



7. INSTITUTION DES FEMMES ET PRISE DE DECISION

Le bloc Pouvoir Politique de l'Indice de Condition de la Femme est constitué de la composante Secteur Public et de la composante Société Civile. Le Secteur Public est formé de huit indicateurs qui comparent la performance relative des femmes par rapport à celle des hommes à atteindre des positions de direction aux niveaux législatif, judiciaire, exécutif et administratif du gouvernement. La composante Société Civile consiste en cinq indicateurs la performance relative des femmes et des hommes dans des positions de direction des institutions traditionnelles, des partis politiques, des syndicats, des organisations de dirigeants d'entreprise et des organisations non-gouvernementales. Le bloc Pouvoir Politique du Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique est formé des problèmes relatifs à la participation des femmes à la vie politique et publique, la gouvernance traditionnelle, la paix et la sécurité, et l'intégration entre les genres.

Participation des femmes à la vie politique et publique. Les femmes ont historiquement été exclues de la vie politique et du processus de prise de décisions. D'après l'article 7 de la Convention pour l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination contre les Femmes, les États signataires doivent « prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination contre les femmes dans la vie politique et publique du pays » et s'assurer que les femmes participent à la vie politique et publique sur une base d'égalité avec les hommes¹. Dans sa recommandation générale n°23, le Comité pour l'Élimination des Discriminations contre les Femmes expliquait que la vie politique et publique réfère à l'exercice des pouvoirs législatif, judiciaire, exécutif et administratif aux niveaux international, national, régional et local². Cela inclut aussi, entre autres, les commissions locales, les conseils locaux et les activités des partis politiques, des syndicats, des associations professionnelles et industrielles, des organisations de femmes et des organisations communautaires.

Exclure les femmes de la vie politique et publique est antidémocratique³. D'après le Programme d'Action de Beijing, la société est également perdante car la participation des femmes dans la vie politique et publique « contribue à redéfinir les priorités politiques, placer de nouveaux sujets dans l'agenda politique qui reflètent et résolvent les problèmes des femmes liés à leur genre, des valeurs et des expériences, et fournit de nouvelles perspectives sur des problèmes politiques généraux ». De plus, un nombre croissant de femmes participant à la vie politique et publique peut servir d'inspiration et encourager encore plus de femmes à s'engager politiquement⁴.

Cependant, les femmes font face à de nombreuses barrières qui les empêchent de participer pleinement à la vie politique et publique. Celles-ci incluent les attitudes discriminatoires et les pratiques qui renforcent les notions patriarcales d'incapacité des femmes à la direction, la perpétuation de violence contre les femmes au cours du cycle électoral, l'illettrisme, le fardeau du travail de soin non-rémunéré, la dépendance économique des femmes aux hommes et le coût élevé de la conquête et de l'investiture à une fonction publique⁵. Les stéréotypes de genre voient souvent les femmes comme ayant une expertise en éducation, pour les affaires de genre, de santé et sociales, alors que les hommes sont considérés comme compétents en défense, en relations internationales et en économie⁶. Ceux-ci sont également des barrières à la pleine participation des femmes à la vie politique et publique. Un important ensemble de barrières institutionnelles sont liées au système électoral. Les chercheurs ont suggéré que les systèmes électoraux du premier-pour-le-poste créent des contraintes additionnelles pour les candidats féminins, alors que les systèmes de représentation proportionnelle avec un grand nombre de sièges en compétition sont associés à une participation plus élevée des femmes⁷.

¹ Nations Unies (1979 : Article 7).

² Nations Unies, Comité CEDAW (1997 : para. 5).

³ *Ibid.* à para. 14.

⁴ Bauer et Burnet (2013).

⁵ Commission économique pour l'Afrique (2014), Nations Unies (1995) et Nations Unies, Comité CEDAW(1997).

⁶ Thomas and Adams (2010).

⁷ *Ibid.*

Le Programme d'Action de Beijing fixe un objectif de 30 pour cent de femmes dans la prise de décisions. Le Protocole sur le Genre et le Développement de la Communauté de Développement Sud-Africaine (SADC) fixe un objectif de 50 pour cent. **Maurice**, la **Namibie**, les **Seychelles**, l'**Afrique du Sud**, le **Swaziland** et le **Zimbabwe** sont membres de la SADC.

La reconnaissance du rôle important de la pleine participation des femmes dans la prévention des conflits, la résolution et la reconstruction post-conflit, est inscrite dans six résolutions adoptées par le Conseil de Sécurité des Nations Unies. Ces résolutions exhortent également les Etats membres à protéger les femmes et les filles de la violence de genre dans les conflits armés. La Résolution 1325 de 2000 reconnaît que les conflits affectent disproportionnellement les femmes et appelle les Etats membres à adopter une approche de genre pour assurer la pleine participation des femmes à la prévention des conflits, à la résolution des conflits et à la construction de la paix. Les résolutions subséquentes réitèrent le message de la Résolution 1325 et visent à renforcer le rôle des femmes dans la construction de la paix dans les contextes post-conflit (voir Encadré 7.1).

ENCADRE 7.1 RESOLUTIONS DU CONSEIL DE SECURITE SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES A LA RESOLUTION DES CONFLITS ET A LA CONSTRUCTION DE LA PAIX

Le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté six résolutions qui traitent de la participation des femmes à la prévention des conflits, à la résolution et à la construction de la paix. Ces articles pertinents sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Résolution	Composante sur la participation des femmes	Année
1325	Préconise vivement la direction des femmes et la participation égale à la résolution des conflits et à la construction de la paix ; demande l'intégration entre les genres dans les opérations de paix.	2000
1820	Souligne le besoin d'augmenter les rôles des femmes dans la prise de décision sur la prévention des conflits et leur résolution.	2008
1888	Exprime des inquiétudes quant au manque de médiateurs féminins.	2009
1889	Appelle à renforcer encore la participation des femmes au processus de paix et à la période post-conflit, ainsi qu'à développer des indicateurs, suivis et rapports pour mesurer les progrès sur la Résolution 1325.	2009
1960	Encourage les efforts pour améliorer la participation des femmes au processus de paix formel.	2010
2122	Appelle toutes les parties prenantes à faciliter la participation égale et pleine des femmes à la prise de décision ; vise à améliorer la participation des femmes à la construction de la paix en augmentant les ressources et en améliorant l'information des femmes dans les zones de conflit ; reconnaît les contributions critiques des organisations de femmes de la société civile à la prévention des conflits, à la résolution et à la construction de la paix.	2013

Source : O'Reilly et al. (2015).

Intégration entre les genres. Dans les Conclusions Communes de la Résolution 1997/2, le Conseil Economique et Social des Nations Unies définit l'intégration entre les genres comme :

[L]e processus d'établir les implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie pour faire des inquiétudes et expériences des femmes comme des hommes une dimension intégrale de la conception, de l'implémentation, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, pour que les femmes et

les hommes en bénéficient également et que l'inégalité ne soit plus perpétuée. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité entre les genres⁸.

Le dispositif national pour l'avancement des droits des femmes est responsable de l'intégration d'une perspective d'égalité entre les genres dans tous les domaines politiques⁹. Pour être efficace, une instance officielle du genre devrait : être placée au plus haut niveau de gouvernement possible, faciliter la planification décentralisée, l'implémentation et le suivi ; inclure les organisations non-gouvernementales et communautaires ; avoir des ressources suffisantes en termes de budget et de capacités professionnelles ; et avoir l'opportunité d'influencer le développement de toutes les politiques gouvernementales¹⁰.

Ce chapitre analyse les progrès réalisés par les pays couverts par ce rapport dans la réalisation de leurs engagements à promouvoir la participation des femmes à la vie politique et publique, y compris dans la prévention des conflits et leur résolution, la construction de la paix et la gouvernance traditionnelles, et dans l'intégration des perspectives de genre dans tous les ministères.

Participation des femmes à la vie politique et publique

“Les Etats signataires doivent prendre des actions positives spécifiques pour promouvoir la gouvernance participative et la participation égale des femmes dans la vie politique de leurs pays à travers l'action affirmative, des législations nationales d'autonomisation et d'autres mesures pour s'assurer que :

- a) les femmes participent à toutes les élections sans aucune discrimination ;
- b) les femmes soient représentées à égalité des hommes à tous les niveaux dans tous les processus électoraux ;
- c) les femmes soient les partenaires égaux des hommes à tous les niveaux du développement et de l'implémentation des politiques d'Etat et des programmes de développement.

Les Etats signataires doivent assurer une représentation et une participation améliorées et efficaces des femmes à tous les niveaux de prise de décision.”¹¹

La participation à la vie politique et publique est un domaine où la disparité entre les genres à l'encontre des femmes est particulièrement frappante. Cela a une signification spéciale vu que les décisions clé sur la politique et l'allocation budgétaire qui ont des conséquences sur la vie économique, politique et sociale des communautés sont prises dans des structures de gouvernance où les femmes sont sous-représentées.

Représentation dans les parlements nationaux

“Les Etats signataires (...) doivent assurer aux femmes, sur une base d'égalité avec les hommes, le droit de voter à toutes et élections et aux referenda publics et d'être éligible à une candidature dans tous les corps publiquement élus”.¹²

Le Graphique 7.1a montre qu'en 2017, quatre pays couverts par ce rapport – le **Zimbabwe** (33 pour cent), la **Namibie** (41 pour cent), l'**Afrique du Sud** (42 pour cent) et le **Rwanda** (61 pour cent) – ont atteint l'objectif d'au moins 30 pour cent de femmes au parlement national (le parlement inférieur dans les systèmes parlementaires bicaméraux) fixé dans le Programme d'Action de Beijing. Les trois pays avec la

⁸ ECOSOC (1997).

⁹ Nations Unies (1995 : para. 205 (a)).

¹⁰ Nations Unies (1995 : para. 201).

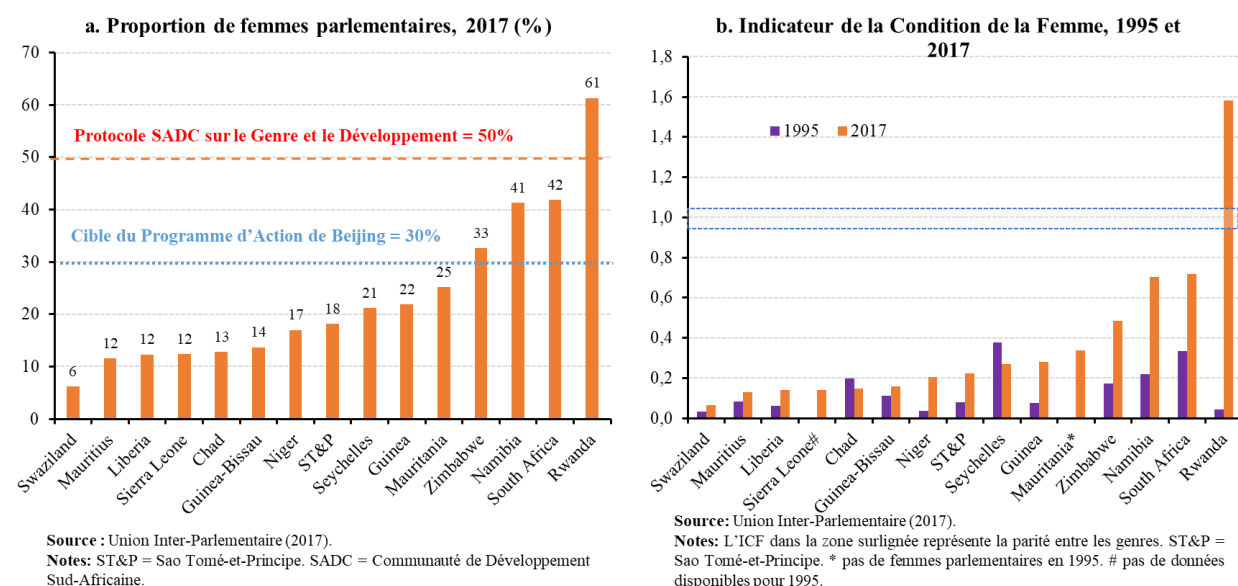
¹¹ Union Africaine (2003 : Article 9 Droit à la Participation au Processus Politique et de Prise de Décisions).

¹² Nations Unies (1979 : Article 7 (a)).

proportion la plus élevée de femmes au parlement ont toutes des quotas et ont des systèmes de représentation électorale proportionnelle (voir discussion ci-dessous). D'après les données récoltées par l'Union Interparlementaire, le **Rwanda** était classé premier dans le monde en termes de proportion de femmes au parlement en Août 2017 ; l'**Afrique du Sud** et la **Namibie** étaient classées neuvième et dixième respectivement¹³. Cependant, aucun membre de la Communauté de Développement **Sud-Africaine** n'a atteint l'objectif de 50 pour cent de femmes au parlement. Au **Swaziland**, les femmes occupent actuellement 4 des 65 sièges de la Chambre Basse, la Chambre de l'Assemblée.

Dans tous les pays, à l'exception du Rwanda où les femmes occupent 49 des 80 sièges de la Chambre Basse, il y a des disparités au désavantage des femmes (Graphique 7.1b). La **Namibie** et l'Afrique du Sud ont un ICF supérieur à 0.7 en 2017, alors que l'ICF du Zimbabwe est 0.48. Le Tchad, la Guinée-Bissau, le Libéria, Maurice, le Niger, les Seychelles et le Sierra Leone ont des valeurs ICF à 0.2 au mieux, ce qui implique que les femmes sont sévèrement désavantagées relativement aux hommes dans la participation législative.

Graphique 7.1 : Représentation des femmes dans une chambre unique ou basse du parlement et Indice de la Condition de la Femme, 1995 et 2017.



Sur une note plus positive, la participation des femmes au parlement a progressé depuis que le Programme d'Action de Beijing a été adopté en 1995, à l'exception du **Tchad** et des **Seychelles** (Graphique 7.1b). Le **Rwanda** a enregistré la performance la plus impressionnante en progressant d'un ICF de 0.04 en 1995 à 1.58 en 2017. D'après l'Union Interparlementaire, Maurice et l'Afrique du Sud avaient des représentants féminins dans la Chambre Basse du Parlement, alors que l'Afrique du Sud, le Swaziland et le Zimbabwe avaient des représentants féminins à la Chambre Haute du Parlement¹⁴.

Tableau 7.1: Proportion de femmes dans les pays ayant des systèmes parlementaires bicaméraux, 2017 (%).

Pays	Chambre Inférieure		Chambre Supérieure	
	% de femmes	Date de l'élection	% de femmes	Date de l'élection
Libéria	12.3	11-10-2011	10.0	20-12-2014
Mauritanie	25.2	23-11-2013	14.3	08-11-2009
Namibie	41.3	29-11-2014	23.8	08-12-2015
Rwanda	61.3	16-09-2013	38.5	26-09-2011

¹³ Union Interparlementaire (situation au 1 Août 2017).

¹⁴ Union Interparlementaire (2015).

Afrique du Sud	41.8	07-05-2014	35.2	21-05-2014
Swaziland	6.2	20-09-2013	33.3	30-10-2013
Zimbabwe	32.6	31-07-2013	47.5	31-07-2013

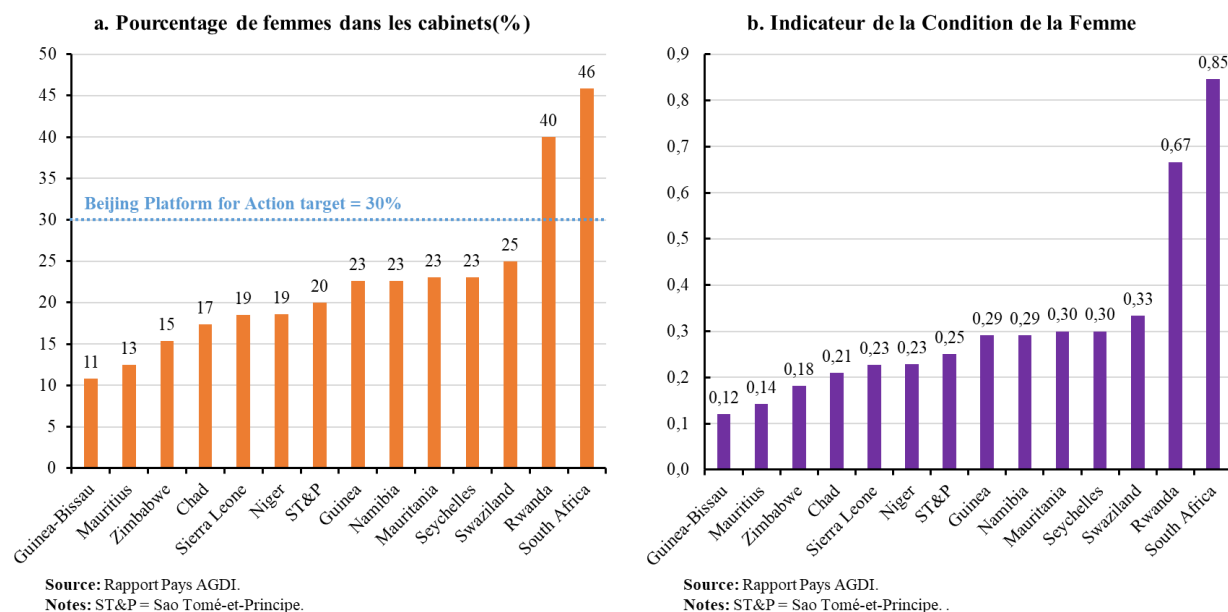
Source : Union Interparlementaire (1 Août 2017).

Le **Libéria**, la **Mauritanie**, la **Namibie**, le **Rwanda**, l'**Afrique du Sud**, le **Swaziland** et le **Zimbabwe** ont un système parlementaire bicaméral consistant en deux chambres de parlement. La proportion de femmes dans la Chambre Haute est la plus élevée au **Zimbabwe** à 48 pour cent, la seconde plus élevée dans le monde en 2017, alors qu'elle est la plus basse au Libéria avec 10 pour cent (Tableau 7.1). Au **Swaziland** et au **Zimbabwe**, la proportion de femmes dans la Chambre Haute est plus élevée que dans la Chambre Basse.

Représentation dans les cabinets ministériels

Dans l'ensemble, les femmes tendent à être sous-représentées dans les nominations aux cabinets, avec une proportion de femmes ministres représentées dans les cabinets est généralement inférieure à celle des parlements dans les pays couverts par ce rapport. L'Afrique du Sud a la plus haute proportion de femmes dans les cabinets avec 46 pour cent suivi par le Rwanda avec 40 pour cent (Graphique 7.2a). La proportion de femmes dans les cabinets est entre 20-25 pour cent dans six pays et sous 20 pour cent dans six autres. A part pour le **Rwanda** (ICF = 0.67) et l'**Afrique du Sud** (ICF = 0.85), il y a une sévère disparité entre les genres en faveur des hommes dans les pays sélectionnés avec des valeurs d'Indicateur de Condition de la Femme d'un tiers ou inférieurs (Graphique 7.2b).

Graphique 7.2 : La représentation des femmes dans les cabinets et l'Indicateur de la Condition de la Femme, 2017.



Malgré cette performance médiocre dans l'ensemble, il y a eu des progrès notables. Au Libéria, Ellen Johnson-Sirleaf était la première femme africaine à être élue présidente en 2006 ; elle était réélue en 2011. Maurice a sa première femme Présidente– Ameenah Gurib-Fakim – depuis juillet 2015. Le Président de

Maurice est le Chef de l'Etat mais ne détient pas le pouvoir exécutif. En Namibie, les actuels Premier Ministre et Vice-Premier Ministre sont des femmes¹⁵.

Tableau 7.2 : Portfolio ministériels actuellement détenus par des femmes dans les pays choisis

Pays	Portfolio ministériels détenus par des femmes
Maurice (3)	Genre ; science et éducation ; et sécurité sociale.
Namibie (6)	Premier Ministre, vice-Premier Ministre et relations internationales, affaires intérieures et immigration ; égalité entre les genres et bien-être des enfants ; développement urbain et rural ; éducation, arts et culture.
Seychelles (3)	Education ; emploi ; et santé.
Swaziland (5)	Affaires intérieures ; ressources naturelles et énergie ; travaux publics et transports ; santé ; travail et sécurité sociale.
Zimbabwe (4)	Genre, affaires des femmes et développement des communautés ; petites et moyennes entreprises et développement communautaire ; service public, travail et prospérité sociale ; environnement, ressources d'eau et changement climatique.

Source : SADC (2016).

Note : Le nombre de femmes ministres est présenté dans les parenthèses à côté du nom du pays.

Un autre développement positif est que les femmes sont nommées à une gamme plus large de portfolios ministériels. Même si les femmes sont toujours concentrées dans les ministères responsables de l'éducation, de la santé, du genre et de la prospérité sociale, le tableau 7.2 souligne que certaines femmes sont responsables des sciences (**Maurice**), des relations internationales (**Namibie**), des ressources naturelles et de l'énergie (**Swaziland**), des travaux publics et du transport (**Swaziland**) et du développement des entreprises (**Zimbabwe**).

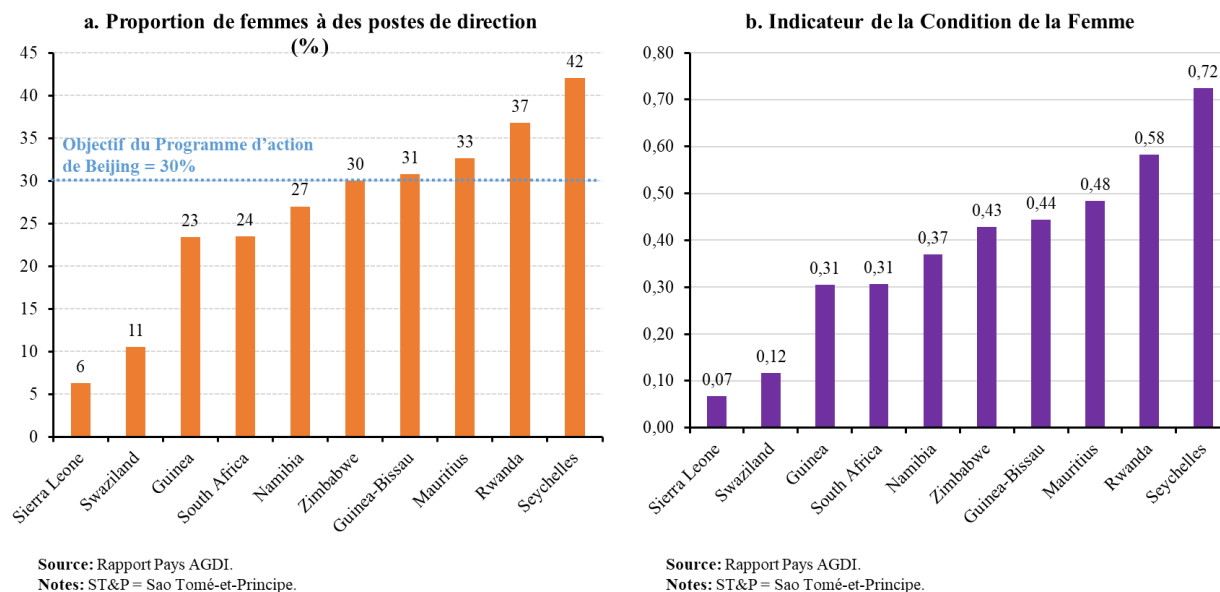
Représentation aux hautes fonctions dans le service civil et paragouvernemental

La proportion de femmes dans des positions de direction – au niveau Secrétaire Principal ou Directeur Général – dans le service civil et paragouvernemental est égal ou supérieur à 30 pour cent en **Guinée-Bissau**, à **Maurice**, au **Rwanda**, aux **Seychelles** et au **Zimbabwe** (Graphique 7.3a). La proportion est comprise dans un interstice de 20-30 pour cent en Guinée, Namibie et Afrique du Sud. Le Sierra Leone a enregistré la proportion la plus basse avec 6 pour cent, suivi du Swaziland avec 11 pour cent. A part le Rwanda (ICF = 0.58) et les **Seychelles** (ICF = 0.78), tous les pays ont des valeurs ICF inférieures à 0.5 (Graphique 7.3a). Les Gouverneurs de la Banque Centrale de Sao Tomé-et-Principe et des Seychelles sont des femmes, alors que le bureau national des statistiques de Maurice, Sao Tomé-et-Principe et des Seychelles sont dirigés par des femmes¹⁶.

Graphique 7.3 : Représentation des femmes aux hautes fonctions dans le service civil et paragouvernemental, Indicateur de la Condition de la Femme.

¹⁵ SADC (2016).

¹⁶ Nations Unies (2015a).



Les données rassemblées par le Secrétariat de la Communauté de Développement Sud-Africaine (SADC) montrent que pour les pays de la SADC couvertes par ce rapport, la proportion de femmes au niveau de Secrétaire Permanent et de Directeur Général a principalement baissé entre 2011 et 2016¹⁷. En Afrique du Sud et au Swaziland, la proportion a chuté de 34 à 25 pour cent et de 24 à 11 pour cent respectivement. Du côté positif, la proportion de femmes au niveau de Vice-Secrétaire Permanent, Directeur et Chef de Département est généralement élevée comparée à celle des niveaux de Secrétaire Permanent et Directeur Général. C'est spécialement le cas en Afrique du Sud et au Swaziland. Cela montre qu'il y a une large réserve de talents de femmes pour remplir les postes de direction du service civil dans le futur.

Emploi dans les services de sécurité

La proportion de femmes travaillant dans les services de sécurité est supérieure à 30 pour cent en Namibie, Seychelles, en Afrique du Sud et au Swaziland. A Maurice, les femmes ont seulement récemment été employées dans ce secteur et représentent 8 pour cent des emplois totaux. D'après le Rapport AGDI, les femmes travaillant dans la Force de Police de Maurice sont concentrées aux niveaux les plus bas avec 91 pour cent au rang d'agent de police et de stagiaire en 2015. La même année, la femme la mieux gradée avait le rang de Superintendant de la Police ; 167 hommes étaient soit à ce grade soit à des rangs supérieurs.

Tableau 7.3 : Emploi des femmes dans les services de sécurité (%) et Indice de la Condition de la Femme, 2014-2015.

	Femmes	Hommes	Indice de la Condition de la Femme
Maurice	8.4	91.6	0.09
Namibie	34.1	65.9	0.52
Seychelles	38.6	61.4	0.63
Afrique du Sud	34.1	65.9	0.52
Swaziland	30.9	69.1	0.45

¹⁷ SADC (2016 : Tableau 2.10).

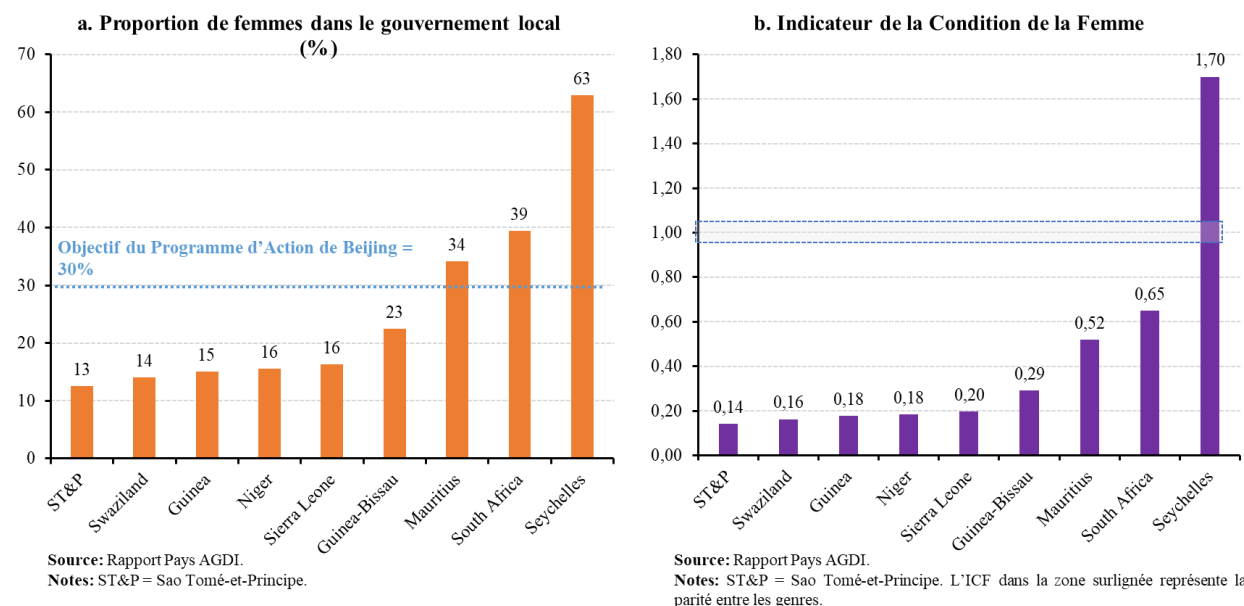
Zimbabwe	23.1	76.9	0.30
-----------------	------	------	------

Source : Rapports Nationaux AGDI et SADC (2016 : Tableau 8.2).

Représentation dans le gouvernement local

Dans l'ensemble, les femmes tendent à être sous-représentées dans le gouvernement local. Les Seychelles ont plus de femmes que d'hommes dans le gouvernement local, avec 63 pour cent des femmes à ce niveau de gouvernement local (Graphique 7.4a). La proportion de femmes dans le gouvernement local est aussi supérieure à 30 pour cent à Maurice et en Afrique du Sud. Cette proportion est inférieure à 25 pour cent en **Guinée, Guinée-Bissau, Niger, Sao Tomé-et-Principe, au Sierra Leone** et au **Swaziland**. En conséquence, il y a une sévère disparité en faveur des hommes dans ces derniers pays avec des valeurs d'Indicateur de la Condition de la Femme inférieures à 0.3 (Graphique 7.4b).

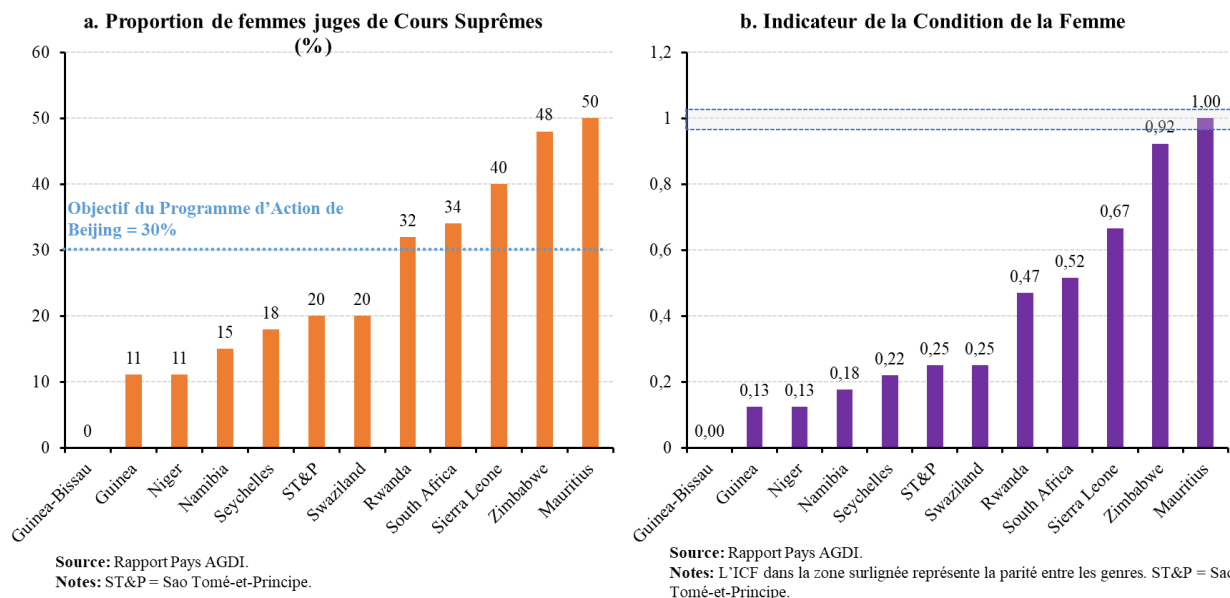
Graphique 7.4 : Représentation des femmes dans le gouvernement local et Indicateur de la condition de la Femme.



Représentation dans les autorités judiciaires

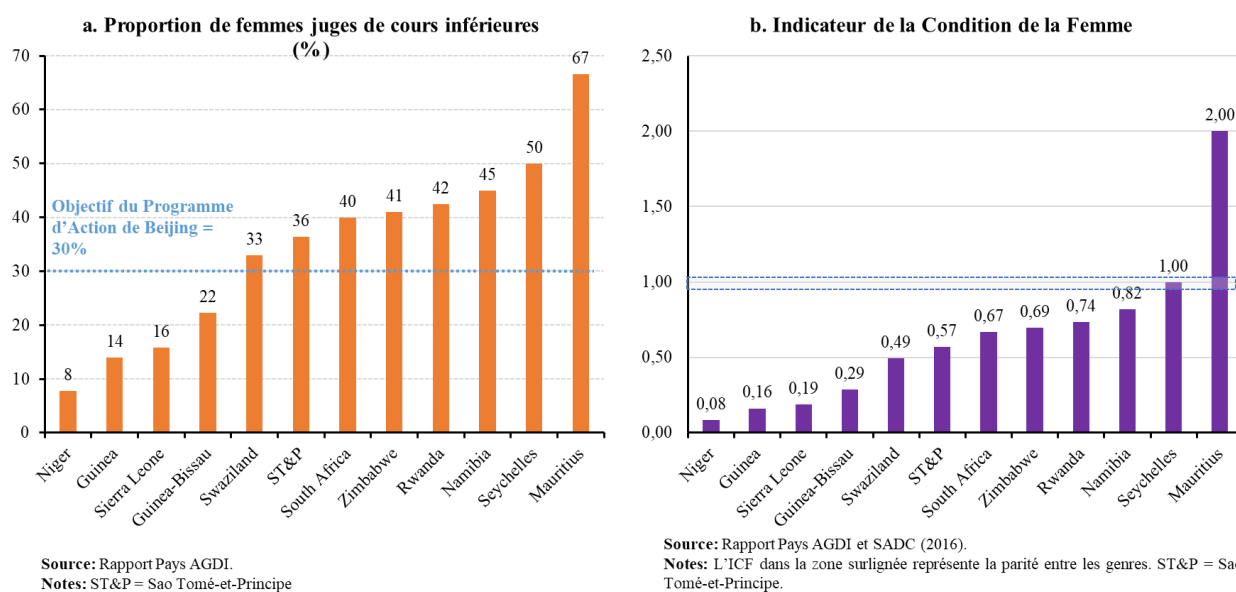
En termes de représentation à des postes de direction dans les autorités judiciaires, les hommes sont toujours prédominants même si la présence des femmes dans le milieu judiciaire est en train d'augmenter dans l'ensemble. **Maurice** a atteint la parité en termes de représentation des femmes comme juges de hautes instances (Graphique 7.5). Le **Rwanda**, le **Sierra Leone**, l'**Afrique du Sud** et le **Zimbabwe** ont atteint l'objectif fixé dans le Programme d'Action de Beijing. Des onze juges de la Cour Suprême de **Guinée-Bissau**, aucun n'est une femme. Il y a une sévère disparité entre les genres en faveur des hommes en **Guinée, Guinée-Bissau, au Niger, à Sao Tomé-et-Principe, aux Seychelles** et au **Swaziland**. Une femme occupe la position de Président de la Haute Cour aux **Seychelles** depuis 2015.

Graphique 7.5 : Représentation des femmes dans les Cours Suprêmes (%) et Indicateur de la Condition de la Femme.



La proportion de femmes magistrates est généralement plus haute que celle des autres juges de hautes cours. Le taux est de 50 pour cent et 67 pour cent aux **Seychelles** et à **Maurice** respectivement (Graphique 7.6). De plus, dans six autres pays – la **Namibie**, le **Rwanda**, **Sao Tomé-et-Principe**, l'**Afrique du Sud**, le **Swaziland** et le **Zimbabwe** – ont dépassé le cap des 30 pour cent. La proportion de la Guinée, du Niger et du Sierra Leone est inférieure à 20 pour cent.

Graphique 7.6 : Représentation des femmes aux cours inférieures et Indicateur de la Condition de la Femme.



La **Namibie** et le **Swaziland** rapportent des données désagrégées par sexe sur le nombre de juges des cours traditionnelles. Dans le premier, sur les vingt-et-un juges des cours traditionnelles étaient des femmes, alors que dans le second aucun des vingt-six juges n'était une femme.

Représentation dans les organisations de société civile

“Encourager les efforts des organisations non-gouvernementales, des syndicats et du secteur privé pour atteindre l’égalité entre les femmes et les hommes dans leurs rangs, y compris la participation égale dans leurs organismes de prise de décision et dans les négociations dans tous les domaines et à tous les niveaux”¹⁸

Une représentation équilibrée aux positions de direction des syndicats et organisations d’employeurs est importante pour assurer que les différents rôles, besoins et priorités des hommes et des femmes soient pris en compte sur le lieu de travail. Des données désagrégées par sexe sur la représentation dans ces deux domaines sont limitées pour les pays de cette étude. La proportion de femmes aux postes de direction des syndicats s’étendait de moins de 10 pour cent en **Guinée** et **Guinée-Bissau** à plus de 30 pour cent en **Afrique du Sud** et au **Swaziland** (Tableau 7.4). Pour les associations d’employeurs, les femmes comptaient pour moins de 15 pour cent des postes de direction en **Guinée** et au **Swaziland**, et 40 pour cent à **Maurice**.

Tableau 7.4 : Proportion à des postes de direction dans les syndicats et les associations d’employeurs par genre (%) et Indicateur de la Condition de la Femme.

	Syndicats			Associations d’employeurs		
	Femmes	Hommes	ICF	Femmes	Hommes	ICF
Guinée	9.1	90.9	0.10	13.0	87.0	0.15
Guinée-Bissau	3.6	96.4	0.04	28.6	71.4	0.40
Maurice	11.9	88.1	0.14	40	60	0.67
Seychelles	20	80.0	0.25	25	75	0.33
Afrique du Sud	34.5	65.5	0.53	26.7	73.3	0.36
Swaziland	36.3	63.7	0.57	14.3	85.7	0.17

Sources : Rapports Nationaux AGDI.

Note : ICF = Indicateur de la Condition de la Femme.

Pour les pays où des données sont disponibles, les femmes s’en tirent bien en termes d’occupation des postes de direction dans les organisations non-gouvernementales. La proportion de femmes à des postes de direction dans les organisations non-gouvernementales est de plus de 30 pour cent dans les quatre pays disposant de données (Tableau 7.5). Il y a parité entre les genres aux **Seychelles** et au **Swaziland** avec des valeurs ICF de 1.03. La situation est moins enviable pour les partis politiques à l’exception du **Rwanda** où les femmes occupent 41 pour cent des positions de direction dans les partis politiques.

Tableau 7.5 : Proportion aux positions de direction dans les partis politiques et les organisations non-gouvernementales par genre (%) et Indicateur de la Condition de la Femme.

	Partis politiques			Organisation non-gouvernementales		
	Femmes	Hommes	ICF	Femmes	Hommes	ICF
Guinée	9.4	90.6	0.10	42.4	57.6	0.74
Maurice	9.1	90.9	0.10	31.3	68.9	0.45
Rwanda	40.7	59.3	0.69	(..)	(..)	(..)
Seychelles	21.1	78.9	0.27	50.8	49.2	1.03
Swaziland	(..)	(..)	(..)	50.8	49.2	1.03

Sources : Rapports Nationaux AGDI.

Note : ICF = Indicateur de la Condition de la Femme.

¹⁸ Nations Unies (1995 : para. 192 (d)).

Participation à la gouvernance traditionnelle

Les autorités de gouvernance traditionnelles et les institutions jouent un rôle important comme alternative aux mécanismes de disputes. Cependant, certaines des pratiques de ces institutions sont parfois étrangères aux principes de l'égalité entre les genres. D'après son dernier rapport, le Comité pour l'Élimination des Discriminations Contre les Femmes, **Niger**, a noté que la chefferie traditionnelle qui administre les bidonvilles et les villages est exclusivement masculine, en accord avec la loi traditionnelle¹⁹. Similairement, les femmes du **Sierra Leone** peuvent être exclues de la candidature aux élections des chefs d'après le *Décret de la Chefferie*.

Tableau 7.6 : Nombre de chefs traditionnels par genre.

	Femmes	Hommes	Indicateur de la Condition de la Femme
Guinée	0	33	0
Namibie	3	39	0.08
Niger	0	247	0
Swaziland	0	341	0
Zimbabwe	19	731	0.03

Sources : Rapports Nationaux AGDI.

Des quarante-deux chefs traditionnels en **Namibie**, trois sont des femmes (Tableau 7.6). Au Zimbabwe, il y a 19 chefs traditionnels qui sont des femmes et 731 qui sont des hommes. Aucun des chefs traditionnels de **Guinée**, du **Niger** ou du **Swaziland** n'est une femme.

[A mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont réalisé de bons scores en politique et mécanismes institutionnels, suivis de la définition d'objectifs et de l'implication de la société civile à la participation des femmes à la gouvernance traditionnelle, sur le tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique (Tableau A7.1). Les domaines les plus faibles étaient la loi et l'augmentation des capacités. La Namibie a réalisé le score le plus élevé sur cet indicateur avec 73 pour cent alors que le Niger et la Guinée ont réalisé des scores respectifs de 0 et 4 pour cent.

Participation à la prévention des conflits et à la résolution et construction de la paix

La plupart des pays couverts par ce rapport ont fait l'expérience de conflits armés, y compris des coups d'Etat et des guerres civiles, à un moment de leur histoire. Souvent, dans les pays affectés par un conflit, les femmes et les filles doivent assumer des responsabilités traditionnellement destinées à être celles des hommes. Elles souffrent aussi de façon disproportionnée de la violence de genre et d'autres formes d'abus et d'infractions à leurs droits de l'Homme, à la fois pendant et après les conflits armés.

Inclure les femmes dans la prévention des conflits et la résolution et construction de la paix n'est pas seulement la bonne chose à faire pour s'assurer que les besoins, intérêts et priorités de la population toute entière soient pris en compte. Un nombre croissant de recherches suggèrent que la participation des femmes au processus de paix, à l'élaboration de la constitution et aux dialogues nationaux est également positivement corrélée à la conclusion et à la durabilité des pourparlers de paix, et à la mise en œuvre des accords de paix²⁰. Cependant, la plupart des négociations de paix impliquent principalement l'armée et les

¹⁹ Nations Unies, Comité CEDAW (2015).

²⁰ Nations Unies (2015b).

partis politiques du conflit et se concentre sur des processus à haut niveau où les femmes restent sous-représentées²¹.

L'une des façons dont les Etats membres peuvent montrer leur engagement pour les provisions de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (2000) et les résolutions subséquentes est d'assurer la participation des femmes à la prévention des conflits et à la résolution et construction de la paix à travers le développement de Plans d'Action Nationaux. Parmi les pays couverts par ce rapport, la **Guinée**, **Guinée-Bissau**, le **Libéria**, le **Rwanda** et le **Sierra Leone** ont développé des Plans d'Action Nationaux. Le Rapport du Secrétaire Général sur les femmes, la paix et la sécurité a noté que pour que ces plans d'action soient efficaces, ils doivent inclure les éléments suivants : “ Une direction forte et une coordination efficace, des processus d'élaboration inclusifs, des coûts et des budgets dédiés à l'implémentation, un suivi et une évaluation et la flexibilité de s'adapter aux situations émergentes ”²².

[A mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont réalisé de bonnes performances sur la loi suivie de l'engagement politique pour les femmes, la paix et la sécurité sur le Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique (Tableau A7.2). Les domaines les plus faibles étaient le budget, la recherche, le suivi et l'évaluation et augmentation des capacités. Le **Rwanda** a réalisé le meilleur score avec 88 pour cent alors que le **Niger** a réalisé le score le plus bas à 54 pour cent. L'Encadré 7.2 souligne le rôle joué par les femmes dans la résolution des conflits et la construction de la paix **Libéria**.

ENCADRE 7.2 RÔLE DES FEMMES DANS LA RÉSOLUTION DES CONFLITS ET LA CONSTRUCTION DE LA PAIX AU LIBERIA.

Après le coup de 1989, par lequel Charles Taylor est devenu président, le Libéria s'est enfoncé dans deux vagues successives de violence armée, dont la seconde a tué plus de deux cent mille personnes et déplacé un tiers de la population du pays. Même si les combattants étaient principalement des hommes, les femmes et les filles à travers le pays ont été la cible de violences sexuelles généralisées, de kidnappings, de travaux forcés et de mariages forcés.

En Avril 2003, un groupe de femmes du Libéria dirigées par l'activiste et future Lauréate du Prix Nobel de la Paix Lauréate Leymah Gbowee ont lancé le mouvement *Women of Liberia Mass Action for Peace*. Le groupe est devenu instrumental pour forcer la mise en place de pourparlers formels, responsabiliser les belligérants au respect des calendriers fixés, et mobiliser un support national au processus. Le groupe a rencontré Taylor et a réussi à le contraindre à participer aux pourparlers de paix d'Accra, au Ghana. A Accra, les femmes ont tenu une occupation et refusé de laisser aucun parti quitter les lieux avant qu'ils n'aient négocié la résolution ; les pourparlers ont culminé avec la signature de l'Accord Global de Paix de 2003.

Après la cessation des hostilités, les femmes ont mené une campagne nationale d'éducation au vote et civique qui a revigoré la confiance publique et la participation au processus politique. Les élections subséquentes ont amené au pouvoir le premier chef d'Etat féminin, Ellen Johnson Sirleaf, et résulté en une augmentation de la représentation des femmes dans le secteur de la sécurité. En reconnaissance de la contribution des femmes au maintien de la paix, la Police Nationale du Libéria a adopté à l'unanimité un quota ambitieux de 20 pour cent de femmes dans les forces de polices et armées, et établi des programmes de recrutement et de formation pour étendre le vivier de femmes qualifiées pour le service.

Source : Bigio et Vogelstein (2006).

Soutien aux quotas de femmes et actions positives

Dans sa recommandation générale 23, le Comité pour l'Elimination des Discrimination Contre les Femmes recommande d'utilisation de “mesures spéciales temporaires” (Encadré 7.3) pour atteindre l'égalité dans la

²¹ Ibid.

²² Ibid. à para. 98.

participation à la vie politique et publique²³. Ces mesures comprennent l'allocation de ressources, les traitements préférentiels, le recrutement ciblé et les systèmes de promotion et de quotas.

ENCADRE 7.3. MESURES SPECIALES TEMPORAIRES DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE.

Les mesures spéciales temporaires font partie de la stratégie nécessaires aux Etats signataires pour atteindre l'égalité de facto ou substantive entre les femmes et les hommes dans le respect de leurs droits de l'Homme et libertés fondamentales. Les Etats signataires qui adoptent et implémentent de telles mesures d'après la Convention ne créent pas de discrimination contre les hommes.

Les mesures spéciales temporaires sont conçues pour servir des objectifs spécifiques et doivent être discontinuées quand elles ont atteint les résultats désirés et maintenus ceux-ci pour une période donnée. Les mesures incluent une large variété d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs et d'autres instruments de régulation, politiques et pratiques. Les exemples comprennent les programmes d'information et de soutien ; l'allocation et/ou la réallocation de ressources ; le traitement préférentiel ; le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés ; les objectifs chiffrés connectés à un calendrier précis ; et les systèmes de quotas.

Source : Nations Unies, Comité CEDAW (2004).

La **Guinée, Mauritanie, Niger, Rwanda, Swaziland** et le **Zimbabwe** dont des quotas mandatés constitutionnellement – et législativement – pour à la fois le nombre et la proportion de femmes au parlement national (Tableau 7.7). Au **Rwanda** et au **Swaziland**, la constitution stipule que les femmes doivent occuper un minimum de 30 pour cent des sièges parlementaires. Le Tableau 7.1 montre que le Rwanda atteint son objectif dans les deux chambres alors que le Swaziland n'atteint sa cible que dans la Chambre Supérieure, le Sénat. En plus **Rwanda** et du **Swaziland**, la **Guinée**, la **Mauritanie** et le **Zimbabwe** ont des systèmes de sièges réservés aux femmes.

Au **Zimbabwe**, la Constitution prévoit que 210 membres de l'Assemblée Nationale soient élus au système de premier-pour-le-poste et 60 sièges additionnels réservés aux femmes. Pour le Sénat, la Chambre Supérieure, 60 sénateurs sur 88 sont élus par un système de représentation proportionnelle qui utilise la "liste zébrée dans laquelle les candidats hommes et femmes sont listés de façon alternative avec une femme en haut de la liste. Ces mesures ont contribué à augmenter la proportion de femmes à l'Assemblée Nationale de 15 pour cent à 33 pour cent aux élections de 2013, et d'atteindre 48 pour cent au Sénat.

En **Guinée, Mauritanie** et au **Niger**, l'introduction de quotas est associée à une proportion croissante de femmes au parlement (Graphique 7.1b). En contraste avec la Guinée et la Mauritanie, le Niger quotas neutres en termes de genre. L'Encadré 7.4 discute des effets des quota au **Niger** de façon plus détaillée. Dans le Livre Blanc sur la Réforme Electorale publié en 2014, le Gouvernement de Maurice recommandait un quota neutre en termes de genre pour qu'au moins un tiers du nombre total de candidats des conscriptions électorales premier-pour-le-poste soient de l'un des deux genres, qu'aucun des genres ne représente moins de 33 pour cent des candidats de la Liste du Parti et qu'il y ait au moins une personne d'un genre différents par séquence de trois candidats au Système de Représentation Proportionnelle (voir note # au Tableau 7.7).

Tableau 7.7 : Quotas de genre électoraux.

Pays	Système parlementaire	Système électoral	Disponibilité et description du quota
Tchad	Unicaméral	Vote par bloc partisan *	Pas d'information
Guinée	Unicaméral	Représentation proportionnelle / Premier-pour-le-poste	- Parlement : au moins 30% des candidats des listes de représentation proportionnelle doivent être des femmes. - Conseils de circonscriptions : 1/3 des sièges sont réservés aux femmes.

²³ Nations Unies, Comité CEDAW (1997 : para. 43).

			– Elections du Conseil Communal : au moins 30% des candidats de la liste doivent être des femmes. – 10% du financement public est dédiée aux partis politiques qui ont fait élire des femmes comme membres du parlement (5%) et comme conseillers municipaux (5%).
Guinée-Bissau	Unicaméral	Représentation proportionnelle	Pas d'information
Libéria	Bicaméral	Premier-pour-le-poste	Pas de quota
Mauritanie	Bicaméral	Système en deux tours	– 20 sièges sont réservés aux candidats femmes sur une liste nationale unique. – Les partis politiques doivent nommer au moins une femme dans une circonscription sur quatre. – Les femmes doivent occuper au moins 20% des sièges des conseils municipaux. – Les partis politiques qui élisent plus de femmes que demandé par que quota obtiennent des bénéfices financiers. – L'administration électorale doit rejeter les listes de candidats qui ne respectent pas la régulation du quota.
Maurice	Unicaméral	Système de vote par blocs#	Minimum d'un tiers de représentation de chaque sexe dans les municipalités et les conseils de villages (<i>Décret de Gouvernement Local, 2012</i>).
Namibie	Bicaméral	Représentation proportionnelle	- Quotas de candidats législatifs pour les élections des conseils d'autorité locale, les conseils municipaux et les conseils de villes. - Quotas volontaires par partis politiques.
Niger	Unicaméral	Représentation proportionnelle	– Elections parlementaires et locales : les listes de candidats doivent comprendre des candidats des deux sexes ; la proportion de candidats élus de chaque sexe ne doit pas être inférieure à 15%. – La Cour Constitutionnelle rejette les listes de candidats qui ne respectent pas les demandes du quota de genre. – 10% des fonds publics sont alloués proportionnellement aux partis politiques qui font élire des femmes à tous les niveaux.
Rwanda	Bicaméral	Représentation proportionnelle / indirectement élus et nommés	– Constitution (Article 9[4]) : les femmes se voient attribuer au moins 30 pour cent des postes dans les organismes de prise de décisions. – Partis politiques : au moins 30% des postes sujets à élection sont occupés par des femmes.
Sao Tomé-et-Principe	Unicaméral	Représentation proportionnelle	Pas d'information
Seychelles	Unicaméral	Premier-pour-le-poste / représentation proportionnelle	Pas de quota
Sierra Leone	Unicaméral	Premier-pour-le-poste	Comités de terrain : 50% doivent être des femmes (<i>Décret de Gouvernement Local, 2004</i>).
Afrique du Sud	Bicaméral	Représentation proportionnelle	– Conseils locaux : 50% des candidats sur la liste du parti doivent être des femmes. – Quotas volontaires par partis politiques.
Swaziland	Bicaméral	Premier-pour-le-poste / indirectement élus et nommés	Constitution : les femmes doivent constituer 30% du Parlement.
Zimbabwe	Bicaméral	Premier-pour-le-poste / représentation proportionnelle	- Assemblée Nationale : 60 sièges réservés aux femmes. - Sénat : 60 sénateurs sur 88 sont élus à travers un système de représentation proportionnelle dans lequel les candidats hommes et femmes sont listés alternativement.

Sources : ECA (2009), projet Quota, SADC (2016) et Nations Unies, Conseil des Droits de l'Homme (2014).

Notes : Sous le système du Premier-pour-le-poste, le candidat avec le plus de votes gagne. La proportion de vote qu'un parti reçoit dans une élection détermine son nombre de sièges dans un système proportionnel. * Les électeurs du **Tchad** votent pour des partis politiques ; le parti qui gagne le plus de votes remporte tous les sièges d'une circonscription électorale. # L'Assemblée Nationale de Maurice est formée de 70 membres dont 62 sont élus en accord avec le premier-pour-le-poste et les 8 restants sont des sièges attribués parmi les meilleurs perdants aux élections générales, sur une base communale et partisane.

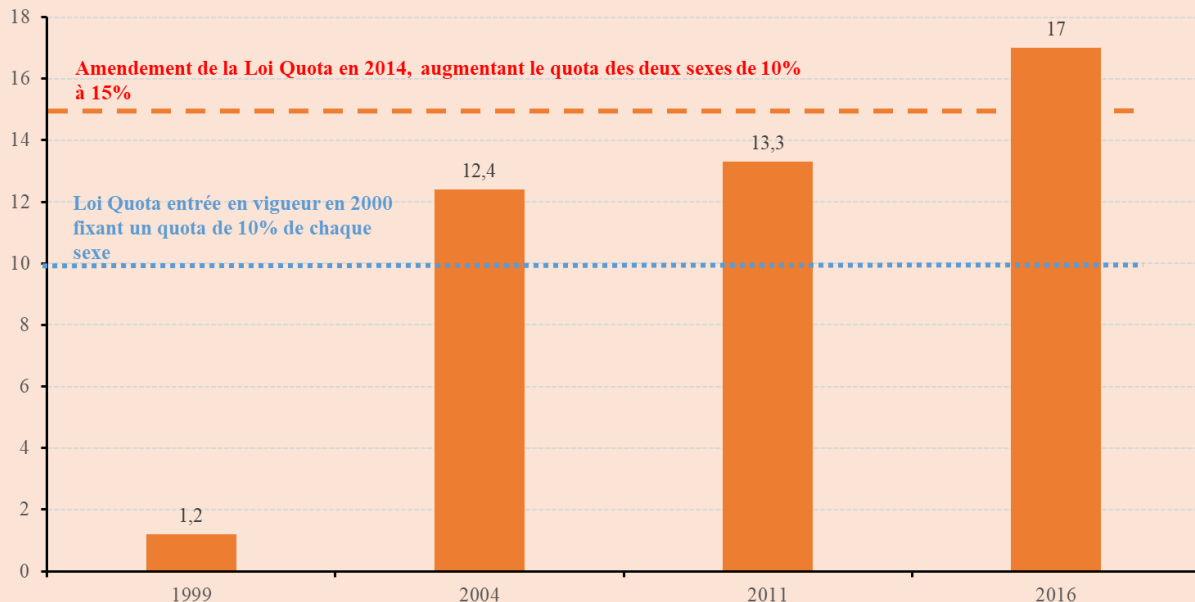
ENCADRE 7.4 QOTA DE GENDE AU NIGER.

- Le Niger a un système parlementaire unicaméral avec une seule chambre de parlement.
- *Mai 2000* : Approbation par l'Assemblée Nationale de la loi pour créer un système de quota aux postes élus,

au gouvernement et dans l'administration publique.

- *Juin 2000* : La Loi Quota (Loi N 2000-008) entre en vigueur. La Loi fixe un quota de 10 pour cent de chacun des sexes au parlement. Elle fixe aussi un quota 25 pour cent pour les positions de cabinet et de direction du service publique.

Graphique B7.1. Effet du quota de genre sur la proportion de femmes élues au parlement, 1999-2016.



- *Février 2001* : Le décret sur l'application de la loi du quota de genre (Décret N 2001-056) entre en vigueur et contraint les partis politiques à s'assurer que la proportion de candidats aux élections législatives et locales de chaque sexe est de 10 pour cent. Le décret a fait des provisions pour que la Cour Constitutionnelle puisse questionner les listes de candidats élus et pour que la division administrative de la Cour Suprême puisse remettre en question la liste des nominations exécutives et de direction de l'administration dans l'éventualité d'une enfreinte à la loi.
- *2014* : La Loi Quota est amendée pour augmenter le quota des élections législatives et locales à 15 pour cent.
- L'adoption du quota a amené une augmentation importante de la présence des femmes au parlement. La proportion de femmes au parlement a bondi de 1.2 pour cent en 1999 à 12.4 pour cent en 2004 et 13.3 pour cent en 2011 (Graphique B7.1). A la suite de l'augmentation du quota en 2014, le nombre de femmes parlementaires a encore progressé jusqu'à 17 pour cent aux élections de 2016.
- Même si la proportion de femmes nommées aux cabinets a augmenté 5.2 pour cent en 1999 à 24 pour cent en 2005, le Comité pour l'Élimination des Discriminations Contre les Femmes a noté qu'en 2016 les femmes représentaient 19 pour cent des ministres, 12 pour cent des conseillers régionaux, municipaux et d'agglomérations, et 0 pour cent des gouverneurs et préfets, en dessous de l'objectif de 25 pour cent fixé par la Loi Quota. Le Comité a également noté que les femmes étaient sous-représentées aux postes de prise de décisions du service publique et exclues d'une pleine participation aux événements politiques traditionnels (voir Tableau 7.6).

Sources : Union Interparlementaire (2017), Kang (2013) et Nations Unies, Comité CEDAW (2017).

Au **Rwanda**, le quota de 30 pour cent est également appliqué aux partis politiques (Tableau 7.7). Même s'ils n'ont pas de quota obligatoire, les principaux partis politiques de **Namibie** et d'**Afrique du Sud** respectent des quotas volontaires. Le Congrès National Africain d'**Afrique du Sud** a adopté un quota 50/50

au niveau du parti en 2007²⁴. Ceci explique en partie la proportion relativement élevée de femmes dans les chambres basses des deux pays (Graphique 7.1a).

La **Guinée**, la **Mauritanie**, **Maurice**, la **Namibie**, le **Niger**, le **Rwanda**, le **Sierra Leone** et l'**Afrique du Sud** ont des quotas de genre aux niveaux sous-nationaux (Tableau 7.7). Ceux-ci s'étendent de 15 pour cent au **Niger** à 50 pour cent en **Afrique du Sud** pour les élections locales et au **Sierra Leone** pour les Comités de Terrain. Pour promouvoir la parité dans la représentation entre les dirigeants traditionnels femmes et hommes dans les circonscriptions et municipalités locales, le *Décret Cadre de Direction et Gouvernance Traditionnelle* (2003) en Afrique du Sud requiert qu'au moins 30 pour cent des membres de la Chambre Nationale des Dirigeants Traditionnels soient des femmes²⁵. L'Encadré 7.5 souligne l'effet de l'introduction de quotas neutres en termes de genre au niveau du gouvernement local de **Maurice**.

ENCADRE 7.5 QUOTA DE GENRE AU NIVEAU DU GOUVERNEMENT LOCAL DE MAURICE.

La participation des femmes à la prise de décision au niveau du gouvernement local de Maurice était historiquement bas. Cela a changé avec la proclamation du *Décret de Gouvernement Local* (2012) qui fournit un quota obligatoire et neutre en termes de genre au niveau du gouvernement local avec un minimum d'un tiers de représentation de chaque sexe dans les municipalités et les conseils de village. L'adoption de ce quota a amené une augmentation importante de la présence des femmes au gouvernement local à partir de 2012. Aux Elections du Conseil Municipal de 2012 et 2015, les femmes ont remporté presque 37 pour cent et 34 pour cent respectivement comparé à 13 pour cent en 2005.

Source : Rapport AGDI Maurice (2017).

Maurice est l'un des rares pays africains avec un quota de genre dans son cadre de gouvernance des entreprises pour augmenter la participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises. Le *Code National de la Gouvernance d'Entreprise* (2016) stipule que toutes les entreprises doivent avoir au moins un homme et une femme directeurs.

Dans une étude sur le quota de genre au **Niger**, Alice Kang a conclu que la conception d'un quota, le contexte institutionnel et la participation des femmes déterminent l'impact d'un quota²⁶. En termes de conception du quota, plus le seuil minimal du quota est élevé, plus il est efficace pour faire élire des femmes. Cela est soutenu par le **Niger** où une augmentation de 10 à 15 pour cent en 2014 a eu pour résultat l'augmentation de la proportion de femmes au parlement en dessus de 15 pour cent aux élections de 2016 après une stagnation juste au-dessus des 10 pour cent lors des deux élections précédentes (voir Encadré 7.4). C'est également le cas au **Rwanda** et au **Zimbabwe** dans les deux chambres, et au **Swaziland** dans la chambre inférieure.

De plus, un environnement institutionnel conducteur est requis pour que les quotas fonctionnent, ce qui inclut d'avoir un mécanisme de mise en place. L'administration électorale de **Mauritanie** et la cour constitutionnelle (pour les élections législatives) et cour suprême (pour les nominations exécutives et de direction) du **Niger** peuvent rejeter les listes de candidats qui ne respectent pas les lois de quota législatif (Tableau 7.7). Le Comité pour l'Élimination de la Discrimination Contre les Femmes a indiqué que le quota n'est pas respecté par rapport aux nominations dans le cabinet et aux niveaux de direction de l'administration publique au **Niger**. La **Guinée**, la **Mauritanie** et le **Niger** récompensaient aussi les partis politiques qui élaient plus de femmes que requis par le quota.

Un mouvement des femmes fort est également important pour contribuer à faire fonctionner le quota de

²⁴ Département des Femmes, des Enfants et des Handicapés [Afrique du Sud] (2014).

²⁵ Département des Femmes, des Enfants et des Handicapés [Afrique du Sud] (2014).

²⁶ Kang (2013).

genre dans le pays. Au **Niger**, des femmes activistes “diffusent la sensibilisation à la loi du quota de genre, soutiennent les candidates, encadrent la légitimité de la loi quota, font pression sur les partis politiques pour qu’ils respectent la loi quota en utilisant la Cour Constitutionnelle, et ont fait appel aux organisations internationales et aux donateurs”²⁷. Ces derniers fournissent aux dirigeants féminins de la société civile et du gouvernement un accès à des compétences et des ressources financières, ainsi que de la visibilité à un agenda progressiste pour les femmes²⁸.

En plus des quotas, les pays ont pris d’autres mesures pour améliorer l’équilibre entre les femmes et les hommes dans la vie politique et publique. En 1998, la **Namibie** a adopté le Décret d’Action Positive (Emploi) qui oblige les employeurs pertinents à préparer et mettre en œuvre un plan d’action positive de 3 ans qui spécifie les mesures pour “éliminer les barrières à l’emploi à l’encontre des personnes des groupes désignés ; rendre disponible des positions d’emploi à ces personnes, si cela est raisonnablement possible ; et s’assurer que ces personnes soient équitablement représentées aux différentes positions d’emploi.” Les femmes sont comprises comme l’un des groupes désignés par cette législation. En 2011, une Direction de la Promotion de la Direction Féminine était créée au **Niger** pour initier des stratégies et des mécanismes pour la promotion des droits de l’Homme et de la direction politique des femmes, entre autres objectifs.

Les quotas de genre et autres mesures positives pour améliorer la participation des femmes à la vie publique et politique ne vont pas sans leurs détracteurs. Certaines critiques ont avancé que ces mesures constituent une digression aux principes d’égalité puisque les femmes bénéficient d’une préférence au détriment de leurs homologues masculins (cependant, voir la position du Comité pour l’Elimination des Discriminations Contre les Femmes de ce rapport dans l’Encadré 7.3). Dans certains pays, le nombre requis de femme est nommé mais elles ne bénéficient pas du soutien nécessaire y compris des ressources financières, pour mener une campagne réussie²⁹.

[A mettre à jour] Dans l’ensemble, les pays ont fait de bons scores en termes de loi et d’implication de la société civile, suivies par l’engagement politique, fixer des objectifs et les mécanismes institutionnels qui soutiennent les quotas et les actions positives, sur le Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique (Tableau A7.3). Les domaines les plus faibles étaient le budget et le développement d’un plan. La **Namibie** et **Maurice** ont réalisé des scores supérieurs à 70 pour cent alors que la **Guinée** et le **Swaziland** ont réalisé les scores les plus bas à 50 pour cent. L’Encadré 7.6 liste certaines des inquiétudes soulevées par le Comité pour l’Elimination et la Discrimination Contre les Femmes et le Conseil des Droits de l’Homme, relativement à la participation des femmes à la vie politique et publique des pays couverts par ce rapport.

ENCADRE 7.6 INQUIETUDES SOULEVEES PAR LES ORGANISMES CONCERNES.

Liberia (Comité CEDAW, 2015) : les femmes sont toujours sous-représentées aux niveaux décisionnels, y compris au parlement, dans les positions de direction du service civil et au niveau ministériel.

Maurice (Conseil des Droits de l’Homme, 2013) : Des barrières systématiques existent et empêchent la participation égale des femmes à la vie politique y compris à travers les attitudes culturelles négatives, la remise en question de la capacité des femmes à diriger, le manque de quotas pour les femmes et le manque de construction des capacités des candidates potentielles.

Mauritanie (Comité CEDAW, 2014) : Il y a un manque de soutien économique aux candidats féminins aux élections, et un nombre peu élevé de femmes au niveau ministériel, au niveau régional, au niveau communal, dans le corps diplomatique et l’autorité judiciaire.

²⁷ Kang (2013: p. 98).

²⁸ Bauer et Burnet (2013).

²⁹ Union Interparlementaire (2015).

Namibie (Comité CEDAW, 2015) : Il y a une faible représentation des femmes dans les autorités judiciaires, les positions ministérielles et les positions de direction dans le service diplomatique, et au niveau des gouvernements régionaux et locaux.

Rwanda (Comité CEDAW, 2017) : Les quotas obligatoires n'ont pas été atteints au niveau local ; la représentation des femmes est basse au niveau des circonscriptions, spécialement aux postes de direction ; et il existe une inégalité persistante entre les femmes et les hommes dans le cas des positions de direction du secteur privé.

Sierra Leone (Comité CEDAW, 2014) : La participation des femmes dans la prise de décision est basse et il y a un manque de mesures pour en gérer les causes sous-jacentes, y compris les attitudes sociales et culturelles prévalentes ; et il y a une absence d'un système de quota général qui vise à accélérer la participation des femmes à la vie politique, y compris aux prises de décisions à tous les niveaux.

Swaziland (Comité CEDAW, 2014) : Les femmes sont largement exclues de la participation à la prise de décisions dans les domaines du développement rural et de la politique en raison de normes négatives sociales et culturelles persistantes à propos de leur participation.

Sources : Nations Unies, Comité CEDAW (2014a), Nations Unies, Comité CEDAW (2014b), Nations Unies, Comité CEDAW (2015a), Nations Unies, Comité CEDAW (2015b), Nations Unies, Comité CEDAW (2016), Nations Unies, Comité CEDAW (2017b), Nations Unies, Conseil des Droits de l'Homme (2013).

Intégration des genres

“[C]réer un dispositif national, où il n'existe pas, et renforcer, quand c'est approprié, les dispositifs nationaux existants, pour la progression des femmes au plus haut niveau de gouvernement possible ; il devrait avoir des mandats et une autorité clairement définis ; les éléments critiques seraient des ressources adéquates et la capacité et les compétences pour influencer la politique et formuler et revoir la législation ; entre autres choses, il devrait réaliser des analyses politiques, être en charge du plaidoyer, de la communication, de la coordination et du suivi de l'implémentation”³⁰.

“Donner à tous les ministères le mandat de revoir les politiques et les programmes du point de vue du genre et à la lumière du Programme d'Action ; situer la responsabilité de l'implémentation de ce mandat au plus haut niveau possible ; établir et/ou renforcer une structure de coordination interministérielle pour réaliser ce mandat, suivre sa progression et créer un réseau entre les dispositifs pertinents”.³¹

Dans la ligne du Programme d'Action de Beijing, tous les pays ont établi un dispositif de genre national pour coordonner l'intégration du point de vue du genre dans tous les départements. Cela prend des formes différentes qui comprennent un ministère autosuffisant du genre et des affaires des femmes (**Afrique du Sud**), une direction du genre au sein d'un ministère (**Tchad, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Mauritanie, Maurice, Namibie, Niger, Rwanda, Sierra Leone et Zimbabwe**), une unité du genre dans un ministère clef (**Swaziland**) et un secrétariat du genre (**Seychelles**). En **Afrique du Sud**, le Ministre de la Présidence a la responsabilité de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les genres en tant que dispositif national, alors que tous les membres du Cabinet, les entités gouvernementales, le secteur privé et la société civile, et à tous les niveaux de prise de décisions, sont responsable de l'intégration entre les genres dans leurs domaines de responsabilités respectifs³². La plupart des pays ont mis en place des référents pour les questions de genre dans tous les ministères gouvernementaux, les départements et les agences pour institutionnaliser le cadre de l'intégration entre les genres.

³⁰ Nations Unies (1995 : para. 203 (b)).

³¹ Nations Unies (1995 : para. 204 (e)).

³² Département des Femmes, des Enfants et des Handicapés [Afrique du Sud] (2014).

Certains pays ont développé une politique du genre nationale, associée à des mécanismes institutionnels, un plan d'action, des objectifs et un cadre de suivi et d'évaluation. Le **Niger** a adopté une Politique Nationale du Genre (2008) et son Plan d'Action National (2009-2018), établi l'Observatoire Nationale de la Progression de l'Egalité entre les Genres, placé des points de référence pour les questions de genre dans tous les Ministères et créé un Réseau Parlementaire du Genre³³. **Maurice** a développé un Cadre National de la Politique du Genre (2008) pour guider la formulation des déclarations sur la politique du genre par ministères sectoriels. Un Plan National sur l'Intégration entre les Genres est aussi en cours de développement. L'Encadré 7.7 détaille le mécanisme institutionnel d'implémentation de la Politique Nationale du Genre en **Namibie**.

Une analyse des rapports nationaux comprise dans l'étude Beijing Plus 20 de 2014 montre que les dispositifs de genre nationaux sont mis en difficulté par des allocations budgétaires, des ressources humaines et des capacités techniques inadéquates pour coordonner efficacement l'intégration entre les genres et la mise en œuvre des politiques de genre, des plans et des programmes au niveau national et local³⁴. Les Personnes de Référence pour le Genre sont souvent au niveau intermédiaire de la hiérarchie et incapables d'influencer les décisions politiques du point de vue du genre. Le manque de structures institutionnelles au niveau local et le manque de données désagrégées par sexe dans beaucoup de domaines compliquent d'avantage la situation.

ENCADRE 7.7 CADRE INSTITUTIONNEL DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE GENRE EN NAMIBIE.

La Politique du Genre Nationale 2010-2020 de Namibie révisé les précédentes politiques initiées en 1997. Elle prend en compte un nombre de nouveaux problèmes émergents comme l'aggravation de l'épidémie de VIH/SIDA, la mondialisation et le changement climatique, le trafic d'être humains, et l'escalade et l'aggravation des violences de genre.

En 2014, le Cabinet a approuvé le Dispositif National de Coordination pour assurer la mise en œuvre effective de la Politique du Genre Nationale à travers les secteurs. Le mécanisme de coordination consiste en ce qui suit :

- Au niveau du Cabinet, le Comité Consultatif de Haut Niveau sur le Genre coordonne et suit la mise en œuvre de la Politique.
- La Cellule Nationale Permanente sur le Genre, qui est le plus haut organisme consultatif qui rassemble les Secrétaires Permanents et les représentants dirigeants du secteur public et privé, les partenaires du développement et les organisations de la société civile.
- Les Regroupements de Mise en Œuvre du Plan d'Action National sur le Genre incluent une personne de référence sur les questions de genre.
- La Cellule Régionale Permanente du Genre qui rassemble des représentants des Gouverneurs Régionaux, des Conseillers d'Autorité Locale, et des Autorités Traditionnelles et des représentants du secteur public et privé, les partenaires de développement et les organisations de la société civiles basées dans les régions.

Source : Rapport Beijing Plus 20 pour la Namibie (2014).

[A mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont réalisé des scores élevés en engagement politique et mécanismes institutionnels, suivis par fixer des objectifs et implication de la société civile pour l'intégration entre les genres dans tous les départements du Tableau de bord de la promotion des droits des Femmes en Afrique (Tableau A7.4). Les domaines les plus faibles étaient la loi et l'augmentation des capacités. Le

³³ Nations Unies, Comité CEDAW (2017).

³⁴ Commission Economique pour l'Afrique (2014).

Niger, Rwanda et l’Afrique du Sud ont réalisé des scores de 85 pour cent et plus alors que le **Swaziland** a réalisé le score le plus bas 46 pour cent. L’Encadré 7.8 résume les efforts réalisés par le by **Rwanda** pour relever certains de ces défis.

ENCADRE 7.8 INTEGRATION ENTRE LES GENRES AU RWANDA.

Mécanismes institutionnels : Le Ministère du Genre et de la Promotion de la Famille, au sein du Bureau du Bureau du Premier Ministre, assure la coordination efficace de la mise en œuvre de la politique dans le domaine du genre à travers les secteurs. D’autres institutions pertinentes comprennent le Bureau de Suivi du Genre, le Conseil National des Femmes et le Forum des Femmes Parlementaires du Rwanda, entre autres. Le Bureau de Suivi du Genre a pour seule responsabilité de suivre la mise en œuvre des principes d’égalité entre les genres dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Le Conseil National des Femmes, avec ses structures centrale et décentralisées, mobilise les femmes pour contribuer au développement national à la fois au niveau national et de la communauté.

Plans de mise en œuvre et objectifs : Le Ministère du Genre et de la Promotion de la Famille a développé le Plan Stratégique pour la mise en œuvre de la Politique Nationale du Genre (2010), qui comprend des étapes, des objectifs, et un mécanisme de suivi et d’évaluation.

Budget : D’après la Loi Organique de Budget (2013), toutes les organisations financées par le gouvernement doivent soumettre des déclarations de Budget de Genre avec leurs budgets au Ministère des Finances et de la Planification Economique. Le Ministère, travaillant en partenariat avec le Ministère du Genre et de la Promotion de la Famille et le Bureau de Suivi du Genre, supervise l’intégration entre des genres dans la planification, la formulation des politiques et la coordination du processus de Budget Réactif au Genre. Aux niveaux décentralisés, le financement du genre a été institutionnalisé à travers les contrat de performance des circonscriptions (Imihigo).

Source : Rapport AGDI Rwanda.

Remarques conclusives

Ce chapitre a détaillé les progrès effectués par les pays couverts par ce report sur les indicateurs du bloc Pouvoir Politique de l’Indicateur de développement et des inégalités entre les genres en Afrique. Il a montré dans quelle mesure les pays s’acquittent de leurs engagements à promouvoir la participation des femmes à la vie politique et publique y compris à la prévention des conflits et à leur résolution, à la construction de la paix et à la gouvernance traditionnelle, et à l’intégration d’un point de vue du genre dans tous les départements.

Participation des femmes à la vie politique et publique. Les femmes continuent de faire face à de nombreuses barrières qui les empêchent de participer pleinement à la vie politique et publique. Celles-ci comprennent les attitudes discriminatoires et les pratiques qui renforcent les notions patriarcales de l’incapacité des femmes à diriger, la perpétuation de violences contre les femmes pendant le cycle électoral, l’illettrisme, le fardeau du travail de soin non-rémunéré, la dépendance économique des femmes aux hommes et le coût élevé de la conquête et du maintien d’un poste public. Ce chapitre montre que la participation à la vie politique et publique est un domaine où la disparité entre les genres en défaveur des femmes est particulièrement frappante.

Représentation aux parlements nationaux. La participation des femmes au parlement a progressé depuis le Programme d’Action de Beijing a été adopté en 1995 avec la part de femmes dans les parlements augmentant dans la plupart des pays pendant cette période. Le **Rwanda**, la **Namibie** et l’Afrique du Sud ont été classés dans les dix premiers pays du monde en termes de proportion de femmes dans la chambre basse du parlement. Malgré les progrès réalisés ces 20 dernières années, dans l’ensemble, les femmes demeurent sous-représentées au parlement.

Représentation dans les cabinets ministériels. Dans l'ensemble, la proportion de femmes ministres représentées au cabinet est généralement inférieure à celle du parlement. Les femmes occupent plus de 30 pour cent des postes du cabinet en **Afrique du Sud** et au **Rwanda**. Les femmes sont aussi de plus en plus susceptibles d'être élues et/ou nommées comme Président et Premier Ministre, et d'être nommées à un éventail plus large de portfolios ministériels.

Représentation aux hautes fonctions des services civil et paragouvernemental. Comparé aux autres domaines couverts dans ce chapitre, les pays s'en sortent mieux en termes de représentation au niveau de Secrétaire Principal et Directeur Général, particulièrement dans les Petits Etats Insulaire en Développement. Cependant, les femmes ont encore du chemin à parcourir pour atteindre la parité dans ce domaine. Les femmes sont sévèrement désavantagées au **Sierra Leone** et au **Swaziland**, même si dans ce dernier il y a une forte proportion de femmes un niveau en dessous de la position de direction la plus avancée dans le service civil.

Représentation dans l'autorité judiciaire. Une prédominance masculine est encore en place en termes de représentation aux positions de direction, même si la présence des femmes dans les autorités judiciaires augmente, spécialement au niveau de la magistrature. **Maurice** a atteint la parité entre les genres pour les juges de Hautes Instances, et le **Zimbabwe** n'est pas loin d'atteindre la parité entre les genres. Les **Seychelles** ont atteint la parité entre les genres en termes de magistrats alors que **Maurice** a significativement plus de femmes magistrats que d'hommes magistrats.

Représentation dans les organisations de la société civile. Les données ne sont pas directement disponibles sur les indicateurs de cette composante. Dans l'ensemble, les femmes sont bien représentées au niveau de la direction des organisations non-gouvernementales dans les pays où des données sont disponibles. La parité entre les genres existe aux **Seychelles** et au **Swaziland**. La situation est moins enviable pour la représentation des femmes à des postes de direction des partis politiques (à part au **Rwanda**), des syndicats (à part en **Afrique du Sud** et au **Swaziland**) et dans les associations d'employeurs (à part à **Mauritius**).

Participation à la gouvernance traditionnelle. Les femmes sont extrêmement sous-représentées dans les institutions de gouvernance traditionnelle, quand celles-ci existent. Il n'y a pas de femme qui soit chef traditionnel en **Guinée**, au **Niger** et au **Zimbabwe**.

Participation à la prévention des conflits et à leur résolution et construction de la paix. La **Guinée**, la **Guinée-Bissau**, le **Libéria**, le **Rwanda** et le **Sierra Leone** ont développé des Plans d'Action Nationaux pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Cependant, la mise en œuvre effective de ces plans est limitée par le manque de ressources organisationnelles, humaines et financières.

Soutien aux quotas de femmes et action positive. Les pays ont pris nombre de mesures pour promouvoir la participation des femmes à la vie politique et publique. Les mesures principales ont été des quotas constitutionnels – et législatifs – pour le nombre ou la proportion de femmes au parlement national et dans les structures de gouvernance. En plus, les principaux partis politiques d'Afrique du Sud et du Swaziland ont des quotas volontaires. En général, l'introduction de quotas est associée à l'augmentation de la proportion de femmes dans les parlements et les structures de gouvernance locale. Cependant, pour être efficaces, les quotas de genre doivent fixer un niveau suffisamment élevé, être soutenus par un mécanisme de mise en œuvre efficace, une infrastructure pour assister les candidates dans la direction de leurs campagnes électorales et un mouvement des femmes fort.

Intégration entre les genres. Tous les pays ont établi un dispositif national du genre pour coordonner l'intégration du point de vue du genre dans tous les départements. Certains pays ont aussi développé une politique nationale du genre, avec des mécanismes institutionnels associés, un plan d'action, des objectifs et un cadre de suivi et d'évaluation. Cependant, les dispositifs de genre nationaux sont mis en difficulté par des allocations budgétaires, de ressources humaines et des capacités techniques inadéquates et un manque de données désagrégées par sexe pour coordonner effectivement l'intégration entre les genres et la mise en œuvre des politiques de genre, des plans et des programmes au niveau national et local.

Score au Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique. Dans l'ensemble, les pays ont obtenu de bons scores en engagement politique, mécanisme institutionnel, implication des organisations de la société civile et fixer des objectifs en termes de promotion de la participation des femmes à la vie politique et publique. Les domaines faibles sont l'augmentation des capacités et les budgets, également. Le côté inadéquat de la législation a été souligné en termes de participation des femmes aux institutions de gouvernance institutionnelle.

Recommandations

Les gouvernements doivent mettre en place les interventions suivantes pour promouvoir la participation des femmes à la vie politique et publique.

Cadre pour l'intégration entre les genres. Quand cela n'existe pas et en collaboration avec les organisations de la société civiles et les principales parties prenantes, adopter une stratégie de genre nationale avec un plan d'action associé et chiffré, des objectifs et un cadre de suivi et d'évaluation pour guider les efforts d'intégration entre les genres comme un sujet prioritaire.

Quotas de genre et action positive. Considérer l'introduction de nouveaux quotas et autres actions positives et renforcer ceux qui existent déjà y compris à travers des mécanismes de mise en œuvre appropriés pour promouvoir la participation des femmes à la vie publique et politique à tous les niveaux.

Sensibilisation. En collaboration avec les organisations de la société civile, mener des programmes de sensibilisation par l'éducation ciblant les politiques, les médias, les dirigeants des institutions de gouvernance traditionnelle et le public général pour souligner l'importance de la participation pleine et égale des femmes à la vie politique et publique, en particulier aux postes de direction à tous les niveaux.

Ressources. Allouer les ressources organisationnelles, humaines, techniques et financières adéquates aux dispositifs de genre nationaux pour leur permettre de remplir leur mandat de coordination, de suivi et de mesure de l'impact de la mise en œuvre des politiques publiques et des plans d'action nationaux pour le progrès des femmes, y compris en mettant en œuvre une stratégie globale pour briser les barrières à la participation des femmes dans les postes de prise de décisions.

Données. Améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données complètes, désagrégées par sexe, âge et ancienneté sur la participation des femmes à l'administration législative, judiciaire, exécutive et publique, et aussi pour le secteur privé et les organisations de la société civile.

Annexe

Tableau A7.1 : Score pour la participation des femmes à la gouvernance traditionnelle sur le Tableau de bord de la promotion des droits des Femmes en Afrique.

	Loi	Engagement politique	Développement d'un plan	Objectifs	Mécanismes institutionnels	Budget	Ressources Humaines	Recherche	Implication de la société civile	Information et diffusion	Suivi et évaluation	Augmentation capacitaire	Responsabilisation / transparence	Total	Score maximum	Pourcentage (%)
Tchad															26	
Guinée	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	26	4
Guinée-Bissau															26	
Libéria															26	
Mauritanie															26	
Namibie	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	26	73
Niger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0
Sao Tomé-et-Principe															26	
Sierra Leone															26	
Afrique du Sud	2	2	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	26	62
Swaziland															26	
Zimbabwe															26	

Source : Rapports Nationaux AGDI. Aucun score pour Maurice, le Rwanda, les Seychelles et le Swaziland.

Tableau A7.2 : Scores pour les Résolutions ONU 1325, 1820, 1888 et 1889 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité sur le Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique.

	Loi	Engagement politique	Développement d'un plan	Objectifs	Mécanismes institutionnels	Budget	Ressources Humaines	Recherche	Implication de la société civile	Information et diffusion	Suivi et évaluation	Augmentation capacitaire	Responsabilisation / transparence	Total	Score maximum	Pourcentage (%)
Tchad															26	
Guinée	2	2	2	2	2	1	1	0	2	2	1	1	1	19	26	73
Guinée-Bissau															26	
Libéria															26	
Mauritanie															26	
Maurice	2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2	2	100
Namibie	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	26	73
Niger	2	2	1	2	1	0	2	0	1	1	0	1	1	14	26	54
Rwanda	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	23	26	88
Sao Tomé-et-Principe															26	
Sierra Leone															26	
Afrique du Sud	2	2	1	0	2	0	1	2	2	1	1	1	1	20	26	67
Swaziland	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	17	26	65
Zimbabwe															26	

Source : Rapports Nationaux AGDI.

Tableau A7.3 : Scores pour le soutien aux quotas de femmes et l'action positive sur le Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique.

	Loi	Engagement politique	Développement d'un plan	Objectifs	Mécanismes institutionnels	Budget	Ressources Humaines	Recherche	Implication de la société civile	Information et diffusion	Suivi et évaluation	Augmentation capacitaire	Responsabilisation / transparence	Total	Score maximum	Pourcentage (%)
Tchad															26	
Guinée	0	2	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	13	26	50
Guinée-Bissau															26	
Libéria															26	
Mauritanie															26	
Maurice	2	1	1	2	1	X	1	2	1	2	2	2	0	17	24	71
Namibie	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	26	73
Niger	2	1	0	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	26	62
Rwanda	2	2	0	0	2	0	1	0	2	2	2	1	2	16	26	62
Sao Tomé-et- Principe															26	
Seychelles															26	
Sierra Leone															26	
Afrique du Sud	2	1	0	2	1	0	1	2	2	1	1	0	1	16	26	62
Swaziland	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	26	50
Zimbabwe															26	

Source : Rapports Nationaux AGDI. Notes : **En attente de la réévaluation des Seychelles.**

Tableau A7.4 : Scores pour l'intégration entre les genres dans tous les départements sur le Tableau de bord de la promotion des droits des femmes en Afrique.

	Loi	Engagement politique	Développement d'un plan	Objectifs	Mécanismes institutionnels	Budget	Ressources Humaines	Recherche	Implication de la société civile	Information et diffusion	Suivi et évaluation	Augmentation capacitaire	Responsabilisation / transparence	Total	Score maximum	Pourcentage (%)
Tchad															26	
Guinée	0	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	17	26	65
Guinée-Bissau															26	
Libéria															26	
Mauritanie															26	
Maurice	0	2	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	1	19	26	73
Namibie	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	26	73
Niger	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	23	26	88
Rwanda	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	24	26	92
Sao Tomé-et- Principe															26	
Seychelles	0	2	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	15	26	58
Sierra Leone															26	
Afrique du Sud	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	22	26	85

Swaziland	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	26	46
Zimbabwe															26	

Source : Rapports Nationaux AGDI.

Références

Union Africaine (2003). *Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*. Adopté par l'Assemblée de l'Union Africaine à Maputo le **11 Juillet 2003**. Commission de l'Union Africaine, Addis Abeba.

Bauer, G et Burnet, J.E. (2013). "Gender quotas, democracy, women's representation in Africa: Some insights from democratic Botswana and autocratic Rwanda." *Women's Studies International Forum*, Vol. 41 (2) : pp. 103-112.

Bigio J. et Vogelstein R. (2016). *How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests*. Council on Foreign Relations Discussion Paper.

Département des Femmes, des Enfants et des Handicapés [Afrique du Sud] (2014). *Rapport Beijing +20 d'Afrique du Sud*.

Commission Economique pour l'Afrique (UNECA) (2009). *African Governance Report II*. UNECA/Oxford University Press.

Commission Economique pour l'Afrique (UNECA) (2014). *Twenty-Year Review of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action + 20: Africa Regional Review Summary Report 1995-2014*. UNECA: Addis Abeba.

Union Inter-parlementaire (2015). *Women in Parliament: 20 years in review*. IPU: Genève.

Kang, Alice (2013). "The effect of gender quota laws on the election of women: Lessons from Niger." *Women's Studies International Forum*, Vol. 31 (2) : pp. 94-102.

O'Reilly M., Súilleabháin A. Ó. and Paffenholz T. (2015). *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*. New York : International Peace Institute, Juin 2015.

Communauté de Développement Sud-africaine (SADC) (2016). *SADC Gender and Development Monitor 2016*. SADC. Gaborone, Harare.

Thomas, G. et Adams, M. (2010). "Breaking the final glass ceiling: The influence of gender in the elections of Ellen Johnson-Sirleaf and Michelle Bachelet." *Journal of Women, Politics & Policy*, Vol. 31 (2) : pp. 105-131.

Nations Unies (1995). Déclaration du Programme d'Action de Beijing. *Rapport de la Quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes*. No. 96.IV.13.

Nations Unies (2000a). Résolution du Conseil de Sécurité 1325. Adoptée à la 4213^e réunion du Conseil de Sécurité, le 31 Octobre 2000. S/RES/1325 (2000). New York : Nations Unies.

Nations Unies, 2015. *Le Monde des Femmes 2015 : Tendances et Statistiques*. New York : Nations Unies, Département des Affaires Economiques et Sociales, Division des Statistiques. Ventes N° E.15.XVII.8.

Nations Unies, Conseil de Sécurité (2015b). *Rapport du Secrétaire Général sur les femmes et la paix et la sécurité*. S/2015/716.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (CEDAW) (1997). Recommandation générale N° 23: Vie politique et publique.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (CEDAW) (2004). Recommandation générale N° 25: Article 4, paragraphe 1, de la Convention (mesures spéciales temporaires).

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2014ab). Observations conclusives combinées des second et troisième rapports périodiques de la Mauritanie. CEDAW/CO/MRT/CO/2-3.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2014b). Observations conclusives du sixième rapport périodique du Sierra Leone. CEDAW/C/SLA/CO/6.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2015a). Observations conclusives combinées des septième et huitième rapports périodiques du Libéria. CEDAW/C/LBR/CO/7-8.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2015b). Observations conclusives combinées des quatrième et cinquième rapports périodiques de Namibie. CEDAW/C/NAM/CO/4-5.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2017a). Observations conclusives combinées des troisième et quatrième rapports périodiques du Niger. CEDAW/C/NER/CO/3-4.

Nations Unies, Comité pour l'Élimination de la Discrimination contre les Femmes (2017b).). Observations conclusives combinées des septième et neuvième rapports périodiques du Rwanda. CEDAW/C/RWA/CO/7-9.

Nations Unies, Conseil Economique et Social (ECOSOC). (1997). Conclusions communes 1997/2. *Intégrer le point de vue du genre dans toutes les politiques et programmes du système des Nations Unies*.

Nations Unies, Conseil des Droits de l'Homme (2013). Rapport National soumis en accord avec le paragraphe 5 de l'annexe à la résolution du Conseil des Droits de l'Homme 16/21 : Maurice. A/HRC/WG.6/17/MUS/2.

Nations Unies, Conseil des Droits de l'Homme (2016). Rapport National soumis en accord avec le paragraphe 5 de l'annexe à la résolution du Conseil des Droits de l'Homme 16/21 : Swaziland. A/HRC/WG.6/25/SWZ/2.