



# AfWA



**PROVIDING PROFESSIONAL LEADERSHIP IN WATER, SANITATION & ENVIRONMENT**



**Le Comité de Direction de l'AAE va prêter une attention particulière à l'équilibre du genre dans la mise en œuvre des activités**

**The Executive Board of AfWA will pay special attention to gender balance in the implementation of activities**

Mme Koffi Léontine, Directrice Régionale Abidjan Sud, SODECI Côte d'Ivoire

**Le monde de l'emploi est tel qu'aujourd'hui, les femmes progressent et occupent des postes de responsabilité**

Ms. Koffi Léontine, Regional Director Abidjan South, SODECI Côte d'Ivoire

**The professional setting is such that today, women are achieving progress and holding decision-making positions**





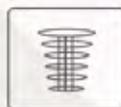
# ONLINE BILLING & MONITORING



REMOTE  
MONITORING



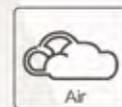
REVERSE FLOW  
DETECTION



HIGH  
ACCURACY



LEAKAGE  
DETECTION



CLOUD  
SERVER

LAISON Ultrasonic STS Smart Water Meter, integrated with Internet of Thing (IoT) technology, can realize **Accurate Measurement, Prepaid/Postpaid Working Mode Optional, and 24\*7 Real-time Remote Monitoring** on possible Water Leakage, Bypass, Tamper etc. events. Furthermore, LAISON provides **E-payment Solution** of Prepaid Water Purchase to end-users and Meter Data Management (MDM) system which could generate **diversified statistic reports** such as Sales Report, Water Consumption Report, Alarm Event etc. to Water Authority. LAISON, now is the most widely used Smart Water Meter Brand in Africa and we aim to be the global IoT Product and Data Solution provider.

TEL: +86 139 6814 0295

EMAIL: [sales@laisontech.com](mailto:sales@laisontech.com)

# SOMMAIRE / CONTENT



## EDITORIAL

L'eau c'est la vie, la femme donne la vie, la question de l'eau est avant tout une question de femme. p.04

## EDITORIAL

Water is life, women give life, the water issue is first and foremost a women's issue. p.05

## ACTUALITES

Le Comité de Direction (CD) de l'AAE recommande de prêter une attention particulière à l'équilibre du genre dans la mise en œuvre des activités p.22

## NEWS

The Executive Board of AfWA recommends to pay special attention to gender balance in the implementation of activities p.23



## ACTUALITES

Des maires d'Afrique à l'école du Sénégal pour une meilleure appropriation de l'assainissement inclusif à l'échelle de la ville p.26

## NEWS

African mayors at the Senegal school for a better appropriation of Citywide Inclusive sanitation p.27



## ACTUALITES

Les Femmes revendiquent leur place dans la recherche de solutions garantir une eau et un assainissement durables p.24

## NEWS

Women claim their place in finding solutions for sustainable water and sanitation p.25



## L'EVENEMENT

## EVENT

1<sup>er</sup> Congrès Digital de l'AAE : ce 1<sup>er</sup> Congrès Digital sera l'occasion de connecter sur une même plateforme l'ensemble de la communauté de l'eau et de l'assainissement en Afrique et dans le monde

P.06

1<sup>st</sup> AfWA Digital Congress : the 1<sup>st</sup> AfWA Digital Congress will be an opportunity to connect the entire water and sanitation community in Africa and around the world

P.07

21<sup>ème</sup> Congrès International et Exposition de l'AAE et 7<sup>ème</sup> Conférence sur la gestion des boues de vidange

P.08

21<sup>st</sup> AfWA International Congress and Exhibition and 7<sup>th</sup> Faecal Sludge Management Conference

P.09

## DOSSIER

## DOSSIER

Le travail des femmes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement

P.10-12-14

Women's work in the water and sanitation sector

P.11-13-15

## ACTUALITÉ

## NEWS

9<sup>ème</sup> FME DAKAR 2022: Session parallèle sur la Qualité de l'Eau

P.28

9<sup>th</sup> WWF DAKAR 2022: Side event on water quality

P.29

9<sup>ème</sup> FME - Expo Dakar 2022 : Le pavillon de l'AAE a attiré de nombreux visiteurs

P.28

9<sup>th</sup> WWF - Exhibition Dakar 2022: AfWA pavilion attracted many visitors

P.29

Dédicace : L'AAE met à la disposition de la communauté de l'eau, des livres pour améliorer leur performance

P.30

Dedication: AfWA provides the water community with books to improve their performance

P.30

## AfWA Member Utilities

AMEPA (MAROC / MOROCCO)  
CAMWATER (CAMEROUN / CAMEROON)  
DAWASA (TANZANIE / TANZANIA)  
DELVIC (SENEGAL)  
GWCL (GHANA)  
SSWUC (SUD SOUDAN / SOUTH SUDAN)  
LWB (MALAWI)  
NWSA (NIGERIA)  
NWSC (OUGANDA / UGANDA)  
ONAD (COTE D'IVOIRE)  
ONAS (SENEGAL)  
ONAS (TUNISIE / TUNISIA)  
ONEA (BURKINA FASO)  
ONEAD (DJIBOUTI)  
ONEE (MAROC / MOROCCO)  
ONEP (COTE D'IVOIRE)

REGIDESO (BURUNDI)  
REGIDESO (RDC / DR Congo)  
SEN'EAU (SENEGAL)  
SEEG (GABON)  
SEG (GUINEE / GUINEA)  
SNDE (CONGO)  
SODECA (CENTRAFRIQUE / CENTRAL AFRICA REPUBLIC)  
SODECI (COTE D'IVOIRE)  
SOMAGEP (MALI)  
SOMAPEP (MALI)  
SONEB (BENIN)  
SONEDE (TUNISIE / TUNISIA)  
SONES (SENEGAL)  
SPEN, SEEN (NIGER)  
STE (TCHAD / CHAD)  
TDE (TOGO)

🌐 : [www.afwa-hq.org](http://www.afwa-hq.org)

✉ : [contact@afwa-hq.org](mailto:contact@afwa-hq.org)

🌐 : African-Water-Association

📱 : @AfWA\_AAE

## COMITE EDITORIAL / EDITORIAL MANAGEMENT

• Directeur de la Publication / Editorship : Mr. Silver MUGISHA  
• Rédacteur en Chef/ Senior Editor : Stéphanie NZICKONAN

## CORRECTEURS/REVIEWERS

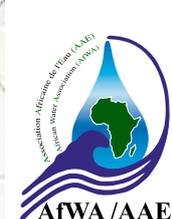
• Mr. Sylvain USHER, Directeur Exécutif /Executive Director  
• Aimé DIGBEU, Responsable Marketing/ Marketing Officer  
• Dr. Siméon KENFACK, Directeur des Programmes/ Director of Programs  
• Sonia TEGANTCHOUANG, Assistante Programmes / Programs Assistant

## TRADUCTEUR / TRANSLATOR

• Aimé DIGBEU

Magazine quadrimestriel de l'Association Africaine de l'Eau (AAE)  
African Water Association's (AfWA) quarterly Magazine

Siège social / Head office : Riviera Palmeraie, Rond-point de la Renaissance, Immeuble de la SODECI ; 2<sup>e</sup> étage  
25 BP 1174 ABIDJAN 25  
Tél. (225) 27 22 49 96 11 / (225) 27 22 49 96  
18 - Fax (225) 27 22 49 23 30



AfWA News



**“ L'eau c'est la vie, la femme donne la vie, la question de l'eau est avant tout une question de femme ”**

*Par Koubra HISSAINE ITNO,  
Directrice Générale de la Société Tchadienne des Eaux*

“**S**oyez certaines que je mettrais tout en œuvre pour garantir votre participation massive à ce grand rendez-vous des filles et fils du Tchad (N.D.L.R : le dialogue national inclusif). Personne ne vous racontera l'histoire, vous allez l'écrire vous-mêmes ».

Cette phrase est celle qui a été tenue lors de la rencontre accordée par le Chef de l'Etat, le Général MAHAMAT IDRIS DEBY ITNO lors de la Journée Internationale de la Femme qui s'est tenue le 8 Mars devant les femmes.

Toute une dynamique lancée autour de la question du genre en vue de relever les défis qui se dressent quant à la participation des femmes dans le milieu du développement de notre Pays.

Il faut reconnaître que la femme est peu présente dans la gestion des ressources en eau, alors que les infrastructures hydrauliques constituent aujourd'hui un défi et une opportunité encore inexploitée.

encourager, faciliter leur emploi dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, pourraient réduire de manière significative, les inégalités des genres et contribuer à la réalisation des objectifs de

développement durable. La Femme doit être prise très au sérieux dans nos Pays quant à sa capacité à apporter un plus au développement.

la culture, les préjugés, les clichés et stéréotypes du genre sont autant d'obstacles qui empêchent toujours l'émergence de la classe féminine dans ce secteur.

De manière générale, l'implication inadéquate des femmes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, l'approche sectorielle non coordonnée, etc. font que en grande partie, l'implication de la femme est souvent reléguée aux questions de groupement féminin.

Une interprétation assez limitée car la femme se voit ainsi placée dans une position défavorisée, alors que les ressources en eau devraient être gérées au plus bas niveau et la femme devrait être reconnue en tant qu'actrice centrale dans l'approvisionnement, la gestion, de l'eau.

Autant de points, qui nous avaient obligés, en interne, au sein de la SOCIÉTÉ TCHADIENNE DES EAUX, à mettre en place une politique qui vise à mettre sur le même pied d'égalité et selon le critère principal

de compétence, les hommes et les femmes.

De manière générale, une plus forte présence des femmes aux postes de décisions et de contrôle dans ce secteur favoriserait une plus grande sensibilisation aux préoccupations et aux besoins des femmes. Leurs prises de position pourraient ainsi influencer sur les modalités d'administration du secteur de l'eau et de l'assainissement, et sur la façon d'accéder aux ressources et de les contrôler, car « l'eau c'est la vie, la femme donne la vie, la question de l'eau est avant tout une question de femme ».

Il nous faut promouvoir plus d'opportunités de formation dans le secteur de l'eau et de l'assainissement afin de faciliter une égalité d'accès équitable à ce secteur, développer des programmes de mentorat en réseau comme c'est le cas actuellement avec le Réseau des femmes professionnelles, faciliter et renforcer le leadership des femmes, aborder de manière très claire la question des stéréotypes de genre, etc.

En résumé, la femme doit être remise à sa place.

## **“water is life, women give life, the water issue is first and foremost a women’s issue”**

**By Mrs. Koubra HISSEINE ITNO,  
Managing Director of Société Tchadienne des Eaux**



**“B**e sure that I would do everything possible to guarantee your massive participation in this great meeting of the daughters and sons of Chad (In the Editor’s note: the inclusive national dialogue). No one will tell you the story, you will write it for yourselves”.

This promise was made during the meeting with the Head of State, General Mahamat Idriss Deby Itno, on the occasion of the International Women’s Day, celebrated last 8th March 2022.

The entire issue of gender has gained momentum in facing the challenges of women’s participation in the development of our country.

There is no gain in acknowledging that women are not very present in the management of water resources, whereas water infrastructures constitute a challenge and an opportunity that is still untapped.

Encouraging and facilitating their employment in the water and sanitation sector could significantly

reduce gender inequalities and contribute to the achievement of sustainable development objectives. Women should be taken very seriously in our countries in terms of their ability to contribute to development.

Culture, prejudices, clichés and gender stereotypes are all obstacles that still prevent the emergence of the female class in this sector.

Generally speaking, the inadequate involvement of women in the water and sanitation sector, the uncoordinated sector approach, etc., mean that women’s involvement is often relegated to issues of women’s associations.

This is a rather limited interpretation, as women are thus placed in a disadvantaged position, whereas water resources should be managed from bottom up and women should be recognized as a key actor in the supply and management of water.

Within the CHADIAN WATER COMPANY, these are all points compelling us, internally, to put in

place a policy that aims to put men and women on the same footing and based on the main criterion of competence.

In general, a stronger presence of women in decision-making and supervisory positions in the sector would promote greater awareness of women’s concerns and needs. Their views could thus influence the way water and sanitation sector is managed, and how resources are accessed and controlled, because “water is life, women give life, the water issue is first and foremost a women’s issue”.

We must provide more training opportunities in the water and sanitation sector in order to facilitate equal access to this sector and develop network mentoring programmes, as is currently the case with the Women’s Professional Network, facilitate and strengthen women’s leadership, and clearly address the issue of gender based stereotypes, etc.

In short, women must be put back where they belong.

1<sup>er</sup> Congrès Digital de l'AAE

**“ Ce 1<sup>er</sup> Congrès Digital sera l'occasion de connecter sur une même plateforme l'ensemble de la communauté de l'eau et de l'assainissement en Afrique et dans le monde ”**



# 1<sup>er</sup> CONGRES DIGITAL DE L'AAE

**L'appel à communication est lancé**

## Thème :

«Sortir de la pandémie mondiale de COVID-19 et accélérer l'accès universel aux services d'eau et d'assainissement en Afrique d'ici 2030»

CONFERENCE EN LIGNE - 22-29 JUILLET 2022



L'AAE a organisé son premier congrès digital, du 22 au 29 juillet 2022 sous le thème : « **se relever de la pandémie mondiale de covid 19 et accélérer l'accès universel aux services d'eau et d'assainissement en Afrique d'ici 2030** ».

En effet, la crise de Covid-19 a souligné l'importance de la disponibilité d'une eau de bonne qualité en quantité suffisante, de même que l'accès à des services d'assainissement adéquats. Les services d'eau et d'assainissement en première ligne de la lutte pour limiter la progression du virus, ont dû faire preuve de résilience pour parvenir à maintenir la qualité et la continuité de service pendant cette période marquée par des confinements et des fermetures de frontières. Aujourd'hui, le monde

entier se relève progressivement de cette pandémie qui aura donné de très nombreuses leçons qu'il est important de capitaliser.

Ainsi, dans sa volonté d'assurer pleinement sa fonction de plateforme de partage d'expériences, l'AAE réunira, au cours de ce congrès digital, les experts, les techniciens et les chercheurs, pour partager les leçons et les meilleures pratiques adoptées pour se relever de la pandémie mondiale de Covid-19, et garder le cap pour atteindre l'accès universel à l'eau et aux services d'assainissement, tel que stipulé dans le 6<sup>ème</sup> Objectif de Développement Durable.

Ce 1<sup>er</sup> Congrès Digital sera l'occasion de connecter sur une même plateforme

l'ensemble de la communauté de l'eau et de l'assainissement en Afrique et dans le monde, composé de chercheurs, d'universitaires, de cadres de sociétés d'eau, de décideurs politiques, de jeunes professionnels et de donateurs.

L'AAE invite donc les scientifiques, les professionnels du secteur ainsi que les partenaires engagés dans les efforts pour faciliter l'accès pour tous à l'eau potable et aux services d'assainissement, à prendre une part active à la réflexion par le biais de communications, de présentations, d'organisation de sessions parallèles ou de participation à l'exposition virtuelle, à laquelle sont attendus plus de 1000 visiteurs.

## 1<sup>st</sup> AfWA Digital Congress

**“The 1<sup>st</sup> AfWA Digital Congress will be an opportunity to connect the entire water and sanitation community in Africa and around the world”**





## 1<sup>st</sup> AfWA DIGITAL CONGRESS

### Theme :

**«Rising up from the global COVID-19 pandemic and accelerating universal access to water and sanitation services in Africa by 2030»**



**July 22–29, 2022**



[www.afwa-hq.org](http://www.afwa-hq.org)



[AfWA\\_AAE](#)



[AfricanWaterAssociation](#)



[African Water Association](#)

AfWA is organizing its first digital congress, from July 22 to 29, 2022 under the theme: **“rising up from the global covid 19 pandemic and accelerating universal access to water and sanitation services in Africa by 2030”**.

Indeed, the Covid-19 crisis has underscored the importance of the availability of good quality water in sufficient quantity, as well as access to adequate sanitation services. Water and sanitation utilities, on the front lines of the fight to contain the spread of the virus, have had to show resilience to maintain quality and continuity of service during this period of lockdowns and border closures.

Today, the entire world is gradually recovering from this pandemic, which has taught us many lessons that it is important to capitalize on.

Thus, in its desire to fully fulfill its role as a platform for sharing experiences, AfWA will bring together, during this digital congress, experts, technicians and researchers, to share the lessons and best practices adopted to recover from the global pandemic of Covid-19, and stay the course to achieve universal access to water and sanitation services, as stipulated in the 6<sup>th</sup> Sustainable Development Goal.

This 1<sup>st</sup> Digital Congress will be an opportunity to connect on a

single platform the entire water and sanitation community in Africa and around the world, composed of researchers, academics, executives of water companies, policy makers, young professionals and donors.

AfWA invite all the entire scientific community, professionals in the sector and all actors engaged in the fight for access to water and sanitation for all to take part in the reflection through submitting papers or presentations, organizing side events or by participating in the virtual exhibition that expects a little more than 1000 visitors.

21<sup>ème</sup> Congrès International et Exposition de l'AAE et 7<sup>ème</sup> Conférence sur la gestion des boues de vidange

## La Côte d'Ivoire accueille les 2 grands événements du secteur de l'eau et de l'assainissement



# SAVE THE DATE!

# FSM7

21<sup>st</sup> AfWA International Congress and Exhibition

&

7<sup>th</sup> International Faecal Sludge Management Conference



For the first time jointly convened. Don't miss out!

📅 19 - 23 February 2023

📍 Abidjan, Côte d'Ivoire



Le 21<sup>ème</sup> Congrès International et Exposition de l'AAE sera couplé de la 7<sup>ème</sup> Conférence sur la gestion des boues de vidange (FSM7), de l'Alliance pour la gestion des boues de vidange (FSMA). Ce double événement se tiendra à Abidjan, en Côte d'Ivoire, du 19 au 23 février 2023. La décision d'organiser conjointement ces deux événements a été prise de commun accord par l'AAE et FSMA, qui avaient planifiés chacun son événement à Abidjan. Ainsi, dans un souci d'unir leur force afin de fédérer le maximum d'acteurs autour de la question brûlante de l'eau et de l'assainissement sur le continent Africain, les 2 parties ont jugé bon de se retrouver sur la même scène pour rechercher les solutions qui pourraient profiter à tout le continent.

### A propos des congrès de l'AAE

Tous les deux ans, l'Association Africaine de l'Eau organise un congrès international qui réunit l'ensemble

de ses membres, les organismes internationaux, les experts, les décideurs politiques et les partenaires au développement afin de faire l'état des lieux du développement du secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'environnement en Afrique. Le congrès de l'Association Africaine de l'Eau est le plus grand et le plus important rendez-vous des acteurs du secteur de l'eau et de l'assainissement du continent Africain. C'est un forum scientifique et technique doublé d'une grande exposition internationale sur les innovations, qui comporte des sessions techniques, des ateliers, des événements parallèles, et des rencontres « B-to-B ». Au cours des 10 dernières années, l'événement a enregistré un nombre record de participants : 1600 délégués en 2010 à Kampala, Ouganda, 2 000 en 2014 à Abidjan, et 2500 en 2020 à Kampala, Ouganda.

Le 21<sup>ème</sup> Congrès de l'AAE est placé sous les auspices de la Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire (SODECI) et de l'Office National de

l'Assainissement et du Drainage (ONAD).

### A propos de FSM7

La conférence FSM est la seule conférence au monde consacrée à la gestion des boues fécales. La conférence vise à partager les dernières connaissances, expériences et études de cas du monde entier sur la gestion des boues fécales et l'assainissement autonome. La conférence a lieu tous les deux ans et alterne entre l'Asie et l'Afrique.

La première conférence FSM était initialement un petit séminaire d'environ 150 personnes qui se sont réunies en mars 2011 à Durban avec pour thème : Que se passe-t-il quand la fosse est pleine ? C'était le premier événement qui a rassemblé des esprits curieux désireux de s'attaquer au problème de l'assainissement en Afrique du Sud.

La FSM6 devait se tenir à Jakarta mais a été déplacé en ligne et organisé comme un événement virtuel en raison de la pandémie de COVID-19.

## 21st AfWA International Congress and Exhibition and 7th Conference on Faecal Sludge Management

# Côte d'Ivoire is hosting 2 major events in the water and sanitation sector



## SAVE THE DATE!

## FSM7

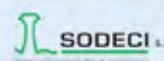
21<sup>st</sup> AfWA International Congress and Exhibition & 7<sup>th</sup> International Faecal Sludge Management Conference

For the first time jointly convened. Don't miss out!



📅 19 - 23 February 2023

📍 Abidjan, Côte d'Ivoire



The 21<sup>st</sup> International Congress and Exhibition of AfWA will be coupled with the 7<sup>th</sup> Faecal Sludge Management Conference (FSM7) of the Faecal Sludge Management Alliance (FSMA). This double event will be held in Abidjan, Côte d'Ivoire, from February 19 to 23, 2023. The decision to jointly organize these two events was taken by mutual agreement between AfWA and FSMA, as each entity had planned their own event in Abidjan. Thus, in order to unite their strength to federate the maximum number of actors around the burning issue of water and sanitation on the African continent, the 2 parties have seen fit to meet on the same stage to seek solutions that could benefit the entire continent.

### About AfWA Congresses

Every two years, the African Water Association organizes

an international congress that brings together all its members, international organizations, experts, policy makers and development partners to review the development of the water, sanitation and environment sector in Africa. The congress of the African Water Association is the largest and most important meeting of stakeholders in the water and sanitation sector on the African continent. It is a scientific and technical forum coupled with a large international exhibition on innovations, which includes technical sessions, workshops, side events and B-to-B meetings. Over the past 10 years, the event has registered a record number of participants: 1600 delegates in 2010 in Kampala, Uganda, 2000 in 2014 in Abidjan, and 2500 in 2020 in Kampala, Uganda. The 21<sup>st</sup> AfWA Congress will be hosted by the Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire (SODECI) and the Office

National de l'Assainissement et du Drainage (ONAD).

### About FSM7

The FSM conference is the only conference in the world dedicated to faecal sludge management. The conference aims to share the latest knowledge, experiences and case studies from around the world on faecal sludge management and on-site sanitation. The conference is held every two years and alternates between Asia and Africa. The first FSM conference was initially a small seminar of about 150 people who met in March 2011 in Durban with the theme: What happens when the pit is full? This was the first event that brought together curious minds willing to tackle the sanitation problem in South Africa. FSM6 was expected to be held in Jakarta but was finally organized online as a virtual event due to the COVID-19 pandemic.

## Le travail des femmes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement

**A**lors que le monde vise l'objectif ambitieux de fournir à tous des services d'alimentation en eau et d'assainissement, de nombreux défis restent à relever. Malgré les progrès réalisés, 2,1 milliards de personnes n'ont pas accès à l'eau potable et 4,5 milliards à des installations sanitaires, ces deux services gérés en toute sécurité (OMS et UNICEF, 2017), provoquant des décès prématurés, des maladies chroniques, un absentéisme à l'école et une productivité réduite. Les nouvelles tendances mondiales exercent une pression supplémentaire sur des ressources hydriques déjà rares. Dans un contexte d'urbanisation rapide, plus de 2,5 milliards de personnes supplémentaires vont venir habiter dans les villes d'ici à 2050, ce qui augmentera encore la demande en services d'eau et d'assainissement en milieu urbain (DAES de l'ONU, 2018). Le changement climatique, qui s'accompagne de sécheresses, d'inondations et d'autres événements météorologiques extrêmes, exerce une pression supplémentaire sur une ressource déjà rare dans de nombreuses régions du monde. À ce jour, le monde n'est pas en passe d'atteindre l'Objectif de développement durable (ODD) 6 des Nations unies qui vise à «garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable» (ONU, 2018).

### Les compagnies des eaux font l'objet de plus en plus de pression pour fournir l'accès des services gérés de façon durable à tous et à toutes

Il est donc urgent de veiller à ce que ces prestataires de services du monde entier soient aussi productifs et bien administrés que possible. Pour y parvenir, il est essentiel de développer un vivier de professionnels qualifiés, en particulier dans un secteur avec une clientèle aussi diverse et universelle que celui de l'eau. Pour



répondre à cette demande croissante de services d'alimentation en eau et d'assainissement, le secteur doit renforcer sa main-d'œuvre et diversifier les compétences, et donc faire appel à tous les talents disponibles. Cela implique d'inclure des femmes dans l'équation, car ces dernières comptent pour la moitié de la population mondiale, les attirer vers ce secteur permettrait d'élargir cette réserve de talents. (...) Un rapport récent de la Banque mondiale, qui explore les liens entre l'eau et le genre<sup>1</sup> concluait que «le faible nombre de femmes occupant des postes techniques liés à l'eau reflète l'exclusion en général des femmes de ce type d'emplois», reflétant les tendances générales du marché du travail (Das, 2017, p. 21). Parmi les multiples obstacles rencontrés par les femmes, le rapport cite les freins sociaux et institutionnels, les stéréotypes de genre, l'absence de modèles féminins et une culture d'ingénieur propre aux secteurs traditionnellement réservés aux hommes comme celui de l'eau. Il indique également que l'amélioration des relations entre hommes et femmes dans le secteur de l'eau peut avoir une forte influence sur l'égalité des genres à une plus grande échelle, cette égalité étant un ODD en soi (objectif

5) et une priorité pour les pays du monde entier.

### Améliorer la diversité bénéficiera aux femmes, à leurs familles et à leurs communautés, et peut être aussi à l'ensemble des services publics.

Un grand nombre de publications souligne les nombreux avantages de la diversité des genres dans le milieu de travail, quel que soit le secteur. Par exemple, les femmes étant les principales clientes des services d'eau et d'assainissement, une plus grande diversité des genres dans leur personnel permettrait aux services publics de mieux comprendre et traiter les préoccupations et besoins de cette clientèle (GWA 2011; Hunt et coll., 2018; IWA, 2016). Réciproquement, cela se traduirait par une plus grande satisfaction des clients (Thompson et coll., 2017). De plus, les données indiquent que les entreprises où la main-d'œuvre est diversifiée tendent à être plus innovantes et performantes, à améliorer leurs processus de prise de décision et à fournir un meilleur service. Une récente étude de l'Organisation internationale du travail (OIT) montre

## Women's work in the water and sanitation sector



water and gender concluded that: “the low number of women in water-related technical positions reflects the general exclusion of women from these types of jobs,” reflecting general labor market trends (Das, 2017, p. 21). Among the multiple barriers faced by women, the report mentions social and institutional disincentives, gender stereotypes, lack of female role models, and an engineering culture specific to traditionally male-dominated sectors like water. It also indicates that improving gender relations in the water sector can strongly influence gender equality on a broader scale, as gender equality is an MDG in itself (Goal 5) and a priority for countries around the world.

**W**hile the world aims for the ambitious goal of providing water and sanitation services to all, many challenges remain. Despite progress achieved, 2.1 billion people still lack access to safe drinking water and 4.5 billion lack access to sanitation services, which are safely managed (WHO and UNICEF, 2017), causing premature deaths, chronic diseases, school absenteeism, and reduced productivity. Emerging global trends are putting additional pressure on already scarce water resources. Amid rapid urbanization, more than 2.5 billion additional people will move to cities by 2050, further increasing demand for urban water and sanitation services (UN DESA, 2018). Climate change, accompanied by droughts, floods, and other extreme weather events, is putting additional pressure on an already scarce resource in many parts of the world. To date, the world is not on track to meet the United Nations Sustainable Development Goal (SDG) 6, which aims to “ensure

access to sustainably managed water supply and sanitation services for all” (UN, 2018).

### **Water companies are under increasing pressure to provide access to sustainably managed services for all**

There is therefore an urgent need to ensure that these service providers around the world are as productive and well-run as possible. To achieve this, it is essential to develop a pool of qualified professionals, especially in a sector with such a diverse and universal client base as water. To meet this growing demand for water and sanitation services, the sector needs to strengthen its workforce and diversify skills, and thus draw on all available talent. This means including women in the equation, as women make up half of the world's population and attracting them to the sector would expand the talent pool. (...) A recent World Bank report exploring the links between

### **Improving diversity will benefit women, their families, and their communities, and can also benefit all utilities**

A large body of literature highlights the many benefits of gender diversity in the workplace, regardless of the sector. For example, as women are the primary customers of water and sanitation utilities, greater gender diversity in their workforce would enable utilities to better understand and address the concerns and needs of this customer base (GWA 2011; Hunt and al., 2018; IWA, 2016). Conversely, this would result in greater customer satisfaction (Thompson and al., 2017). In addition, evidence suggests that companies with diverse workforces tend to be more innovative and successful, improve their decision-making processes, and provide better services. A recent study by the International Labor Organization

que la diversité des genres améliore les résultats des entreprises : parmi les 13000 entreprises étudiées dans 70 pays, 74 % de celles qui ont mis en œuvre des initiatives pour promouvoir la diversité des genres et suivi leur impact ont déclaré une augmentation de 5 à 20 % de leurs bénéfices (OIT, 2019 c). Éliminer les obstacles qui freinent l'accès des femmes à de meilleurs emplois présente des avantages sociaux, économiques et financiers. Les pouvoirs publics avancent des arguments financiers solides en faveur de l'inclusion des femmes

dans la main d'œuvre. D'une part, l'inégalité entre les genres et la ségrégation professionnelle par sexe sont coûteuses. Une étude récente conduite par la Banque mondiale dans 141 pays indique que les femmes disposent de revenus et d'une richesse en capital humain inférieurs à ceux des hommes et que cette inégalité entraîne 160,2 mille milliards de dollars de pertes de richesse en capital humain dans le monde (Wodon et de la Brière, 2018). D'autres études montrent que le produit intérieur brut (PIB) croît

lorsque la proportion de femmes au sein de la main-d'œuvre augmente. Ainsi, la réduction de l'écart de genre dans les pays de l'OCDE, où cet écart est censé être relativement faible, pourrait conduire à un gain de PIB de 6 % d'ici 2030 (OCDE, 2015).

Source : Banque mondiale. 2020. « Participation des femmes dans les compagnies des eaux : Comment surmonter les obstacles ». Banque mondiale, Washington, DC.

## Avantages de la diversité des genres en milieu professionnel

### De meilleures performances financières

Sur un échantillon de plus de 1000 entreprises couvrant 12 pays, 21 % des entreprises figurant dans le premier quartile pour la diversité des genres au sein de leurs équipes de direction étaient plus susceptibles de voir leur rentabilité augmenter et 27 % d'être mieux classées en termes de création de valeur (Hunt et coll., 2018). Parmi les 30 premières entreprises selon les données de la Bourse de Bombay, celles dirigées par des femmes présentent les taux de croissance annuels les plus

élevés (Catalyst, 2013). Aux États-Unis, les sociétés dont les conseils d'administration (CA) sont plus diversifiés en matière de genre et affichent une rentabilité des capitaux propres 95 % plus élevée que celle d'entreprises dont le CA est moins diversifié (Barta, Kleiner et Neumann, 2012). Même constat dans le secteur de l'énergie : les services publics dotés de conseils d'administration comprenant des femmes ont une rentabilité des capitaux propres beaucoup plus élevée que ceux dont la diversité est moindre (Ernst and Young, 2016).

### Plus d'innovation

Les données issues du secteur privé établissent un lien entre une plus grande diversité et de meilleurs résultats pour les entreprises, suggérant qu'un éventail de compétences se traduit par plus d'innovation (Corbett et Hill, 2015; Deloitte, 2013; Hewlett, Marshall et Sherbin, 2013). Une étude sur les équipes de recherche et développement de plus de 4000 entreprises indique que la diversité des genres « génère des dynamiques favorisant l'émergence de nouvelles solutions et se traduisant par des innovations majeures » (Díaz-García, González-Moreno et Sáez-Martínez, 2013, p. 149). De plus, les recherches suggèrent que les femmes obtiennent des résultats aussi bons, voire meilleurs, que les hommes dans les principaux domaines qui déterminent la capacité à innover, telles que la prise d'initiative, la capacité à inspirer et à motiver les autres et la promotion du changement (Folkman, 2015).

### Des processus de prise de décision renforcés

La diversité au sommet d'une organisation peut se traduire par de meilleurs processus de prise de décision et de gouvernance



(ILO) shows that gender diversity improves business results: among 13,000 companies surveyed in 70 countries, 74% of those that implemented initiatives to promote gender diversity and tracked their impact reported a 5-20% increase in profits (ILO, 2019c). Removing barriers to women's access to better jobs has social, economic and financial benefits. Governments make a strong financial case for including women in the workforce. On

the one hand, gender inequality and occupational segregation by sex are costly. A recent study conducted by the World Bank in 141 countries indicates that women have lower incomes and human capital wealth than men and that this inequality results in \$160.2 trillion in lost human capital wealth worldwide (Wodon and de la Brière, 2018). Other studies show that gross domestic product (GDP) grows when the proportion of women

in the workforce increases. For example, closing the gender gap in OECD countries, where the gap is expected to be relatively small, could lead to a 6% gain in GDP by 2030 (OECD, 2015)

*From Banque Mondiale. 2020. « Participation des femmes dans les compagnies des eaux : Comment surmonter les obstacles ». Banque mondiale, Washington, DC.*

## Benefits of gender diversity in the workplace

### Better financial performance

In a sample of more than 1,000 companies spanning 12 countries, 21% of companies in the top quartile for gender diversity in their leadership teams were more likely to see increased profitability and 27% were more likely to be ranked higher in terms of value creation (Hunt et al., 2018). Among the top 30 companies according to Bombay Stock Exchange data, those led by women have the highest annual growth rates (Catalyst, 2013). In the U.S., companies with more gender-diverse boards of directors (BoDs) have 95% higher return on equity than companies with less diverse BoDs (Barta, Kleiner, & Neumann, 2012). (...)

### More innovation

A study of the research and development teams of more than 4,000 companies indicates that gender diversity “generates dynamics that favor the emergence of new solutions and result in major innovations” (Díaz-García,

González-Moreno, & Sáez-Martínez, 2013, p. 149). In addition, research suggests that women perform as well or better than men in key areas that determine the ability to innovate, such as taking initiative, inspiring and motivating others, and promoting change (Folkman, 2015).

### Strengthened decision-making processes

Diversity at the top of an organization can result in better decision-making and governance processes (Adams & Ferreira, 2009; Reynolds & Lewis, 2017). Zhang and Huo (2012) find that mixed work groups in China function better and with overall lower levels of conflict. Adams and Ferreira (2009) note that mixed boards exercise more demanding monitoring, tend to have less absenteeism, use



(Adams et Ferreira, 2009; Reynolds et Lewis, 2017). Zhang et Huo (2012) constatent que les groupes de travail mixtes en Chine fonctionnent mieux et avec des niveaux de conflit globalement plus faibles. Adams et Ferreira (2009) relèvent que les conseils d'administration mixtes exercent un suivi plus exigeant, tendent à moins d'absentéisme, utilisent plus fréquemment pour leurs administrateurs des critères de rémunération fondés sur la performance, et se réunissent plus souvent.

### Des clients plus satisfaits

Compte tenu de l'évolution de la nature des missions des compagnies (tendance à davantage de prestation de services et à moins de construction d'infrastructures), il sera de plus en plus important de disposer d'une main-d'œuvre diversifiée capable de comprendre et de représenter ses clients. L'implication des femmes dans la conception, le fonctionnement et l'entretien des systèmes d'alimentation en eau favorise la conception de systèmes plus fonctionnels et plus à même de répondre aux besoins des femmes, et donc d'améliorer la satisfaction des clients (SFI, 2019; Thompson et coll., 2017).

### De meilleures prestations de services

Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les services publics de 26 pays de

l'Union européenne (UE) indique que la diversité de la main d'œuvre peut en améliorer la qualité. Cette diversité contribue également à générer des gains d'efficacité, à accroître l'efficacité des politiques publiques, à améliorer la mobilité sociale et à faire progresser les programmes de réforme (OCDE, 2009).

### Une gouvernance plus efficace

Une plus forte présence des femmes aux postes de décisions et de contrôle favorise une plus grande sensibilisation aux préoccupations et aux besoins des femmes. Leurs prises de position peuvent influencer sur les modalités d'administration des différents secteurs, sur la sélection des personnes qui les dirigent et sur la façon d'accéder aux ressources et de les contrôler. Par exemple, des recherches menées en Inde indiquent que dans les régions où des femmes sont à la tête des conseils, la proportion de projets portant sur l'eau potable est de 62 % supérieure aux régions où les conseils sont dirigés par des hommes (Thompson et coll., 2017).

### Des salariés fidélisés

Lorsque l'environnement de travail est perçu comme un lieu diversifié et inclusif vis-à-vis de différents groupes d'individus, les salariés sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur travail et, par conséquent, présentent moins de risques de quitter l'organisation (Ali,

Metz et Kulik, 2015). Il existe une corrélation entre, d'une part, une plus grande diversité des genres et des politiques et des pratiques de ressources humaines qui favorisent cette diversité et, d'autre part, de faibles taux de rotation du personnel (Catalyst, 2013). Le recrutement et la formation de nouveaux employés étant des processus coûteux pour les entreprises, un faible taux de rotation du personnel peut se traduire par des économies et améliorer la productivité.

### De meilleurs résultats en matière de durabilité et de conformité

Les entreprises présentant une plus grande diversité des genres parmi leurs cadres supérieurs, en particulier celles dirigées par des femmes, obtiennent de meilleurs résultats sur les principaux indicateurs de gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (OCDE, 2016). En outre, plus la diversité des genres est forte au sein de leurs cadres dirigeants, plus les entreprises vont démontrer une « responsabilité publique et un sens de la justice sociale, adhérer aux conventions internationales ou à la législation nationale et les respecter pleinement » (SFI, 2018 b, 11).

### Un environnement de travail plus sûr

De nombreuses études ont démontré que, généralement, les employées tendent à mieux respecter les protocoles de sécurité, utilisent les équipements de manière plus responsable et les font fonctionner dans le respect des règles de sécurité (SFI, 2013)<sup>2</sup>.

### De meilleures relations avec les communautés

La diversité des genres au sein de la main-d'œuvre est corrélée à une amélioration des relations avec les communautés (Di Miceli et Donaggio, 2018). Un personnel diversifié permet aux entreprises de mieux assimiler les préoccupations communautaires et d'y répondre.



performance-based compensation criteria for their directors more frequently, and meet more often.

### More satisfied customers

Given the changing nature of companies' missions (a trend toward more service delivery and less infrastructure construction), it will be increasingly important to have a diverse workforce that understands and represents its customers. Involving women in the design, operation, and maintenance of water systems promotes the design of systems that are more functional and responsive to women's needs, and thus improve customer satisfaction (IFC, 2019; Thompson et al., 2017). (...)

### More effective governance

A stronger presence of women in decision-making and control positions promotes greater awareness of women's concerns and needs. Their positions can influence how different sectors are governed, who leads them, and how resources are accessed and controlled. For example, research in India indicates that in areas where women lead Board of Directors, the proportion of projects dealing with clean water is 62% higher than areas where Board of Directors are led by men (Thompson et al., 2017).

### Retained employees

When the work environment is perceived as a diverse and inclusive place toward different groups of individuals, employees are more likely to be satisfied with their jobs and, as a result, are less likely to leave the organization (Ali, Metz, & Kulik, 2015). Greater gender diversity and human resource policies and practices that support this diversity are correlated with low employee turnover rates (Catalyst, 2013). Because recruiting and training new employees is an expensive process for companies, low

employee turnover can result in cost savings and improved productivity.

### Better sustainability and compliance

outcomes. Companies with greater gender diversity among their senior management, particularly those led by women, perform better on key environmental, social, and governance risk management indicators (OECD, 2016). Furthermore, the greater the gender diversity among their senior management, the more companies will demonstrate "public accountability and a sense of social justice, adhere to and fully comply with international conventions or national legislation" (IFC, 2018 b, 11).

### Safer working environment

Numerous studies have shown that, in general, female employees tend to be more compliant with safety protocols, use equipment more responsibly, and operate them in a safe manner (SFI, 2013).<sup>2</sup>

### Better community relations

Gender diversity in the workforce correlates with improved community relations (Di Miceli and Donaggio, 2018). A diverse workforce allows companies to better assimilate and respond to community concerns.

*From Banque Mondiale. 2020. « Participation des femmes dans les compagnies des eaux : Comment surmonter les obstacles ». Banque mondiale, Washington, DC.*





# FUTURE-PROOF AND RELIABLE METERS. TO PROTECT WATER RESOURCES.

**DIEHL**  
Metering



## ENHANCE ACCURACY. DRIVE EFFICIENCY. BUILD TRUST.

With Diehl Metering's volumetric and single-jet water meters, you'll always have accurate and reliable readings. Exceptional European quality is at the heart of all our meters – and it's the springboard for improving every aspect of your business. You'll be able to boost efficiency, save water, and increase consumer trust. What's more, our meters are tamperproof, lab-tested in Europe, MID approved, and designed for the most challenging environments. Our meters are also smart-enabled, allowing you to add a radio clip-on module to access the many benefits of Automated Meter Reading (AMR) and Advanced Metering infrastructure (AMI).

**Mme Koffi Léontine, Directrice Régionale Abidjan Sud, SODECI Côte d'Ivoire**

## **Le monde de l'emploi est tel qu'aujourd'hui, les femmes progressent et occupent des postes de responsabilité**

*Dans le cadre de la rubrique portrait, la rédaction de AfWA News est allée à la rencontre de Mme Koffi Léontine, cadre supérieur à la Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire (SODECI), Directrice Régionale depuis 2009, seule femme à occuper ce poste de Direction à la SODECI. Elle dirige avec dextérité une équipe de 178 personnes dont 39 femmes, pour servir de l'Eau potable à un public diversifié, dans une zone aéroportuaire, industrielle et d'habitations. Entre distribution, facturation, recouvrement et dépannages, découvrons cette dame qui, par ailleurs, est la Présidente du Réseau Ivoirien des Femmes Professionnelles de l'Eau, de l'Assainissement et de l'environnement (RIFPEA).*

**M**me Koffi Kouassi Léontine est mariée est mère de 4 enfants. Titulaire d'un BAC scientifique ses études supérieures l'ont conduite à l'Institut National Polytechnique-Houphouët Boigny (INP-HB) de Yamoussoukro, centre de la Côte d'Ivoire d'où elle est sortie avec le d'un diplôme d'Ingénieur agro-alimentaire. Sa passion pour le métier de l'eau est d'ailleurs né dans cette école d'excellence. En effet raconte-elle "dans les modules de formation, il y en avait un relatif aux eaux de consommation qui m'a particulièrement marquée. En effet je trouvais que le fait de prendre une eau de surface avec toutes ses impuretés, la traiter et la rendre potable pour la consommation humaine relevait purement et simplement du génie. J'ai toujours été impressionnée par ce processus ; ce qui m'a donné envie de travailler dans le secteur de l'eau qui contribue à la vie. Ma passion va grandir au cours d'une visite de terrain organisée par l'école. C'était une unité de production d'eau et lorsque j'ai découvert le processus de traitement, j'ai juste dit : « wow, quelle merveille ! Pourquoi ne ferais-je pas autant au profit des populations ? » C'est à partir de là que j'ai été confortée dans mon choix.

Après sa formation à l'INP-HB, Mme Koffi n'a pas eu aucune difficulté à trouver un emploi. Elle a donc commencé sa carrière au Ministère du Commerce et d'Industrie d'alors en qualité d'Ingénieur chargé de l'accompagnement à la Certification ISO des entreprises. Par la suite, elle a intégré la SODECI en 2000 en qualité d'ingénieur Qualité, tâche qui lui a permis de connaître davantage la conduite des activités d'exploitation. De cette position, elle accède au poste



d'assistante d'exploitation dont la mission première est de seconder les Directeurs régionaux de l'intérieur du pays dans leurs tâches, avec à charge une zone d'activité bien définie. Face à ces performances elle est promue Directrice Régionale en 2009.

### **Diriger une équipe majoritairement masculine**

Les relations avec le personnel masculin auraient pu autrefois constituer un défi, cependant de nos jours celui-ci comprend très bien l'autorité découlant d'une femme.

affirme Koffi Léontine. "Le monde de l'emploi est tel qu'aujourd'hui les femmes progressent et occupent des postes de responsabilité, bien qu'il y en ait très peu encore, ce qui selon moi, permet d'asseoir une gestion rigoureuse marquée par le volet féminin, apportant une touche sociale à cette gestion". Elle se réjouit de la bonne compréhension et par l'acceptation par les hommes de cet état de fait toute chose qui crée une parfaite harmonie, un travail s'équipe efficace, avec une vision partagée, pour répondre aux attentes de la Direction Générale.

**Ms. Koffi Léontine, Regional Director Abidjan South, SODECI Côte d'Ivoire**

## ***The professional setting is such that today, women are achieving progress and holding decision-making positions***

As part of the portrait section, AfWA News went to meet Ms. Koffi Léontine, Senior Manager at the Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire (SODECI), Regional Director since 2009, the only woman to hold this management position at SODECI. She manages with dexterity a team of 178 people, including 39 women, to serve drinking water to a diverse public, in an airport, industrial and residential area. Between distribution, billing, collection and repairs, let's discover this lady who is also the President of the Ivorian Network of Women Professionals in Water, Sanitation and Environment (RIFPEA).



**M**rs. Koffi Kouassi Léontine is married and Mother of 4 children. Holder of a scientific BAC, her higher studies led her to the Institut National Polytechnique-Houphouët Boigny (INP-HB) of Yamoussoukro, in the center of Côte d'Ivoire, from where she graduated with a diploma of Agro-Food Engineer. Her passion for the water business was born in this school of excellence. Indeed, she says, "in the training modules, there was *one related to drinking water that particularly impressed me. Indeed, I found that taking surface water with all its impurities, treating it and making it drinkable for human consumption was purely and simply genius. I*

*have always been impressed by this process, which made me want to work in the life-sustaining water sector. My passion grew during a field trip organized by the school. It was a water production unit and when I discovered the treatment process, I just said, «wow, what a wonder! Why wouldn't I do as much for the benefit of the people?» It was from there that I was reinforced in my choice".*

After her training at INP-HB, Ms. Koffi had no difficulty finding a job. She started her career at the then Ministry of Commerce and Industry as an Engineer in charge of accompanying companies to ISO certification. Thereafter, she joined SODECI in 2000 as a Quality Engineer, a task that

allowed her to learn more about the conduct of operating activities. From this position, she reached the position of Operations Assistant whose primary mission was to assist the Regional Directors of the island regions in their tasks, with a well-defined area of activity to carry out. Based on her performance, she was promoted to Regional Director in 2009.

### **Leading a male-dominated team**

Dealing with male staff might once have been a challenge, but nowadays they understand the authority that comes from a woman. says Koffi Léontine. The world of employment is such that today women are progressing and



### Répondre aux besoins et aux attentes de la population

Le titre de Directrice Régionale induit des responsabilités énormes dit-elle. Premièrement, il s'agit de donner à la population de son secteur, de l'eau potable en quantité, sans interruption et répondant aux normes de l'OMS. Pour y parvenir, "je travaille étroitement avec la Direction de la Production. Chaque année, nous évaluons les besoins des populations en fonction de l'accroissement observé sur nos zones d'activités. A la suite de cela, la Direction de la Production et ses usines se dimensionnent pour satisfaire nos besoins. Et pour m'assurer que ma zone dispose d'eau en quantité, je mesure régulièrement les paramètres de pression de réseaux, et demande des interventions des techniciens si le risque d'interruption de service apparait. Je contrôle aussi la qualité, via le laboratoire de contrôle de la qualité de l'eau, mais en plus mes équipes font de l'auto-contrôle sur l'exploitation, ce qui nous permet de nous assurer que l'eau que nous distribuons répond aux normes de potabilité". Affirme t-elle. Ainsi, bien que n'assurant pas la production, il existe une interface de

communication et de collaboration qui lui permet de répondre aux besoins et aux attentes de sa population. Elle assure en outre, avec son équipe, la facturation, le recouvrement des factures, de même que les dépannages.

Mme Koffi tire sa joie dans celle des populations qui accueillent l'arrivée de l'eau dans leur localité avec allégresse. Elle se souvient d'une fête de réjouissances organisée par les populations d'un village resté longtemps sans eau potable, à l'occasion de la mise en service d'une nouvelle adduction en eau potable. Elle revoit des femmes qui, se voyaient libérées des corvées quotidiennes d'approvisionnement en eau des ménages, le regard porté sur la SODECI, vue comme l'instrument du changement de leur vie.

### Quand la source vient à tarir

La présidente du RIFPEA évoque aussi des difficultés auxquelles elle est confrontée et devant lesquelles elle est parfois impuissante. Il s'agit notamment de l'assèchement des ressources en eau. quand la nappe phréatique est asséchée, quand le forage ne donne plus le débit attendu, quand les infrastructures s'avèrent insuffisantes " vous vivez

des moments difficiles, car ces situations sont indépendantes de votre volonté et vous n'avez pas les manettes à actionner dans l'immédiat pour résoudre ladite situation. Vous êtes donc peinés de voir les populations aller vers des sources d'approvisionnement en eau inappropriées"

### La place de la femme dans le secteur de l'eau et de l'assainissement

Selon Mme Koffi, dans les sociétés africaines traditionnelles, la femme est indissociable de l'eau, tant elle en est au cœur de sa gestion. Elle est chargée de son approvisionnement, de sa sécurisation, de son utilisation et de l'hygiène dans le ménage. Malheureusement, déplore t-elle, "la femme n'a pas cette place qui lui revient, dans nos organisations actuelles. Car la femme est très peu représentée, aussi bien au niveau des métiers de l'eau que dans les postes de responsabilité".

Ceci, vient justifier l'existence du RIFPEA dont le créneau est de travailler dans le sens du positionnement de la femme dans le secteur de l'eau et de l'Assainissement. La femme doit prendre part au débat en ce qui concerne l'eau, il ne s'agit pas seulement pour elle d'assurer les corvées. Pour ce faire, "il faut que la femme soit formée ; notamment dès la base : il faut que les jeunes filles s'orientent vers les filières scientifiques et les métiers de l'eau. Nous, membres du RIFPEA, les encourageons au cours des « journées carrière » dans les écoles. Le but étant de susciter chez elle des vocations. J'en suis un exemple ; femme, mère et professionnelle exerçant dans un domaine technique et dans le secteur de l'eau"

Elle lance donc un appel aux femmes et aux jeunes filles à choisir les métiers de l'eau et de l'assainissement qui sont des métiers porteurs et d'avenir. "Les femmes ne doivent pas seulement se limiter au secteur tertiaire mais aussi choisir les métiers techniques tels que ceux du secteur de l'eau". conclut-elle.



occupying positions of responsibility, although there are still very few of them, which in my opinion, makes it possible to establish a rigorous management marked by the female component, bringing a social touch to this management. She is pleased with the good understanding and acceptance by the men of this state of affairs, which creates a perfect harmony, an efficient teamwork, with a shared vision, to meet the expectations of the General Management.

### Meeting the needs and expectations of the population

The title of Regional Director brings with it enormous responsibilities, she says. First, it is to provide the population of her sector with drinking water in quantity, without interruption and meeting WHO standards. To achieve this, *“I work closely with the Production Department. Each year, we evaluate the needs of the population according to the increase observed in our areas of activity. Following this, the Production Department and its factories size themselves to meet our needs. And to ensure that my area has enough water, “I regularly measure the network pressure parameters,*

*and request interventions from technicians if there is a risk of service interruption. I also control the quality, via the water quality control laboratory, but in addition my teams do self-control on the operation, which allows us to ensure that the water we distribute meets the standards of potability”.* She affirms. Thus, although not ensuring the production, there is an interface of communication and collaboration that allows it to meet the needs and expectations of its population. She also ensures, with her team, the invoicing, the collection of the invoices, as well as the breakdowns. Mrs. Koffi derives pleasure from the people who joyfully welcome the arrival of water in their locality. She remembers a celebration organized by the people of a village that had been without drinking water for a long time, on the occasion of the commissioning of a new drinking water supply. She recalls how women who were freed from the daily chores of supplying water to their households, were looking to SODECI as the instrument of change in their lives.

### When the source runs dry

The President of RIFPEA also

mentions the difficulties she is confronted with and in front of which she sometimes feels powerless. When the water table dries up, when the borehole no longer provides the expected flow, when the infrastructure is insufficient, then *“ we experience difficult times, because these situations are beyond our control and we do not have the levers to operate immediately to solve this situation. we are therefore saddened to see the populations going to inappropriate water sources”.*

### The place of women in the water and sanitation sector

According to Ms. Koffi, in traditional African societies, women are inseparable from water, as they are at the heart of its management. They are in charge of its supply, its security, its use and hygiene in the household. Unfortunately, she deplores, the fact that *“women do not have the place they deserve in our current organizations, as they are very poorly represented, both in the water sector and in positions of responsibility”.*

This justifies the existence of the RIFPEA whose niche is to work towards the positioning of women in the water and sanitation sector. Women must take part in the debate on water; it is not just a matter of doing chores. To do this, *“women must be trained, especially from the beginning: young girls must be oriented towards scientific fields and water-related jobs. We, members of RIFPEA, encourage them during “career days” in schools to take up a career. I am an example of a woman who is also a mother and professional working in a technical field and in the water sector.*

She therefore appeals to women and young girls to choose the water and sanitation professions, which are promising professions with a future. *“Women should not only limit themselves to the tertiary sector but also choose technical jobs such as those in the water sector,”* she concluded.

## **Le Comité de Direction (CD) de l'AAE recommande de prêter une attention particulière à l'équilibre du genre dans la mise en œuvre des activités**



**E**n marge du 9ème Forum Mondial de l'eau qui s'est déroulé à Dakar du 21 au 26 mars 2022, l'Association Africaine de l'Eau (AAE) a organisé le samedi 19 mars 2022, la réunion de son Comité de Direction et son Assemblée Générale, la première en présentielle depuis l'avènement de la Covid-19.

Placée sous la présidence de M. Silver Mugisha, Président de l'AAE, et Directeur Général de NWSC Ouganda, (la Société d'eau et d'assainissement d'Ouganda), cette réunion a permis aux 17 membres du Comité de Direction, de passer en revue les différentes activités menées par l'Association dans le courant de l'année 2021, de planifier les activités de l'année en cours et de prendre des décisions majeures pour l'avenir de l'AAE.

En termes de bilan, le Comité a noté avec satisfaction la réalisation d'activités majeures qui ont permis d'apporter un appui considérable à ses membres et à l'ensemble des acteurs du secteur. Au nombre de celles-ci, nous pouvons citer les

différents Webinaires et formations qui ont permis de maintenir le contact entre les membres, le lancement du programme d'assainissement inclusif à l'échelle de la ville (CWIS) dans 15 pays, les visites de benchmarking, le début de mise en œuvre de l'Académie Africaine de l'Eau et de l'Assainissement, la création de communauté de pratiques, et bien d'autres activités qui ont permis à l'association de remplir efficacement sa mission.

Pour l'année 2022, le Comité de Direction a recommandé d'accroître les formations de même que le renforcement des capacités, de signer de nouveaux partenariats, de développer des programmes basés sur le changement climatique, de renforcer l'approche CWIS. Il a aussi préconisé de prêter une attention particulière à l'équilibre du genre dans la mise en œuvre des activités. Et pour ce dernier point, le CD a décidé de l'introduction de la dimension genre dans les statuts et règlements intérieurs de l'Association.

Au nombre des décisions

importantes prises au cours de cette rencontre, figurait le 21ème Congrès International et Exposition de l'AAE. Ainsi, initialement prévue en Guinée Conakry en 2023, le Comité de Direction a décidé que ce grand événement Africain se tiendra, pour diverses raisons, à Abidjan, en février 2023 sous la houlette de la Société de Distribution d'eau de Côte d'Ivoire (SODECI).

L'Assemblée générale qui a suivi aura permis d'entériner ces décisions.

Au terme de ces deux réunions, M. Ababacar Mbaye, Vice-Président Afrique de l'Ouest de l'AAE et Directeur Général de l'Office National de l'Assainissement du Sénégal (ONAS) a affirmé que : «les activités menées par notre association ont contribué à accroître notre visibilité et réaffirmer notre position d'Organisation Leader en amélioration des performances des acteurs de l'eau et de l'assainissement sur le continent dans une perspective d'atteinte des ODD en 2030. Nous ferons davantage en 2022.»

## ***The Executive Board of AfWA recommends to pay special attention to gender balance in the implementation of activities***



**O**n the sidelines of the 9th World Water Forum which took place in Dakar from March 21 to 26, 2022, the African Water Association (AfWA) organized on Saturday March 19, 2022, the meeting of its Executive Board and its General Assembly, the first one to be held in person since the advent of Covid-19.

Chaired by Mr. Silver Mugisha, President of AfWA, and Managing Director of NWSC Uganda, the meeting allowed the 17 members of the Executive Board to review the various activities of the Association in the year 2021, to plan the activities of the current year and to make major decisions for the future of AfWA. In terms of results, the Board noted with satisfaction the realization of major activities that have provided considerable support to its members and to all stakeholders in the sector. These include the various webinars and trainings

that kept members in touch, the launch of the City-Wide Inclusive Sanitation Program (CWIS) in 15 countries, benchmarking visits, the start of the African Water and Sanitation Academy, the creation of communities of practice, and many other activities that have enabled the Association to effectively fulfill its mission. For the year 2022, the Executive Board recommended increasing training and capacity building, signing new partnerships, developing programs based on climate change, and strengthening the CWIS approach. It also recommended paying special attention to gender balance in the implementation of activities. For this last point, the EB decided to introduce the gender dimension in the statutes and by-laws of the Association.

Among the important decisions taken during this meeting, was the 21<sup>st</sup> AfWA International Congress

and Exhibition. Initially planned to be held in Guinea Conakry in 2023, the Executive Board decided that this great African event will be held, for various reasons, in Abidjan, in February 2023 under the leadership of SODECI.

The General Assembly that followed was an opportunity to ratify these decisions.

At the end of these two meetings, Mr. Ababacar Mbaye, Vice-President West-Africa Region of AfWA and Director General of the National Sanitation Office of Senegal (ONAS) stated: *“the activities carried out by our Association have contributed to increase our visibility and reaffirm our position as a Leading Organization in improving the performance of water and sanitation actors on the continent with a view to achieving the SDGs in 2030. Let’s do more in 2022”*.

## Les Femmes revendiquent leur place dans la recherche de solutions garantir une eau et un assainissement durables

*En prélude au 9<sup>ème</sup> Forum Mondial de l'Eau de Dakar et à l'initiative de l'Association Africaine de l'Eau, les Réseau des femmes professionnelles du secteur de l'eau et de l'assainissement ont organisé, le 20 mars 2022 à l'hôtel Novotel de Dakar, un dialogue pour réfléchir sur l'implication effective des femmes professionnelles dans le combat pour l'accès à l'eau et à l'assainissement pour tous en Afrique. Au terme de riches échanges et de vibrants témoignages démontrant la nécessité de combattre les inégalités et de promouvoir l'implication des femmes dans la réponse à la crise de l'eau et de l'assainissement, d'importantes résolutions ont été prises.*



Passer des discours habituels aux actes pour inciter les femmes professionnelles de l'eau venues de plusieurs pays et de toutes les régions de l'Afrique à briser la chaîne des inégalités. C'est le sens de ce dialogue qui a porté sur le thème « Soutenir la croissance et promouvoir la visibilité des femmes professionnelles du secteur WASH : Clé du succès du secteur ». Il aura permis aux femmes travaillant depuis de longues années dans le secteur, de prendre la parole pour scander qu'il est désormais temps d'oser le changement. Premières victimes du manque d'eau et des services d'assainissements dans 80% des ménages souffrant d'un manque d'eau, ce sont les femmes et les filles qui sont chargées de la collecter), les femmes et les jeunes filles doivent faire partie de la solution, ont soutenu plusieurs femmes d'expériences dans leurs différents témoignages. Les différents groupes de réflexion

mis en place pour réfléchir sur les solutions pour promouvoir l'entrée des jeunes filles dans le secteur, l'évolution des femmes dans les sociétés d'eau et dans les entreprises privées, le leadership féminin... ont abouti à d'importantes résolutions soutenues par des messages forts. Dans le communiqué final sanctionnant ce grand moment de réflexion et d'appel à l'action, les femmes professionnelles de l'eau appellent à combler le fossé en créant un espace pour les femmes avec des formations multidisciplinaires, pour favoriser leur entrée dans le secteur. Également, elles s'engagent à faire pression pour des politiques et des stratégies inclusives pour atteindre de l'ODD 6 afin de garantir une eau et un assainissement durables pour tous. Elles comptent surtout sur la mise en réseau, le soutien mutuel et le renforcement de leur participation à travers un environnement favorable au développement économique des

femmes. Pour Mme Fatou Diaye, Ingénieur civil, face aux défis, « il faut refuser la fatalité et ne pas baisser les bras ». Elles peuvent déjà compter sur l'Association Africaine de l'Eau dont le Directeur Exécutif, Sylvain Usher qui a indiqué qu'avec l'Assemblée Générale tenue la veille de ce dialogue, les lignes vont bouger. Car, d'importantes résolutions ont été prises par le Comité de Direction pour une approche inclusive et pour le renforcement du Genre dans les statuts de l'institution. Pour le représentant du Secrétaire Exécutif du 9<sup>ème</sup> Forum mondial de l'eau qui a soutenu que l'un des enjeux majeurs du rendez-vous de Dakar, c'est l'implication des femmes dans le secteur, le pari de l'accès universel ne peut se gagner sans la pleine participation des femmes : « Quand les femmes sont impliquées, il y a des fortes chances de construire un monde meilleur », a-t-il conclu.

**Women's dialogue at the 9th World Water Forum Dakar 2022****Women claim their place in finding solutions for sustainable water and sanitation**

As a prelude to the 9<sup>th</sup> World Water Forum in Dakar and at the initiative of the African Water Association, the Network of Professional Women in the Water and Sanitation Sector organized, on March 20, 2022 at Novotel Hotel Dakar, a dialogue to reflect on the effective involvement of professional women in the fight for access to water and sanitation for all in Africa. At the end of rich exchanges and vibrant testimonies demonstrating the need to fight inequalities and promote the involvement of women in the response to the water and sanitation crisis, important resolutions were taken.



**M**oving from words to deeds to inspire women water professionals from several countries and all regions of Africa to break the chain of inequality. This is the meaning of this dialogue which focused on the theme “Supporting the growth and promoting the visibility of women professionals in the WASH sector: Key to the success of the sector”. It allowed women who have been working in the sector for many years to take the floor and say that it is now time to dare to change. As the first victims of the lack of water and sanitation services (in 80 % of households suffering from a lack of water, women and girls are in charge of collecting this resource, and as such women and girls must be part of the solution. The different reflection groups set up to reflect on solutions to promote the entry of young girls in the

sector, the evolution of women in water companies and in private enterprises, women's leadership... have resulted in important resolutions supported by strong messages.

In the final communiqué of this great moment of reflection and call to action, the women water professionals called for bridging the gap by creating a space for women with multidisciplinary training, to promote their entry into the sector. They also pledged to push for inclusive policies and strategies to achieve SDG 6 to aiming at ensuring sustainable water and sanitation for all. They rely on networking, mutual support and strengthening their participation through an enabling environment for women's economic development. For Ms. Fatou Diaye, a Civil Engineer, in the face of these challenges, “we must not give up”.

Women can actually rely on the African Water Association especially the Executive Director, Sylvain Usher, indicated that with the General Assembly held the day before this dialogue, the lines will certainly move. Important resolutions were taken by the Executive Board for an inclusive approach and for the strengthening of gender in the Statutes of the Institution.

For the representative of the Executive Secretary of the 9th World Water Forum, one of the major challenges of the Dakar meeting is the involvement of women in the sector. The challenge of universal access can not be overcome without the full participation of women: “When women are involved, there is a strong chance of building a better world”, he concluded.

## Des Maires d'Afrique à l'école du Sénégal pour une meilleure appropriation de l'assainissement Inclusif à l'échelle de la ville



En marge du 9ème Forum Mondial de l'Eau qui se déroulait à Dakar au Sénégal, L'AAE a organisé une visite de benchmarking au profit de Maires participant au programme SAO CWIS, et impliqués directement ou indirectement dans la délivrance de services d'assainissement. L'objectif de cette visite de benchmarking était d'exposer les maires aux approches, technologies et expériences innovantes susceptibles d'être dupliquées dans leurs villes respectives ou de créer un élan pour la mise en place de services innovants. La visite de benchmarking était composée d'un volet institutionnel et un volet technique.

En ce qui concerne le volet institutionnel, une rencontre a été organisée avec l'ONAS et la Direction de l'Assainissement pour discuter de l'organisation institutionnelle en place, et des aspects réglementaires ayant permis les progrès réalisés à Dakar. Les difficultés rencontrées dans la mise en place d'un tel environnement, de même que les possibilités d'amélioration ont été également discutées. Les

maires ont aussi rencontré le secteur privé, délégataire de l'exploitation des ouvrages d'assainissement, aussi bien autonomes que collectifs, pour discuter des conditions de délégation des ouvrages, et de l'impact d'une telle approche dans l'amélioration de l'exploitation des ouvrages en général, et la qualité de service en particulier.

Le volet technique de la visite de benchmarking a consisté en 3 visites de terrain. D'abord la station de traitement des eaux usées de Cambérène, modernisée grâce à un financement de la BAD, devenue une centrale de production de biogaz à des fins énergétiques.

Ensuite l'omniprocessor, l'innovation majeure du Sénégal en matière d'assainissement, unique au monde, destinée à donner de la valeur financière aux boues de vidange, grâce à la production d'eau potable, d'électricité, de cendres utilisables dans le génie civil et dans l'agriculture. Enfin l'usine de montage de camions de vidange, SENBUS, une entreprise 100% sénégalaise, fruit d'un partenariat public-privé, créée par un groupe

d'investisseurs sénégalais.

Dans toutes les étapes de cette visite de benchmarking, les maires ont pu se rendre compte des grandes avancées du Sénégal en matière de gestion de l'assainissement.

«Dans le domaine de l'assainissement autonome, Dakar est un centre de référence avec la mise en place de plusieurs infrastructures d'assainissement aussi bien au niveau individuel que collectif. Nous avons découvert des toilettes résilientes aux inondations, et plusieurs stations de traitement des boues de vidange fonctionnelles. L'approche chaîne de valeur promue par l'ONAS avec une attention accordée à tous les segments de la chaîne de l'assainissement depuis la collecte jusqu'au traitement, comme le recommande le CWIS est assez inspirant. Cette visite de benchmarking a été très bien pensée. Ce que le Sénégal a réussi, nous aussi nous pouvons le réussir avec une réelle volonté politique. Nous pouvons prendre l'initiative et débiter.»

## ***African Mayors at the Senegal school for a better appropriation of Citywide Inclusive sanitation***



On the sidelines of the 9<sup>th</sup> World Water Forum in Dakar, Senegal, AfWA organized a benchmarking visit for Mayors participating in the SAO-CWIS program and involved directly or indirectly in the delivery of sanitation services. The objective of the benchmarking visit was to expose the mayors to innovative approaches, technologies and experiences that could be replicated in their respective cities or create momentum for the implementation of innovative services.

The benchmarking visit was composed of an institutional and a technical aspect.

On the institutional side, a meeting was held with ONAS and the Sanitation Directorate to discuss the institutional organization in place and the regulatory aspects that have enabled the progress made in Dakar. Difficulties encountered in setting

up such an environment, as well as possibilities for improvement, were also discussed. The mayors also met with the private sector, operating both on-site and collective sanitation facilities, to discuss the conditions for delegating facilities and the impact of such an approach on improving the operation of facilities in general and the quality of service in particular.

The technical component of the benchmarking visit consisted of 3 field visits. First, the Cambérène wastewater treatment plant, modernized thanks to AfDB financing, which has become a biogas production plant for energy purposes.

Then, there is the omniprocessor, Senegal's major innovation in sanitation, the only one of its kind in the world, designed to give financial value to sewage sludge through the production of drinking water, electricity, and ashes to be used in civil engineering and agriculture.

Finally, the emptying truck assembly plant, SENBUS, a 100% Senegalese company, the result of a public-private partnership, created by a group of Senegalese investors.

In all the stages of this benchmarking visit, the mayors were able to see the great progress made in Senegal in terms of sanitation management. In the field of on-site sanitation, Dakar is a reference center with the establishment of several sanitation infrastructures, both individual and collective. We discovered flood-resistant toilets and several functional sludge treatment plants. The value chain approach promoted by ONAS with attention given to all segments of the sanitation chain from collection to treatment, as recommended by CWIS, is quite inspiring. This benchmarking visit was very well thought out. What Senegal has achieved, every country can achieve the same with a real political will. It is about getting started from this initiative.

## Session parallèle sur la Qualité de l'Eau

L'AAE a organisé une session parallèle pour présenter la composante qualité de l'eau de son programme AfriCap (ou programme de renforcement des capacités des opérateurs d'eau). Sous le thème «La sécurité de l'eau pour la santé et le développement : Quelles perspectives pour la qualité de l'eau des OMD aux ODD», la session a permis de partager les expériences et leçons apprises de la mise en œuvre du projet sur la qualité de l'Eau.

Ainsi, Olivier Yaméogo, de l'Office National de l'Eau et de l'Assainissement du Burkina Faso, a présenté les défis liés à la qualité de l'eau, notamment l'eau de boisson. Professeur Yakouba Koné, de l'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE), s'est penché sur les défis



émergents qui compromettent la qualité des eaux de boisson. Dr Claon Stéphane, Directeur du Laboratoire de Contrôle de la Qualité de l'Eau de l'ONEP, Côte d'Ivoire, participant du programme Africap a expliqué les bénéfices d'un tel programme, de même que les points

d'amélioration pour une réplique ou un passage à l'échelle de cette expérience.

Précisons que la session était modérée par M. Camille Dansou, Directeur Général de la Société Nationale des Eaux du Bénin (SONEB).

## Expo : le pavillon de l'AAE a attiré de nombreux visiteurs

L'AAE a participé à l'Exposition Internationale du 9ème Forum Mondial de l'Eau. Bâti sur une surface d'environ 100 m2, le pavillon de l'AAE a attiré l'attention de nombreux visiteurs grâce aux activités qui s'y déroulaient. Avec ses

partenaires, ONEP (Office National de l'Eau Potable de Côte d'Ivoire, SOTICI, Interhydro, et National Water and Sewerage Corporation Ouganda, l'AAE a profité de ces jours pour mieux se faire connaître du public. En effet plusieurs salons

de présentation sur la qualité de l'eau, l'eau non facturée, le CWIS, les réseaux de femmes, de jeunes, des maires, de même que l'Académie Africaine de l'Eau ont été présentés au public.



## Side event on water quality

AfWA organized a side event to showcase the water quality project of its AfriCap program (or water operator capacity building program). Under the theme “Water Security for Health and Development: What Perspectives for Water Quality from the MDGs to the SDGs”, the session shared experiences and lessons learned from the implementation of the Water Quality project. Thus, Olivier Yaméogo, from the National Office of Water and Sanitation of Burkina Faso, presented the challenges of water quality, especially drinking water. Professor Yakouba Koné, from the International Institute of Water and Environmental Engineering (2iE), addressed the emerging challenges compromising the quality



of drinking water. Dr. Stéphane Claon, Director of the Water Quality Control Laboratory of ONEP, Côte d'Ivoire, and a participant in the AfriCap program, explained the benefits of such a program, as well as the rooms for improvement for a replication

or scaling up of this experience. This session was moderated by Mr. Camille Dansou, Managing Director of the National Water Company of Benin (SONEB).

## Exhibition: AfWA pavilion attracted many visitors

AfWA participated in the International Exhibition of the 9th World Water Forum. Built on an area of about 100 m<sup>2</sup>, AfWA pavilion attracted the attention of many visitors thanks to the activities held there. With its partners, ONEP (Office National de

l'Eau Potable de Côte d'Ivoire), SOTICI, Interhydro, and National Water and Sewerage Corporation, Uganda, AfWA took advantage of these days to become better known to the public and recruit new members. Indeed, several presentation shows on water

quality, non-revenue water, CWIS, women's networks, youths, mayors, as well as the African Water Academy were organized for the benefit of the public.



## Dédicace : L'AAE met à la disposition de la communauté de l'eau, des livres pour améliorer leur performance



L'Association Africaine de l'Eau (AAE) a dédié lundi 21 mars 2022, au CICAD au Sénégal, des livres. Il s'agit de deux livres dont l'un porte sur des politiques de gestion de l'eau en Afrique et le second est un livre blanc sur la qualité de l'eau en Afrique. Des publications, qui sont les résultats de travaux scientifiques diligentés par l'AAE.

Soutenus par German Water Partnership, les livres dédiés sont les résultats de recherches universitaires sur la performance des sociétés de production d'eau en Afrique.

Des études, il ressort que les laboratoires de qualité de l'eau dans les pays africains manquent d'équipements, de ressources humaines bien formées et de financement pour évaluer efficacement la qualité de l'eau dans leurs domaines respectifs.

En effet, de nombreuses sociétés d'eau africaines ont du mal à fournir un service de qualité à leurs clients de manière pratique et fiable. Si cette situation s'explique en partie par la forte dépendance à l'égard des interférences gouvernementales et des partenaires de développement, elle n'est pas sans conséquence sur l'accès au financement et aux prêts. A cela s'ajoute la mauvaise gestion des pertes d'eau.

« Mon travail a consisté à analyser comment la bonne gestion peut

influencer la performance des sociétés de fourniture d'eau en Afrique », a expliqué Djalia Umutangampundu, Chargée Technique de Programme.

Selon Kere Francis Dakelgaba, Directeur de la région Ouagadougou de l'Office National de l'Eau et de l'Assainissement (ONEA) du Burkina Faso, ces documents serviront de guide aux sociétés d'eau sur le continent.

« La gestion de l'eau est une question de responsabilité qui doit être portée au plus haut niveau. Ces ouvrages permettront de relever les défis en matière de niveau de manuel de procédure, de formation des acteurs et d'acquisition des équipements », a-t-il indiqué.

A en croire, Olivier François Gosso, Directeur production à la Société de Distribution d'Eau de la Côte-d'Ivoire (SODECI) l'ensemble des documents produits permettront d'améliorer la performance des sociétés de fourniture d'eau et d'investir dans la recherche de solutions innovantes.

## Dedication: AfWA provides the water community with books to improve their performance

The African Water Association signed books on Monday, March 21, 2022, at CICAD in Senegal. These books are, one on water management policies in Africa and the second is a white paper on water quality in Africa. These books are the results of scientific work commissioned by AfWA.

Supported by the German Water Partnership, the books are the results of academic research on the performance of water utilities in Africa.

The studies show that water quality laboratories in African countries lack equipment, well-trained human resources and funding to effectively assess water quality in their

respective areas.

Indeed, many African water utilities struggle to provide quality service to their customers in a practical and reliable way. While this is partly due to heavy reliance on government interference and development partners, it also affects access to finance and loans. In addition, there is the poor management of water losses.

“My work has been to analyze how good management can influence the performance of water utilities in Africa”, said Djalia Umutangampundu, Technical Program Officer at AfWA.

According to Kere Francis Dakelgaba, Director of the Ouagadougou Region of Office National de l'Eau et de

l'Assainissement National (ONEA) of Burkina Faso, these documents will serve as a guide for water utilities in Africa.

“Water management is a matter of responsibility that must be taken to the highest level. These works will help meet the challenges in terms of the level of procedure manual, training of actors and acquisition of equipment”, he said.

According to Olivier François Gosso, Director of Production at Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire (SODECI), all the documents produced will help improve the performance of water supply companies and to invest in the search for innovative solutions.

Corrélateur et détecteur électroacoustique  
combinés pour la recherche de fuites

## SeCorrPhon AC 200

Professionnel – flexible – intelligent



- Toutes les fonctionnalités et micros d'un **AQUAPHON® A 200**.
- Emetteurs ultra portables.
- Firmware sophistiqué permettant à l'utilisateur des tirs de corrélation automatisés.
- Grand écran tactile couleur.
- Aide à l'évaluation de la qualité du pic de corrélation.



# TUBES PVC & PE



## SIPPEC - Acteur visionnaire de l'industrie de la construction

Notre mission est de développer des liens et des solutions à forte valeur ajoutée pour faire avancer l'industrie de la gestion des fluides et l'acheminement d'eau potable en Afrique.



### Notre vision

L'accès à l'eau potable et la gestion des fluides sont des défis majeurs de la Côte d'Ivoire et de l'Afrique.



### Notre Ambition

Être le lien qui relie les professionnels, les technologies et la vie quotidienne dans la gestion de cet élément vital et essentiel qu'est l'eau.



### Priorité qualité

Nous nous inscrivons dans une démarche de qualité selon la norme internationale ISO 9001 version 2015