux de la BSG au Togo, le noyau d'experts nationaux en BSG joue un rôle déterminant dans l'atteinte des résultats satisfaisants et devra continuer dans l'assurance qualité des DBSG.

Après ce basculement et l'assurance qualité effectués dans une coordination très rapprochée et efficace de la DGBF avec l'appui des experts nationaux, les acteurs de la DGBF prendront par la suite la relève intégrale pour la revue qualité.

Cependant, la disponibilité d'un DBSG couvrant le champ de l'administration centrale permettra de réaliser certaines performances indispensables au processus BSG. En effet, certains éléments stratégiques décisifs pour la réussite de la BSG ne sont pas encore développés ou le sont peu et devraient être renforcés. Il s'agit principalement de quatre (4) stratégies : i) les analyses de genre sectorielles et programmatiques, le renforcement de l'intégration dans le budget programme, ii) les analyses de genre (budgétaires) des secteurs et des programmes prioritaires qui constituent la base ou les inputs stratégiques pour la conception des programmes, des projets et activités importants, iii) les analyses ex ante d'impact sur l'égalité de genre des projets et activités budgétaires (exemple : le gender impact assessment, GIA) et iv) l'intégration du genre dans les conférences budgétaires.

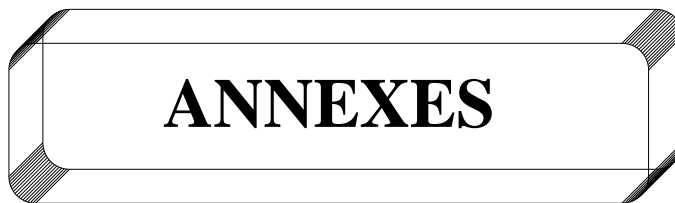
CONCLUSION

La politique économique prônée par les plus hautes autorités du Togo est caractérisée par la volonté de créer un climat qui permet aux hommes et aux femmes de participer activement aux efforts de développement inclusif et durable du pays. Cette volonté est concrétisée à travers divers documents stratégiques (PND, Feuille de route gouvernementale Togo 2025, PNEEG, PAS-PNEEG etc.) et la Budgétisation sensible au genre (BSG).

Le Togo est à sa 3^{ème} édition du Document budgétaire sensible au genre (DBSG) qui a connu la participation d'une institution et de 14 ministères. En plus de l'étape de prise en compte du genre dans la planification, le Gouvernement togolais l'a étendue aux phases de programmation et de budgétisation. Cette démarche vise à impulser progressivement les politiques sensibles au genre à travers l'intégration de la dimension genre dans le processus budgétaire. Dans cette perspective, la lettre de cadrage budgétaire, exercice 2024 a donné des orientations relatives à la prise en compte de la dimension genre dans le budget de l'Etat. Pour y parvenir, les enveloppes budgétaires globales des différentes natures de dépenses du DPBEP 2024-2026 allouent un crédit budgétaire destiné aux dépenses genre à tous les ministères et institutions.

La mise en œuvre de l'approche genre et sa budgétisation demeurent des conditions nécessaires à l'efficacité et à la viabilité des actions de développement. Elle a pour but ultime la transformation sociale à travers l'émancipation, le renforcement des capacités et l'autonomisation des femmes.

Toutefois, certains défis restent à relever en matière d'équité et d'égalité de genre. Ces défis sont entre autres : i) la prise en compte du genre dans tout le processus budgétaire, ii) l'extension en 2025 du champ de la budgétisation sensible au genre à tous les ministères et institutions, iii) l'adoption du cadre légal et réglementaire instaurant la BSG dont l'actualisation à court ou moyen terme de la LOLF 2014 pour intégrer explicitement le genre, iv) l'accroissement du recrutement des femmes dans les administrations publique et privée et leur promotion aux postes de responsabilité, v) la production d'informations ventilées par sexe et vi) la prise en compte du genre directement dans les politiques, programmes, projets de développement et dans le programme d'investissement public (PIP).

A 3D rectangular box with a perspective view, showing the top, front, and right sides. The word "ANNEXES" is written in a bold, black, serif font on the front face of the box.

ANNEXES



ANNEXE I



MARQUAGE DES DÉPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS



ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
(170) Cour des Comptes						3 660 769	0	7 498 732		
A1. Faire le plaidoyer à l'attention des autorités du pays pour la prise en compte du genre dans la nomination des magistrats	Le nombre de femmes magistrats est relevé	Augmenter le nombre de femmes magistrats	Proportion de femmes nommées	0,22%	30%	425		425		2
A2. Poursuite de la sensibilisation du personnel féminin de l'administration publique à s'intéresser au métier de contrôle	L'effectif des femmes vérificateurs est boosté à moyen terme	Booster l'effectif de femmes vérificateurs à moyen terme	Proportion d'assistante de vérification nommées	0%	40%	725		725		2
A3. Elaboration d'un plan de formation du personnel intégrant la dimension genre	Les capacités du personnel de la Cour sont renforcées	Renforcer les capacités du personnel de la Cour sur le genre	Un plan de formation disponible	0	1	1 000		1 000		1
A4. Elaboration, édition et vulgarisation d'une stratégie genre de la Cour	Le genre est intégré dans la gestion de la Cour	Intégrer le genre dans la gestion de la Cour	Un document de stratégie genre disponible	0	1	2 000		4 895		2
A5. Elaboration d'un document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le genre est intégré dans le budget de la Cour	Prendre en compte le genre dans le budget de la Cour	Un DBSG disponible	0	1	100		300		2
A6. Elaboration, édition et vulgarisation d'un guide de procédure en matière d'audit genre	Une procédure d'audit genre existe à la Cour	Doter la Cour d'un manuel de procédure d'audit genre	Un Manuel d'audit genre disponible et vulgarisé	0	1		ND		40 000	1
A7. Formation des magistrats et des vérificateurs à l'utilisation du guide de procédure d'audit genre	les capacités des magistrats et des vérificateurs de la Cour sont renforcées en matière d'audit genre	Renforcer les capacités des magistrats et vérificateurs en matière d'audit genre	Nombre de magistrats et de vérificateurs formés	0	10		ND		80 000	1
A8. Faire le plaidoyer à l'endroit des partenaires au développement pour l'obtention d'appuis technique et financier afin de sensibiliser et former le personnel sur la question de genre	le plaidoyer à l'égard des partenaires technique et financier est réalisé	Organiser une table ronde à l'égard des PTF	Nombre de PTF contactés	0	8	750	-	750		2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A9. Intégration dans les programmes et plans de vérification de la Cour la dimension genre	La dimension genre est intégrée dans les programmes et plans de la Cour	Prendre en compte la dimension genre dans les activités de contrôles et audits de la Cour	Nombre d'activités de contrôles et audits prenant en comptes le genre	0	3	0	ND	0	54 000	1
(220) Ministère de la planification du développement et de la coopération						5 427 933		2 115 718		
P1: Pilotage et soutien au service du ministère de la planification du développement et de la coopération						691 915		2 115 718		0
A1.6: Formation diplômante et modulaire en informatique	Une masse critique de femmes formées en outil informatique	Assurer une meilleure maîtrise de l'outil informatique et doter les pays membres de l'IAI des ingénieurs en informatique	Nombre de personnes formées en informatiques	8	15	106 990		321 012		1
			Taux de réussite des femmes formées en fin de cycle	94	100					
A1.6.1 : Sensibilisation des filles au métier de l'informatique dans les classes des séries scientifiques des lycées du Togo	Les filles des séries scientifiques des lycées sont sensibilisées aux métiers de l'informatique	Accroître le nombre filles des séries scientifiques dans les métiers de l'informatique au Togo	Nombre de filles sensibilisées	5 115	6 000	5 000				2
A1.6.2. Formation des jeunes filles bacheliers en informatiques	Les jeunes filles bacheliers maîtrisent l'outil informatique	Former les jeunes filles bacheliers à l'outil 'informatique	Nombre de filles formées	106	125	13 250				2
A1.7: Genre et équité	L'équité et l'égalité de genre sont promues au MPDC	Promouvoir le genre et l'équité	Nombre des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre	-	30	5 000		15 000		2
A1.7.1 : Formation du personnel en élaboration des outils de suivi de prise en compte du genre, dans les projets, programmes, stratégies et politiques de développement	30 agents dont 15 femmes sont formés en élaboration des outils de suivi de prise en compte du genre dans les projets, programmes, stratégies et politiques de développement	Renforcer les capacités de 30 agents, femmes et hommes du MPDC	Nombre de femmes formées	-	15	3 000				2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.7.2 : Organisation des activités des journées commémoratives de la femme	Les activités des journées commémoratives de la femme sont organisées	Renforcer le leadership du personnel du MPDC	Nombres d'hommes sensibilisés	-	70	1 500				2
A1.7.4: Elaboration et suivie de la mise en œuvre du budget sensible au genre	Le budget sensible au genre est élaboré et exécuté	Elaborer le document budgétaire sensible au genre	Document budgétaire généré	-		250				2
P2 : Planification du développement				60	70	1 501 872	1 816 300	4 516 296	7 081 040	0
A2.3: Appui à l'intégration de la dynamique et du dividende démographique dans les politiques et programmes de développement						41 627		125 311		0
A 2.3.3 : Actualisation de la politique nationale de population et d'exploitation du dividende démographique en intégrant le genre	Le genre est intégré dans la politique nationale de population et d'exploitation du dividende démographique	Intégrer le genre dans la politique nationale de population	Politique de population actualisée et genrée		1	10 000				2
A2.4: Développement du système statistique national						1 175 878	1 816 300	3 525 288	7 081 040	0
A2.4.1 : Production des données de l'indice de genre en Afrique (IGA) 2022	Les données de base de l'IGA 2022 sont produites	Disposer de données de genre pour le suivi des indicateurs ODD et des autres cadres de développement	Nombre de support de résultats disponible	4	6		5 000			2
A2.4.2. Réalisation de l'enquête sur les violences basées sur le genre (VBG) au Togo	Rapport d'enquête sur les violences basées sur le genre	Fournir des informations fiables pour la mise en œuvre des stratégies et des actions efficaces de lutte contre les Violences Basées sur le Genre au Togo	Nombre d'enquêtes réalisés		1		170 000			2
A2.4.3 : Formation de 3 femmes de l'INSEED dans les écoles de statistique ou de démographie	Les femmes de l'INSEED sont formées dans les écoles de statistique ou de démographie	Renforcer les capacités des femmes de l'INSEED	Nombre de femmes formées	0	3		15 000		15 000	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
P3 : Coopération au développement				43	45	394 343		1 187 254		0
A3.1: Coopération bilatérale				45	55	278 430		836 205		0
A3.1.1 Elaboration du rapport genre sur la coopération au développement	Le rapport genre sur la coopération au développement est élaboré	Fournir des informations sur la mobilisation des ressources liées au genre	Rapport disponible	0	1		30 000			2
A3.2: Coopération multilatérale				50	55	115 913		351 049		0
A3.2.1 : Elaboration d'un guide de mobilisation des ressources liées au genre	le guide de mobilisation des ressources liées au genre est élaboré	Accroître la mobilisation des ressources	Guide disponible	0	1		30 000			2
A3.2.2 : Formation du personnel des communes sur le guide de la mobilisation des ressources liées au genre	le personnel des communes est formé sur le guide de la mobilisation des ressources liées au genre	Renforcer les capacités de mobilisation des ressources des communes	Nombre d'agent des communes formés	0	117		25 000			2
P4: Aménagement du territoire				0	1	1 023 504		1 241 509		0
A4.1: Développement des schémas d'aménagement du territoire				0	1	959 586		1 048 819		0
A4.1.1: Élaboration du schéma national d'aménagement du territoire (SNAT)	Le schéma national d'aménagement du territoire est élaboré	Doter le Togo d'un instrument référentiel d'aide à la prise de décision	Schéma disponible	0	1					0
(240) Ministère du développement à la base, de la jeunesse et de l'emploi des jeunes						7 876 310	11 581 966	23 033 740	16 610 715	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						229 133	-	687 751	-	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.6: Genre et équité	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de responsabilité	Assurer la promotion de l'équité genre	Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre	13%	17%	3 600		11 300		2
			Cellule focale genre opérationnelle	1	1					
A1.6.1: Réalisation d'une analyse situationnelle genre du département	L'analyse situationnelle genre est réalisée et disponible	Tenir compte du genre dans la prise des décisions au sein du département	Nombre de document d'analyse situationnelle genre élaboré	-	1	2 300	-	7 400	-	2
A1.6.2: Formation des cadres du ministère en leadership et conscience professionnelle (dont 70% de femmes)	Les cadres du ministère sont formés en leadership et conscience professionnelle	Amener les cadres féminins à prendre conscience du leadership	Nombre de cadres femmes formées en leadership	50 dont 35 femmes	50 dont 35 femmes	1 300	-	3 900	-	2
A1.6.3: Elaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Assurer la prise en charge progressive du genre dans le budget du ministère	Nombre de DBSG élaboré	1	1	-	-	-	-	2
P2: Développement à la base						2 663 016	10 541 700	7 861 048	15 570 449	-
A2.3: Amélioration des infrastructures de base							8 245 849		13 274 598	0
A2.3.1: Projet d'hybridation des moteurs diesels des plateformes multifonctionnelles (PHMD-PTFM)		L'objectif global de ce projet est de faciliter l'accès à l'électricité et aux services énergétiques modernes dans les villages du Togo tout en assurant une réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce à l'introduction d'énergie propre	Nombre de bénéficiaires directs dont 52% de femmes	100.000 bénéficiaires dont 52.000 femmes	100.000 bénéficiaires dont 52.000 femmes	-	636 915	-	636 915	0
A2.3.2: Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée	Les jeunes et femmes vulnérables ont accès aux infrastructures et services socio-économiques du projet	Améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés des zones frontalières dans les régions cibles du nord du golfe de Guinée exposées aux conflits et aux risques climatiques	Nombre de personnes ayant accès à des infrastructures (construits ou réhabilités) et services socio-économiques et résilients au changement climatique (ventilés par	113 400	210 600	-	7 608 934	-	12 637 683	1

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
			genre, sexe et jeunesse)							
A2.4: Promotion des filets sociaux						1 815 000	2 295 851	5 315 000	2 295 851	0
A2.4.1: Projet de filets sociaux et services de base (FSSB)		Le projet a pour objectif d'assurer aux ménages et communautés pauvres un meilleur accès aux infrastructures socioéconomiques de base et aux filets sociaux	Nombre de bénéficiaires directs des filets sociaux (cantine scolaire et transfert monétaire) dont 50% de femmes	330 000 dont 50% de femmes	155 000 dont 50% de femmes	1 815 000	2 295 851	5 315 000	2 295 851	0
P3: Jeunesse						4 984 161	1 040 266	14 484 941	1 040 266	0
A3.4: Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes						900 000	1 040 266	2 700 000	1 040 266	0
A3.4.1: Projet d'appui à l'employabilité et à l'insertion des jeunes dans les secteurs porteurs (PAEIJ-SP)		Contribuer à la croissance inclusive et réduction de la pauvreté	Incidence de la pauvreté dont chez les ménages dirigés par les femmes	49% pour 2025 dont 45% pour les femmes	49% pour 2025 dont 45% pour les femmes	-	615 761	-	615 761	0
A3.4.2: Projet d'appui aux investissements agricoles des jeunes (PAIAJ)		Insérer les jeunes défavorisés sur le marché du travail notamment sur les chaînes de valeur agricoles améliorées	* Nombres d'initiatives entrepreneuriales développées par les jeunes (Cible 2022 : 620 dont 30% de femmes) * Nombres d'emplois indirects créés par les entreprises de jeunes par le PAIAJ (Cible 2022 : 5000 dont 30% pour les femmes)	* 620 pour 2022 dont 30% de femmes	* 620 pour 2022 dont 30% de femmes	-	424 505	-	424 505	1

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
(420) Ministère de la justice et de la législation						7 803 667	0	26 597 244	0	
P 1 : Pilotage et soutien aux services du Ministère						2 388 152	0	7 215 353	0	0
A1.5 : Genre et équité	25% des femmes occupent des postes de responsabilité	Assurer la promotion du genre et de l'équité	Proportion des femmes occupant des postes de responsabilité	12%	20%	6 185	0	18 555	0	2
A1.5.1 : Organisation de la célébration de la journée internationale de la femme (08 mars) autour de la thématique de l'année	La journée internationale de la femme (08 mars) est célébrée autour de la thématique de l'année	Renforcer la capacité managériale des femmes du ministère	La proportion des femmes du ministère ayant participé aux activités de 08 mars	50%	50%	500	0	1 500	0	2
A1.5.2: Formation des femmes cadres concepteurs du ministère de la justice et de la législation sur le civisme et le professionnalisme	Les femmes cadres concepteurs du ministère de la justice et de la législation sont formées sur le civisme et le professionnalisme	Renforcer la performance des femmes cadres concepteurs du ministère	Nombre de femmes formées	0	40	2 000	0	4 500	0	2
A1.5.3: Formation des répondants de la cellule focale genre du ministère de la justice sur l'approche genre	Les répondants de la cellule focale genre du ministère de la justice sont formés sur l'approche genre	Renforcer la capacité d'action des répondants de la cellule focale genre	Proportion des répondants formés sur l'approche genre	0	60	3 685	0	1 700		2
P2 : Administration de la justice						3 392 375		10 352 780	-	0
P3 : Accès au droit et à la justice						175 008	-	529 792	0	0
P4 : Administration pénitentiaire et réinsertion						1 848 132	0	5 625 392		0
(510) Ministère des enseignements primaire, secondaire et technique						177 535 763	13 407 109	555 896 680	584 891 798	
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère			Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du MEPSTA	100	100	16 580 187	395 196	51 431 932	395 196	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.7 : Genre et équité	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de responsabilité	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion de femmes aux postes de responsabilité			31 200				2
			Cellule focale genre opérationnelle	Oui	Oui					
A1.7.1: Elaboration du document de la Budgétisation Sensible au Genre	Le document de la budgétisation sensible au genre est élaboré	Intégrer le genre dans la budgétisation	DBSG disponible	1	1	3 050	0	3 050	0	2
A1.7.2: Sensibilisation des élèves filles des régions Maritime et centrale sur le genre ; l'importance de l'éducation de la jeune fille et sur les conséquences de la déscolarisation et sur les grossesses en milieu scolaire	Les élèves filles des régions Maritime et centrale sont sensibiliser le genre, sur l'éducation de la jeune fille et les conséquences de la déscolarisation et les grossesses en milieu scolaire	Améliorer la compréhension du concept genre en milieu scolaire au niveau régional	Nombre d'élèves filles sensibilisés sur le genre	0	2 500	5 000	-	5 000	-	2
A1.7.3: Elaboration d'un plan de communication à travers les radios communautaires visant à sensibiliser les acteurs à tous les niveaux sur l'importance de l'éducation et la loi portant protection des apprenants.	Le plan de communication est élaboré et les acteurs sont sensibilisés.	Améliorer le taux de la scolarisation des filles au préscolaire	Plan de communication disponible	1	1	4 500		4 500		2
A1.7.4: Organisation des séries de communications à l'endroit des enseignants et des élèves dans les préfectures de Kpendjal et Dankpen sur l'importance de l'éducation de la jeune fille, son maintien à l'école et la vulgarisation de la loi portant protection des apprenants et émission interactive à travers les radios communautaires dans la région des savanes	Les enseignants et les élèves des préfectures de Kpendjal et Dankpen sont sensibilisés	Améliorer le taux de scolarisation de la jeune fille des préfectures de kpendjal et dankpen.	Nombre d'enseignants et d'élèves des préfectures de kandjal et de dankpen	1 250	1 288	8 000		8 000		2
A1.7.5: Organisation des activités marquant la journée Internationale de la femme.	Les activités marquants la journée Internationale de la femme sont organisées	Assurer le leadership des femmes du ministère.	Nombre de participante	250	258	4 150		12 450		2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.7.6: Sensibilisation des élèves du secondaire 1 et 2 dans les préfectures de Kloto, Tchamba et Akébou sur l'importance de la scolarisation, les grossesses précoces en milieu scolaire et la loi portant protection des apprenants	Les élèves du secondaires 1 et 2 des préfectures sont sensibilisées sur l'importance de la scolarisation des grossesses précoces	Lutter contre la déperdition scolaire chez les filles.	Nombre d'élèves sensibilisés	1 000	1 500	4 000		12 000		2
A1.7.7: Sensibilisation des parents d'élèves sur la scolarisation de la jeune fille, son maintien à l'école et les lois portant la protection des apprenants	Les parents sont Sensibilisées sur la scolarisation de la jeune fille, son maintien à l'école et les lois portant la protection des apprenants	Inciter les parents d'élèves au maintien de la jeune fille à l'école et au respect de ses droits	Nombre de sensibilisation organisée	0	300	2 500		7 500		2
P2: Enseignements Présoolaire et Primaire						95 566 431	6 444 397	299 342 294	14 724 500	0
A2.2: Qualité de l'enseignement au préscolaire et primaire						84 502 830	6 444 397	264 381 020	14 724 500	0
A2.2.1: Projet d'Amélioration de la Qualité, de l'équité et de l'Education de base (PAQEEB) : Sensibilisation des conseillers d'orientation du niveau régional et points focaux au niveau local sur l'éducation de la jeune fille et la gestion de l'hygiène menstruelle en milieu scolaire à l'aide du guide.	Les conseillers d'orientation et points focaux au niveau régional et local sont sensibilisés.	Améliorer les capacités de gestion hygiénique des menstrues des acteurs de l'éducation en milieu scolaire à l'aide du guide élaboré.	Nombre de conseillers d'orientation et de points focaux sensibilisés	50	0		5 000		5 000	2
A2.2.2: Sensibilisation des élèves filles du premier et du second cycle du secondaire pour une meilleure compréhension et gestion de leur cycle menstruel et sur les grossesses précoces en milieu scolaire.	Les élèves filles du premier et du second cycle du secondaire sont sensibilisés	Améliorer la compréhension des élèves filles du CM2 et du 1er cycle du secondaire sur la gestion du cycle menstruel et les grossesses précoces en milieu scolaire à l'aide du guide opérationnel.	Nombre des élèves filles sensibilisés	0	1 000		5 000		5 000	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A2.2.3: Commémoration de la journée de la jeune fille (Octroi des prix d'excellence aux meilleures filles des régions principalement des zones reculées (savanes))	Les communautés et les jeunes filles sont sensibilisées sur l'importance de la culture de l'excellence chez la jeune fille	Promouvoir la culture de l'excellence chez la jeune fille	Rapport d'activité	0	150		5 000		5 000	2
A2.2.4: Sensibilisation des acteurs porteurs de dynamique communautaire (APDC) sur les questions liées aux normes sociales sexistes et les risques de VBGMS, l'importance de la scolarisation de la jeune fille ainsi que les conséquences des mariages et grossesses précoces.	Les APDC sont sensibilisés	Promouvoir la scolarisation de la jeune fille	Nombre des APDC sensibilisés	0	3 000	-	18 890	-	18 890	2
A2.2.5 : Distribution des uniformes scolaire aux filles des quatre préfectures les plus défavorisées parmi celles-ciblées du projet	Toutes les filles des quatre préfectures les plus défavorisées ont bénéficié d'uniformes scolaires	Motiver le maintien des filles vulnérables au cycle secondaire	Nombre de filles bénéficiaires des uniformes scolaires	-			231 890		231 890	
A.2.2.6: Projet d'Amélioration de l'Accès et de la Qualité de l'Education au Togo (PAAQET) : Acquisition et distribution d'uniformes et de kits scolaires aux filles vulnérables (primaire et secondaire) dans les communautés au Togo	Toutes les filles vulnérables ont bénéficié d'uniforme et de kit scolaire	Motiver le maintien des filles vulnérables aux cycles secondaires	Nombre de filles du primaire et secondaire bénéficiaires d'uniformes et kits scolaires	0	21 333		128 000	-	384 000	1
P3: Enseignement secondaire général						56 558 228	2 311 372	177 434 824	2 311 372	0
A3.1: Coordination et suivi des actions du secondaire général				75	80	80 262		252 619		0
A3.1.1: Organisation de forums annuels pour accéder à la transformation des normes de genre 20 communautés par an	Les normes de genre à travers l'organisation des forums annuels sont améliorées	Améliorer les normes de genre à travers l'organisation des forums annuels	Nbre de Forums organisés	20	20		2 140		6 420	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A3.2: Qualité de l'enseignement au secondaire général				51	53	56 477 966	2 311 372	177 182 205	2 311 372	0
				36	43					
Promotion de l'Éducation Inclusive dans les préfectures de Bassar & Mò: A3.2.2 : Mise en place et sensibilisation des membres des clubs de pères et mères de famille dans 50 communautés de Bassar (An 1, An 2).	Les clubs des pères et mères sont mis en place et leurs membres sont sensibilisés	Améliorer les normes de genre à travers l'organisation des forums annuels sur l'inclusion des apprenants du primaire	Nombre de membres de pères et mères de famille des 50 communautés sensibilisés dans la préfecture de Bassar	50	50		6 790		13 580	2
P4: Enseignement technique et Formation professionnelle						8 830 917	4 256 144	27 587 629	11 664 050	0
A4.3. Qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle						586 159		1 849 663		0
A4.3.1: Sensibilisation des filles sur l'importance des filières industrielles	Les filles sont sensibilisées	Accroître l'accès des filles dans les filières industrielles	Nombre de filles sensibilisées			2 000		6 000		2
A4.3.2 : Octroi de bourses d'excellence aux meilleures filles inscrites dans les filières industrielle et commerciale	Les meilleures filles de l'enseignement technique ont bénéficié de bourses d'excellence	Motiver les jeunes filles qui sont inscrites dans les filières industrielle et commerciale	Nombre de bourse octroyé aux meilleures filles de l'enseignement technique			1 000		3 000		2
P5: C.A.S						1 625 011		4 875 033		0
(530) Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche						37 021 438	2 571 852	109 757 350	5 746 625	
P1: Pilotage et soutien aux services du Ministère						703 403		2 172 606		-
A1.6: Genre et équité	Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de décision	Promouvoir le genre au sein du département	Proportion de femmes occupant des postes de responsabilité	28,30%	28,30%	6 000		18 000	0	2
A1.4.1: Réalisation de l'analyse sexo-désagrégée des effectifs du personnel	Les données désagrégées selon le sexe sont disponibles	Déterminer la part des femmes aux postes de responsabilité	Proportion des femmes occupant les postes de décision	28,30%	28,30%	500		1 500	0	2
A1.4.2: Elaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document de budget sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans le budget du MESR	Document budgétaire sensible au genre disponible	1	1	1 000		3 000	0	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.4.3: Actualisation du plan d'actions genre	Le plan d'actions du genre est actualisé	Mettre à jour les diverses activités de la cellule genre du MESR	Plan d'action actualisé est disponible	1	1	1 000		3 000	0	2
A1.4.4: Organisation des campagnes de sensibilisation /communication pour l'accès et la rétention des filles à l'université	Les campagnes de sensibilisation /communication sont organisées	Accroître le pourcentage de filles/femmes inscrites	Nombre de campagnes de sensibilisation / communication pour l'accès et la rétention des filles dans les UPT	2	2	1 000		3 000	0	2
A1.4.5: Appui des activités de l'orientation et le maintien des filles dans les filières scientifiques	Les activités liées à l'orientation et au maintien des filles dans les filières scientifiques et technologiques sont réalisées	Accroître la proportion des filles dans les filières scientifiques et technologiques dans les UPT	Pourcentage des filles inscrites dans l'effectif des filières scientifiques dans les UPT	0	20%	1 000		3 000	0	2
A1.4.6: Sensibilisation des cadres du ministère sur le genre	Les campagnes de sensibilisation sont organisées au profit du personnel opérationnel	Renforcer les compétences du personnel en genre au sein du personnel	Pourcentage du personnel sensibilisé en genre	100%	100%	500		1 500	0	2
A1.4.7: Formation des membres de la cellule genre y compris les points focaux sur les thématiques liées au genre	Les membres de la cellule genre y compris les points focaux sont formés sur les thématiques liées au genre	Renforcer les capacités du personnel sur des thématiques liées au genre	Pourcentage des membres de la cellule genre et des points focaux formés en genre	50%	90%	1 000		3 000	0	2
P2 : Enseignement supérieur						35 062 166		105 172 165		0
A2.1: Appui aux étudiants	L'excellence des étudiants est promue	Inciter les étudiants à la culture de l'excellence	Nombre de bénéficiaires de bourse et allocations pour les études dans les UPT			13 161 219		39 482 387		0
P3 : Recherche et innovation						1 255 869	2 571 852	2 412 579	5 746 625	0
A3.2: Promotion des centres d'excellence				0%	30%	877 833	2 475 943	1 171 635	5 650 716	0
(610) Ministère de la santé et de l'hygiène publique						51 113 784	50 543 571	152 311 316	146 496 324	
P1 : Pilotage et soutien aux services du MSHP			Taux d'exécution physique des programmes	95	98	5 363 936	-	16 265 977	-	0
			Pourcentage de femmes aux postes de responsabilité	17	20					
A1.6: Genre et équité	Passer de 17% à 20% de femmes aux postes de responsabilité	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion des femmes cadres aux postes de responsabilité	1700%	2000%	49 000	-	151 319	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.6.1: Plaidoyer pour le positionnement des femmes aux postes de décision	Plaidoyer pour la promotion de la femme est fait	Sensibiliser le TOP management sur le positionnement des femmes aux postes de décision	Nombre de plaidoyers réalisés	3	3	7 500	-	23 151	-	2
A1.6.2: Production et vulgarisation des supports sur la prise en charge holistiques des violences basées sur le genre à l'endroit du personnel médical	Supports sur la prise en charge holistiques des violences basées sur le genre à l'endroit du personnel médical sont produits et vulgarisés	Promouvoir le genre et l'équité	Nombre de documents de prise en charge des violences basées sur le genre disponible	2	2	6 000	-	18 000	-	2
A1.6.3: Elaboration du rapport annuel de performance sensible au genre	Rapport annuel sensible au genre élaboré	Rendre disponible le rapport annuel sensible au genre	Nombre de rapport annuel de performance sensible au genre élaboré	1	1	4 000	-	12 347	-	2
A1.6.4: Suivi des activités sensibles au genre programmées	Rapports de suivis	Organiser trimestriellement des suivis sur les activités sensibles au genre programmées du MSHP	Nombre des activités sensibles au genre programmées et suivis	4	4	7 000	-	21 608	-	2
A1.6.5: Elaboration des stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, ...) sur le genre et équité en santé	Stratégies et supports de communication sur le genre et équité en santé élaborés et vulgarisés	Vulgariser les stratégies et les supports de communication (dépliant, prospectus, ...) sur le genre et l'équité en santé	Nombre de supports de communication sur le genre et équité en santé élaborés et vulgarisés	3	3	9 500	-	29 325	-	2
A1.6.6: organisation de la journée de sensibilisation sur le genre et les notions connexes à l'endroit du personnel du ministère	Journée de sensibilisation à l'endroit du personnel du ministère organisée	Sensibiliser le personnel sur le genre et équité	Nombre de sensibilisation réalisé	2	2	6 000	-	18 521	-	2
A1.6.7: Organisation des sessions de formation sur le genre et les violences basées sur le genre à l'endroit des prestataires des formations sanitaires, des apprenants des centres de formation et points focaux genre à tous les niveaux	Formation sur le genre et les violences basées sur le genre à l'endroit des prestataires des formations sanitaires, des apprenants des centres de formation et points focaux genre à tous les niveaux est organisée	Former le personnel, les apprenants des centres de formation et points focaux genre à tous les niveaux	Nombre de rapport de formation fait	2	2	9 000	-	27 781	-	2
P2 : Offre de services de santé de qualité et lutte contre la maladie			Nombre de décès maternel pour 100.000 naissances vivantes	200	224	39 124 677	27 985 498	115 548 359	97 279 141	1
			Proportion de femmes enceintes reçues en CPN 1 au premier trimestre de la	28	28					

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
			grossesse							
A2.1: Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	Mortalité maternelle réduite	Améliorer la santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées	Létalité maternelle de causes obstétricales directes dans les formations sanitaires	130%	120%	2 523 587	7 985 938	7 193 743	21 816 706	1
A2.1.1: Mise en œuvre du programme Santé de la Reproduction (SR)	Décès par cause obstétricale directe sont réduits	Réduire la mortalité maternelle et néonatale par cause obstétricale directe	Létalité obstétricale directe	1,3	1,2	30 000	-	90 000	-	2
A2.1.2: Initiative FP 2020 : Renforcement de l'intégration des services de la planification familiale dans les autres services sanitaires (VIH/Sida, Paludisme, vaccination, nutrition santé jeunes et adolescents) et à l'endroit des population clés	Services de PF sont accessibles aux femmes, aux hommes, aux adolescents et jeunes et aux populations clés	Accroître le taux de prévalence de contraceptifs modernes	Prévalence contraceptive	0,2	0,4	100 000	-	300 000	-	2
A2.1.3 : Mise en œuvre du programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né (PNAFE) - Programme WEZOU	Amélioration du taux de mortalité maternelle et néonatale, passé de 355 à 320 en 2022 et mortalité néonatale de 1349 à 1217	Contribuer à la réduction de la mortalité maternelle et néonatale	Nombre de décès maternels enregistrés	355	320	2 000 000	-	6 000 000	-	2
A2.1.4 : Achat et gestion des kits de césarienne (subvention pour la césarienne)	Nombre de femme bénéficiant de la césarienne subventionnée est augmenté	Accroître l'accès des mères et des nouveau-nés aux soins et services de qualité	Pourcentage de femmes bénéficiant de la subvention de la césarienne			1 058 000	-	3 174 000	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A2.1.5 : Mise en œuvre du Programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive (KFW)	_Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue _Contrôle de la Pandémie au COVID 19 est amélioré dans la région de Kara _FS sont réhabilitées, équipées et entretenues ; _Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue mis en place, _Demandes de services de soins maternels et de planification familiale est stimulée	Améliorer l'utilisation et la qualité des services SRDS dans la région de la Kara.	Taux d'accouchement assisté dans la région de la Kara /Pourcentage des complications obstétricales et néonatales prises en charge correctement	0,8						2
A 2.2 : Lutte contre la maladie				87,01	90,02	2 696 175	18 789 560	8 125 721	74 010 193	0
A2.2.1 : Mise en œuvre du Programme National de Lutte contre la Tuberculose	2666 et 2681 cas de TB nouveaux cas et rechutes sont mis sous traitement respectivement en 2022 et 2023	Réduire les nouvelles infections au VIH dans la population générale d'ici 2024 y compris les femmes enceintes	Proportion des femmes enceintes dépistées et bénéficiant d'un TARV	2666	2681	30 000		90 000	-	1
P 3 : Couverture Santé Universelle						6 554 132	14 599 103	20 282 223	33 517 010	0
P 4 : Réponse aux urgences sanitaires						71 039	7 958 970	214 758	15 700 173	0
(710) Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social						4 524 845		13 642 298		
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère	30% du personnel sont constitués de femmes	Améliorer la qualité des services du MFPTDS	Taux d'exécution physique des programmes opérationnels du MFPTDS Pourcentage de femme au sein du personnel du MFPTDS	31,5	31,8	511 871		1 539 734		1
A1.2: Gestion des ressources humaines du MFPTDS						18 460		56 455		0
A1.2.1: formation du personnel du ministère	25% du personnel dont 25% de femmes est formé par an	Renforcer les capacités des femmes du ministère	Proportion du personnel formé par an tenant compte du genre	26,5	27	10 500		31 500		1

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.6 : Genre et équité	41.4% des cadres du ministère sont formés sur les thématiques liés au genre	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre	40	50	5 000		15 000		2
	Cellule focale genre est opérationnelle		Cellule focale genre opérationnelle	1	1					
A1.6.1: Réalisation d'un audit genre		Réaliser un audit genre	Rapport d'audit disponible		1	3 000		9 000		2
A1.6.2: Organisation des journées des femmes	Les femmes sont sensibilisées sur les conditions de travail	Sensibiliser les femmes sur les conditions de travail	Nombre de femmes ayant participé à la journée des femmes	50	75	2 000		6 000		2
P2 : Fonction publique	67% de talents stratégiques constitués et suivi parmi les togolais de l'intérieur et de l'extérieur dont 30% de femmes	Rendre les ressources humaines de l'Etat et la main d'œuvre togolaise plus compétitives en compétences et en flexibilité	Proportion de textes modifiant l'ordonnancement juridique de la fonction publique Proportion de talents identifiés dont 30% de femmes	20	20	634 978		1 913 350		1
A2.1: Recrutement des agents de l'Etat						83 726		241 526		0
A2.1.1: Organisation des concours de recrutement	Les concours autorisés sont organisés			25	75	10 000		30 000		0
A2.1.2: Formation des nouvel recrues sur la déontologie et l'éthique dans l'administration publique	Les recrues sont formés sur la déontologie et l'éthique de l'administration en tenant compte du genre	Familiariser les nouvel recrues avec les règles et principes de l'administration	Nombre de nouvel recrues formés en tenant compte du genre	25	75	-		-		1
A2.3: Formation des agents de l'Etat				25	75	299 766		903 795		0
A2.3.6: Formation des agents de l'administration publique	70% de hauts cadres de l'administration publique dont 30% des femmes sont formés aux pratiques de la gestion à travers l'ENA	Doter l'administration publique des agents plus compétents en tenant compte du genre	Proportion de hauts cadres de l'administration formés en tenant compte du genre sur la période 2020-2025	25	75	299 766		903 795		1
P3: Modernisation de l'administration publique						282 284		853 038		0
P4 : Emploi						1 973 483	-	5 938 792	-	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
(740) Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation						3 823 899		11 823 579	-	
P1 : Pilotage et soutien aux services du MASPFA						1 552 294	-	4 499 755	-	0
A1.1: Pilotage et coordination des actions du MASPFA						1 240 789	-	3 685 343	-	0
A1.1.1: Renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles du MASPFA	le rapport de diagnostic institutionnel et organisationnel axé sur le genre est élaboré,	Faire le diagnostic institutionnel et organisationnel "genre" du ministère	Document de diagnostic institutionnel et organisationnel "genre" du ministère disponible	1	1	7 000	-	21 000	-	2
A1.1.2: Organisation d'un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur les techniques de plaidoyer sensible au genre	un séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur les techniques de plaidoyer sensible au genre est organisé	Faire le plaidoyer pour augmenter le nombre de femmes lors des recrutements des agents de l'Etat	Nombre de séminaire à l'égard des cellules focales et des personnes ressources genre sur les techniques de plaidoyer sensible au genre organisé	1	1	12 000	-	36 000	-	2
A1.3: Gestion des ressources matérielles et financières						52 077	-	176 130	-	0
A1.3.1: Formation des directeurs(ces) centraux et régionaux sur la prise en compte du genre au sein du ministère	les capacités des directeurs centraux et régionaux sont renforcées sur la prise en compte du genre au sein du ministère	Amener les directeurs(ces) centraux et régionaux à appliquer le genre au sein de leurs structures	Nombre de directeurs(ces) centraux et régionaux formés	95	95	10 618	-	31 855	-	2
A1.3.2: Elaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Document de Budget sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans tout le budget	Document de Budget sensible au genre disponible	1	1	3 000	-	9 000	-	2
A1.3.4: Coordination et élaboration des PAP, du DPPD et des RAP du ministère intégrant la dimension genre	Documents (PAP, du DPPD et des RAP) du ministère intégrant la dimension genre sont élaborés	Intégrer le genre dans les PAP, DPPD et RAP du ministère	Document PAP, DPPD et RAP du ministère intégrant la dimension genre disponible	3	3	7 920	-	23 760	-	2
A1.4: Prospective, planification, programmation et suivi-évaluation						36 108	-	108 324	-	0
A1.4.1: Elaboration des projets de développement intégrant le genre	Projets intégrant le genre sont élaborés	Prendre en compte les disparités hommes femmes dans l'élaboration des projets de développement	Documents projets disponibles	1	1	25 000	-	75 000	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.7: Formation des agents						223 319	-	529 958	-	0
A1.7.2: Intégration du genre dans les curricula de formation à l'ENFS	Modules genre dans les curricula de formation à l'ENFS seront intégré	Permettre aux étudiant (e)s de comprendre le concept genre	Nombre de modules de genre intégré dans les curricula de formation à l'ENFS	2	1	6 550	-	19 650	-	2
P2 : Promotion de l'action sociale						758 436	-	2 453 562	-	0
P3 : Protection de l'enfant						364 945	-	1 101 726	-	0
P4 : Genre et promotion de la femme	Les conditions de la femme sont améliorées	Instaurer un environnement favorable à l'équité et l'égalité de genre	Indice de la condition de la femme (ICF)	0,5	0,6	960 597	-	3 201 852	-	2
A4.1: Renforcement des capacités nationales sur les questions d'équité et d'égalité de genre	Femmes occuperont les postes de direction dans l'administration publique	Améliorer la participation des femmes aux instances de prise de décisions	Proportion de femmes occupant des postes de direction dans l'administration publique	0,1	0,1	462 933	-	1 405 967	-	2
A4.1.1: Formation et installation des membres des Clubs des paires éducatrices en leadership politique des femmes, paix et développement dans les différents cantons du pays	Femmes des clubs seront formés	Faciliter le leadership politique des femmes, paix et développement dans les différents cantons du pays	Nombre de femmes des clubs formés sur le leadership politique des femmes, paix et développement	75	75	15 000	-	45 000	-	2
A4.2: Renforcement des capacités entrepreneuriales inclusives des femmes	Femmes propriétaires de leur entreprise seront formés	Assurer aux femmes l'autonomisation économique	Nombre de femmes propriétaires de leur entreprise formés	220	220	452 144	-	1 659 328	-	2
A4.2.1: Projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo (PAFeRT)	Groupements/coopératives des femmes rurales seront autonomes	Contribuer à la sécurité alimentaire, à la croissance économique nationale et à l'épanouissement des Togolais	Nombre de coopératives et groupements bénéficiaires du projet	39	39	59 900	-	179 700	-	2
A4.2.2: Formation des femmes commerçantes sur la migration du secteur informel vers le secteur formel	Femmes commerçantes seront formées sur la migration du secteur informel vers le secteur formel	Améliorer les capacités et les chiffres d'affaires des femmes commerçantes	Nombre de femmes commerçantes formées sur la migration du secteur informel vers le secteur formel	200	200	30 000	-	90 000	-	2
A4.3: Renforcement du dispositif national de lutte contre les violences basées sur le genre	Victimes de violences basées sur le genre seront prises en charge	Protéger les hommes et les femmes contre toutes les formes de violence	Nombre des victimes de violences basées sur le genre prises en charge	2 040	2 040	45 519	-	136 557	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A4.3.1: Mise en place des cellules communautaire de veille de lutte contre la stigmatisation et la discrimination des femmes et filles affecté par le VIH-Sida	Les cellules communautaires de veille de lutte contre la stigmatisation et la discrimination des femmes et filles affecté par le VIH-Sida sont mises en place	Réduire la stigmatisation et la discrimination des femmes et filles affecté par le VIH-Sida	Nombre de cellules communautaire mises en place	15	15	6 000	-	18 000	-	2
A4.3.2: Promotion de l'excellence académique et le leadership des filles togolaises	Les jeunes filles excellentes au BAC II et BEPC sont primées	Encourager des filles togolaises excellentes	Nombre de jeunes filles excellentes au BAC II et au BEPC primées	60 et 30	60 et 30	20 000	10 000	60 000	30 000	2
A4.3.3: Elaboration des plans d'action communautaire de lutte contre les grossesses et les mariages chez les adolescentes	Les plans d'action communautaire de lutte contre les grossesses et les mariages chez les adolescentes sont élaborés	Réduire les grossesses et les mariages chez les adolescentes	Les plans d'actions communautaires disponible	22	22	10 000	-	10 000	-	2
P5: Alphabétisation et éducation non formelle						187 627	-	566 684	-	0
A5.1: Développement des programmes d'alphabétisation des jeunes et adultes				54	55	157 087	-	475 065	-	0
A5.2.1: Appui à l'ouverture des centres d'alphabétisation	Les apprenants femmes et hommes sont alphabétisés	Augmenter l'accès aux programmes d'alphabétisation	Nombre d'apprenants enrôlés dont 70% de femmes	720	518	30 000	-	90 000	-	2
(760) Ministère de l'urbanisme, de l'habitat et de la réforme foncière						10 869 969	1 824 085	55 921 422	2 474 200	
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère						311 801	-	963 841	-	0
A1.6: Genre et équité	Le genre et l'équité sont promus au sein du MUHRF	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés genre	55%	60%	13 500	-	13 500	-	2
A1.6.1: Poursuite de la sensibilisation du top management du ministère sur la thématique genre	Top management du ministère sensibilisé sur la thématique genre	Favoriser l'appropriation de la thématique genre par les premiers responsables du ministère	Nombre de personnes aux postes décisionnels sensibilisés	7	7	200	-	600	-	2
A1.6.2: Réalisation de l'audit genre du MUHRF	L'audit genre du ministère est réalisé	Promouvoir la prise en compte du genre dans les politiques de développement du ministère	Taux de mise en œuvre des recommandations issues de l'audit genre	0%	25%	8 000	-	8 000	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.6.3: Formation des femmes du MUHRF en leadership et à la prise de parole en public	Femmes du ministère formées en leadership et à la prise de parole en public	Outiller les femmes du ministère en développement personnel	Proportion de femmes formées	0%	100%	3 000	-	3 000	-	2
A1.6.4: Actualisation de la base de données sexo-désagrégée du ministère	Base de données sexo-désagrégée du ministère actualisée	Disposer d'une base de données fiable sur l'effectif du ministère	Nombre de base de données sexo-désagrégées disponible	1	1	200	-	600	-	2
A1.6.5: Elaboration du document de DBSG 2025 du MUHRF	Le DBSG 2025 du MUHRF est élaboré	Faire ressortir la part du budget consacrée au genre dans le budget 2025 du ministère	Nombre de document de DBSG du ministère disponible	1	1	1 000	-	3 000	-	2
A1.6.6: Finalisation du plan d'actions genre du ministère	Le plan d'actions genre du ministère est finalisé	Planifier la mise en œuvre des actions liées au genre	Nombre de document de plan d'actions genre du ministère disponible	0	1	400	-			2
A1.6.7: Poursuite du plaidoyer pour la responsabilisation des femmes aux postes de décisions	Les femmes sont responsabilisées aux postes de décisions dans le ministère	Promouvoir l'égalité de sexe dans les nominations aux postes de décisions	Proportion de femmes responsabilisées aux postes de décisions	3%	18%	200	-	-	-	2
A1.6.8: Organisation des activités marquant la célébration de la journée internationale du droit de la femme	Les activités marquant la célébration de la journée internationale du droit de la femme sont organisées	Renforcer la capacité managériale des femmes du ministère	Proportion des femmes du ministère ayant participé aux activités	0%	100%	500	-	500		2
P2 : Information géographique						563 332	-	699 133	-	0
P3 : Logement décent				0,6	0,6	3 769 894	1 799 085	19 001 453	2 449 200	0
A3.4: Réforme foncière						100 000	-	300 000	-	0
A3.4.1: Elaboration des projets de textes réglementaires relatifs au foncier	Les projets de textes réglementaires relatifs au foncier et garantissant le droit d'accès de la femme à la terre sont élaborés	Favoriser la mise en œuvre du code foncier et domanial en garantissant le droit d'accès de la femme à la terre	Nombre de projets de textes réglementaires élaborés par an	18	3	5 000	-	5 000	-	1
P4 : Cadre de vie						6 224 942	25 000	35 256 995	25 000	0
P5 : Appui à la promotion immobilière (CAS)						2 245 700	-	6 735 100	-	0
(810) Ministère de l'agriculture, de l'élevage et du développement rural						31 534 149	22 543 828	108 692 979	77 082 869	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						11 415 300	-	37 071 165	-	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.5: Gestion et suivi-évaluation du système d'information						1 226 728	-	4 120 943	-	0
A1.5.1: Réalisation du cinquième recensement national de l'agriculture (RNA-5)	Un rapport dimension genre sur l'agriculture disponible	L'objectif global du recensement national de l'agriculture est d'actualiser les données structurelles sur l'agriculture du Togo, en liaison étroite avec les questions du genre, de pauvreté et de sécurité alimentaire et nutritionnelle	Nombre de rapport Dimension Genre sur les résultats définitifs du RNA disponible	0	1	1 000 808	-	3 300 000	-	1
A1.7: Genre et équité	25% de poste de décision du MAEDR sont occupés par des femmes	Promouvoir la représentativité des femmes dans les actions du ministère	Proportion de femmes aux postes de décision	25%	30%	3 500	-	10 500	-	2
A1.7.1: Sensibilisation des acteurs pour la prise en compte du genre dans les politiques et programmes du département	25 top managers formés/sensibilisés sur le principe genre équité	Amener les top managers à prendre en compte le genre et l'équité	Nombres de top managers formés/sensibilisés sur le principe genre équité	0	25	3 500	-	10 500	-	2
P2 : Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques						1 990 224	6 000 000	5 491 990	19 368 113	0
A2.1: Transformation agro-industrielle						1 350 000	4 050 000	1 753 000	17 034 363	0
A2.1.1: Projet de transformation agroalimentaire du Togo (agropole de Kara)	Les capacités des OP des chaînes de valeur prioritaires sont renforcées	Renforcer les capacités des OP des chaînes de valeur prioritaires	- Nombres d'agriculteurs ayant accès aux services fournis par les CTA dont 30% de femmes	0	2500	1 200 000	4 050 000	1 303 000	17 034 363	0
A2.2: Accès au financement agricole						157 569	1 950 000	1 682 183	2 333 750	0
A2.2.1: Projet d'appui au mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (ProMIFA) : phase II	Au moins 90 000 (30% des bénéficiaires directs) femmes adultes ont bénéficié des appuis du ProMIFA	S'assurer que près de la moitié des bénéficiaires de ProMIFA soit constitué des jeunes filles et de femmes adultes	Pourcentage de bénéficiaire femmes	5%	10%	50 000	1 900 000	1 349 961	2 193 750	1
A2.2.2: Projet de financement des PME/PMI agricoles (Kalifa Funds)	L'accès des femmes chefs d'entreprise à des services financiers adaptés est amélioré	Améliorer l'accès des femmes chefs d'entreprise à des services financiers adaptés	Pourcentage de projets de femmes financés	0	20%	-	50 000	-	140 000	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A2.4: Cartographie des terres agricoles						63 370	-	199 120	-	0
A2.4.1: Projet d'appui à la cartographie des terres agricoles du Togo	L'accès des femmes et des jeunes au droit foncier est élargi	Elargir l'accès des femmes et des jeunes au droit foncier	- Superficie de terres agricole cartographiées - Surface agricoles consolidée	300 000 320	300 000 320	300 000	-	1 483 513	-	0
P3: Amélioration de la productivité et valorisation des produits						12 618 367	8 942 215	47 535 808	31 313 935	0
A3.1: Amélioration des connaissances et des compétences aux nouvelles technologies						4 198 241	1 853 000	11 034 047	2 866 259	0
A3.1.4: Formation inclusive par alternance en agro-business (SIFA-INFA de Tové)	L'accès au développement des compétences des femmes, des personnes vulnérables et des jeunes est amélioré	Faciliter l'accès des femmes, des personnes vulnérables et des jeunes au développement des compétences à l'INFA de Tové	Nombre de femme/fille ayant bénéficié de réduction des frais de formation	0	20	10 000	1 353 000	223 025	1 967 871	1
A3.3 : Développement des infrastructures et équipement de production agricoles						3 588 563	5 907 429	21 859 908	27 265 890	0
A3.3.1: Programme d'aménagement et de mise en valeur des terres agricoles de la plaine de l'Oti	40% des femmes et de jeunes ont accès à la terre	Assurer l'accès au crédit des producteurs en privilégiant les femmes et les jeunes agriculteurs	Pourcentage de femmes et de jeunes ayant accès à la terre agricole	10	15	300 000	3 400 000	1 099 536	19 110 243	0
A3.3.3: Opérationnalisation des zones d'aménagement agricole planifié	Plus de 30% des exploitations agricole des périmètres ZAAP sont attribuées aux femmes	Améliorer la valorisation et la mise en marché des productions agricoles ciblées.	Nombres de ZAAP attribués aux femmes	35	40	1 000 000	-	14 072 437	-	0
A3.3.4: Programme régional d'intégration des marchés agricoles (PRIMA)	Environ 1 250 micro-entreprises rurales (MER) principalement dirigées par des coopératives, des femmes et des jeunes, sont soutenues sur et autour des marchés	Impacter les ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés	Pourcentage de producteurs/trices déclarant avoir augmenté leurs revenus d'au moins 30%	100	1000	50 000	979 842	464 978	5 678 060	1
P4: Sécurité alimentaire et résilience des populations						5 510 258	7 601 613	18 594 016	26 400 821	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A4.1: Amélioration de la gestion des risques et des crises alimentaires						2 194 959	7 601 613	8 450 388	26 400 821	0
A4.1.1: Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest	40% des bénéficiaires directs du programme sont des femmes	Augmenter la lutte contre l'insécurité alimentaire à travers l'amélioration de la résilience des acteurs du système alimentaire, des paysages prioritaires et des chaînes de valeur dans les zones du programme au Togo.	Proportion de bénéficiaires femmes du programme	26 667	30 000	500 000	6 751 613	3 172 334	21 643 261	1
(820) Ministère du commerce, de l'artisanat et de la consommation locale						50 527 689		152 086 674		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						345 893		1 067 020		0
A1.4: Genre et équité	Genre et équité pris en compte dans le ministère	Promouvoir le genre et l'équité	Pourcentage des femmes aux postes nominatifs du MCICL	36,80%	44,10%	5 000		15 000		2
A1.4.1: Renforcement des capacités des femmes du ministère sur les thématiques des journées de 08 mars (Journée Internationale de la Femme) et 31 juillet (Journée de la Femme Africaine)	Les capacités des femmes du ministère sont renforcées sur 2 thématiques	Renforcer le leadership des femmes du ministère	Nombre de femmes formées	50	100	3 500	-	10 500	-	2
A1.4.2: Elaboration d'un plan d'actions « genre » du ministère	Plan d'action "genre" élaboré	Disposer d'un cadre opérationnel en matière de genre	Un plan d'actions	0	1	1 500	-	1 500	-	2
P2 : Commerce						48 026 815	-	144 107 397	-	0
P3: Industrie						488 610	-	1 899 242	-	0
A3.7: Protection des droits de propriété intellectuelle						46 485	-	140 955	-	0
A3.7.1: Renforcement des capacités des femmes entrepreneures (commerçantes et transformatrices de produits locaux) en droit de la propriété intellectuelle	Les femmes entrepreneures (commerçantes et transformatrices de produits locaux) sont formées en droit de la propriété intellectuelle	Protéger les marques des produits	Nombre de femmes entrepreneures formées en droit de la propriété intellectuelle	0	150	2 000	-	6 000	-	2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A3.8 Restructuration et mise à niveau des entreprises						58 697		176 883		0
A3.8.1: Réalisation d'une mise à niveau globale des TPME détenues par les femmes	Les TPME en difficultés détenues par les femmes sont mises à niveau	Rendre viable les TPME en difficultés détenues par les femmes	Nombres de TPME détenus par les femmes mises à niveau	4	4	8 000	-	24 000	-	2
P4 : Secteur privé						939 427		2 825 413		-
P5 : Artisanat						726 943		2 187 603		-
(830) Ministère des travaux publics						51 171 791	33 096 774	227 464 235	136 519 855	
P1 : Pilotage et soutien des services du Ministère des Travaux Publics						462 567		1 393 266		0
A1.7 : Genre et équité	Cadres du ministère formés sur les thématiques du genre	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion de cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre	12	20	7 000		21 000		2
A1.7.2 Sensibilisation du top management et les cadres sur le genre au sein du ministère	Le top management et les cadres au sein du ministère est sensibilisé sur le genre	Renforcer la sensibilité des responsables et cadres du ministère sur la question du genre	Nombre de premiers responsables et cadres sensibilisés sur le genre au sein du ministère	50	50	3 000		9 000		2
A1.7.4 Elaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le document budgétaire sensible au genre est régulièrement élaboré	Prendre en compte le genre dans la budgétisation	Nombre de document de Budgets sensible au genre disponible	1	1	500		1 500		2
A1.7.6 Sensibilisation des promoteurs de BTP à l'employabilité croissante des femmes	L'employabilité des femmes dans les entreprises de BTP est accrue	Accroître l'employabilité des femmes dans les entreprises de BTP	Nombres de femmes employées dans les entreprises de BTP	0	50	3 500		10 500		2
P2: Réseaux de routes nationales						49 720 6976	33 096 774	220 361 433	136 519 855	0
P3: Bâtiments publics						988 527		5 709 536		0
(850) Ministère de la culture et du tourisme						3 763 827		12 393 389		
P1: Pilotage et soutien aux services du MCT						813 145		2 431 961		0
A1.2: Gestion des ressources humaines, financières et matérielles						93 812		267 174		0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS

Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.2.1: Exécution des décisions stratégiques liées au genre	Les mesures issues de la politique genre exécutées	Exécuter les mesures issues de la politique genre du MCT	Nombre de rapports d'exécution des mesures genre	7	7	3 000		9 000		2
A1.4: Genre et équité	Les femmes du MCT sont formées et sensibilisées sur le leadership et le management	Développer la culture et le tourisme par la prise en compte de la dimension genre (Promouvoir le genre et l'équité)	-Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre '- Proportion de femmes aux postes de décision	42%	54%	4 000		12 364		2
A1.4.1: Organisation des colloques d'échange sur le genre	Des colloques d'échange sur le genre sont organisés	Promouvoir le genre et l'équité	Nombre de femmes ayant participé au colloque	48	77	1 700		5 255		2
A1.4.2: Formation des femmes du MCT sur le leadership et le management	Le leadership féminin est renforcé au MCT	Promouvoir le leadership féminin au sein du ministère	Nombre de femmes du ministère formées sur le leadership et le management	40	36	2 300		7 109		2
P2: Culture						740 960		2 242 922		0
A2.3 : Cinéma et image animée						88 241		270 812		0
A2.3.1: Renforcement des capacités des réalisatrices togolaises en écriture de scénarios	Les capacités des réalisatrices togolaises en écriture des scénarios sont renforcées	Former les réalisatrices togolaises en écriture de scénarios	Nombre de des réalisatrices togolaises formées en écriture des scénarios		15	2 800		8 400		2
A2.3.2: Formation des productrices cinématographiques en élaboration de dossiers de plan d'affaires	Les productrices sont formées en élaboration de dossiers de plan d'affaires	Renforcer la capacité de productrices en élaboration de dossiers de plan d'affaires	Nombre de productrices formées en élaboration de plan d'affaires	10	15	2 800		8 400		2
A2.3.3: Formation des écrivaines en écriture de scénarios	Les écrivaines sont formées en écriture de scénarios	Former les écrivaines en réadaptation de leurs œuvres en style cinématographique	Nombre d'écrivaines formées en écriture de scénarios		10	2 400	1 100	7 200	3 300	2
A2.4: Création littéraire						103 246		318 749		0
A2.4.1: Formation des femmes écrivains sur la thématique genre	Les femmes écrivains sont formées sur la thématique genre	Accroître le nombre d'ouvrages intégrant le genre	Nombre d'ouvrages intégrant le genre	7	7	3 000		9 000		2
			Nombre de femmes écrivains formées	10	10					
P3: Tourisme						2 209 721		7 718 507		0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
P4: Fonds de Promotion et du Développement du Tourisme (CAS)						500 000		1 500 000		0
(860) Ministère de l'environnement et des ressources forestières						5 487 827	13 876 230	30 859 824	30 191 235	
P1: Pilotage et soutien aux services du MERF						1 242 288		6 574 214		0
A1.1: Pilotage et coordination des actions du MERF						346 806		1 055 903		0
A1.1.1: Animation des cadres de concertation et de dialogue en prenant en compte la participation des femmes	Le nombre du personnel féminin prenant part aux cadres de concertation du MERF est accrue	Accroître le nombre du personnel féminin prenant part à l'animation des cadres de concertation du MERF	Nombre de femmes cadres prenant part aux cadres de concertation	4	6	-	-	-	-	1
A1.1.2: Opérationnalisation de l'inspection des services avec l'implication des femmes	Le personnel féminin est pris en compte dans l'opérationnalisation de l'inspection des services	Veiller à la prise en compte du personnel féminin dans l'opérationnalisation de l'inspection des services	Nombre de femmes membres de l'équipe de l'inspection des services	0	2	7 000	-	15 000	-	1
A1.1.3: Opérationnalisation de la police de l'environnement avec l'implication des femmes	Le personnel féminin est pris en compte dans l'opérationnalisation de la police de l'environnement	Veiller à la prise en compte du personnel féminin dans l'opérationnalisation de la police de l'environnement	Nombre de femmes membres de l'équipe de la police de l'environnement	0	5	30 000	-	60 000	-	1
A1.4: Genre et équité	Le genre est promu	Promouvoir le genre et l'équité	Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre	28%	34%	5 000		15 500		2
A1.4.1: Organisation des séances d'informations et de sensibilisation des femmes dans les milieux ruraux sur les effets du changement climatique	Les femmes des milieux ruraux sont informées et sensibilisées sur les effets du changement climatique	Impliquer les femmes des milieux ruraux dans la lutte contre les effets du changement climatique	Nombre de femmes sensibilisées	40	40	6 000		14 500		2
A1.4.2: Sensibilisation des femmes riveraines sur l'ancienne muraille d'Agbogbo de Notsè sur l'utilité de la forêt	Les femmes sont impliquées dans les activités de reboisement	Impliquer les femmes dans les activités de reboisement	Nombre de femmes sensibilisées	0	60	1 000		1000		2

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A1.4.3: Organisation des ateliers sur les techniques de conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale des femmes du ministère	Le rendement des femmes du ministère est accru	Permettre aux femmes du ministère d'accroître leur rendement	Nombre de femmes du ministère formées sur la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale	53	53		8 000		16 000	2
A1.4.4: Réalisation de l'audit institutionnel et organisationnel genre du MERF	L'audit genre du MERF est réalisé	S'assurer de la prise en compte du genre dans les programmes, politiques et stratégies du MERF	Un rapport d'audit	0	1		30 000		30 000	2
P2: Gestion durable des écosystèmes						3 275 835	4 328 168	19 622 367	9 828 168	0
A2.1: Gestion durable des terres et des forêts						3 104 767	4 328 168	19 121 738	9 828 168	0
A2.1.1: Projet national de reboisement (PNR II)	10 000 ha de superficie sont reboisés, enrichis et protégés	Renforcer le reboisement, l'enrichissement et l'entretien et protection des surfaces reboisées	Superficie reboisée, enrichie et protégée	6500ha	8500ha	2 462 700		7 235 700		0
A2.1.2: Projet de gestion durable des terres et écosystèmes des zones semi-arides du nord du Togo	Réhabilitation des services écosystémiques et prévention de la dégradation des terres	Gérer durablement les terres, les forêts et la conservation de la biodiversité au niveau des sites du projet	Nombre d'aires protégées terrestres créées ou mises sous gestion améliorée pour la conservation et l'exploitation durable (en hectares)	85800 ha	85800 ha	40 000	1 204 988	80 000	3 283 724	0
A2.1.3: Projet national de gestion des aires protégées (PNGAP)	les fonctions écologiques et socioéconomiques des AP sont renforcées	Renforcer la contribution des aires protégées à la conservation de la biodiversité et à la création de richesses au niveau local et national.	Superficie d'aires protégées sécurisées	469780 ha	55440 ha	700 000		2 000 000		0
A2.1.4: Projet bois énergie	120 coopératives structurées et professionnalisées sur les itinéraires techniques améliorées de production et transformation de bois énergies	Promouvoir des reboisements étatique, privés et communautaires à vocation bois énergie	5000 ha de reboisement à vocation bois énergie pour garantir un approvisionnement durable de la demande	87 ha	250 ha	20 000	-	4 994 000	-	0
A2.2: Développement et gestion durable des forêts domaniales y compris bois-énergie						171 067	-	500 629	-	0
P3: Environnement et climat						969 704	9 548 062	4 663 243	20 363 067	0

ANNEXE 1 : MARQUAGE DES DEPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTERES ET INSTITUTIONS										
Activités genre	Résultats genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget 2024		Coût Global pluriannuel de l'activité		Catégorisation des dépenses
				Année en cours (2023)	Année de programmation (2024)	RI	RE	RI	RE	
A3.1: Lutte contre les changements climatiques						467 084	3 146 495	1 295 366	6 857 393	0
A3.1.3: Mise en œuvre du sous projet d'assainissement de la plage de Lomé	La plage de Lomé est assainie	Assainir la plage de Lomé	Superficie de la plage assainie							0
A3.1.4: Mise en œuvre du sous projet de gestion durable des déchets solides et liquides dans la Commune d'Aného	La commune d'Aného est assainie	Assainir la commune d'Aného	Quantité de déchets gérée durablement							0
A3.1.5: Projet d'investissement de résilience des zones côtières en Afrique de l'ouest (WACA ResIP)	4 598 ménages des zones côtières ciblées sont moins exposés au risque d'érosion ;	L'objectif de ce projet pour le Togo est de renforcer la résilience des communautés et des zones cibles dans la zone côtière	Nombre de ménages des zones côtières ciblées moins exposés au risque d'érosion	4 598	0		-		-	0
A3.1.6: Projet de renforcement de la résilience aux changements climatiques des communautés côtières du Togo (R4C-Togo)	Rendre l'agriculture, la pêche et la foresterie plus productives et durables	Renforcer la résilience des communautés côtières du Togo face aux changements climatiques par une approche intégrée axée sur l'adaptation basée sur les écosystèmes et les moyens de subsistances	Nombre de communautés résilientes dont les capacités d'adaptation au changement climatique sont améliorées.			10 000	1 500 000	50 000	4 466 210	0
P4 : Appui au financement pour la gestion durable des forêts (CAS)						502 320	-	1 506 960	-	0
A4.2: Appui financier à la gestion durable des forêts						332 896		998 689		0
A4.2.1: Appui à la coopérative simplifiée des femmes rurales de Tadjan (P/Blitta) dans le cadre du reboisement	Les femmes sont impliquées dans les activités de reboisement	Impliquer davantage les femmes dans les activités de reboisement	Nombre de femmes ayant pris part aux activités de reboisement		50	6 000		16 000		2
A4.2.2: Renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la BSG	Le genre est fortement pris en compte dans la programmation des activités	Permettre une meilleure prise en compte du genre dans la programmation des activités	Nombre d'acteurs formés	0	30	4 000		4 000		2



ANNEXE II



**EFFECTIFS SEXO-DÉSAGRÉGÉS
DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS**



ANNEXE 2 : EFFECTIFS DETAILLES SEXO-DESAGREGES DES MINISTERES ET INSTITUTIONS

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
170-Cour des comptes															
Président d'institution	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Procureur Général	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Présidents de chambres	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%
Secrétaire Général (SG)	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Greffier en chef	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	0	0	0	-	-
Chef de division	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%
Total responsabilisé	9	8	1	11,1%	88,9%	9	8	1	11%	89%	7	6	1	14,3%	85,7%
Conseillers-maîtres	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%	6	6	0	0%	100%
Avocats généraux	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Conseillers référendaires	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Auditeurs	8	7	1	12,5%	87,5%	8	7	1	12,5%	87,5%	8	7	1	12,5%	87,5%
Assistants de vérification	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%
Personnel administratif et technique (catégorie A)	6	4	2	33,3%	66,7%	7	5	2	28,6%	71,4%	6	4	2	33,3%	66,7%
Total personnel d'appui	11	5	6	54,5%	45,5%	16	9	7	43,8%	56,3%	16	9	7	43,8%	56,3%
Total non responsabilisé	28	25	3	10,7%	89,3%	29	26	3	10,3%	89,7%	29	26	3	10,3%	89,7%
Total général	48	38	10	20,8%	79,2%	54	43	11	20,4%	79,6%	52	41	11	21,2%	78,8%
220-Ministère du Plan et de la Coopération															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Général (DG)/DG adjoint/	5	3	2	40,0%	60,0%	5	3	2	40%	60%	5	3	2	40%	60%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux/ Directeurs Régionaux/directeur prefectoraux	24	22	2	8,3%	91,7%	23	21	2	8,7%	91,3%	23	21	2	8,7%	91,3%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chef de division	15	11	4	26,7%	73,3%	15	11	4	26,7%	73,3%	15	11	4	26,7%	73,3%
Chef de section	29	24	5	17,2%	82,8%	29	24	5	17,2%	82,8%	29	24	5	17,2%	82,8%
Total effectif responsabilisé	77	64	13	16,9%	83,1%	76	63	13	17,1%	82,9%	76	63	13	17,1%	82,9%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	190	118	72	37,9%	62,1%	190	118	72	37,9%	62,1%	190	118	72	37,9%	62,1%
Personnel d'appui et d'exécution	22	13	9	40,9%	59,1%	22	13	9	40,9%	59,1%	22	13	9	40,9%	59,1%
Total effectif non responsabilisé	212	131	81	38,2%	61,8%	212	131	81	38%	61,79%	212	131	81	38,2%	61,8%
Total général effectif	289	195	94	32,5%	67,5%	288	194	94	32,6%	67,4%	288	194	94	32,6%	67,4%
240-Ministère du Développement à la Base, de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes															
Ministre(s)	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	3	1	2	66,7%	33,3%	3	1	2	66,7%	33,3%	3	1	2	66,7%	33,3%
Directeurs Centraux/ Directeurs Régionaux/directeur préfectoraux	9	7	2	22,2%	77,8%	9	7	2	22,2%	77,8%	9	7	2	22,2%	77,8%
Directeurs Centraux	1	1	0	0%	100%	4	3	1	25,0%	75,0%	4	3	1	25,0%	75,0%
Coordonnateur	8	7	1	12,5%	87,5%	8	7	1	12,5%	87,5%	8	7	1	12,5%	87,5%
Chef de division	4	3	1	25,0%	75,0%	3	2	1	33,3%	66,7%	3	2	1	33,3%	66,7%
Chef de section	11	9	2	18,2%	81,8%	9	7	2	22,2%	77,8%	9	7	2	22,2%	77,8%
Total effectif responsabilisé	39	30	9	23,1%	76,9%	39	29	10	25,6%	74,4%	39	29	10	25,6%	74,4%
Chargé d'études (Personnel qualifié mais non responsabilisé)	23	14	9	39,1%	60,9%	23	14	9	39,1%	60,9%	23	14	9	39,1%	60,9%
Personnel d'appui et d'exécution	10	8	2	20%	80%	10	8	2	20,0%	80,0%	10	8	2	20,0%	80,0%
Total effectif non responsabilisé	33	22	11	33,3%	66,7%	33	22	11	33,3%	66,7%	33	22	11	33,3%	66,7%
Total général effectif	72	52	20	27,8%	72,2%	72	51	21	29,2%	70,8%	72	51	21	29,2%	70,8%
420-Garde des sceaux, Ministère de la Justice et de la législation															
Ministre(s)	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Responsables d'institutions/organisme rattaché	7	6	1	14,3%	85,7%	3	3	0	0%	100%	3	2	1	33,3%	66,7%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Généraux (DG)	1	0	0	0%	0%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
Conseiller/	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux	7	6	1	14,3%	85,7%	7	6	1	14,3%	85,7%	8	7	1	12,5%	87,5%
Présidents de juridictions	34	34	0	0%	100%	33	32	1	3,0%	97,0%	33	32	1	3,0%	97,0%
Procureurs généraux près les cours d'appel	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%
Procureurs de la République près les tribunaux	20	19	1	5,0%	95,0%	15	13	2	13,3%	86,7%	15	13	2	13,3%	86,7%
Substituts du procureur	24	21	3	12,5%	87,5%	29	26	3	10,3%	89,7%	29	26	3	10,3%	89,7%
Juges d'instruction	29	22	7	24,1%	75,9%	25	20	5	20,0%	80,0%	25	20	5	20,0%	80,0%
Auxiliaires de justice (greffiers en chef et chefs secrétariat parquet)	58	52	6	10,3%	89,7%	49	43	6	12,2%	87,8%	49	43	6	12,2%	87,8%
Chef de division	1	0	1	100%	0%	3	1	2	66,7%	33,3%	3	1	2	66,7%	33,3%
Total effectif responsabilisé	188	167	20	10,6%	88,8%	171	151	20	11,7%	88,3%	172	151	21	12,2%	87,8%
Chargé d'études (Personnel de conception qualifié mais non responsabilisé)	108	62	46	42,6%	57,4%	136	108	28	20,6%	79,4%	127	99	28	22,0%	78,0%
Magistrats	30	20	10	33,3%	66,7%	85	71	14	16,5%	83,5%	81	71	10	12,3%	87,7%
Auxiliaires de justice	105	90	15	14,3%	85,7%	108	86	22	20,4%	79,6%	102	86	16	15,7%	84,3%
Surveillants en chef de l'administration pénitentiaire	421	312	109	25,9%	74,1%	23	15	8	34,8%	65,2%	23	15	8	34,8%	65,2%
Surveillants en chef adjoint de l'administration pénitentiaire				-	-	111	79	32	28,8%	71,2%	111	79	32	28,8%	71,2%
Surveillants de l'administration pénitentiaire				-	-	283	215	68	24,0%	76,0%	283	215	68	24,0%	76,0%
Personnel d'appui et d'exécution	1010	900	110	10,9%	89,1%	169	101	68	40,2%	59,8%	158	94	64	40,5%	59,5%
Total effectif non responsabilisé	1674	1384	290	17,3%	82,7%	915	675	240	26,2%	73,8%	885	659	226	25,5%	74,5%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total général effectif	1862	1551	310	16,6%	83,3%	1086	826	260	23,9%	76,1%	1057	810	247	23,4%	76,6%
510-Ministère des Enseignement Primaire, Secondaire, Technique et de l'Artisanat															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%
Ministre Délégué	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%
Directeur de Cabinet	2	2		0%	100%	2	2		0%	100%	2	2		0%	100%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%	1	1		0%	100%
Conseiller/ Attaché de cabinet	5	4	1	20%	80%	6	5	1	16,7%	83,3%	6	5	1	16,7%	83,3%
Chargé de mission	2	2		0%	100%	2	2		0%	100%	2	2		0%	100%
Directeurs Centraux	12	10	2	16,7%	83,3%	13	11	2	15,4%	84,6%	13	11	2	15,4%	84,6%
Directeurs Régionaux	7	6	1	14,3%	85,7%	7	6	1	14,3%	85,7%	7	6	1	14,3%	85,7%
Directeurs ENFPE	7	6	1	14,3%	85,7%	6	5	1	16,7%	83,3%	6	5	1	16,7%	83,3%
Inspecteurs du MEPSTA	75	74	1	1,3%	98,7%	194	175	19	9,8%	90,2%	194	175	19	9,8%	90,2%
Conseillers pédagogiques	55	40	15	27,3%	72,7%	158	115	43	27,2%	72,8%	158	115	43	27,2%	72,8%
Chef de division	76	52	24	31,6%	68,4%	80	56	24	30,0%	70,0%	80	56	24	30,0%	70,0%
Chef de section	113	73	40	35,4%	64,6%	133	83	50	37,6%	62,4%	133	83	50	37,6%	62,4%
Chefs d'établissement	8 150	6 000	2 150	26,4%	73,6%	9 244	7 061	2 183	23,6%	76,4%	9 444	7 211	2 233	23,6%	76,4%
Total responsabilisé	8507	6272	2235	26,3%	73,7%	9848	7524	2324	23,6%	76,4%	10 048	7 674	2 374	23,6%	76,4%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	69	52	17	24,6%	75,4%	145	88	57	39,3%	60,7%	145	88	57	39,3%	60,7%
Enseignants du préscolaire et du primaire	20 426	16 276	4 150	20,3%	79,7%	23 645	17 522	6 123	25,9%	74,1%	25 645	17 522	6 123	23,9%	76,1%
Enseignants du secondaire	9 990	9 206	784	7,8%	92,2%	9 990	9 206	784	7,8%	92,2%	10 990	9 206	784	7,1%	83,8%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	12	8	4	33,3%	66,7%	37	31	6	16,2%	83,8%	37	31	6	16,2%	83,8%
Total effectif non responsabilisé	30497	25542	4955	16,2%	83,8%	33817	26847	6970	20,6%	79,4%	36817	26847	6970	18,9%	72,9%
Total genral	39004	31814	7190	18,4%	81,6%	43665	34371	9294	21,3%	78,7%	46865	34521	9344	19,9%	73,7%
530-Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche															
Ministre/Secrétaire d'Etat	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur de cabinet	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur/Directeur Général (DG)/DG adjoint	15	15	0	0%	100%	18	16	2	11,1%	88,9%	18	16	2	11,1%	88,9%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Chargé de mission	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Chef de division	20	13	7	35%	65%	20	14	6	30%	70%	20	14	6	30%	70%
Chef de section	8	4	4	50,00%	50,00%	8	3	5	62,5%	37,5%	8	3	5	62,5%	37,5%
Total Effectif responsabilisé	50	37	13	26%	74%	53	38	15	28,3%	71,7%	53	38	15	28,3%	71,7%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	85	64	21	24,7%	75,3%	81	61	20	24,7%	75,3%	81	61	20	24,7%	75,3%
Chargé d'études	47	34	13	27,7%	72,3%	46	34	12	26,1%	73,9%	46	34	12	26,1%	73,9%
Total Effectif non responsabilisé	132	98	34	25,8%	74,2%	127	95	32	25,2%	74,8%	127	95	32	25,2%	74,8%
Total général effectif	182	135	47	25,8%	74,2%	180	133	47	26,1%	73,9%	180	133	47	26,1%	73,9%
610-Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de l'Accès Universel aux Soins															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%	2	1	1	50%	50%
Directeur de Cabinet	1	-	1	100%	-	1	-	1	100%	-	1	-	1	100%	-
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	-	-	100%	1	1	-	-	100%	1	1	-	-	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	11	8	3	27,3%	72,7%	12	9	3	25%	75%	12	9	3	25%	75%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	-	-	100%	1	1	-	-	100%	1	1	-	-	100%
Chargé de mission	1	1	-	-	100%	1	1	-	-	100%	1	1	-	-	100%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	100	92	8	8,0%	92,0%	114	101	13	11,4%	88,6%	114	101	13	11,4%	88,6%
Chef de division	47	38	9	19,1%	80,9%	59	47	12	20,3%	79,7%	59	47	12	20,3%	79,7%
Chef de section	149	124	25	16,8%	83,2%	136	111	25	18,4%	81,6%	136	111	25	18,4%	81,6%
Total effectif responsabilisé	314	267	47	15%	85%	327	272	55	16,8%	83,2%	327	272	55	16,8%	83,2%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	350	52	298	85,1%	14,9%	373	244	129	34,6%	65,4%	395	259	137	34,7%	65,6%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	2 442	1 200	1 242	50,9%	49,1%	712	422	290	40,7%	59,3%	755	447	307	40,7%	59,2%
Personnel médical non responsabilisé	411	321	90	21,9%	78,1%	251	189	62	24,7%	75,3%	266	200	66	24,8%	75,2%
Personnel paramédical non responsabilisé	3 027	2 226	801	26,5%	73,5%	4 515	2 594	1 921	42,5%	57,5%	4 786	2 750	2 036	42,5%	57,5%
Total effectif non-responsabilisé	5880	3747	2133	36,3%	63,7%	5478	3205	2273	41,5%	58,5%	5807	3397	2409	41,5%	58,5%
Total général	6194	4014	2180	35,2%	64,8%	5805	3477	2328	40,1%	59,9%	6133	3669	2464	40,2%	59,8%
710-Ministère de la Fonction Publique, du Travail et du Dialogue Social															
Ministre	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Président d'institution/Organismes rattachés	3	2	1	33%	67%	4	2	2	50%	50%	4	2	2	50%	50%
Directeur de cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Général	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur Général	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Directeur Général Adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Attaché de cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs centraux	12	10	2	17%	83%	12	10	2	17%	83%	12	10	2	17%	83%
Directeurs régionaux	6	6	0	0%	100%	6	6	0	0%	100%	6	6	0	0%	100%
Chef division	0	0	0			0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Chef section	19	17	2	11%	89%	19	17	2	11%	89%	19	17	2	11%	89%
Total effectif responsabilisé	70	59	11	16%	84%	71	59	12	17%	83%	71	59	12	17%	83%
Chargé d'études (personnel qualifié mais non responsabilisé)	70	205	78	28%	72%	233	163	70	30%	70%	233	163	70	30%	70%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	283	47	22	31%	69%	124	85	39	31%	69%	124	85	39	31%	69%
Total effectif non responsabilisé	352	252	100	28%	72%	357	248	109	31%	69%	357	248	109	31%	69%
Total général effectif	422	311	111	26,3%	73,7%	428	307	121	28,3%	71,7%	428	307	121	28,3%	71,7%
740-Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation															

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Président d'institution rattaché au cabinet	9	5	4	44,4%	55,6%	9	5	4	44,4%	55,6%	9	5	4	44,4%	55,6%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	3	1	25,0%	75,0%	3	2	1	33,3%	66,7%	4	2	2	50%	50%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux	12	6	6	50%	50%	12	7	5	41,7%	58,3%	12	6	6	50%	50%
Directeurs Régionaux	6	4	2	33,3%	66,7%	6	5	1	16,7%	83,3%	6	3	3	50%	50%
Directeur préfectoraux	39	35	4	10,3%	89,7%	39	35	4	10,3%	89,7%	39	29	10	25,6%	74,4%
Chef de division	45	28	17	37,8%	62,2%	44	28	16	36,4%	63,6%	45	25	20	44,4%	55,6%
Chef de section	57	27	30	52,6%	47,4%	57	27	30	52,6%	47,4%	57	21	36	63,2%	36,8%
Total responsabilisé	177	112	65	36,7%	63,3%	174	112	62	35,6%	64,4%	176	94	82	46,6%	53,4%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	217	121	96	44,2%	55,8%	211	112	99	46,9%	53,1%	237	136	101	42,6%	57,4%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	132	76	56	42,4%	57,6%	165	91	74	44,8%	55,2%	145	84	61	42,1%	57,9%
Total effectif non responsabilisé	349	197	152	43,6%	56,4%	376	203	173	46,0%	54,0%	382	220	162	42,4%	57,6%
Total genral	526	309	217	41,3%	58,7%	550	315	235	42,7%	57,3%	558	314	244	43,7%	56,3%
760-Ministère de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Réforme Foncière															
Ministre	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Président d'institution	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)	1	0	1	100%	0%	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux	21	17	4	19%	81%	21	19	2	9,5%	90,5%	21	19	2	9,5%	90,5%
Chef de division	19	15	4	21,1%	78,9%	19	15	4	21,1%	78,9%	19	15	4	21,1%	78,9%
Chef de section	46	30	16	34,8%	65,2%	45	29	16	35,6%	64,4%	45	29	16	35,6%	64,4%
Total responsabilisé	98	72	26	26,5%	73,5%	96	73	23	24,0%	76,0%	96	73	23	24,0%	76,0%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	22	13	9	40,9%	59,1%	21	12	9	42,9%	57,1%	21	12	9	42,9%	57,1%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	93	78	15	16,1%	83,9%	93	78	15	16,1%	83,9%	93	78	15	16,1%	83,9%
Total non responsabilisé	115	91	24	20,9%	79,1%	114	90	24	21,1%	78,9%	114	90	24	21,1%	78,9%
Total général	213	163	50	23,5%	76,5%	210	163	47	22,4%	77,6%	210	163	47	22,4%	77,6%
810-Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et du Développement Rural															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	2	2	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%	3	3	0	0%	100%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	8	8	0	0%	100%	7	7	0	0%	100%	8	8	0	0%	100%
Chef de division	8	7	1	12,5%	87,5%	10	9	1	10,0%	90,0%	23	15	8	34,8%	65,2%
Chef de section	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%	5	5	0	0%	100%
Total responsabilisé	28	27	1	3,6%	96,4%	30	29	1	3,3%	96,7%	44	36	8	18,2%	81,8%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	40	30	10	25,0%	75,0%	48	36	12	25,0%	75,0%	48	36	12	25,0%	75,0%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	35	29	6	17,1%	82,9%	35	29	6	17,1%	82,9%	35	29	6	17,1%	82,9%
Total non responsabilisé	75	59	16	21,3%	78,7%	83	65	18	21,7%	78,3%	83	65	18	21,7%	78,3%
Total général	103	86	17	16,5%	83,5%	113	94	19	16,8%	83,2%	127	101	26	20,5%	79,5%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
820-Ministère du Commerce, de l'industrie et de la consommation locale															
Ministre	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur Générale (DG)	5	4	1	20%	80%	5	4	1	20,0%	80,0%	6	4	2	33,3%	66,7%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33,3%	66,7%	3	3	0	0%	100%	3	2	1	33,3%	66,7%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux	17	14	3	17,6%	82,4%	18	14	4	22,2%	77,8%	20	15	5	25,0%	75,0%
Directeurs Régionaux	16	15	1	6,3%	93,8%	16	15	1	6,3%	93,8%	15	12	3	20,0%	80,0%
Directeurs préfectoraux	35	32	3	8,6%	91,4%	38	32	6	15,8%	84,2%	35	29	6	17,1%	82,9%
Chefs de division	46	43	3	6,5%	93,5%	48	43	5	10,4%	89,6%	45	35	10	22,2%	77,8%
Chefs de section	71	60	11	15,5%	84,5%	71	59	12	16,9%	83,1%	71	59	12	16,9%	83,1%
Chefs d'Agence	39	38	1	2,6%	97,4%	39	38	1	2,6%	97,4%	39	29	10	25,6%	74,4%
Chefs Station	4	4	0	0%	100%	4	4	0	0%	100%	4	3	1	25,0%	75,0%
Total responsabilisé	240	216	24	10,0%	90,0%	246	216	30	12,2%	87,8%	242	192	50	20,7%	79,3%
Chargé d'études (Personnel de conception mais non responsabilisé)	695	532	163	23,5%	76,5%	683	529	154	22,5%	77,5%	774	595	179	23,1%	76,9%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	952	660	292	30,7%	69,3%	945	656	289	30,6%	69,4%	994	686	308	31,0%	69,0%
Total effectif non-responsabilisé	1647	1192	455	27,6%	72,4%	1628	1185	443	27,2%	72,8%	1768	1281	487	27,5%	72,5%
Total général effectif	1887	1408	479	25,4%	74,6%	1874	1401	473	25,2%	74,8%	2010	1473	537	26,7%	73,3%
830-Ministère des travaux publics															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Président HAUQE	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	3	1	25%	75%	8	7	1	12,5%	87,5%	8	7	1	12,5%	87,5%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%	2	2	0	0%	100%
Chargé de mission	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%	1	1	0	0%	100%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	12	10	2	16,7%	83,3%	17	13	4	23,5%	76,5%	17	13	4	23,5%	76,5%
Chef de division	10	6	4	40%	60%	10	6	4	40,0%	60,0%	7	3	4	57,1%	42,9%
Chef de section	16	13	3	18,8%	81,3%	16	13	3	18,8%	81,3%	15	13	2	13,3%	86,7%
Total responsabilisé	49	39	10	20,4%	79,6%	58	46	12	20,7%	79,3%	54	43	11	20,4%	79,6%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	62	38	24	38,7%	61,3%	62	38	24	38,7%	61,3%	61	37	24	39,3%	60,7%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	70	49	21	30%	70%	70	49	21	30,0%	70,0%	70	49	21	30,0%	70,0%
Total non responsabilisé	132	87	45	34,1%	65,9%	132	87	45	34,1%	65,9%	131	86	45	34,4%	65,6%
Total genral	181	126	55	30,4%	69,6%	190	133	57	30,0%	70,0%	185	129	56	30,3%	69,7%
850-Ministère de la Culture et du Tourisme															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
Chargé de mission	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Responsable de Cellule	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de division	21	17	4	19,00%	81,00%	21	19	2	10,00%	90,00%	21	19	2	10,00%	90,00%
Chef de section	19	15	4	21,00%	79,00%	19	15	4	21,00%	79,00%	19	15	4	21,00%	79,00%
Total responsabilisé	46	30	16	35,00%	65,00%	45	29	16	35,00%	65,00%	45	29	16	35,00%	65,00%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	98	72	26	26,53%	73,00%	96	73	23	24,00%	76,00%	96	73	23	24,00%	76,00%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	22	13	9	41,00%	59,00%	21	12	9	43,00%	57,00%	21	12	9	43,00%	57,00%

Fonction	Année 2022					Année 2023					Année 2024				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total non responsabilisé	93	78	15	16,00%	84,00%	93	78	15	16,00%	84,00%	89	74	15	16,00%	84,00%
Total général	115	91	24	31,00%	79,00%	114	90	24	21,00%	79,00%	110	86	24	21,00%	79,00%
860-Ministère de l'Environnement et des Ressources Forestières															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0,0%	100,0%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0,0%	100,0%	1	1	0	0,0%	100,0%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	2	2	0	0,0%	100,0%	2	2	0	0,0%	100,0%	2	2	0	0,0%	100,0%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33,3%	66,7%	3	2	1	33,3%	66,7%	3	2	1	33,3%	66,7%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	49	45	4	8,2%	91,8%	49	45	4	8,2%	91,8%	49	45	4	8,2%	91,8%
Chef de division	11	10	1	9,1%	90,9%	11	10	1	9,1%	90,9%	11	10	1	9,1%	90,9%
Chef de section	13	12	1	7,7%	92,3%	13	12	1	7,7%	92,3%	13	12	1	7,7%	92,3%
Total responsabilisé	80	73	7	8,8%	91,3%	80	73	7	8,8%	91,3%	80	73	7	8,8%	91,3%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	176	152	24	13,6%	86,4%	184	160	24	13,0%	87,0%	184	160	24	13,0%	87,0%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	380	306	74	19,5%	80,5%	356	285	71	19,9%	80,1%	356	285	71	19,9%	80,1%
Total non responsabilisé	556	458	98	17,6%	82,4%	540	445	95	17,6%	82,4%	540	445	95	17,6%	82,4%
Total général	636	531	105	16,5%	83,5%	620	518	102	16,5%	83,5%	620	518	102	16,5%	83,5%

EQUIPE DE REDACTION

PRENOMS ET NOM	FONCTIONS	MINISTERES/ INSTITUTIONS
SUPERVISION GENERALE		
Kpowbié Tchasso AKAYA	Secrétaire général	MEF
N'Gmébib BILEBA	Secrétaire général	MASPFA
M VAN TILBORG	Chef de coopération	UE
Essokiza ANAKPA	Directeur général du budget et des finances	MEF/DGBF
ENCADREMENT TECHNIQUE		
Amina BAMBARA/ BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo, Encadreur principal	MEF/ CABINET
Amé Mawusé HOAFA/ AKOMEGNI	Point focal national en BSG	MEF/DGBF
Clemens MUNGENAST	Expert FMI	FMI
REDACTEURS		
NOYAU D'EXPERTS		
Amina BAMBARA / BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo	MEF/CABINET
Amé Mawusé HOAFA /AKOMEGNI	Point focal national en BSG	MEF/DGBF
Fousséna NEGBANE MOUSSA BOUKARI	Contrôleur financier délégué	MEF/DNCF
Téou ANI	Point focal genre	Cour des comptes
Souleymane GAKOU	Chef section	MEF/DNCCP
Essianyó AMEGADZIE	Chargée d'études	MEF/DGBF
Alakè A. MUSTAPHA	Chargée d'études	MEF/DGBF
Ayoko LAWSON	Secrétaire	MEF/DGBF
Moukaïla ATCHABAOU	Chargé d'études	MEF/DGBF
Efanam Komlavi SOGBO	Directeur des études et de la planification	MFPTDS
Biova K. HOUNKPATI	Chargé d'études	MEF/SG
Delphine Talide ADELAYI	Chef de division	MPDC
Dogbeda Essi KPELLEY	Point focal genre	MSHP
Dzifa Kokou AGBEDINO	Chargé de mission	Premier Ministère (PM)
Kossi TODZRO	Responsable financier	MDBJEJ
Kossiwa SATSI	Chargée d'études	MEF/DGTCP
Etonam A. MODJINO	Point focal genre	MTP
Lidao TALAKI	Directeur des affaires financières	MAEDR
Nourdine KERIM	Ingénieur adjoint de la statistique	MASPFA

PRENOMS ET NOM	FONCTIONS	MINISTERES/ INSTITUTIONS
Philomène Pessèrè TEGBESI P. SABI	Point focal genre	MPDC
Toufaïlé TCHAKOU	Responsable Planification	MJL
Laure Mèhèza KENAO	Professionnelle Technique	OTR
Mawufé ALAGBO	Chargé de mission	Premier Ministère (PM)
Albert BARNABO	Informaticien	DGBF/SIGFIP
Mazalo TEBIE épouse AMOUSSOU/KOUEETE	Directrice	MASPFA
SECTORIELS		
Namine SAMBIANI	Inspectrice du travail (CFG)	MFPTDS
Patatèng AYIM	Présidente de la cellule genre	MCT
HONYIGLO Komi	Chef division	MAEDR
ALI ATTI-BAKPATINA I.	Point focal	MCACL
Kossi KAMASSA	Economiste	MDBJEJ
Lokétibe DAMPATY	Chef division ressources humaines	MESR
Yawo AKOTIA	Chef division budget	MSHP
Françoise W. SIMALA	Chef d'établissement (ENS)	MEPST
KOUFAM Adjowa	Chargée d'études	MERF
Pialo B. BATASCOME	Chef division gestion du personnel	MSHP
INFOGRAPHIE		
Amina BAMBARA / BILLA	Conseillère FMI auprès de MEF/ Togo	MEF/CABINET
Efoé Agossou GANYON	Infographe - Imprimeur	ACB SPACE



**CENTRE ADMINISTRATIF
DES SERVICES
ECONOMIQUES ET FINANCIERS**

