

Toujours minoritaires : Analyse « genre » de la formation et insertion professionnelle des femmes dans le secteur vétérinaire au Sénégal et au Togo

Sénégal et Togo, Décembre 2023

Bien qu'en nombre croissant dans les services vétérinaires en Afrique depuis plusieurs années, force est de constater que les femmes restent encore minoritaires parmi le personnel formé et actif, avec des différences notables entre femmes et hommes sur les postes occupés et les carrières. Ces écarts posent à la fois question sur le plan des Droits Humains mais également en termes de conséquence sur la qualité de la santé animale et humaine. Afin de mieux comprendre les contraintes communes et spécifiques que les femmes et les hommes peuvent rencontrer en tant que paraprofessionnel·les¹ vétérinaires (PPV), l'OMSA a ainsi entrepris cette analyse qui englobe non seulement l'accès à la formation initiale et continue des PPV, mais aussi les défis rencontrés dans l'exercice de leur profession. **Les résultats et recommandations offrent une vision claire des actions qui peuvent être mises en place afin d'avoir un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur, et identifient clairement les différents acteurs pour les guider.**

La présente étude est financée par l'Agence française de développement (AFD) dans le cadre du Projet de « Professionnalisation des paraprofessionnel·les vétérinaires » (P3V²) au Sénégal et Togo.

OBJECTIFS DE L'ETUDE ET APPROCHE METHODOLOGIQUE

L'objectif général de l'étude était de mieux comprendre les spécificités des femmes dans le domaine de la santé animale afin de pouvoir promouvoir un environnement favorable à la fois à plus d'égalité et d'équité entre femmes et hommes au sein des services vétérinaires, et pour l'amélioration de la santé animale.



Photo © P. Bastiaensen (OMSA).

Deux objectifs spécifiques étaient 1) établir un état des lieux des contraintes, besoins, opportunités et attentes spécifiques liées au genre dans l'accès à l'information et la formation, l'accès aux professions vétérinaires (inclus les

vétérinaires et PPV dans le secteur public et privé); 2) proposer, à partir des constats et conclusions, des recommandations d'adaptation des conditions (plus que d'évitement³), ainsi qu'un ou plusieurs axes stratégiques pour intégrer la question de genre de manière transversale dans les stratégies nationales de renforcement du réseau des professionnels de santé animale du Sénégal et du Togo.

APPROCHE ADOPTÉE, EN TROIS PHASES

1) **Revue documentaire** dans les deux pays (stratégies genre, études de la démographie et du maillage vétérinaire, études liées au « genre » dans les deux pays, ...)

2) **Entretiens bilatéraux et focus groups (FG) :**

- Au *Sénégal*, des entretiens bilatéraux à distance et une présentation virtuelle lors de la réunion annuelle de coordination nationale du projet P3V, avec des personnes ressources de la Cellule Genre du *Ministère de l'Élevage et des Productions Animales (MEPA)*, *Association des Femmes Vétérinaires du Sénégal (AFVS)*, *Conseil National des Vétérinaires Privés du Sénégal (CNVPS)*, femmes PPV du secteur public et privé (FG), enseignant·es et étudiant·es de du *Centre National de Formation des Techniciens de l'Élevage et des Industries Animales (CNFTEIA)* et de *l'Institut Supérieur de Formation Agricole et Rurale (ISFAR)* (FG distincts femmes et hommes)
- Au *Togo*, des entretiens et des *focus groups* en présentiel lors de la réunion annuelle de coordination nationale du projet P3V et lors d'une mission sur le terrain, avec les personnes ressources de la *Direction de l'Élevage (DE)* et Cellule Genre du *Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et du Développement Rural (MAEDR)*, *Ordre National des Médecins Vétérinaires du Togo (ONMVT)*, vétérinaires et PPV du secteur public et privé, partenaires techniques et financiers, enseignant·es et étudiant·es de *l'Institut National de Formation Agricole (INFA)* de Tové et de *l'Institut supérieur des métiers de l'agriculture (ISMA)* de Kara (FG distincts femmes et hommes), ainsi que éleveur·euses et maitres·ses de stage.

3) **Soumission de 3 questionnaires :** a) étudiant·es, b) enseignant·es, c) professionnel·les vétérinaires :

- *Sénégal* : i) 48 étudiant·es ont répondu, dont 16 femmes (33%) (38 étudiant·es du CNFTEIA (43% de l'effectif total), dont 29% de femmes (en comparaison des 20% de représentation des femmes dans l'effectif total) et 10 étudiant·es de

¹ L'OMSA reconnaît que la langage genrée renforce le sexisme et le patriarcat. Afin de ne pas renforcer cela, nous essayons d'utiliser le plus possible une écriture inclusive ou écriture non-sexiste. Dans les cas où celle-ci n'est pas possible, nous privilégions l'utilisation du genre féminin.

² Le projet P3V couvre la période 2020-2025. Il vise à améliorer la qualité de la formation initiale et continue des PPV ainsi qu'à renforcer le cadre institutionnel pour leur intégration dans les réseaux nationaux des acteurs de santé animale.

³ Une stratégie d'évitement, par anticipation, consiste à s'éloigner d'une situation qui semble problématique avant qu'elle ne se présente, sans envisager les possibilités d'adaptation à cette situation (ex. pour les femmes, éviter de travailler avec le gros bétail, en raison d'une force physique supposée insuffisante, plutôt que de chercher à acquérir le matériel approprié pour gérer ce type de situation).

l'ISFAR de 3^{ème} année en filière animale (30% de l'effectif total), dont la moitié de femmes, ii) 4 enseignant-es, dont une seule femme du CNFTEIA, iii) faible proportion de professionnel-les (15 sur 186 vétérinaires répertoriés et plus de 300 PPV dans le secteur privé/public), dont 100% de femmes vétérinaires (AFVS).

- Togo : i) 39 étudiant-es ont répondu, dont 12 femmes (31%) (25 étudiant-es de 2^{ème}/3^{ème} année de l'INFA (29% de l'effectif), dont 28% de femmes (contre 22% de femmes dans l'effectif de ces promotions) et 14 étudiant-es de l'ISMA de 3^{ème} année en filière animale (52% de l'effectif), dont 36% d'étudiantes (contre 34% de femmes dans l'effectif de cette promotion), ii) 16 enseignant-es, dont 25% de femmes (incluant des enseignantes de l'INFA sur des filières transversales, une seule enseignant spécifiquement dans les filières animales à l'INFA), iii) faible proportion de professionnel-les (15 sur 191 répertoriés) ayant répondu aux questionnaires, dont 2 femmes parmi les 7 vétérinaires ayant répondu (les autres étant des PPV-hommes).

PRINCIPAUX CONSTATS SUR LES QUESTIONS DE GENRE DANS LES SERVICES VÉTÉRINAIRES

L'étude a mis en évidence des constats sur l'accès aux formations de PPV et vétérinaires, et plus largement aux études scientifiques des femmes, jusqu'à l'interface avec les éleveurs et éleveuses.

1) Peu d'informations et apparent désintérêt sur la question en Afrique jusqu'à présent.

Un nombre limité d'études « genre » dans le domaine vétérinaire sont disponibles au Sénégal et au Togo et dans les autres pays membres de l'OMSA⁴.

2) Cadre réglementaire, politique et stratégies genre.

Ces dernières années, le Sénégal et le Togo ont tous deux avancé sur leur cadre réglementaire et politique en matière de genre, permettant d'apporter une crédibilité et légitimité politique aux discussions sur la question⁵.

⁴ Certaines études existent néanmoins sur i) la mise en évidence des contraintes spécifiques pour les femmes dans l'accès à la formation et les conditions travail, réalisée par l'« European Commission for the Control of Foot-and-Mouth Disease » (EuFMD/FAO, 2022), ii) l'étude « Gender and intersectional analysis of livestock vaccine value chains in Kaffrine », Senegal, USSEIN, 2021, qui a montré entre autres que les "femmes ne sont pas toujours impliquées dans la prise de décision en matière de santé animale", iii) l'étude sur l'institutionnalisation et opérationnalisation du genre dans les établissements d'enseignement agricole, 2018, CRIGA/USAID-ERA, Sénégal, iv) l'étude sur les contraintes des femmes éleveuses dans le Nord Togo (AVSF, 2013), v) l'étude sur les auxiliaires villageois d'élevage (AVE) au Togo (AVSF, 2021)

« Etat des lieux au Togo* »

- 191 personnes dans les services vétérinaires au Togo
- 75 vétérinaires (5 femmes, soit 7%) et 116 PPV (23 femmes, soit 20%), dont 70% dans le secteur public,
- 14% de femmes dans le secteur public,
- 3,6% dans le secteur privé (Lomé)

A l'ONMT, en 2023, 119 membres dont 92 présents sur le territoire : 55 privés dont 6 femmes (11%), dont 1 en zone rurale/péri-urbaine (clientèle mixte dominé par les animaux de rentes) et 5 en zone urbaine

AVE : 5% de femmes sur 1 847 AVE au Togo

Etablissement d'enseignement supérieur et technique (PPV)

- ISMA : 34% de femmes parmi les étudiant-es PPV (27 au total 3^{ème} année)
- INFA : 27% de femmes sur 127 étudiant-es PPV (2022-2023)

* Sources : plusieurs sources ont été utilisées dont certaines se sont avérées contradictoires.

« Etat des lieux au Sénégal* »

En 2023, 186 docteurs vétérinaires sont actifs (dont 19% de femmes)

Public :

- 17% de femmes au total, au sein de la DSV et services déconcentrés, et 19 femmes sur 56 vétérinaires soit 34%
- Elles occupent 17 sur 87 postes de responsabilités soit 19,5%,
- 58% des recrutés entre 2014 et 2021 (moins de 40 ans) sont des femmes,
- Direction des Services Vétérinaires (DSV) : 10 femmes sur 19 (56%) répartis en : 83% en Santé Publique Vétérinaire, 50% en Protection Zoosanitaire, 25% en Médecine et Pharmacie Vétérinaire
- Services Techniques Déconcentrés (STD) : 15% du personnel technique sont des femmes (51 sur 346).

Privé :

- 16 sur 138 vétérinaires privés sont des femmes (12%), dont 81% installées à Dakar
- 11 femmes sur 49 Ingénieur-es Techniques d'Elevage (ITE) installées en privé (22%) : localisées à Thies (36%) et Dakar (27%),
- 5 femmes sur 170 Agent-es Technique d'Elevage (ATE) : installées en privé (3%) à Thies (60%), Saint Louis (20%), Louga (20%).

Etablissements partenaires du P3V d'enseignement supérieur et technique (PPV) :

- CNFTEIA : de 1964 à 2021, 20% de femmes formées sur 1090 diplômés ATE (21% en 2022-2023)
- ISFAR : 15% de femmes sur 400 diplômé-es depuis 1960
- USSEIN : 35% de femmes sur 43 étudiants en Licence 3 en 2021 (15)

* Sources : Plusieurs sources ont été utilisées dont certaines se sont avérées contradictoires.

⁵ Au Sénégal : i) Stratégie Nationale pour l'Equité Genre (SNEEG) de 2005-2015, reconduite à 2016-2026 et appliquée dans les politiques nationales ; ii) Cellule Genre mise en place au sein de la Direction des Services Vétérinaires (DSV) ; iii) Analyse Genre du MEPA (mars 2022) et la Stratégie Genre du Secteur Elevage (juillet 2022)

Au Togo : i) Politique Nationale sur l'Equité et Egalité de genre (PNEEG) de 2011 est en cours d'actualisation ; ii) Stratégie Genre Togo (2019) ; iii) Cellule Genre mise en place au sein du MAEDR ; iv) Document de Budget sensible au genre (BSG), appliqué à six ministères pilotes dont le MAEDR (2022).

3) Une sous-représentation des femmes dans le paysage de la santé animale.

Malgré une féminisation progressive, notamment au Sénégal, les femmes sont encore très minoritaires dans le secteur des services vétérinaires et parmi les étudiant-es. La faible représentativité des femmes dans le domaine des soins vétérinaires découle en partie de contraintes spécifiques, à la fois d'ordre social et culturel. Ces obstacles se manifestent dès l'orientation vers la formation initiale et persistent tout au long de la pratique professionnelle, impactant également la reconnaissance accordée aux femmes dans cette profession. Ces facteurs agissent comme des éléments dissuasifs qui contribuent à la sous-représentation des femmes dans le domaine vétérinaire.

4) Des contraintes différentielles dans l'accès et suivi à l'enseignement.

En matière d'intégration dans les établissements d'enseignement partenaires, la profession des parents en lien avec l'élevage ou les soins vétérinaires apparaît favorable pour l'orientation des filles et des garçons vers les études en santé animale. Par contre, un plus haut niveau d'éducation dans l'enseignement supérieur des parents (mère ou père) a tendance à plus influencer l'orientation des filles dans ces filières. Néanmoins, la reproduction sociale, les modèles et les référentiels jouent un rôle décisif



Etudiantes INFA Togo. Photo © AF Thierry

sont connotées très masculines (femmes peu visibles, stéréotypes et préjugés encore très présents), s'avère très insuffisante, auprès du grand public et au niveau des établissements secondaires. Ce constat rejoint la plus faible représentation des femmes dans les filières scientifiques du secondaire dans les deux pays, et lorsqu'elles y sont positionnées, elles semblent s'orienter plus facilement vers des filières plus valorisées (« plus intellectuelles que techniques »).



Etudiantes ISFAR Sénégal. Photo © OMSA

Au Togo, la filière élevage s'est révélée être un choix par défaut pour les jeunes femmes interrogées, bien qu'aucune ne regrette rétrospectivement cette décision. Les étudiantes ont rapporté, comme déclencheurs de leur choix, un intérêt plus marqué que les hommes dans le soin

aux animaux et l'intérêt commun (soin aux animaux, perspective d'être utile à la société, avoir un travail pratique) et une attention moins marquée par le fait de gagner beaucoup d'argent et trouver facilement un emploi.

Les étudiantes ont témoigné d'un moindre soutien des familles par rapport aux étudiants. L'éloignement du lieu d'enseignement est également plus vu comme une contrainte par les étudiantes que les étudiants.



Etudiants ISFAR Sénégal. Photo © A Ndour

La notion de perception, notamment concernant la capacité à intégrer les établissements, joue également un rôle clé dans l'orientation. Au Togo, 50% des étudiantes contre 11% des étudiants trouvaient leurs résultats trop faibles pour être admises, démontrant plus d'exigence de la part des jeunes étudiantes ou moins de confiance dans leurs résultats.

4.1. Systèmes d'admission globalement non discriminants. Les dispositifs neutres d'entrée sur concours et dossier en place dans la plupart des établissements partenaires permettent un anonymat des corrections et évitent toute discrimination, également basée sur le « genre ». A l'INFA de Tové, un mécanisme de rééquilibrage sur dossiers existe en faveur des étudiantes, minoritaires dans l'établissement.

4.2. Des conditions d'accueil à améliorer pour mieux prendre en compte les spécificités féminines. En effet, les infrastructures d'accueil se révèlent généralement peu adaptées (internat mixte, infrastructures sanitaires non-séparées ou non-adéquates, infirmerie inexistante ou non-adaptée, avec insuffisance d'accès aux protections hygiéniques contre la précarité menstruelle des femmes et aux moyens de contraception pour éviter les grossesses non-désirées).

Les politiques en matière de grossesse dans les établissements s'avèrent encore plus répressives que bienveillantes pour les étudiantes enceintes, avec un risque élevé d'abandon d'études. Le CNFTEIA a, quant à lui, mis en place une politique d'accompagnement à distance pour éviter tout redoublement. Il n'existe pas encore de politique genre formalisée dans les quatre établissements interrogés, mais certains ont déjà mis en place un certain nombre de jalons (ex. à l'INFA au Togo, point focal Genre, approche volontariste de la direction).



Enseignantes INFA Togo. Photo © AF Thierry

4.3. Une sous-représentation des femmes dans le corps enseignant.

Les enseignantes sont clairement sous-représentées, voire absentes, que ce soit au niveau des postes permanents ou vacataires. Les raisons invoquées sont pour les postes permanents : i) stéréotype sur la faible motivation dans l'enseignement attribuée à la femme, ii) la nécessité de disposer d'un Bac+5, quand les femmes sont moins nombreuses à atteindre ce niveau d'étude, pour des questions principalement culturelles, iii) la faible visibilité des femmes dans le secteur, iv) possiblement un manque de confiance dans la prise de parole en public, v) un faible encouragement de la part des pairs à aller dans cette voie. De même, les femmes vacataires sont quasiment absentes, pour les raisons invoquées suivantes : i) moindre confiance à intervenir en public, ii) problème de disponibilité en sus de la charge du ménage (subie encore largement par la femme), pour une rémunération, qui plus est, relativement limitée, iii) propension des établissements à s'adresser en premier lieu à des vacataires masculins, plus visibles.



Etudiants INFA Togo.
Photo © AF Thierry

Ce constat s'aligne avec celui de la sous-représentation des femmes en tant qu'expertes ou intervenantes lors d'ateliers sur les thématiques de la santé animale et celui de la quasi-absence de femmes sur les postes de direction

parmi les établissements partenaires (seule une femme directrice au CNFTEIA au Sénégal).

4.4. Contenu des cursus à faire évoluer. La question de genre est peu prise en compte jusqu'à présent dans les curricula et approches pédagogiques (module en socio-économie à l'INFA et l'USSEIN, mais pas spécifique sur les écosystèmes de santé animale, pas de prise en compte des contraintes spécifiques à travailler avec les éleveurs et les éleveuses). Les zoonoses à risques pour les femmes enceintes sont abordées, mais insuffisamment approfondies, par rapport aux risques réels pris par les praticiennes et éleveuses, notamment concernant les mesures de prévention.

4.5. Mobilisation durant les cours théoriques et pratiques.

Les étudiantes semblent de manière générale démontrer plus d'assiduité et de meilleurs résultats scolaires que les étudiants, ceci étant facilité par la présence d'internats (au CNFTEIA, absence plus importante des étudiantes lors des périodes menstruelles en raison de l'éloignement de l'établissement), avec des niveaux de participation orale jugés équivalents par les enseignant-es. Néanmoins, ces dernières témoignent chez les étudiantes d'une moindre prise d'initiative, d'un leadership moins marqué, d'une moins bonne maîtrise des outils numériques et d'une participation plus faible lors des cours pratiques par

rapport aux étudiants. Le manque de matériel informatique, l'insuffisance de pratique pour se familiariser avec la manipulation des animaux et le manque d'équipement pour la pratique sont néanmoins signalés comme des contraintes communes.

4.6. Accès et conditions de stage en défaveur des femmes.

Les lieux de stage sont quasi-exclusivement tenus par des hommes, malgré la présence d'éleveuses dans les environs des établissements. Il est reporté que certains maîtres de stage au Togo refusent de manière informelle de recevoir des étudiantes, sans justification claire (ce qui n'est pas le cas des maîtresses de stage) ou demandent aux étudiantes de faire des tâches ménagères au-delà des tâches techniques spécifiques au stage. Il a été signalé que, dans le cadre d'un partenariat pour des stages à l'étranger, l'établissement d'accueil imposait des mesures discriminatoires et excluait explicitement les étudiantes, sans à nouveau de justification claire. Il semble exister une pression supplémentaire sur ces dernières à être exemplaires dans leur comportement pour assurer le positionnement des étudiantes des promotions suivantes sur des stages, pression apparemment moins marquée, voire inexistante, chez les étudiants (Togo).

5) Orientation professionnelle et accès à l'emploi.

5.1. Positionnement professionnel distinct⁶.

Les aspirations professionnelles semblent différentes entre étudiantes et étudiants. Au Togo, les étudiantes ont tendance à vouloir poursuivre leurs études, quand les étudiants visent plus un emploi dans le secteur privé en zone rurale ou dans une ONG. L'attrait des postes à responsabilité s'avère moins marqué chez les étudiantes, même si le désir d'installation et d'indépendance est présent chez les unes et les autres. Au final, que ce soit au Sénégal ou Togo, les femmes se concentrent plus dans le public et en zone urbaine pour répondre à des contraintes plus marquées pour elles (sécurité, conditions de travail moins contraignantes et plus conciliables avec la vie de famille).



PPV au Sénégal. Photo © A Badiane

5.2. Stéréotypes sexistes forts dans la profession et insuffisance de reconnaissance des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes.

Les stéréotypes sont encore très marqués dans les entretiens, provenant à la fois des femmes et des hommes, notamment concernant une insuffisance de force physique et une peur des animaux attribuées à la Femme : « *les femmes n'aiment pas les travaux physiques* », « *elles sont plus peureuses* », « *les hommes sont réticents à engager des femmes car elles ont peur des animaux* », « *les femmes sont moins paresseuses que les hommes* », « *les hommes sont plus engagés* ». Néanmoins, des différences importantes de perception

⁶ Le P3V prévoit une étude spécifique à ce sujet en 2024.

existent d'une génération à l'autre et la tendance actuelle est plutôt progressiste chez les jeunes avec une atténuation de ces stéréotypes (à noter des disparités en fonction de l'origine géographique et culturelle des personnes interrogées).

5.3. Des contraintes supplémentaires à l'installation en clientèle privée. Certaines difficultés à l'installation sont communes (absence ou insuffisance de primes à l'installation pour les diplômé-es, jeunes diplômé-es dépendant-es des concours d'entrée dans le public, parfois aléatoires). Par contre, certaines difficultés sont exacerbées pour les femmes : i) accès aux crédits plus difficile pour les femmes vétérinaires au Sénégal (absence de garantie, réticence apparemment plus importante des banques à prêter aux femmes « jugées moins solvables » en raison des interruptions d'activité liées aux grossesses et à la maternité), ii) manque d'encouragement des pairs à s'installer en pratique libérale. Certaines zones géographiques et culturelles apparaissent également excluantes pour les femmes (au Sénégal, Régions Sud et Est, jugées trop éloignées, et certaines régions plus traditionnelles, et au Togo, Région Nord, région plus traditionnelle).

5.4. Contraintes dans l'évolution professionnelle.

Les femmes trouvent que l'accès aux promotions est plus difficile pour elles, en raison d'un plus faible intérêt, semble-t-il, à prendre une femme et d'un accès plus limité à l'information sur les postes. Les femmes restent également plus impactées que les hommes par les interruptions d'activité, notamment liées aux grossesses et charges familiales, handicapant leur évolution professionnelle. Certaines contraintes culturelles leur sont

imposées et les excluent de certaines tâches et services (ex. au Togo, les femmes ne peuvent pas toucher la viande de boucherie et en abattoir dans certains milieux culturels, ceci en lien avec les menstruations).



Vétérinaires et PPV, Réunion de coordination Togo. Photo © LD Dahourou

En parallèle, certaines femmes, que ce soit au Sénégal ou au Togo, ont également rapporté des contraintes psychologiques intrinsèques (pas partagé par la majorité des femmes interrogées). A ceci s'ajoutent d'autres contraintes liées à la sécurité et aux déplacements, qui font que les femmes sont plus facilement orientées (et elles-mêmes s'orientent plus facilement) vers des tâches moins physiques (vente de médicaments), qui les éloignent de la pratique et du terrain, avec un risque de perte en compétences techniques à terme. Il est néanmoins nécessaire d'avoir en tête que les hommes se déplacent, eux-mêmes, rarement seuls, que ce soit au Sénégal ou au Togo.

5.5. Vulnérabilité supplémentaire sur le plan sanitaire.

Les femmes encourent des risques supplémentaires au niveau sanitaire, risques qui ne sont pas suffisamment pris en compte (mesures de prévention des zoonoses à risques pour les femmes enceintes non systématisées, absence de protection sociale adaptée, ce qui conduit les femmes à poursuivre leurs activités de terrain le plus longtemps possible et à se déplacer avec des enfants à allaiter).



Photos © OMSA

Au-delà des contraintes liées à la pratique professionnelle, les femmes sont également contraintes dans leur vie familiale et personnelle (réticence de certains époux à la profession de leurs femmes, notamment concernant les déplacements et interventions de nuit, charge mentale plus importante que les hommes et conciliation périlleuse entre vie familiale et professionnelle).

La situation en termes d'égalité salariale n'a pas été étudiée précisément et mériteraient un travail plus approfondi.

5.7. Formation continue. Il n'existe pas au Togo de différences significatives entre femmes et hommes signalées sur l'accès et le type de formations continues suivies en présentiel, malgré un cas noté de réticence d'un mari à « laisser partir » sa femme pour une durée longue. Au Sénégal, des difficultés sont rapportées par les femmes à concilier formation continue avec vie familiale, avec des formations jugées trop longues. L'accès à l'information sur la tenue des formations est jugé plus difficile et la sélection par les responsables non objective et en défaveur des femmes. L'éloignement géographique est également un facteur limitant au Togo.

Les formations en ligne sont jugées plus difficiles d'accès, en raison d'un manque d'information à ce sujet, des modalités d'inscription complexes, et des problèmes d'utilisation des outils numériques et d'accès informatique (Sénégal et Togo).



PPV au Sénégal
Photo © D Bessane

5.8. Faible représentation et visibilité des femmes vétérinaires et PPV dans le métier. Elles sont, en effet, peu représentées dans les bureaux des organismes statutaires, bien qu'elles soient présentes parmi les membres. Les questions d'égalité/équité femmes/hommes ne sont pas explicitement abordées au sein des organisations statutaires vétérinaires. Au Sénégal, une association de femmes vétérinaires (AFVS) a été formée en 2020 pour permettre aux femmes d'être plus visibles et mieux incluses dans les discussions sur la profession.

6) Violences sexistes et sexuelles

Au niveau de la formation initiale, les discussions ont permis des échanges ouverts avec les étudiant-es, enseignant-es et équipes de direction sur les questions de violences sexistes et sexuelles et les mécanismes d'accompagnement et de lutte. Ainsi, des violences verbales et psychologiques (cas d'intimidations) ont été rapportées sur le lieu de stage ou au sein des établissements, de la part principalement de maîtres de stage, mais également d'autres étudiants et d'enseignants. Les établissements n'ont pas pour l'instant de dispositifs de remontée et traitement des plaintes bien formalisés et adaptés (numéro d'urgence, accueil au niveau de l'infirmerie,...), avec des personnes bien formées à cet effet. Il existe néanmoins dans certains établissements des référent-es parmi le corps enseignant et la direction. Au



Eleveuse avicole Togo.
Photo © AF Thierry

Togo, il est apparu que les étudiant-es sont en grande partie obligé-es de travailler en parallèle de leurs études pour subvenir à leurs besoins quotidiens. Il a été rapporté que, dans certaines situations extrêmes, les étudiantes, en particulier, se voient réduites à pratiquer la « prostitution » pour subvenir à leurs besoins durant la scolarité avec des effets délétères sur leur développement personnel et des grossesses non-désirées.

Dans la pratique professionnelle, la majorité des femmes interrogées ont fait état de violences sexistes verbales quasi-systématisées de la part des éleveurs (dénigrement des compétences des femmes, déficit explicite de confiance lié au genre), mais également de collègues et responsables hiérarchiques. Des cas de « drague » sur le lieu de travail ont également été signalés.

7) Contraintes d'accès aux soins vétérinaires par les éleveuses

En complément des études déjà réalisées sur la question, notamment par la FAO ou l'AVSF, la présente étude a également mis en évidence des conditions de conduite d'élevage moins favorables aux éleveuses. Cela en raison d'un accès réduit aux soins, des capacités financières moindres, un faible accès à la propriété et une plus grande vulnérabilité à l'analphabétisme. Les femmes d'éleveuses

sont pourtant très présentes. Elles aident leurs maris dans la manipulation des animaux. Lorsqu'elles sont propriétaires (également de bovins), elles manipulent par elles-mêmes, notamment pour les injections. Par contre, elles demandent généralement l'opinion du mari pour les soins avant, alors que le contraire est moins vrai (Etude Kaffrine au Sénégal, USSEIN) et sont plus éloignées de l'information, des médicaments et des services vétérinaires (lieu et horaires de tenue des visites pas toujours adaptés aux contraintes familiales des éleveuses, accès plus difficile aux formations et déplacements limités en raison de la réticence des maris, des coûts des déplacements, de la charge du ménage, des horaires des formations, de l'inadéquation des canaux de communication, de l'insuffisance d'organisation structurée de femmes éleveuses).



Eleveuse bovins Togo
Photo © AF Thierry

SUGGESTIONS POUR PLUS D'EGALITE ET EQUITE FEMMES-HOMMES DANS LES SERVICES VETERINAIRES

Il est apparu dans la présente étude que, au-delà des questions directement liées aux Droits Humains, la prise en compte des questions d'égalité et équité femmes-hommes est ressortie comme un facteur positif pour la santé animale. Dans ce sens, l'OMSA doit être partie prenante, également à travers le P3V, de :



Photo © OMSA

i) l'intégration de ces questions dans l'accompagnement des Services Vétérinaires des Membres, au Sénégal et au Togo, en adaptant ses approches et outils d'évaluation et accompagnement (ex. PVS) et

ii) l'amélioration de la visibilité des femmes expertes vétérinaires et PPV (*pool* d'expertes). Le projet P3V peut dès à présent proposer des modules de **leadership féminin** aux étudiantes et professionnelles, encourager le **recrutement de formatrices** et intégrer certaines des recommandations proposées dans le rapport complet de l'étude dans la stratégie nationale de renforcement du réseau de professionnels de santé animale (incluant les PPV) au Sénégal et Togo.

Le MEPA au Sénégal et le MAEDR au Togo, qui disposent déjà de stratégies et cellule genre, ont également un rôle moteur à jouer, avec la DSV et la DE, dans l'application des **orientations genre** dans le secteur de l'élevage et le domaine des services vétérinaires, à travers

i) la **sensibilisation et formation du personnel** sur la prise en compte du genre,

- ii) **l'accompagnement des établissements et organisations statutaires** à mettre en place des politique genre internes,
- iii) la mise en place de **politique de lutte contre les violences sexistes** au sein des deux ministères et
- iv) la **meilleure prise en compte des spécificités des éleveuses** dans l'accès aux soins.

Le **MAEDR** pourra également sur l'exemple du **MEPA** réaliser un audit Genre.

Au niveau des **établissements d'enseignement**, les principaux enjeux portent sur

- i) une **meilleure visibilité des femmes** dans les métiers de vétérinaires et PPV, notamment auprès des futur-es étudiant-es (vulgarisation à réaliser dans les établissements du secondaire et au niveau du grand public),
- ii) la mise en place de **conditions d'accueil et d'enseignement favorables aux femmes dans les établissements** (mise en place de politique genre, bourses, infrastructures sanitaires et d'accueil adaptées, recrutement de femmes enseignantes, adaptation des curriculum pour mieux intégrer les facteurs socio-économiques et zoonoses à risque pour les femmes enceintes),
- iii) la **promotion de techniques adaptées**, quelles que soient les capacités physiques des praticien-nés ; ainsi que
- iv) la **lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles**.

Les **organismes statutaires vétérinaires et les organisations professionnelles** ont également un rôle à jouer pour

- i) **mieux visibilité des femmes** dans les métiers de vétérinaires et PPV en promouvant des modèles féminins dans le domaine, en identifiant des **expertes/intervenantes**, pouvant être mobilisées lors d'événements nationaux et internationaux, et en instituant un **environnement favorable à l'égalité et équité entre les femmes et les hommes** (désignation de points focaux genre dans les organismes statutaires),
- ii) **lutter contre les stéréotypes** genre dans le métier,
- iii) **promouvoir le métier de femmes PPV** parmi les éleveur-ses pour lever les réserves, ...,

iv) **adapter les pratiques** et interventions à certaines contraintes rencontrées par les femmes (disponibilité du matériel nécessaire comme les cordes de contention, valorisation des techniques déjà maîtrisées par les femmes éleveuses),

v) **aider à concilier les projets de vie/famille des femmes** avec les contraintes d'intervention en zone rurale,

vi) encourager **l'organisation des femmes vétérinaires et PPV** et

vii) promouvoir la **représentation des femmes dans les instances de décision** des organismes statutaires vétérinaires et organisations professionnelles. Les organismes statutaires ont également à **mieux prendre en compte les spécificités des femmes éleveuses** dans l'accès aux soins vétérinaires.

Les **éleveurs et éleveuses** doivent également être partie prenante à ce niveau,

i) en sensibilisant les communautés à la **désignation de femmes comme Auxiliaires Villageoises d'Élevage (AVE)** et sur les **questions d'équité-égalité** entre femmes et hommes dans les communautés,

ii) en encourageant **l'organisation des femmes éleveuses** au sein des différentes filières et en promouvant la **représentation des femmes dans les instances de décision** des organisations professionnelles, et

iii) en s'assurant que les **formations sont adaptées aux contraintes** et charges mentales des éleveuses.

Ces recommandations sont étayées dans la version complète des deux rapports spécifiques de l'étude réalisée au Sénégal et au Togo. Chaque maillon analysé mérite encore de l'être de manière spécifique et beaucoup plus exhaustive afin d'identifier comment les contraintes et leurs conséquences affectent effectivement la santé animale et humaine, à quel degré et comment y remédier plus précisément.

Contacts :

Sonia Fèvre : s.fevre@woah.org

Bachir Souley Kouato : b.souley@woah.org

Anne-Françoise Thierry : annefrancoise.thierry@gmail.com