



**RAPPORT SUR LE BUDGET AXE SUR LES  
RESULTATS TENANT COMPTE DE L'ASPECT  
GENRE**

\*\*\*\*\*

**CONTRIBUTION DU  
DEPARTEMENT DE L'EAU**

*JUILLET 2018*

# Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre -LF 2019-

## 1. Présence quantitative et qualitative des femmes dans le département de l'Eau

- Les effectifs par sexe, ainsi que la part des femmes dans les postes de responsabilités tout en tenant compte de la dimension régionale.

<b>DEPARTEMENT DE L'EAU ET ABH</b>	<b>Effectif Femmes Responsables</b>	<b>Effectif Hommes Responsables</b>	<b>Total Effectif Responsables</b>	<b>% Femmes Responsables</b>
Le Département de l'eau	1		1	100%
Chef de Cabinet		1	1	0%
Membres du cabinet	2		2	100%
<b>Secrétariat Général</b>				
Secrétaire Général		1	1	0%
Ingénieur Général	1	1	2	50%
Chef de Division	1	1	2	50%
Chef de Service	2	5	7	29%
<b>Inspection Générale</b>				
Inspecteur Général				
Chef de Division		2	2	0%
Chef de Service	2	2	4	50%
<b>Direction des Affaires Administratives et Financières</b>				
Directeur		1	1	0%
Chefs de Divisions	2	2	4	50%
Chefs de Services	5	6	11	45%
<b>Direction de la Recherche et de la Planification de l'Eau</b>				
Directeur		1	1	0%
Chefs de Divisions	2	3	5	40%
Chefs de Services	6	7	13	46%
<b>Direction des Aménagements Hydrauliques</b>				
Directeur		1	1	0%
Ingénieur Général		1	1	0%
Chefs de Divisions	2	2	4	50%
Chefs de Services	8	4	12	67%
Chefs d'Aménagements		17	17	0%
Chefs de Services Aménagements		22	22	0%
<b>Direction de la Météorologie Nationale ( Centrale )</b>				

Directeur		1	1	0%
Chefs de Divisions	1	6	7	14%
Chefs de Services	16	46	62	30%
<b>TOTAL DIRECTIONS CENTRALES</b>	<b>51</b>	<b>132</b>	<b>183</b>	<b>28%</b>
<i>Représentations Locales et Régionales du département de l'eau</i>				
Chefs de Services Eaux	6	39	46	15%
Directeurs Régionaux de la Météo		6	6	0%
Chefs de Services Régionales Météo	7	63	70	10%
<b>TOTAL SERVICES REGIONALES ET LOCALES</b>	<b>13</b>	<b>108</b>	<b>122</b>	<b>11%</b>
<i>Agences de Bassins Hydrauliques</i>				
<i>Loukkos</i>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale				
Chefs de Divisions	1	3	4	25%
Délégation d' Al Hoceima		1	1	0%
Chefs de Services		10	10	0%
<i>Sebou</i>				
Directeur	1		1	100%
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions	1	3	4	25%
Délégation Kenitra		1	1	0%
Chefs de Services		7	7	0%
<i>Moulouya</i>				
Directeur				
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions		3	3	0%
Délégation Midelt				
Chefs de Services	2	12	14	14%
<i>Bouregreg et la Chaouia</i>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions		4	4	0%
Chefs de Services	5	4	9	55%
<i>Oum Er Rbia</i>				
Directeur				
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions		4	4	0%
Délégation d' El Jadida		1	1	0%
Chefs de Services		10	10	0%
<i>Tensift</i>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale		1	1	0%

Chefs de Divisions	2	2	4	50%
Chefs de Services	3	4	7	43%
<b><i>Souss Massa</i></b>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions	1	3	4	25%
Délégation Ouarzazate		1		
Chefs de Services	4	4	8	50%
<b><i>Draa Oued Noun</i></b>				
Directeur		1	1	
Secrétaire Générale				
Chefs de Divisions				
Chefs de services				
<b><i>Guir Rheris Ziz</i></b>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale		1	1	0%
Chefs de Divisions		4	4	0%
Chefs de Services	3	2	5	60%
<b><i>Sakia Lhamra Oued Eddahab</i></b>				
Directeur		1	1	0%
Secrétaire Générale				
Chefs de Divisions		2	2	0%
Délégation Dakhla		1	1	0%
Chefs de Services		1	1	0%
<b>TOTAL AGENCE DE BASSINS</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>19%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>87</b>	<b>340</b>	<b>428</b>	<b>20%</b>

Situation juillet 2018

En application des objectifs et indicateurs du plan gouvernemental pour l'égalité et de la loi organique relative à la nomination aux emplois supérieurs et à la loi relative à la Généralisation de l'appel à candidature et du concours, le taux des responsables femmes en tant que cheffes de divisions ou cheffes de services au niveau des directions centrales du Département de l'eau, est de 30% de l'effectif total des responsables. Ce taux a atteint 24% au niveau de la direction de la météorologie nationale. Pour les services extérieurs, il est de 11% et au niveau des Agences de bassins hydrauliques, il est de 19%.

Pour améliorer ces taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité des mesures affirmatives sont proposées dans le cadre de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau.

- Le point focal genre et droits du département de l'Eau  
En application de l'arrêté de Monsieur le chef du gouvernement n° 3.76.13 concernant la création de la commission technique interministérielle pour le suivi de la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE) approuvé par le Conseil du Gouvernement le 6 juin 2013, le département de l'eau a créé un point focal genre et droits en novembre 2013 par la nomination d'un Ingénieur Général (femme) rattaché au Secrétariat Général du département.  
Ce point focal genre a pour attribution :

- le suivi de la mise en œuvre des indicateurs du PGE1 et du PGE2 en coordination avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social;
- la sensibilisation et la formation des responsables et des cadres du le département de l'eau pour l'intégration du genre dans la politique, programmes et projets du département ;
- L'accompagnement et le suivi de l'élaboration des études d'intégration de l'approche genre sous le prisme droits humains du département de l'eau et l'accompagnement et l'assistance des Agences de bassin hydraulique pour la réalisation des études en la matière ;
- La contribution à la mise en œuvre de la Stratégie d'institutionnalisation d'intégration du genre dans le secteur de l'eau élaborée dans le cadre de la convention avec ONU Femmes. **Le suivi de la mise en œuvre de cette stratégie est assuré par le comité genre et sa commission technique qui sont créés suite à la circulaire de Mme la Département de l'eau en date du 21 avril 2016 ;**
- L'accompagnement des services du le département de l'eau dans les processus d'intégration du genre dans le secteur de l'eau.

**Dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire de M. le Chef du Gouvernement n° 7/2018 du 4 mai 2018 pour la concrétisation de la loi organique 130.13, une décision de nomination du comité de pilotage et de cellule genre de la budgétisation sensible au genre est en cours de signature par Mme la Département de l'eau.**

A noter également que le département de l'eau a nommé officiellement sa représentante au sein du Réseau de concertation Interministériel pour l'égalité des sexes dans la fonction publique depuis le 16 décembre 2014. Elle est membre active de ce réseau et elle contribue à la mise en œuvre de la stratégie nationale d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique.

Elle mène également des actions de sensibilisation des décideurs du département de l'eau et des Agences de bassins hydrauliques pour assurer l'égalité et l'équité dans les nominations aux postes de responsabilités (recommandations du RCI et du PGE) et dans la représentations des femmes responsables au sein des commissions paritaires.

## **2. Processus et efforts déployés pour la mise en œuvre des politiques publiques sensibles au genre**

### **2.1. Etat d'avancement des stratégies et du projet du plan national de l'eau**

#### **2.1.1 Etat d'avancement de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE), de la Stratégie Nationale de l'Eau et du Plan National de l'Eau**

Le département de l'eau en partenariat avec l'ONU Femmes, ont ratifié une convention de partenariat le 27 mars 2015 pour l'élaboration de la Stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le Secteur de l'Eau (Le projet « Appui à l'intégration de l'équité et de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau au Maroc : **Projet 00095436**). Cette stratégie vise d'institutionnaliser l'intégration du genre dans les plans, les programmes, les projets, les lois et les pratiques du secteur de l'eau.

Cette stratégie s'inscrit dans le cadre de (i) la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles en matière de promotion et de protection des droits des femmes ,(ii) du plan gouvernemental pour l'égalité PGE1 et PGE2 pour assurer le renforcement des droits des

femmes, de la gouvernance , de modernisation des services publics et d'amélioration de la qualité des prestations destinées à l'autonomisation des femmes et des filles.

Elle a pour objectifs de faire bénéficier les femmes et les hommes des programmes et projets du secteur de l'eau pour améliorer leur qualité, leur efficacité et leur pertinence, dans le but d'assurer un accès libre et égal aux services de l'eau en respectant les droits humains en la matière. Ceci à travers l'élaboration et la mise en œuvre des projets émanant de cette stratégie pour le département de l'eau et les Agences de bassins hydrauliques (ABH).

Les résultats de cette stratégie qui ont été présentés le 16 juin 201, s'articulent autour de quatre axes :

- **Axe 1 :** Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau (département de l'eau et ABH) ;
- **Axe 2 :** Intégration de l'approche genre dans la GRH et accroissement de la représentativité des femmes et leur participation à la prise de décision au département de l'eau et dans les ABH;
- **Axe 3 :** Intégration de l'égalité du genre dans les métiers du département de l'eau (département de l'eau, ABH et Services de l'Eau) ;
- **Axe 4 :** Intégration de l'approche genre dans les programmes réalisés par le département de l'eau et les ABH et dans les programmes réalisés dans le cadre de partenariat avec les autres intervenants dans le domaine de l'eau.

La concrétisation de ces axes stratégiques se fait à travers la réalisation d'un programme à moyen terme 2017-2020 composé d'une dizaine de projets. Leur mise en œuvre est conduite par le comité genre et sa commission technique.

L'action de ce comité se focalisera sur le développement d'une planification annuelle des projets à mettre en œuvre, la recherche et la mobilisation des ressources financières nécessaires à la réalisation des projets ainsi que le suivi et l'évaluation du plan d'action à moyen terme à travers des indicateurs spécifiques au genre.

### **2.1.2 Etat d'avancement de la Stratégie Nationale de l'eau et du projet du plan national de l'eau**

Pour consolider ces acquis et assurer un développement durable des ressources en eau, le Royaume du Maroc a amorcé une nouvelle impulsion à travers l'élaboration de:

- la stratégie National de l'eau qui a été élaborée pour les années 2009-2030 et elle a été présenté à sa Majesté le Roi Mohammed VI le 14 avril 2009 à Fès et ;
- le projet du Plan National de l'Eau (PNE) qui sera soumis au Conseil Supérieur de l'Eau et du Climat pour approbation.

Ce projet de Plan National de l'eau (PNE) préconise, en plus de l'économie de l'eau et de l'augmentation de l'offre, le développement des ressources en eau non conventionnelle à savoir la réutilisation des eaux usées traitées, le dessalement de l'eau de mer et le captage des eaux pluviales. Le projet du PNE prône également l'amélioration de la gestion de la demande en eau, la préservation des ressources en eau et du milieu naturel et l'adaptation aux changements climatiques en proposant des actions pour la gestion des phénomènes extrêmes à savoir la sécheresse et les inondations.

Des mesures d'accompagnement sont également prévues par le projet de PNE, relatives au renforcement des capacités, à la recherche appliquée, à la communication et à la sensibilisation.

**Ce projet de plan national de l'eau ainsi que la stratégie nationale de l'eau sont analysés dans le cadre de l'étude de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau. Les projets des différents axes de cette stratégie déclinent les actions d'accompagnement nécessaires à l'intégration du genre dans la SNE et le projet de PNE.**

## 2.2. Prise en compte des questions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes

- **Les programmes et les projets qui intègrent la dimension genre**

- Cadre général de l'intégration du genre dans les programmes et les projets du Département de l'eau

La dimension genre est prise en compte implicitement dans la stratégie du département de l'eau et des agences de bassin hydraulique vu que les programmes et les projets réalisés concernent :

- le développement des ressources en eau pour assurer l'approvisionnement en eau des femmes et des hommes du pays qui sont selon le recensement de 2014 de 33,6 Millions d'habitants dont 16,9 Millions de femmes et 16,7 Millions d'hommes , pour l'irrigation de plus 1.5 millions d'hectare permettant de contribuer efficacement à la garantie du droit à l'alimentation et contribuer à l'énergie renouvelable par la production hydroélectrique (La production hydroélectrique peut atteindre en année hydrologique normale plus de 2 500 GWH, soit près de 10% de la production totale d'électricité du pays) ;
  - la protection des populations hommes et femmes, de leurs biens et des infrastructures contre les effets des changements climatiques (inondations et sécheresses).
- **les programmes et les projets qui intègrent la dimension genre au niveau du Département de l'eau et qui sont déclinés au niveau du projet de performance 2019 avec leurs objectifs et indicateurs et leurs indicateurs sont :**
- **Le programme « météorologie » :** son responsable est la direction de la météorologie nationale. Les objectifs et les indicateurs de performance de ce programme sont comme suit :
    - ✓ **Objectif 1.1 :** Améliorer le système d'alerte météorologique pour contribuer à la sauvegarde des vies et des biens
      - **Indicateur 1.1.1 :** délai moyen d'Alerte pour les situations classiques générales

Unité	2017 Réalisation	2018 LF	2019 PLF	2020 Prévision	2021 Prévision	valeur cible	Année de la valeur cible
H/mn	32h	32h	33h	34h	35h	35h	2021

### Précisions méthodologiques :

**Moyenne des écarts** entre l'heure d'envoi de l'alerte et l'heure d'apparition du phénomène.

- **Indicateur 1.1.3** : Nombre de langues et dialectes de communication des bulletins météorologiques dans les médias : cet indicateur vise la prise en compte des besoins spécifiques de la population hommes et femmes selon leurs langues et dialectes.

Unité	2017 Réalisation	2018 LF	2019 PLF	2020 Prévision	2021 Prévision	valeur cible	Année de la valeur cible
U	4	4	5	5	5	5	2021

**Précisions méthodologiques :**

Étant donné que les médias sont les principaux moyens d'atteindre le grand public et pour que les informations météorologiques et l'alerte météorologique atteignent le maximum d'audience, la première langue utilisée dans la radio, la télévision et les journaux c'est l'arabe officielle.

Pour atteindre le maximum de personnes des régions délocalisées et adhérer ces populations au message météorologique afin de mieux communiquer l'alerte météorologique, on emploie aussi l'arabe dialectal marocain et l'amazigh dans les radios.

La langue française est aussi employée pour les francophones ;

Un projet d'ajout d'une autre langue comme tarifite est prévu dans 2019.

- **Le programme « Pilotage et gouvernance »** qui vise le renforcement du principe de la gouvernance dans les différentes actions menées par le Département de l'eau. Ces objectifs et indicateurs sont comme suit :

- ✓ **Objectif 2-1** : Renforcer les compétences par la formation continue

- **Indicateur 2-1-1** : Pourcentage de personne formée avec % des femmes formées par corps

Unité	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)
<b>Pourcentage de personne formée</b>	40%	42%	45%	46%	48%
<b>Pourcentage des cadres formés</b>	65%	65%	67%	68%	68%
<b>Pourcentage des cadres femmes formés</b>	29%	30%	33%	35%	37%
<b>Pourcentage des cadres hommes formés</b>	36%	36%	36%	35%	37%
<b>Pourcentage des techniciens formés</b>	34%	38%	38%	37%	40%
<b>Pourcentage des techniciennes femmes formés</b>	13%	15%	18%	18%	20%
<b>Pourcentage des techniciens hommes formés</b>	20%	22%	22%	24%	25%

- ✓ **Objectif 2-2** : Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines (GRH)

- **Indicateur 2-2-2** : Effectif du personnel avec taux de féminisation



ANNEE	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)
<b>Effectif du personnel</b>	2281	2371	2461	2551	2641
<b>Taux de % féminisation</b>	25.2	26.2	27.2	28.2	29.2

- **Indicateur 2-2-3** : Effectif des responsables avec un taux des femmes responsables par entité et par région voir tableau actualisé chapitre I

✓ **Objectif 2-3 : Améliorer la gestion bureautique**

- **Indicateur 2-3-1** : Coût moyen annuel des moyens informatiques

Unité	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)	Valeur Cible	Année de la cible
Coût moyen annuel des moyens informatiques (femmes)	6.500	6.200	5.900	5.700	5.600	5.500	2022
Coût moyen annuel des moyens informatiques (hommes)	6.500	6.200	5.900	5.700	5.600	5.500	2022

**Précisions méthodologiques :**

**Définition** : Cet indicateur permet d'évaluer le coût annuel moyen du poste bureautique pour le parc de postes au niveau du Ministère.

**Méthode de calcul :**

**Numérateur** : la somme des dépenses bureautiques intégrant notamment les achats de PC, les imprimantes, les consommables, les coûts de maintenance des matériels informatiques.

**Dénominateur** : le nombre de postes bureautiques

- **Le programme « gestion, préservation et développement de l'eau »** qui est la raison d'être du Département de l'Eau, et le cœur de sa stratégie. Il comporte toutes les activités de l'eau : depuis son évaluation, sa planification, sa gestion, sa mobilisation et enfin sa préservation. Il consiste à la mise à la disposition des usagers de l'eau potable et agricole et d'une manière pérenne. Il contribue ainsi au développement économique et social du pays.

Ce programme s’articule autour des projets qui concernent la connaissance, évaluation, gestion et préservation de l’eau, et la mobilisation des eaux de surface et protection contre les inondations.

Dans le cadre de ce programme les objectifs et les indicateurs qui tiennent compte de la dimension genre sont selon le PdP 2019 :

- ✓ **Objectif 3.1** : Dégager et mobiliser les ressources en eau pour un approvisionnement en eau durable du pays
  - **Indicateur .3.1.1** : Taux de stockage additionnel des eaux de surface

Unité	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)	Valeur Cible	Année de la cible
Volume régularisé pour <b>AEP</b> en Millions m <sup>3</sup> /an	0	2	48	75	40	165	2021
Volume régularisé pour <b>Irrigation</b> en Millions m <sup>3</sup> /an	0	38	164	182	23	407	2021
Volume total régularisé en Millions m <sup>3</sup> /an	0	40	212	257	63	572	2021
Taux de mobilisation additionnelle des eaux de surface (%)	0 (aucun barrage n’a été mis en service pendant l’année 2017)	7%	44%	89%	100%	100%	2021
surfaces irriguées additionnels cumulées (ha)	0	4000	6950	78 450	78 450	78 450	2021
Total Population bénéficiant du renforcement de l’AEP	0	73 417	380 787	820 510	420 752	1 613 739	2021

Cet indicateur a été choisi dans le but d’assurer un suivi de l’évolution du volume régularisé par les barrages jusqu’en 2021, ce qui aura un impact sur le développement des périmètres irrigués (contribuer à l’alimentation de la population), l’extension et le renforcement de l’alimentation en eau potable des populations bénéficiaires. La valeur cible correspond au volume total prévisionnel à régulariser en 2021

Il sera ajusté au fur et à mesure de la mise en service des barrages en cours de réalisation, voire tableau ci-dessous :

BARRAGE	PROVINCE	ANNEE DE MISE EN SERVICE	Volume régularisé en Mm3
TIMKIT	Errachidia	2019	9
TAMALOUT	Khénifra	2018	42
HRIHIRA	Figuig	2019	3
OUED MARTIL	Tétouan	2019	70
DAR KHROFA	Larache	2019	140
SIDI ABDALLAH	Taroudant	2020	13
MDEZ	Sefrou	2020	125
KHARROUB	Tétouan	2020	40
OULJET ESSOLTANE	Khémisset	2020	73
TOUDGHA	Tinghir	2020	6
AGDEZ	Zagoura	2021	38
TIDDAS	Khémisset	2021	33
Fask	Guelmim	2021	13
KADDOUSSA	ERRACHIDIA	2020	33

✓ **Objectif 3.3** : Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau

- **Indicateur 3.3.1** : Pourcentage des populations bénéficiaires des projets d'assainissement liquide réalisés en milieu rural

Unité	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)	Valeur Cible	Année de la cible
Pourcentage des populations bénéficiaires des projets d'assainissement liquide réalisés en milieu rural	16%	37%	58%	79%	100%	220 000 Habitants	2021
Nombre des écoles rurales bénéficiaires des projets d'assainissement liquide	126	170	170	170	170	806 écoles rurales	2021
Pourcentage des filles dans les écoles rurales bénéficiaires des projets d'assainissement liquide	47%	48%	48%	50%	50%	50%	2021
Nombre des Mosquées rurales bénéficiaires des projets d'assainissement liquide	120	170	170	170	170	800 Mosquées rurales	2021

#### Précisions méthodologiques:

Nombre des habitants en milieu rural bénéficiaires des projets d'assainissement liquide réalisés / Nombre des habitants en milieu rural bénéficiaires des projets d'assainissement liquide, cible \* 100

○ **Indicateur .3.3.2** : Taux de zones d'inondations traitées

Unité	2017 (Réalisation)	2018 (LF)	2019 (PLF)	2020 (Prévision)	2021 (Prévision)	Valeur Cible	Année de la cible
Nombre d'opérations de protection contre les inondations prévues à l'année i : Ni	12	43	20	20	20		2021
Taux de zones d'inondations traitées ou prévues = Ni/NT	10%	37 %	17%	17%	17%		2021
Total de la population protégée contre les inondations	150 000	250 000	150 000	150 000	150 000		2021
Pourcentage des femmes protégées (%)	50%	50%	50%	50%	50%		2021

**Précisions méthodologiques:**

Cet indicateur est le rapport entre le cumul des opérations de protection contre les inondations réalisées ou prévues à une année donnée sur le nombre total des points noirs recensés par le PNI.

- Les actions mises en place pour atteindre les objectifs des programmes du Département de l'eau sont celles correspondant à l'élaboration des études et à la réalisation des projets qui sont programmés dans le cadre de la loi de finances via le budget de l'Etat ou dans le cadre de financement extérieurs (dons et prêts) ainsi que dans le cadre de partenariat avec d'autres intervenants dans le domaine de l'eau tel que le Ministère de l'Intérieur, le Secrétariat d'Etat chargé du développement durable etc...
- **Intervention du département de l'Eau dans le cadre du plan Gouvernemental de l'Egalité PGE(2017-2021)**

Le Département de l'eau (département de l'eau) a été partie prenante dans l'élaboration du Plan Gouvernemental de l'égalité (2017-2021) PGE2 qui a été réalisé dans un cadre participatif avec l'ensemble des points focaux genre des départements ministériels.

Les axes et les mesures d'intervention du (département de l'eau) dans le cadre de la mise en œuvre du PGE2 sont :

- **Axe 1 : Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes**
  - Objectif 1.1 : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes
  - Mesure 1.1.3 : Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs (Gestion, GRH, Assurance qualité, Gestion de projets, Coaching, Commercialisation, Planification & suivi stratégique et budgétaire, ...): Cette mesure est en relation avec les axes 1,2 et 3 de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau qui en cours de concrétisation.

- Objectif 1.2 : Promouvoir la participation des femmes au marché de l'emploi ; en veillant à l'accès égal au travail décent et aux opportunités de promotion professionnelle
    - Mesure 1.2.1 : Mise en œuvre des mesures du plan national de l'emploi, notamment les axes en lien avec la participation des femmes au marché de l'emploi
    - Mesure 1.2.2 : Mise en œuvre des mesures de l'axe 2 de la « Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique »
    - Mesure 1.2.3 Mobilisation des départements et organisations à s'engager par rapport à des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
  - Objectif 1.3 : Renforcer la position économique de la femme dans le monde rural
    - Mesure 1.3.2 Initiatives et actions de la stratégie nationale d'intégration de la dimension genre dans les programmes et projets de développement agricole, visant la reconnaissance et la valorisation du travail des femmes en milieu rural : input de l'indicateur de cette mesure est un output d'indicateur du Ministère de l'Agriculture en ce qui concerne les terres irriguées.
- **Axe 2 : Droits des femmes, en relation avec la famille**
    - Objectif 2.1 : Promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité
      - Mesure 2.1.4 : Mise en œuvre des mesures de la SNIESFP relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée
- **Axe 3 : Participation des femmes à la prise de décision**
    - Objectif 3.2 : Renforcer la représentativité et la participation des femmes dans tous les postes de responsabilité
      - Mesure 3.2.1 : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel : Mesure en cours de concrétisation dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau ;
      - Mesure 3.2.2 : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour le renforcement de la représentativité des femmes dans les postes de décision : en cours de concrétisation depuis PGE1 et ça se poursuit pour les nominations aux postes de responsabilités ;
      - Mesure 3.2.3 Mise en œuvre des mesures de la SNIESFP facilitant l'accès des femmes à des postes de responsabilité dans la fonction publique : en cours de concrétisation depuis PGE1 et ça se poursuit pour les nominations aux postes de responsabilités ;
      - Mesure 3.2.4 : Promotion de la parité entre les femmes et les hommes dans les nominations des membres de Conseils d'Administration des EEP et autres instances décisionnelles : la loi 36-15 relative à l'eau prévoit la représentation des associations opérant dans le domaine de l'eau dans le conseil supérieur de l'eau et du climat, dans les conseils des agences de bassins hydrauliques et dans les conseils provinciaux de l'eau dont le 1/3 de leurs représentant( e)s sont des femmes.
- **Axe 4 : Protection des femmes et renforcement de leurs droits**

- Objectif 4.1 : mise en œuvre des lois relatives à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes
    - Mesure 4.1.3 : Mise en œuvre du plan d'action national de démocratie et des droits de l'Homme : la matrice des actions du département de l'eau en la matière est déjà élaborée et transmise au Ministère d'Etat chargé des droits de l'homme ;
  - Objectif 4.2 : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits
    - Mesure 4.2.1 : lutte contre les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes au sein des autorités et institutions publiques et privées : mesure en phase avec les projets de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau et de la loi 36-15 relative à l'eau.
- **Axe 5 : Diffusion des principes de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre**
    - Objectif 5.1 : Lutter contre les stéréotypes
      - Mesure 5.1.1 Renforcement et valorisation des acquis du PLAN ICRAM 1 en matière de lutte contre les stéréotypes : le Département de l'eau continue le renforcement de capacité de l'ensemble de ses responsables, cadres et technicien en matière de l'approche genre et son intégration dans les politiques publiques ;
      - Mesure 5.1.3 : Mobilisation sociétale visant la lutte contre les stéréotypes sexistes : les actions du département de l'eau concernent la mesure 5.1.1.
      - Mesure 5.1.4 : Mobilisation des tops management des institutions publiques pour instaurer une culture institutionnelle et comportementale de rejet des comportements basés sur le genre : mesure en phase avec les projets de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau.
    - Objectif 5.2 : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les hommes et les femmes
      - Mesure 5.2.7 Promotion des conditions du leadership féminin : en cours par le département de l'eau
  - **Axe 6 : Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux**

En tant qu'autre acteur impliqué les mesures de cet axe cadrent parfaitement avec l'axe 4 de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau. Les mesures qui intéressent le département de l'eau sont

    - Objectif 6.1 : Intégrer le genre dans les politiques sectorielles
      - Mesure 6.1.1 Appui technique à la réalisation d'audits genre au niveau des ministères et des EEP
      - Mesure 6.1.2 Mise en place d'une unité administrative-genre dans chaque ministère et EEP
      - Mesure 6.1.3 : collecte et utilisation systématiques des statistiques sectorielles désagrégées par sexe.
    - Objectif 6.2 : Assurer que les politiques sectorielles et les programmes du Gouvernement répondent aux droits, besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes
      - Mesure 6.2.1 Prise en compte du genre dans la phase d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des politiques sectorielles et/ou programmes gouvernementaux et les établissements et entreprises
      - Mesure 6.2.2 Promotion des expériences pilotes de prise en compte du genre

dans les exercices d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des Plans (annuels et pluriannuels) de performance et d'investissement des EEP

- Objectif 6.3 : Assurer la sensibilité des budgets sectoriels au genre
  - Mesure 6.3.1 : Conception, tests, adoption d'un outil d'appréciation du degré d'intégration du genre dans les politiques sectorielles
  - Mesure 6.3.2 : Renforcement des capacités des départements gouvernementaux pour l'appropriation des mécanismes d'évaluation du degré d'intégration du genre dans les politiques sectorielles
- Objectif 6.4 : Assurer l'atteinte par les départements ministériels de leurs cibles relatives à l'égalité et la réduction des disparités entre les femmes et les hommes
  - Mesure 6.4.1 Sensibilisation, renforcement des capacités et accompagnement des responsables et équipes des départements impliqués pour la mise en œuvre d'ICRAM 2, à travers les objectifs et indicateurs de chaque département
  - Mesure 6.4.2 déclinaison territoriales des mesures du PLAN ICRAM 2 en partenariat avec les services déconcentrés et les CT Commune).

### 2.3 Application de la démarche performance sensible au genre en ligne avec les dispositions de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances

- Etat d'avancement du département de l'eau en termes d'application des dispositions de la nouvelle LOF :

*En application de la Loi Organique de la Loi des Finances (LOLF 130.13,) le Département de l'eau a pris les dispositions suivantes pour son application:*

- ✓ La réorganisation de la morasse budgétaire annuelle pour les budgets d'investissements et de fonctionnement selon trois programmes à savoir :
  - **Le programme « Météorologie »** qui vise à assurer les activités relatives aux informations météorologiques, de prévision et du climat, effectuer des études et recherches de climat, assurer le rôle de référence en matière de mesure et contrôle des données météorologiques et climatologiques en conformité avec les règles et critères internationaux, et à participer à la préparation des accords internationaux en liaison avec les administrations concernées en ce qui concerne ses domaines de compétences et proposer les textes réglementaires relatifs à la météorologie et en assurer l'exécution ;
  - **Le programme « Pilotage et gouvernance »** vise le renforcement du principe de la gouvernance dans les différentes actions menées par le Département de l'eau pour plus de performance et d'efficacité en vue d'optimiser les ressources humaines, matérielles et financières ainsi que la maîtrise des dispositifs de gestion institutionnelle de l'administration centrale et des services déconcentrés ;
  - **Le programme « Gestion, Préservation et Développement de l'Eau »** est la raison d'être du Département de l'Eau, et le cœur de la stratégie du Département de l'eau avec le programme météorologie. Il vise l'amélioration de la gestion de l'eau, la mobilisation des ressources en eau pour assurer un approvisionnement en eau durable du pays, la protection et la préservation de l'eau et la contribution à la réduction des risques liés à l'eau.

- ✓ L'élaboration du projet de performance du département de l'eau en conformité avec le canevas proposé par le Ministère de l'Economie et des Finances qui a imposé 2 à 3 objectifs par programme ci-dessus mentionné et pour chaque objectif 2 à 3 indicateurs de performance (physique et/ou relatif au genre). Aussi le département de l'eau a établi dans le cadre du cycle de formation de ses responsables et cadres un pense genre pour l'élaboration du Projet de Performance (PdP : [www.water.gov.ma](http://www.water.gov.ma)) et ce dans le cadre du partenariat avec l'Agence Allemande pour la coopération Internationale (GIZ) et l'Agence Belge de Développement (CTB).

Les axes stratégiques du cadre de dépenses à moyens terme (CDMT) du DÉPARTEMENT DE L'EAU : ils concernent les trois (3) programmes cités ci-dessus, à savoir :

1. Le programme météorologie ;
2. Le programme pilotage et gouvernance ;
3. Le programme de gestion, préservation et développement de l'eau.

➤ La déclinaison du budget de ces programmes et les montants alloués sont comme suit :

	2018 LF	2019 Projections initiales (*)	2019 PLF	2020 Projections	2021 Projections
<b>Programme 1 : Météorologie</b>	<b>122,157</b>	<b>134</b>	<b>147,782</b>	<b>147,782</b>	<b>150</b>
Budget général	42,157	45	47,782	47,782	50
SEGMA <sup>3</sup>	80	89	100	100	100
CAS <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
<b>Programme 2 : Pilotage et gouvernance</b>	<b>441,454</b>	<b>375</b>	<b>447,218</b>	<b>452,218</b>	<b>560</b>
Budget général	441,454	375	447,218	452,218	560
SEGMA <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
CAS <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
<b>Programme 3 : Gestion, préservation et développement de l'eau</b>	<b>3 131,877</b>	<b>3 681</b>	<b>5 951</b>	<b>5 301</b>	<b>4 601</b>
Budget général	3 130,877	3.680	5 950	5 300	4 600
SEGMA <sup>3</sup>	1	1	1	1	1
CAS <sup>3</sup>	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3 695,488</b>	<b>4.190</b>	<b>6 546</b>	<b>5 901</b>	<b>5 411</b>

Tableau : Programmation budgétaire triennale 2019-2021 par programme (en MDH)



<sup>3</sup> Non compris les subventions et les versements reçus du Budget Général.  
(\* ) ce sont les projections fournies par la précédente PBT (N-1, N ,N+1)

➤ **Les indications en relation avec les crédits alloués à des programmes sensibles au genre :**

- Le **programme météorologie** les crédits alloués concernent les actions pour atteindre l'objectif:
  - Améliorer le système d'alerte météorologique pour contribuer à la sauvegarde des vies et des biens.
- Pour le **programme Pilotage et gouvernance** les crédits alloués concernent les actions pour atteindre les objectifs suivants:
  - Renforcer les compétences par la formation continue (PdP) ;
  - Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines ;
  - Améliorer la gestion bureautique.
- Le **programme de gestion, préservation et développement de l'eau** les crédits alloués concernent les actions pour atteindre les objectifs :
  - Dégager et mobiliser les ressources en eau pour un approvisionnement en eau durable du pays (PdP)
  - Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau

➤ **Projet de Performance du Département de l'eau : les objectifs liés à chaque programme sensible au genre et les indicateurs de performances intégrant la dimension genre y afférant**

**La méthode du choix des indicateurs, la pertinence des indicateurs y compris ceux sensible au genre choisis :**

Au niveau du département de l'eau, l'élaboration des indicateurs de performances des différents programmes cités ci-dessus repose sur la méthode suivante :

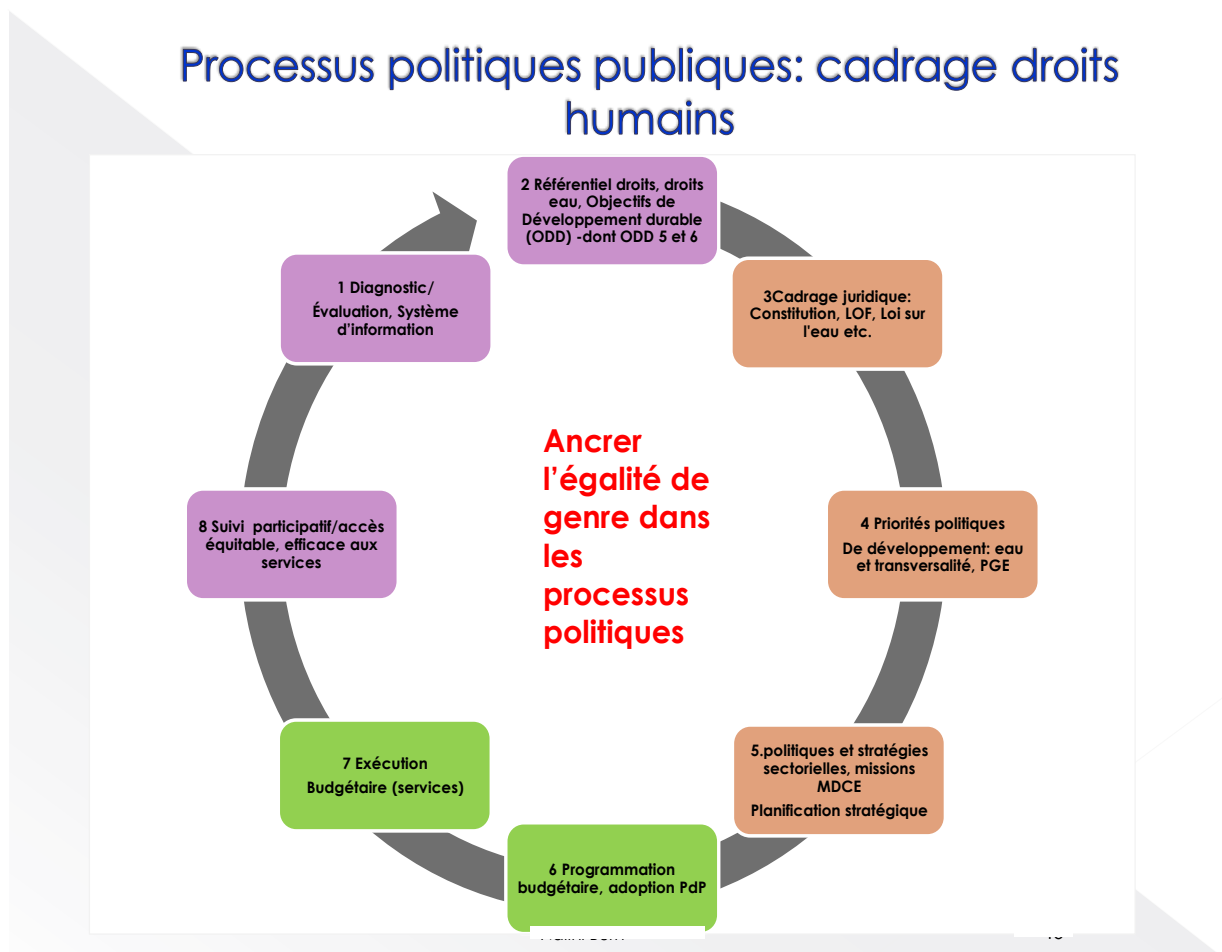
La programmation budgétaire tient compte de l'alignement du budget sur les trois programmes et projets y afférents qui ne sont que la traduction opérationnelle des missions du département de l'eau, de la stratégie nationale de l'eau de la loi 36-15 sur l'eau, du projet du Plan National de l'Eau (PNE) et de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau. Ceci, avec une approche axée sur la réalisation des droits humains en matière d'accès à l'eau et à l'assainissement, des dispositions de la constitution de 2011 (*Articles 19 et 31*) et en conformité avec les objectifs de Développement Durable (*objectif 5 : Réaliser l'Égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, objectif 6 : Garantir l'accès de tous à des services d'approvisionnement en eau et d'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau et objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*).

Les programmes et budgets figurant dans le projet de performance du département de l'eau contribuent aux engagements du Maroc pris en matière d'égalité des sexes, de

l'autonomisation des femmes et du développement durable humain en conformité avec la CEDAW/CEDEF (*Convention sur l'Élimination de toutes les discriminations envers les femmes*), le pacte international des droits économiques, sociaux et culturels et avec les ODD comme cité plus haut.

La notion de performance du PdP est ramenée aux objectifs et indicateurs d'efficacité socio-économique, de qualité des services et d'efficience par programme du DÉPARTEMENT DE L'EAU pour justifier l'allocation des ressources budgétaires.

Le cycle de planification et de programmation budgétaire suivi comporte huit étapes indiquées dans le schéma suivant :



En application de ce processus les responsables de chacun de ces trois programmes du département de l'eau, ont identifié les indicateurs genre des objectifs arrêtés par programme selon les données disponibles (en se basant sur les résultats du recensement de 2014 avec les taux d'évolution de la population et selon les données collectées par les services extérieurs du Département de l'eau).

## **Contenu du Projet de Performance du DÉPARTEMENT DE L'EAU pour l'exercice 2019**

### **Rappel du contenu du PdP du DÉPARTEMENT DE L'EAU :**

#### **Première Partie**

- ✓ Présentation de la Stratégie du département de l'eau ;
- ✓ Présentation des crédits du département de l'eau, Programmation budgétaire triennale 2019-2021

#### **Deuxième Partie :**

- ✓ Présentation des programmes du département de l'eau
  - Stratégie du programme ;
  - Objectifs et indicateurs de performance du programme.

**Le tableau ci-après récapitule les objectifs liés à chaque programme sensible au genre et les indicateurs de performance intégrant la dimension genre y afférant :**

## Programme 1 : METEOROLOGIE

Objectifs et indicateurs de performance du programme :

**Objectif 1.1** : Améliorer le système d'alerte météorologique pour contribuer à la sauvegarde des vies et des biens

Indicateur 1.1.1 : Délai moyen d'Alerte pour les situations classiques générales

Indicateur 1.1.4 : Nombre de langues et dialectes de communication des bulletins météorologiques dans les médias (population autochtone)

## Programme 2 : Pilotage et gouvernance

Objectifs et indicateurs de performance du programme :

**Objectif 2-1** : Renforcer les compétences par la formation continue

Indicateur 2-1-1 : Pourcentage de personnes formées avec % des femmes formées par corps.

**Objectif 2-2** : Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines (GRH)

Indicateur 2-2-2 : Effectif du personnel avec taux de féminisation

Indicateur 2-2-3 : Effectif des responsables avec % des femmes responsables par entité et par région

**Objectif 2-3** : Améliorer la gestion bureautique

Indicateur 2-3-1 : Coût moyen annuel des moyens informatiques (femmes et hommes)

## Programme 3 : Gestion, Préservation et Développement de l'Eau

Objectifs et indicateurs de performance du programme

**Objectif 3.1** : Dégager et mobiliser les ressources en eau pour un approvisionnement en eau durable du pays :

Indicateur 3.1.1 : Taux de mobilisation additionnelle des eaux de surface : volume régularisé par secteur utilisateur (AEP, Irrigation <taux de mobilisation additionnel des eaux de surface%>).

**Objectif 3.3** : Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau

Indicateur 3.3.1 : Pourcentage des populations bénéficiaires des projets d'assainissement liquide réalisés en milieu rural pour les douars, les écoles et les mosquées en milieu rural avec % des filles et garçons bénéficiaires au niveau des écoles rurales.

Indicateur 3.3.2 : Taux de zones d'inondations traitées (population protégée contre les inondations dont % des femmes)

### 3. Analyse des principaux indicateurs de résultats relatifs au secteur concerné par l'analyse

- L'état d'avancement en matière de réduction des inégalités de genre pour:
  - l'emploi féminin : l'effectif des femmes fonctionnaires est de 25,2% en 2017 et atteindra 26,2 (compensation entre retraite et recrutement) ;

- l'accès des femmes aux postes de responsabilités : le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités est de près de 20% jusqu'au juillet 2018 ; le grand pourcentage est atteint au niveau des directions centrales ou ce taux est de 50% pour les postes de cheffes de divisions et de services ;
- le pourcentage des femmes cadres formés est passé de 22% en 2015 à 29% en 2017. Pour les femmes techniciennes ce pourcentage est passé de 8% en 2015 à 13% en 2017. Pour les hommes cadres ce pourcentage est passé de 25% en 2015 à 36% en 2017 et pour les techniciens, il est passé de 22% en 2015 à 34% en 2017. Ces écarts de pourcentage des formations s'explique par le taux de féminisation au niveau du DÉPARTEMENT DE L'EAU et des Agences de bassins hydrauliques ;
- de l'approvisionnement en eau potable : Le taux d'accès à l'eau potable des populations rurales était de 14% en 1995, il a atteint grâce aux efforts déployés surtout par l'Etat et l'ONEE, 96,6% à fin 2017 soit une population rurale desservie de 13.36 millions habitants sur 13.83 millions de l'ensemble de la population rurale (base recensement 2014 avec taux d'évolution 1.0125) répartie en 49,6% de femmes et filles et 50,4% d'hommes et de garçons. Les branchements individuels ont atteint plus de 40%. Soit une amélioration de + 35,6% des femmes bénéficiaires et + de 36,4% pour les hommes bénéficiaires de 1995 à 2017.
- Des infrastructures d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement pour les écoles rurales, les écarts sont légers entre les filles bénéficiaires (48%) et les garçons bénéficiaires de ces infrastructures (52%). Ceci s'explique par les efforts du MEN pour la scolarisation des filles et garçons au niveau du milieu rural.