

# Rapport de synthèse des résultats de recherche



**Obstacles aux femmes candidates et femmes fonctionnaires au sein des gouvernements locaux dans cinq pays : Bénin | Ghana | Zambie | Cambodge | Sri Lanka**

**Partenariats municipaux pour l'innovation - Femmes en politique locale (PMI-FPL)**



FEDERATION  
OF CANADIAN  
MUNICIPALITIES

FÉDÉRATION  
CANADIENNE DES  
MUNICIPALITÉS



Coordonné par : Partenariats municipaux pour l'innovation – Femmes en politique locale (PMI-FPL)

Publié par : La Fédération canadienne des municipalités

Modifié par : Elsie Odonkor- Spécialiste de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale

Remerciements spéciaux à :

Mary Heather White – Directrice du projet,

Nora Benamra – Gestionnaire du projet

Natalie Benoit - Spécialiste du suivi et de l'évaluation

Nadege Djonou – Agente de projet

FCM International

24, rue Clarence

Ottawa (Ontario) K1N 5P3

Tél : 613 241-5221 / Fax : 613-241-7117

[www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)



Cinq pays

Bénin / Ghana / Zambie / Cambodge / Sri Lanka

## Remerciements

Ce rapport est le résultat des recherches menées dans les 5 pays partenaires qui mettent en œuvre le projet **Partenariats municipaux pour l'innovation – Femmes en politique locale (PMI-FPL)**. Le projet PMI-PFL est mis en œuvre par la Fédération canadienne des municipalités (FCM) en partenariat avec les municipalités membres, les associations provinciales et territoriales (APT), ainsi qu'en collaboration avec les associations de gouvernements locaux (AGL) et les principales parties prenantes dans chacun des cinq pays de mise en œuvre.

Le projet PMI-FPL a pour but d'accroître la jouissance des droits des femmes et des filles dans cinq pays : le Bénin, le Cambodge, le Ghana, le Sri Lanka et la Zambie. Ce projet de six ans (2021-2027) soutiendra les femmes élues et femmes fonctionnaires au niveau municipal, les conseillères municipales et les gouvernements locaux dans les pays partenaires. Pour évaluer les obstacles à la participation des femmes à la gouvernance locale en tant que représentantes élues et décideuses, la recherche a été commandée par les AGL.

Nos remerciements spéciaux vont à notre donateur, Affaires mondiales Canada (AMC). Nous tenons à exprimer notre appréciation aux AGL ainsi qu'à tous les consultants nommés par les AGL dont les contributions et l'analyse ont rendu possible cette étude. Pour obtenir les rapports de recherche propres aux pays, veuillez consulter nos 5 partenaires ci-dessous :

[Benin - Association nationale des communes du Bénin \(ANCB\)](#)

[Cambodge - Ligue nationale des conseils du Royaume du Cambodge \(NLC\)](#)

[Ghana - National Association of Local Authorities of Ghana \[Association nationale des autorités locales du Ghana\] \(NALAG\)](#)

[Sri Lanka – Federation of Sri Lankan Local Government Authorities \[Fédération des autorités gouvernementales locales\] au Sri Lanka \(FSLGA\)](#)

[Zambie - Local Government Association of Zambia \[Association des autorités locales de Zambie\] \(LGAZ\)](#)

Nous remercions également Sandra Ceciari, conseillère spéciale, qui a également travaillé à consolider les rapports en un seul document et le Dr James Mensah, qui a fourni des conseils pour enrichir le rapport. Enfin, nous remercions tous les employés de la FCM qui ont soutenu et guidé la finalisation de ce rapport.

## Résumé exécutif

L'égalité des genres est cruciale pour créer un monde pacifique et durable, tel que reconnu par les Nations Unies dans les objectifs de développement durable (ODD) et dans la Déclaration et le Programme d'Action de Beijing. Les ODD appellent une participation complète et efficace des femmes et l'égalité des chances pour le leadership à tous les niveaux de prise de décision dans la vie politique, économique et publique. Toutefois, actuellement, les femmes sont sous-représentées dans les gouvernements locaux et régionaux du monde entier. Le projet Partenariats municipaux pour l'Innovation-Femmes en politique locale (PMI-FPL) vise à aborder cette question et à renforcer les droits des femmes et des filles, en particulier ceux des groupes marginalisés. Les études ont été commandées dans ses 5 pays de mise en œuvre : le Bénin, le Cambodge, le Ghana, le Sri Lanka et la Zambie. Le rapport est la synthèse de dix (10) rapports sur des études menées et souligne les défis et les recommandations en ce qui concerne les obstacles à la participation des femmes au gouvernement local en tant que femmes élues et fonctionnaires dans quatre domaines thématiques : la politique et le cadre juridique, les dispositions institutionnelles et les obstacles individuels.

Pour identifier les obstacles à la participation des femmes au gouvernement local en tant que femmes élues et fonctionnaires, des études ont été menées dans les pays partenaires. Neuf (9) consultants ont été recrutés dans les 5 pays pour diriger la recherche. Des données secondaires et primaires ont été utilisées pour la recherche dans les 5 pays. Les consultants ont utilisé différentes méthodes, la plupart menant des recherches purement qualitatives et quelques-uns utilisant la méthode mixte de collecte de données quantitatives et qualitatives. Au total, 568 fonctionnaires ont été interviewés, soit 423 femmes et 145 hommes. La recherche visant à identifier les obstacles à la participation des femmes aux élections comportait un échantillon de 677, composé de 553 femmes et de 124 hommes. L'échantillon pour l'étude sur la participation des femmes a engagé les candidates retenues, les candidates non retenues, les femmes aspirants (notamment les jeunes, les femmes en situation de handicap, les femmes appartenant à des groupes ethniques minoritaires et des communautés marginalisées). Les autres interviewés comprenaient des leaders d'opinion, des enseignants-chercheurs, des organisations de la société civile (OSC) impliqués dans le domaine de la gouvernance locale. Après la finalisation des rapports, une réunion de validation et de planification d'action s'est tenue, d'abord pour valider les résultats des recherches et ensuite pour élaborer des plans d'action qui seraient mis en œuvre dans la deuxième phase du Projet.

Le document discute des divers types d'obstacles qui entravent la participation des femmes à la gouvernance locale. Ces obstacles peuvent être classés en quatre types : les obstacles politiques et juridiques, les obstacles socioculturels et religieux, les obstacles institutionnels et les obstacles individuels. Les obstacles politiques et juridiques incluent le manque d'attention portée au renforcement des capacités et aux ressources financières, ainsi que l'insuffisance des approches de mise en œuvre inclusives pour permettre l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les programmes. Les obstacles socioculturels et religieux comprennent les inégalités hommes-femmes, les préjugés et la discrimination à l'égard des femmes candidates. Les obstacles institutionnels comprennent les politiques et les dispositions des partis politiques et des commissions électorales qui désavantagent les femmes. Les obstacles individuels comprennent les finances, l'éducation, le manque de confiance en soi, les stéréotypes de genre et le manque de mentors. Ces catégories d'obstacles sont toujours présentes et leur importance varient d'un pays à l'autre.

## Principaux résultats de l'étude

**Obstacles politiques et juridiques :** Bien que tous les pays aient des instruments juridiques et des constitutions nationales qui mettent l'accent sur le principe de l'égalité des genres, la mise en œuvre de ces cadres juridiques est faible. Il y a un manque de politiques et de cadres juridiques sensibles aux genres, ainsi qu'un manque de volonté politique d'appuyer les femmes. Les quotas sont identifiés comme un mécanisme pour soutenir la participation des femmes à la politique, mais certains pays ne l'ont pas mis en œuvre. Il est important de noter que la Loi No.1 (modifiée) portant pouvoirs locaux du Sri Lanka a été révisée en 2017 par la Loi No. 16 avec pour but d'inclure un quota de 25 % de femmes dans les élections locales. En ce qui concerne l'administration locale, tandis que les rapports du Bénin, du Ghana et du Sri Lanka soulignent encore une fois l'absence d'instruments juridiques pour les femmes, le rapport du Cambodge fait mention d'une politique nationale de recrutement de 25 à 50 % de femmes fonctionnaires. L'absence de cadres juridiques et de politiques ainsi que la faible mise en œuvre de ceux-ci, le manque d'environnement de soutien en milieu de travail, l'absence de programmes de renforcement des capacités et l'absence de données ventilées entre les genres sont les principaux obstacles pour les femmes fonctionnaires.

**Obstacles socioculturels et religieux :** Les normes patriarcales sont prévalentes dans les 5 pays étudiés, ce qui entraîne une discrimination, des stéréotypes négatifs sur le genre et nuit à l'éducation des filles au Bénin et au Cambodge. Malgré les efforts institutionnels ayant pour but de mettre fin à la violence à l'égard des femmes au Bénin, celle-ci demeure prévalente. La culture qui présente la femme comme gestionnaire de ménage et l'homme comme fournisseur ne laisse qu'une petite chance aux femmes de participer au développement social, économique et politique au Cambodge. L'hégémonie masculine restreint l'indépendance des femmes à prendre des décisions importantes telles que la candidature aux élections. Au Ghana, la société a tendance à juger les femmes davantage sur leur performance en tant que mères et épouses, plutôt que sur leurs succès dans leur carrière. La discrimination contre les femmes, dans une culture dominée par les hommes, les stéréotypes de genre, la violence verbale et sexuelle envers les femmes en politique, le harcèlement sexuel et la diffamation à caractère sexiste avant, pendant et après les élections locales au niveau gouvernemental constituent une démotivation pour de nombreuses femmes d'y participer. La préférence sexuelle parentale des hommes par rapport aux femmes au Sri Lanka renforce les stéréotypes qui soutiennent que les garçons deviendront des hommes et que les filles grandiront pour servir les hommes, ce qui, d'ailleurs, fait que celle-ci ne peut pas aller plus loin que la féminité. D'autres normes négatives telles que le test de virginité, la mutilation génitale féminine dans les communautés musulmanes contribuent à empêcher d'autres progrès sur l'égalité des genres et demeurent un obstacle persistant à l'élimination de la violence contre les femmes. Le mythe voulant que les femmes ne puissent pas occuper des postes de direction a été identifié comme un stéréotype féminin qui affecte le rendement des femmes fonctionnaires du gouvernement local. L'éducation de la petite fille en Zambie a été identifiée comme contribuant fortement à la baisse d'estime de soi d'une femme à l'âge adulte, ce qui réduit le niveau de confiance. Il existe un concept profondément enraciné de relations hommes-femmes inégales selon lequel les hommes sont supérieurs aux femmes. La Zambie dispose d'un système juridique double (statuts et droit coutumier) qui a entraîné un certain nombre d'inégalités des genres dans l'exécution des lois.

**Obstacles institutionnels:** L'étude a mis en évidence le rôle du système électoral et de la méthode de vote, en particulier la position discriminatoire des femmes sur les listes électorales (dernière position ou alternatives) au Bénin, au Cambodge et au Sri Lanka, les diverses formes de corruption lors des élections et, le fait que la structure des partis politiques dans tous les pays de l'étude est discriminatoire à l'égard des femmes, ceux-ci ne soutenant pas financièrement les femmes, et de ce fait, les femmes manquent de mentorat dans leur vie politique. Le pouvoir et l'influence des hommes et des dirigeants politiques mènent souvent à intimider et à promouvoir la violence contre les femmes candidates, le harcèlement sexuel et le

favoritisme politique, en particulier, au Bénin, au Ghana et en Zambie. En ce qui concerne la position des femmes dans l'administration locale, le rapport souligne les questions de violence sexuelle et de harcèlement auxquelles les femmes sont confrontées et les conséquences de ces derniers sur leur carrière au Bénin, au Ghana et en Zambie. Les femmes n'occupent pas de postes de direction.

**Obstacles individuels :** Ces facteurs comprennent les contraintes financières, les pressions sociales, les obstacles psychologiques, les responsabilités familiales et la violence. Les obstacles financiers ont été identifiés comme un recul important dans tous les pays étudiés, car les femmes n'ont pas assez d'autonomie financière pour poursuivre une carrière politique. Les responsabilités familiales et la pression sociale pour exceller dans la vie de famille étaient également évidentes dans les cinq pays, les mères célibataires étant souvent considérées comme irresponsables et n'ayant pas la confiance nécessaire pour occuper les postes de direction. En outre, les femmes sont confrontées à des obstacles psychologiques. Aussi, le problème de la violence a été signalé à des degrés divers dans tous les pays. La pauvreté, le manque d'éducation et l'accès à l'information ont également pour effet de restreindre la participation des femmes à la politique et à l'administration locale. Malgré ces obstacles, de nombreuses femmes sont motivées à s'engager dans la politique et à œuvrer pour un changement de leur société et de la situation des femmes en général. En revanche, les obstacles économiques entravent souvent leurs efforts.

### **Principales recommandations**

**Politiques :** Tous les pays de l'étude ont recommandé un plaidoyer pour revoir les législations et les politiques afin d'encourager la participation des femmes aux gouvernements locaux en tant que leaders et décideuses. Le Bénin et le Ghana recommandent l'adoption d'une loi d'action positive pour les élections locales. Le plaidoyer du Cambodge et de la Zambie vise à mener des réformes électorales qui promeuvent l'égalité des genres et obligent les partis politiques à soutenir les femmes candidates. Le Sri Lanka dispose déjà d'un système de quotas de 25 % pour les femmes aux élections locales et plaide donc en faveur de l'intégration de la dimension de genre dans les partis politiques ainsi que des critères de sélection dans les partis politiques. Dans l'administration des gouvernements locaux, les efforts de plaidoyer devraient être menés avec les ministères des gouvernements locaux pour promouvoir l'égalité des genres dans le recrutement et la promotion et pour protéger les femmes. Au Bénin, il y a la forte demande de modifier la Constitution et les lois afin de promouvoir la parité hommes-femmes dans les recrutements et d'offrir une discrimination positive en faveur des femmes et des personnes en situation de handicap. De même, le Cambodge plaide pour une législation visant à réduire les inégalités des genres et à améliorer les stratégies d'égalité des genres, y compris les systèmes de quotas pour les recrutements et les postes de direction dans l'administration locale. Le Ghana plaide pour une prolongation du congé de maternité et la promotion des femmes à des postes de responsabilité dans les administrations locales, tandis que le Sri Lanka plaide pour la conception et la mise en œuvre de politiques de genre dans tous les gouvernements locaux. Enfin, la Zambie plaide en faveur de politiques fortes contre le harcèlement sexuel et la violence, en particulier pour les femmes et les groupes marginalisés, dans l'administration locale.

**Recommandations institutionnelles:** Les recommandations pour les élections et l'administration des collectivités locales dans tous les pays d'étude comprennent l'éradication de la corruption électorale et la réduction du rôle que joue l'argent dans la politique, la collaboration avec les partis politiques pour des stratégies et des politiques de genre sur le harcèlement sexuel et la corruption, la garantie d'un bon positionnement des femmes sur les listes électorales et la sensibilisation contre la corruption et la fraude électorales. D'autres recommandations comprennent le soutien à l'engagement des femmes dans les élections locales, la mise en œuvre de politiques sur l'égalité des genres et la lutte contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes en politique. En outre, la création de fonds spéciaux pour soutenir les campagnes politiques des femmes. Dans les autorités gouvernementales locales, il est également recommandé d'établir des services de garde d'enfants et de plaider en faveur de quotas de genre au sein des administrations locales. Enfin, la recherche souligne la nécessité de promouvoir des environnements

de travail flexibles, de promouvoir un télétravail étendu pour les femmes dans l'administration locale et d'assurer l'accès pour les personnes en situation de handicap aux bâtiments du gouvernement local.

**Recommandations socioculturelles:** Pour surmonter les obstacles socioculturels dans le cadre des élections locales et des administrations locales dans les pays d'étude, des actions ayant pour but de promouvoir l'égalité des genres et lutter contre les stéréotypes de genre ont été recommandées. Certaines des actions recommandées comprennent la sensibilisation par le biais de campagnes, la participation des chefs traditionnels et des médias, la conception et la mise en œuvre de programmes de sensibilisation au genre et la promotion de politiques et de services visant à soutenir les femmes dans les administrations locales.

Le Bénin recommande une sensibilisation pour réduire les obstacles culturels et les stéréotypes contre l'égalité des genres, promouvoir une société féministe et encourager la participation des femmes à la vie politique et économique. Le Cambodge suggère d'accroître l'éducation civique et politique, les campagnes médiatiques, la recherche universitaire et les discussions sur les femmes en politique, et de fournir un soutien aux femmes pour mieux équilibrer vie privée et vie politique. Le Ghana, quant à lui, propose des programmes de leadership et de mentorat pour les femmes en situation de handicap, l'implication des leaders traditionnels dans la sensibilisation et la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes. Le Sri Lanka recommande d'intégrer l'égalité des genres dans la politique gouvernementale en matière de médias et de promouvoir la formation des dirigeants communautaires. De son côté, la Zambie suggère de collaborer avec les parties prenantes, de fournir des programmes d'information aux femmes et de promouvoir la sensibilisation à l'égalité des genres. Certaines recommandations spécifiquement destinées aux administrations gouvernementales locales comprennent la promotion d'approches transformatrices en matière de genre, la conception de programmes de sensibilisation au genre, la planification de programmes de renforcement des capacités, l'évaluation des normes sociales discriminatoires et la promotion de politiques et de services permettant aux femmes d'équilibrer leur vie professionnelle et familiale.

**Recommandations individuelles :** Certaines recommandations pour relever les défis individuels rencontrés par les femmes dans les élections locales comprennent le soutien aux programmes de mentorat et de coaching des femmes, le renforcement des capacités financières des femmes, la formation aux lois et le soutien financier, la création de programmes de renforcement des capacités pour les femmes, la promotion de la formation pour améliorer les qualités de leadership, le plaidoyer pour le financement et le soutien des campagnes pour les femmes candidates, et la fourniture de programmes de mentorat pour préparer les femmes au travail politique. D'autres suggestions comprennent la création d'opportunités économiques pour les femmes et la réalisation d'une étude approfondie sur la violence sexuelle à l'égard des femmes. Dans les administrations locales, les recommandations suivantes ont été proposées : Le Bénin souligne la sensibilisation aux questions de genre, l'organisation de sessions de formation pour les enseignants et le soutien aux femmes dans le leadership par le mentorat et le coaching. Le Cambodge recommande de fournir une formation sur les lois et un soutien financier aux femmes élues au niveau local, d'accroître les mécanismes de soutien aux femmes politiques et de plaider en faveur d'une augmentation des avantages pour la grossesse et le congé maternel. Le Ghana suggère de créer des opportunités économiques et des programmes de renforcement des capacités pour les femmes afin de les aider à assumer des rôles de leadership. Le Sri Lanka recommande d'organiser des programmes de formation dans les gouvernements locaux, y compris la littératie numérique, et d'allouer des fonds pour une distribution efficace des équipements. La Zambie suggère de fournir des programmes de formation et de renforcement des capacités, de plaider pour l'élimination de l'écart de rémunération entre les genres et de créer des programmes de mentorat pour les femmes.

## Conclusion

La recherche du projet PMI-FPL menée dans les cinq pays partenaires du projet a révélé que l'égalité des genres dans les administrations locales est encore loin d'être atteinte. Cela est dû à la discrimination, aux normes socioculturelles négatives et aux institutions politiques agissant comme gardiennes de la participation des femmes à la politique. Les progrès en matière d'égalité des genres dans les administrations locales s'inscrivent dans le contexte plus large de l'égalité des genres dans le monde. Le rapport d'ONU Femmes (2022) montre également qu'il faudra peut-être près de 300 ans pour parvenir à une pleine égalité des genres dans le monde entier en raison de défis mondiaux tels que la pandémie de Covid-19, les conflits violents, le changement climatique et les réactions négatives contre les droits des femmes. Le projet PMI-FPL vise à accroître la participation des femmes à la gouvernance locale dans les cinq pays partenaires afin de parvenir à l'égalité des genres et à l'Agenda 2030 des Nations Unies. Le projet propose des recommandations clés pour surmonter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans la gouvernance locale et améliorer leurs conditions de vie quotidiennes. L'une des principales recommandations consiste à lutter contre les normes sociales négatives en engageant les hommes en tant qu'alliés et en promouvant les modèles de rôle des femmes. La participation des femmes à la prise de décision au niveau local est cruciale pour assurer une réponse accrue aux besoins des femmes et à la réduction de la pauvreté. Les gouvernements locaux, les associations nationales et les parties prenantes sont encouragés à contribuer à cette réflexion et à établir un mode d'action clair pour parvenir à la participation pleine et effective des femmes à la vie politique et publique.

# Table des matières

4	<b>Remerciements</b>
5	<b>Résumé exécutif</b>
11	<b>Chapitre 1 : Introduction</b>
11	1.1 Contexte de l'étude
12	1.2 Méthodologie
13	1.3 Cadre de l'étude
17	1.4 Aperçu des types d'obstacles à la participation des femmes à la gouvernance locale
19	<b>Chapitre 2 : Obstacles à la participation des femmes aux élections et à l'administration des gouvernements locaux</b>
19	2.1 Obstacles à la participation des femmes au gouvernement local
27	2.2 Principaux résultats sur les obstacles à la participation des femmes au gouvernement local en tant qu'élues et fonctionnaires
27	Bénin
30	Cambodge
33	Ghana
37	Sri Lanka
41	Zambie
44	<b>Chapitre 3 : Principales recommandations pour la participation des femmes à la gouvernance locale</b>
44	3.1 Principales recommandations pour la participation des femmes aux élections au niveau local
48	3.2 Principales recommandations pour les femmes dans les administrations locales
52	<b>Chapitre 4 : Conclusions</b>
54	<b>Bibliographie</b>

# Chapitre 1

## Introduction

### 1.1 Contexte de l'étude

L'égalité des genres est aujourd'hui reconnue par les Nations Unies non seulement comme un droit fondamental, mais aussi comme un fondement nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. L'Agenda 2030 des Nations Unies - Objectifs de développement durable (ODD), signé par les 193 États membres en septembre 2015, appelle à la réalisation de l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles (Objectif 5), ainsi qu'à l'intégration d'une perspective de genre dans tous les autres objectifs. Le droit des femmes à une participation politique égale à tous les niveaux de gouvernement était déjà souligné dans la Déclaration et le Programme d'Action de Beijing<sup>1</sup>. L'importance d'une participation politique égale des femmes à tous les niveaux de gouvernement apparaît clairement dans le libellé de la cible 5.5 de l'ODD – « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique -

et le choix des indicateurs permettant de suivre les progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif ». Deux indicateurs sur la représentation des femmes dans la prise de décision dans la vie politique sont inclus : l'indicateur 5.5 des ODD sur la représentation des femmes dans les parlements et l'indicateur 5.5.1b des ODD, un nouvel indicateur sur la représentation des femmes dans les administrations locales.

Les gouvernements locaux et régionaux ont travaillé pour atteindre l'égalité des genres, en particulier, pour accroître la participation des femmes élues localement et promouvoir la participation des femmes à la prise de décision locale. Même si les pouvoirs décisionnels et administratifs des femmes dans les gouvernements locaux et régionaux varient d'un pays à l'autre, tous les gouvernements locaux et régionaux ont le potentiel de faire progresser l'égalité des genres par le biais de leurs politiques locales. Aujourd'hui, moins de 5 % des maires

Diagramme 1- Participation des femmes à la prise de décision



sont des femmes et elles ne représentent qu'une moyenne de 20 % des conseillers locaux à travers le monde<sup>2</sup>. Cependant, les femmes représentent plus de 50% de la population mondiale<sup>3</sup>.

Cette lacune signifie que de nombreuses voix de femmes ne sont pas prises en compte dans le processus de prise de décision. L'implication des femmes et d'autres groupes marginalisés pourrait apporter une approche différente et

1. La déclaration et le programme d'action de Beijing ont été lancés par la IVe Conférence mondiale sur les femmes organisée par l'ONU à Beijing en 1995  
2. Source CGLU : [www.uclg.org](http://www.uclg.org)  
3. Gender ratio in the world : <https://statisticstimes.com/demographics/world-sex-ratio.php#:~:text=The%20population%20of%20females%20in,101.68%20males%20per%20100%20females.>

constructive aux politiques, à la planification et aux programmes au niveau local.

Dans ce contexte, le projet Partenariats municipaux pour l'innovation-Femmes en politique locale (PMI-FPL) vise à améliorer la jouissance des droits des femmes et des filles, en particulier, ceux des groupes marginalisés, dans cinq pays : Le Bénin, le Cambodge, le Ghana, le Sri Lanka et la Zambie. Le PMI-FPL a mené des recherches dans chacun des 5 pays et a produit un rapport sur les obstacles à la participation des femmes en tant qu'élues dans les gouvernements locaux et un rapport sur les obstacles auxquels les femmes fonctionnaires sont confrontées dans les administrations locales pour chaque pays.

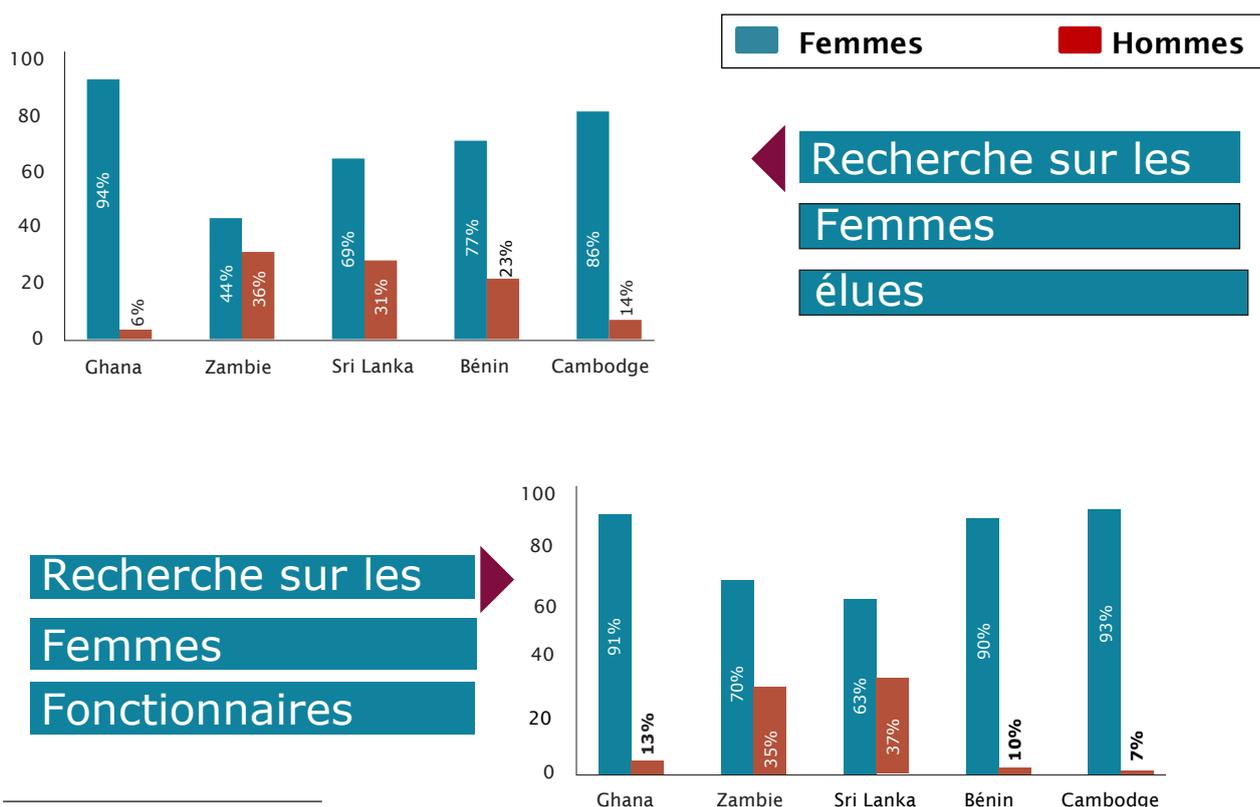
## 1.2 Méthodologie

Pour identifier les obstacles à la participation des femmes au gouvernement local en tant qu'élues et fonctionnaires, des études dans les pays partenaires ont été commandées. Neuf (9) consultants ont été recrutés dans les 5 pays pour diriger la recherche. Les consultants ont utilisé de différentes méthodes, la plupart menant des recherches purement qualitatives et quelques-uns d'entre eux utilisant l'approche de la méthode mixte, à savoir,

Ce rapport de synthèse constitue une synthèse de 10 rapports et attirera l'attention sur des défis spécifiques et recommandations des cinq pays sur les femmes dans les gouvernements locaux<sup>4</sup>. Le document a pour objet de mettre en évidence les principales conclusions selon les quatre domaines thématiques de la recherche (cadre socioculturel et religieux, cadre politique et juridique, les dispositions institutionnelles et les obstacles individuels) et faire des recommandations pour les prochaines étapes de la mise en œuvre du programme.

quantitative et qualitative. Une fois les rapports finalisés, une validation et une réunion de planification d'action ont été menées, d'abord pour valider les résultats de la recherche et ensuite pour élaborer des plans d'action qui seraient mis en œuvre dans la deuxième phase du projet.

**Diagramme 2 : Statistiques des Répondants pour les Études sur les Obstacles**



4. Voir les liens spécifiques au pays pour les rapports individuels

## 1.3 Profils pays

Le contexte/cadre des cinq pays qui ont été étudiés est résumé dans les descriptions de pays suivantes



Source de l'image : Slide Travel

### Benin



Responsables élus

Conseillères : 4,3%

Maires : 4%



Indice de Développement Humain

Valeur IDH – 0,54. Classement - 158/189, 2019



Région/Localité

Afrique de l'Ouest - bordée par le Togo (ouest), le Nigéria (est), le Burkina Faso (nord-ouest) et le Niger (nord-est)



Indice d'Inégalité de Genre

Valeur IIG – 0,61. Classement – 148/162, 2019



Capitale/Siège du Gouvernement

Porto-Novo/Cotonou - la ville la plus peuplée et la Capitale économique du pays



Population

Environ 13 millions – 51 % femmes et 49 % hommes

Le Bénin est un pays où le faible niveau d'éducation est l'une des principales raisons de la vulnérabilité des femmes. Le Bénin compte une cinquantaine de minorités ethniques, dont la plus importante est celle des Fon/Dahomey, qui représente 39 % de la population. Les rapports reconnaissent qu'il a été très difficile de définir la situation des femmes marginalisées et que la réflexion n'a pas été finalisée. Lors de la réunion de validation des rapports, une analyse plus approfondie de la situation des femmes issues des minorités ethniques et des femmes en situation de handicap a été recommandée

# Cambodge



## Responsables élus

Conseillères : 20,8%  
Maires : 2%



## % de ménages dirigés par des femmes

18 %



## Région/Localité

Asie du Sud-Est - bordée par la Thaïlande (nord-ouest), le Laos (nord), le Vietnam (est) et le golfe de Thaïlande (sud-ouest)



## % vivant en dessous du seuil de pauvreté

13,5%



## Capitale/plus grande ville

Phnom Penh



## Indice de Développement Humain

Valeur IDH – 0,59. Classement – 144/189, 2019



## Population

16 millions – 51 % Femmes et 49 % Hommes



## Indice d'Inégalité de Genre

Indice d'inégalité de genre 0,47  
Classement – 117/162, 2019

Au Cambodge, l'ethnie Khmère représente 90 à 94 % de la population totale, le reste comprenant quatre groupes distincts : Cham, communautés autochtones des hauts plateaux, ethnie chinoise et ethnie vietnamienne. Cham est un terme utilisé pour désigner trois groupes musulmans séparés<sup>5</sup>. Les personnes qui sont considérées comme les groupes défavorisés et/ou marginalisés, selon les rapports, sont ceux qui ont peu ou pas d'accès aux services sociaux et économiques les plus importants pour leur vie, y compris l'éducation, la santé, l'aide sociale, l'emploi et la prise de décision. Ils sont classés en cinq catégories, à savoir les veuves, les orphelins, les personnes en situation de handicap, les familles pauvres et les autochtones. Par rapport aux hommes, l'accès des femmes à l'éducation au Cambodge est limité, en particulier, au niveau secondaire. Par exemple, selon un rapport de l'UNESCO de 2018 « seulement 37 % des femmes cambodgiennes atteignent l'école secondaire supérieure<sup>6</sup>.

5. Source : [www.minorityrights.org](http://www.minorityrights.org) ;

6. <https://www.childreofthemekong.org/why-girls-are-not-in-school/>

## Ghana



Responsables élus

Conseillères : 9,1%  
Maires : 15%



% de ménages dirigés par des femmes  
18 %



% vivant en dessous du seuil de pauvreté  
11,3 %



Région/Localité

Afrique de l'Ouest - bordée par la Côte d'Ivoire (ouest), le Burkina Faso (nord) et le Togo (est)



Indice de Développement Humain  
Valeur IDH – 0,611. Classement - 138/189, 2019



Capitale/plus grande ville

Accra



Catégorie de Développement Humain  
Moyen

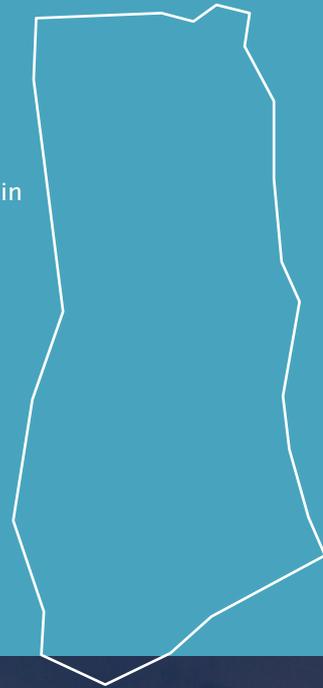


Population

Environ 31 m = 52 % Femmes et  
48 % Hommes



Indice d'Inégalité de Genre  
Indice d'inégalité de genre 0,54 2019



Le Ghana compte plus de soixante-dix groupes ethniques, les Akan, le principal groupe ethnique, représentent 47,5 % de la population. Certains groupes marginalisés au Ghana comprennent les personnes en situation de handicap, les personnes ayant des problèmes de santé mentale ou les personnes vivant avec le VIH/sida. Selon le rapport, la structure de la société patriarcale enracinée couplée à des comportements stéréotypés de genre envers les femmes de la société marginalisée entrave les efforts pour atteindre la parité ou l'égalité des genres au niveau local. Il n'y a pas assez de structures ou il n'y a aucun(e) programme ou stratégie globale pour orienter les jeunes femmes qui s'intéressent à la politique. Les structures existantes pour pousser les femmes dans l'espace politique sont inactives en raison du manque de financement provenant des gouvernements et d'autres parties prenantes. La participation politique des femmes en général à tous les niveaux est sous-représentée, celle des groupes marginalisés étant pire.

## Sri Lanka



### Responsables élus

Conseillères : 22%  
Maires : 2%



### Statistiques des populations vieillissantes

Pourcentage prévu - 22% d'ici 2030 = 1 personne sur 5, principalement des femmes âgées, 2017



### Région/Localité

Asie du Sud - partage une frontière maritime avec l'Inde et les Maldives



### Indice de Développement Humain

Valeur IDH - 0,782. Classement - 72/189, 2019



### Capitale/plus grande ville

Jayewardenepura Kotte/Colombo



### Catégorie de Développement Humain Élevé



### Population

Environ 22 m = 52 % Femmes et 48 % Hommes



### Indice d'Inégalité de Genre

Valeur IIG - 0,40. Classement - 90/162, 2019



Au Sri Lanka, les deux principales caractéristiques qui marquent l'héritage ethnique d'une personne sont la langue et la confiance qui se croisent pour créer quatre grands groupes ethniques : les Cinghalais, les Tamouls, les Musulmans et les Bourgeois. Les Cinghalais représentent 74,9 % de la population<sup>7</sup>. Un rapport publié par Amnesty International<sup>8</sup> a récemment fait état d'une discrimination à l'encontre de la communauté musulmane du pays. Selon le rapport du pays les personnes marginalisées comprennent les personnes issues de groupes ethniques et religieux minoritaires, les personnes en situation de handicap ou des personnes des communautés de plantation<sup>9</sup>.

7. Russell R. Ross and Andrea Matles Savada, editors. Sri Lanka. A Country Study. Washington: GPO for the Library of Congress, 1988. <http://countrystudies.us/sri-lanka/38.htm>  
8. Rapport publié le 19 mars 2021  
9. Le Rapport sur le Développement Humain 2020

## Zambie



### Responsables élus

Conseillères : 9%

Maires : 13%



### Région/Localité

Sud-est de l'Afrique - bordée par la République démocratique du Congo (nord), la Tanzanie (nord-est), le Malawi (est), le Mozambique (sud-est), le Zimbabwe et le Botswana (sud), la Namibie (sud-ouest) et l'Angola (ouest).



### Population

18 m = 50,3 % Femmes et 49,7 % Hommes



### % de ménages dirigés par des femmes

56,7 % des ménages pauvres sont dirigés par des femmes



### % vivant en dessous du seuil de pauvreté

54,4% - plus de la moitié de la population, LCMS 2015



### Indice de Développement Humain

Valeur IDH – 0,58. Classement - 146/189, 2019



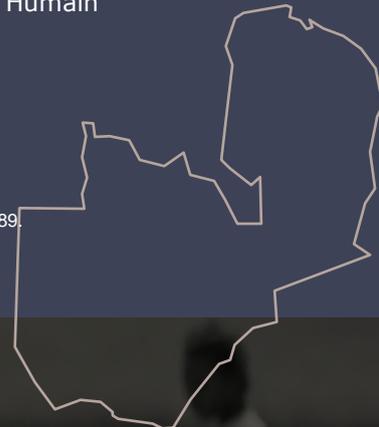
### Catégorie de Développement Humain

Moyen



### Indice d'Inégalité de Genre

Valeur IIG – 0,53. Classement – 137/189, 2019



En Zambie, il y a plus de 70 groupes ethniques ; certains d'entre eux sont de petits groupes ; le groupe principal étant Bemba. Selon *Minority Rights Groups International*, les individus capables de s'exprimer en Bemba occupent « des postes clés au sein du gouvernement central. Or, il n'y a pas de groupe ethnolinguistique dominant. Par ailleurs, l'anglais est la langue du Gouvernement, et l'incapacité à s'exprimer en anglais peut entraîner l'exclusion sociale.<sup>10</sup> » Le rapport de recherche de la Zambie fait référence à une certaine forme de marginalisation des groupes minoritaires pendant le processus électoral<sup>11</sup>.



<sup>10</sup> [www.minorityrights.org](http://www.minorityrights.org)

<sup>11</sup> Recherche sur les obstacles à la participation des femmes aux élections locales, Zambie



## 1.4 Aperçu des types d'obstacles à la participation des femmes à la gouvernance locale.

Plusieurs facteurs expliquent la faible participation des femmes dans les gouvernements locaux ; ils peuvent être soit formels, soutenus par des textes juridiques, des politiques et des procédures, soit informels, selon les coutumes et les normes d'un groupe de personnes. Ces facteurs ont été classés en 4 types d'obstacles :

### 1 Obstacles politiques et juridiques

Selon la Banque mondiale (2017), les principaux obstacles à la participation des femmes à la vie politique comprennent la structure du cadre juridique actuel, une culture politique ancrée dans des valeurs et des normes patriarcales qui ne soutiennent pas les femmes et un manque de richesse personnelle ou d'accès au financement pour les campagnes. Les femmes ont moins de possibilités que les hommes, en ce qui concerne l'accès à l'éducation, aux contacts et aux ressources nécessaires pour devenir des leaders efficaces. Une attention insuffisante est accordée au renforcement des capacités, aux ressources financières et aux approches inclusives de mise en œuvre pour permettre l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les programmes (à tous les niveaux de décision). L'une des politiques les plus connues est le système de quotas utilisé pour promouvoir les femmes en politique (qui peut être volontaire ou obligatoire) et appliqué à divers points d'entrée dans le système politique, par exemple, le recrutement des membres des partis politiques, l'identification, la sélection et l'approbation des candidats, ou le nombre de sièges occupés par des femmes- (élues ou nommées)<sup>12</sup>. Il y a aussi un manque d'appréciation de l'importance des questions de genre par les personnes travaillant dans le secteur public, ce qui se traduit par une réticence ou une incapacité à participer à et

à mettre en œuvre des stratégies ou des programmes d'intégration de la dimension de genre.

### 2 Obstacles socioculturels et religieux

Il existe toujours des relations de genre inégales dans lesquelles les hommes sont supérieurs aux femmes dans la plupart des sociétés. Les femmes sont soumises à des préjugés qui les marginalisent et les stéréotypent dans des rôles traditionnels qui ne leur permettent pas d'atteindre certains objectifs, les hommes étant réticents à donner du pouvoir aux femmes. Selon le groupe d'experts examinant la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing - 15 ans après<sup>13</sup>, « la persistance de structures sociales et de processus de socialisation dominés par les hommes entrave sérieusement la participation significative des femmes au processus politique et décisionnel. Les femmes continuent de se voir attribuer des rôles domestiques traditionnels confinés au ménage, et les modèles de leadership et de participation continuent de privilégier les traits masculins tandis que les qualités féminines sont jugées inadaptées au leadership politique. La tradition, la culture et la religion sont utilisées pour maintenir les femmes démunies. En raison de telles notions, les femmes peuvent être victimes de violence, un mécanisme clé de contrôle exercé au niveau de la famille et de la communauté... »

<sup>12</sup>. Les quotas volontaires sont utilisés par les partis pour influencer sur le changement en interne ou lors d'élections, sans aucune mesure législative ou réglementaire. Des quotas peuvent également être exigés par la loi ou en vertu de la législation électorale. Ils peuvent être introduits à tous les niveaux du système politique : au niveau fédéral, national, régional ou local.

<sup>13</sup>. Document d'information « Obstacles structurels, contraintes culturelles et autres défis – L'autonomisation des femmes dans les mécanismes institutionnels de pouvoir et de prise de décision – Programme d'action de Beijing 15 ans après ;

Les normes patriarcales conduisent également la plupart des électeurs, y compris les femmes, à discriminer les candidates, le patriarcat promouvant la suprématie des hommes sur les femmes. En général, les femmes candidates sont souvent insultées et ridiculisées avec cette tendance à la hausse dans notre société numérique.

### **3 Obstacles institutionnels :**

Un certain nombre de politiques, de procédures ou de situations institutionnelles désavantagent systématiquement certains groupes de personnes. Il est important de savoir quelles politiques et quelles dispositions ont été mises en place par les partis politiques et les commissions électorales pour les personnes souhaitant se présenter aux élections du gouvernement local. Comment ces politiques et ces dispositions ont-elles un impact sur les femmes ? Les élections locales sont influencées par les règles institutionnelles des partis politiques, des organes électoraux qui désavantagent les femmes. Les processus d'adoption, les frais de dépôt des partis politiques, les règles régissant le décompte des voix lors des élections ne sont que quelques-uns. Dans les administrations des gouvernements locaux, il est nécessaire de revoir les politiques de ressources humaines, les affectations de recrutement, les propositions et les rémunérations et l'impact du milieu de travail (infrastructure, logistique) sur les femmes. Les institutions aux horaires rigides posent un défi aux jeunes familles, en particulier aux femmes, car elles ont du mal à gérer les responsabilités familiales et le travail. Organiser des réunions et des formations à certaines dates et heures pourrait exclure certains membres du personnel d'y participer. Par ailleurs, communiquer dans des langues qui ne sont pas compréhensibles par tous pourrait constituer un obstacle à l'efficacité des femmes dans le gouvernement local en tant que fonctionnaires.

### **4 Obstacles individuels**

Il existe un certain nombre d'obstacles individuels à la participation des femmes à des postes de direction. Parmi ceux-ci figurent les finances, le niveau d'éducation, la religion et le handicap. D'autres obstacles peuvent inclure les suivants : le manque d'autres femmes leaders solidaires, le manque de confiance en soi, les stéréotypes de genre, le coût et l'accessibilité aux services de garde d'enfants, et le manque de mentors. Certains de ces obstacles individuels sont également des obstacles pour les femmes fonctionnaires. Dans certains pays, les femmes perçoivent la politique comme une « chose sale ou coriace », d'où leur faible intérêt pour celle-ci. Ces obstacles sont basés sur l'hypothèse que la politique est un monde « masculin », un monde dans lequel le succès nécessite des attributs tels que la compétitivité, l'agressivité et l'affirmation de soi – qui sont généralement attribués aux hommes. Cela effraie les femmes et provoque leurs craintes de perdre des membres de leur famille.

L'importance de ces catégories d'obstacles peut varier d'un pays à l'autre, mais ils sont toujours présents, comme nous l'observerons dans l'analyse de la situation des femmes au Bénin, au Cambodge, au Ghana, au Sri Lanka et en Zambie.

# Chapitre 2

## Obstacles à la participation des femmes aux élections et à l'administration des gouvernements locaux



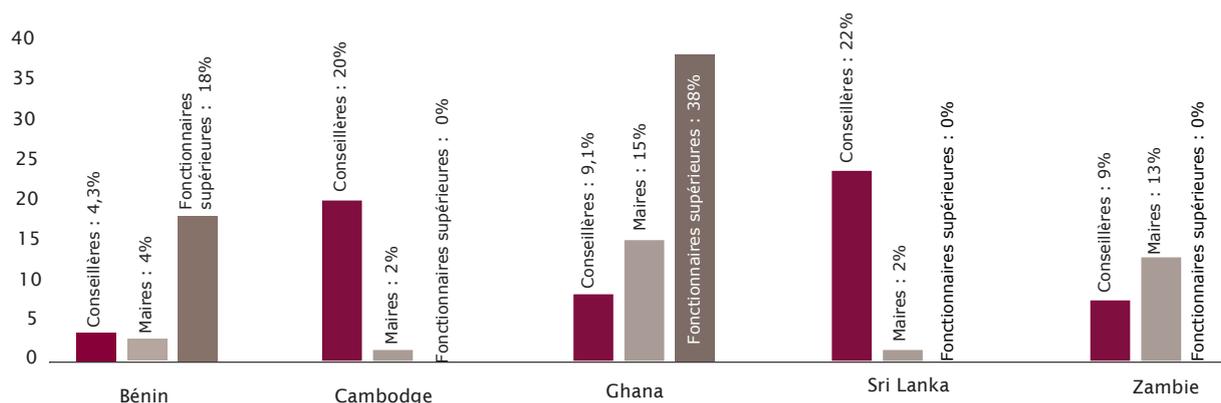
### 2.1 Revue de littérature spécifique à chaque pays sur les obstacles à la participation des femmes à la gouvernance locale.

Dans cette section, nous synthétisons la littérature recueillie dans les cinq pays et nous analysons et comparons les obstacles existants en fonction des quatre domaines thématiques identifiés ci-dessus.

En général, la participation des femmes au gouvernement local dans les cinq pays d'étude est faible, comme le montre le Tableau 7 ci-dessous. Au Bénin, seulement 4,35 % des femmes sont élues au gouvernement local et sur 5 477 employés dans l'administration du gouvernement local, il n'y a que 25 % de femmes. Le Cambodge a connu une augmentation constante du nombre de la représentation des femmes au niveau des

municipalités, des communes et des Sangkats, [ce nombre] passant à 20,08 % des femmes conseillères municipales après les élections de 2017. Le Ghana a connu l'une de ses plus faibles performances lors de l'élection des gouvernements locaux en 2019, les femmes élues représentant seulement 9,1 %. Les élections de 2016 en Zambie n'ont atteint que 9 % de représentation féminine au niveau du gouvernement local. Le nombre total et le pourcentage de femmes élues maires lors de la dernière élection étaient de 15 sur 116, soit 13 %. Les statistiques, cependant, continuent de poser une grave préoccupation.

**Diagramme 3 : Participation des femmes à la gouvernance locale**



## Obstacles politiques et juridiques

Les initiatives et accords internationaux en faveur des femmes ont été à l'origine de politiques plus inclusives, comme le révèlent les rapports des cinq pays. Cependant, le rôle des gouvernements nationaux dans la transformation des cadres juridiques internationaux en législation nationale et dans la mise en œuvre d'une telle législation est essentiel pour réaliser le changement souhaité. Les rapports montrent des réalités différentes dans les pays examinés, en ce qui concerne l'existence de politiques et de cadres juridiques sensibles au genre et leur niveau de mise en œuvre.

Il convient de noter que les cinq pays ont des instruments juridiques et des constitutions nationales qui mettent l'accent sur le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Rien dans les constitutions des pays n'empêchent les femmes ou les groupes marginalisés de se présenter aux élections locales ou d'occuper des postes de direction au sein des administrations locales. Cependant, la mise en œuvre de ces cadres juridiques est faible, car les politiques sectorielles qui régissent les gouvernements locaux en général sont neutres du point de vue du genre, à l'exception du Sri Lanka<sup>14</sup>.

**La loi n ° 1 (modifiée) portant autorités locales du Sri Lanka a été révisée en 2017 par la loi n ° 16 pour inclure un Quota de**

**25 % de femmes**

**aux élections locales.**

Il est important de noter que la loi n ° 1 (modifiée) du Sri Lanka portant autorités locales a été révisée en 2017 par la loi n ° 16 pour inclure un quota de 25 % de femmes aux élections locales. Cette disposition, qui a été promulguée en réponse à une demande constitutionnelle d'action affirmative, a permis à une masse critique de femmes d'accéder aux gouvernements locaux. Plus de 2 500 femmes ont été élues, ce qui représente 30 % de tous les candidats élus dépassant le quota établi. Les exemples du Rwanda et du Sénégal ont été cités dans le rapport du Bénin<sup>15</sup>.

L'absence de sensibilité à la dimension de genre parmi les responsables de la mise en œuvre de la législation est soulignée dans les cinq pays, de même que l'absence de plan d'action national visant à promouvoir les femmes fonctionnaires et à leur donner plus de pouvoir. Dans ce contexte, les conclusions du rapport du Sri Lanka sont intéressantes car, tout en mentionnant l'existence d'un cadre juridique pour les femmes élues dans la gouvernance locale, le rapport souligne le manque de volonté politique pour soutenir concrètement les femmes.

Parmi les politiques de soutien à la participation des femmes en politique, le mécanisme le plus connu et le plus largement utilisé est celui des quotas. Les quotas fixent des exigences selon lesquelles chaque sexe doit être représenté par au moins une proportion minimale donnée sur une liste de candidats, dans une assemblée ou dans le cadre d'un gouvernement. Un nombre croissant de pays utilisent actuellement ce mécanisme, que ce soit sur le plan législatif, électoral ou interne dans le cas des partis politiques.

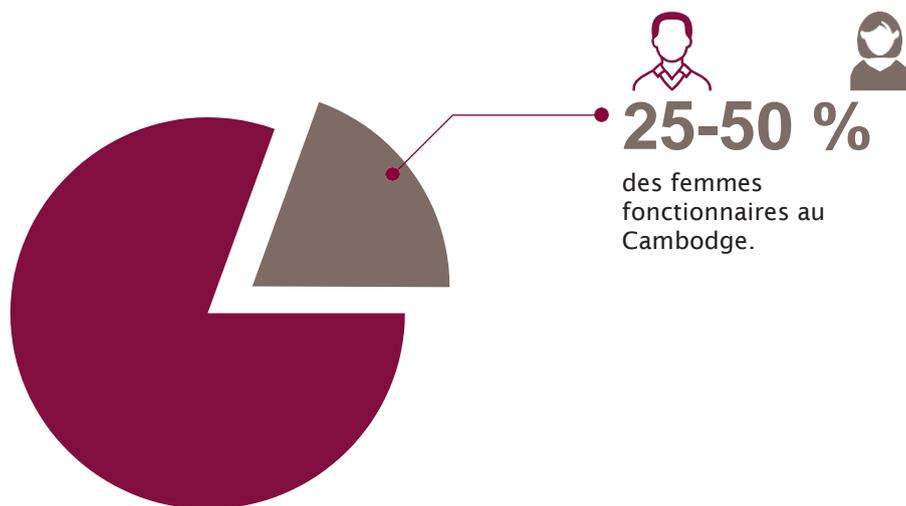
L'absence de quotas a été identifiée comme un obstacle à une participation équilibrée des femmes à la politique locale dans 3 des 5 pays : Le Bénin, le Cambodge et le Ghana.

En ce qui concerne les femmes dans l'administration locale, alors que les rapports du Bénin, du Ghana et du Sri Lanka soulignent à nouveau l'absence d'instruments juridiques pour les femmes, le rapport du Cambodge fait mention d'une politique nationale de recrutement de 25 % à 50 % de femmes fonctionnaires.

14. Voir les rapports spécifiques au pays pour plus de détails

15. Au Rwanda, la Constitution de 2003 réserve aux femmes 30% des sièges à tous les niveaux de prise de décision. Au Sénégal, une loi portant parité instituant la parité totale entre les femmes et les hommes dans toutes les institutions élues a été adoptée à la suite d'une modification de la Constitution en 2010.

**Diagramme 4 : Politique nationale de recrutement**



Cependant, le rapport souligne la faible mise en œuvre de la politique. Tous les rapports ont souligné le manque d'environnement propice sur le lieu de travail pour que les femmes parviennent à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le manque de continuité des politiques gouvernementales et l'absence de programmes de renforcement des capacités comme étant de principaux obstacles pour les femmes fonctionnaires. Le rapport indique en outre que les gouvernements locaux n'ont aucune stratégie en matière de genre pour répondre aux

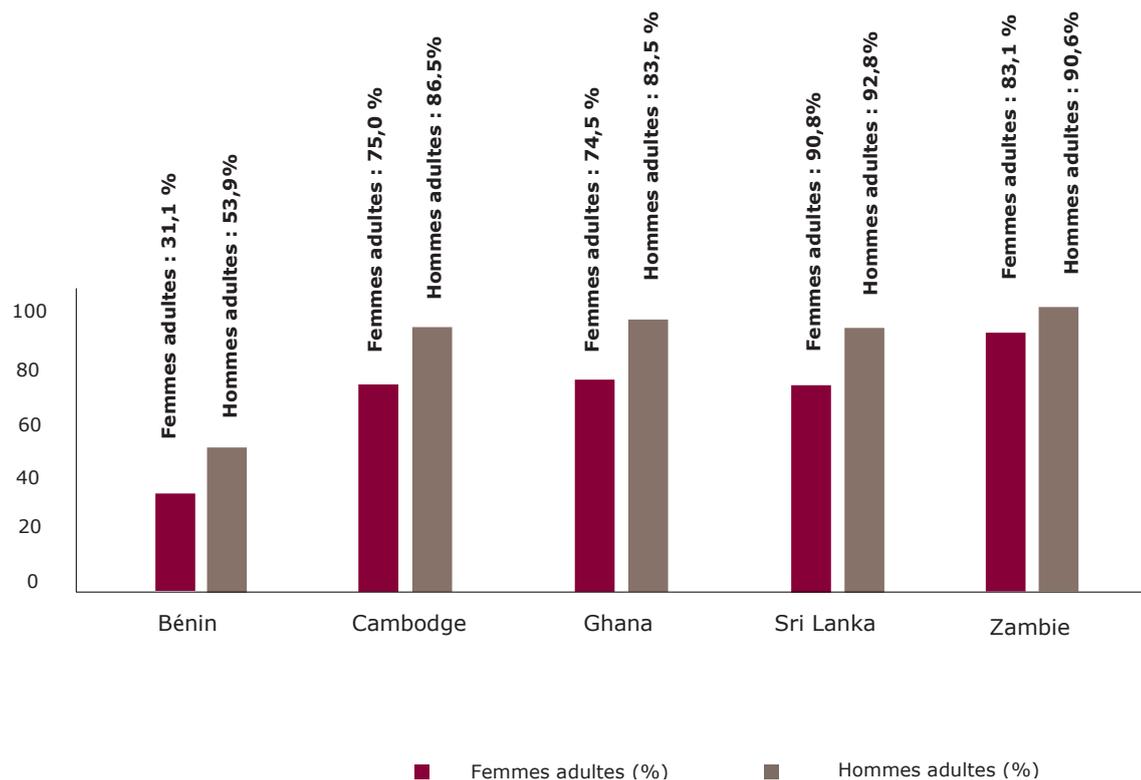
besoins uniques des femmes fonctionnaires et déplore également le manque de données ventilées par sexe pour évaluer l'égalité des genres dans les administrations locales. Ainsi, malgré l'engagement constitutionnel des gouvernements des cinq pays, le manque de cadres et de politiques juridiques et leur mise en œuvre ont conduit à une participation plus faible des femmes dans les administrations locales.

### **Obstacles socioculturels et religieux**

Le contexte socioculturel est un facteur fondamental influençant l'égalité des femmes et des hommes en général. Les rapports confirment que ces pays ne font pas exception. La participation des femmes à la vie politique locale et en tant que fonctionnaires supérieures peut être fortement influencée par la culture et la mentalité patriarcales. Les 5 pays de la recherche ont des normes patriarcales fortes. Le rôle des hommes et la domination des hommes sont considérés comme supérieurs par rapport aux femmes. En raison de cette situation, les femmes font face à des normes culturelles qui donnent force à leur rôle de femmes au foyer, encouragent la discrimination et la culture sexiste, renforcent les stéréotypes négatifs liés au genre et empêchent la progression de l'éducation des filles à des niveaux plus élevés.

Les normes d'éducation et de genre ont également un fort impact sur les femmes fonctionnaires car elles influencent la possibilité pour les femmes et les filles d'obtenir un tel emploi. Bien que des niveaux d'éducation inférieurs des femmes aient été enregistrés dans les 5 pays, le Bénin est le plus touché comme le montre le diagramme ci-dessous.

Diagramme 5 : Taux d'alphabétisation des femmes et des hommes par pays <sup>16</sup>



16. <https://countryeconomy.com/demography/literacy-rate>

## **Obstacles institutionnels :**

Il incombe aux ministères des Gouvernements Locaux dans les 5 pays de développer les politiques et les statuts requis pour le bon fonctionnement des gouvernements locaux dans leurs pays. Outre lesdits ministères, il y a les services des gouvernements locaux (Ghana, Zambie et Sri Lanka) et la fonction publique (Cambodge et Bénin) qui sont chargés du recrutement et des promotions du personnel administratif des gouvernements locaux et de la gestion des bureaux des gouvernements locaux dans les 5 pays. Bien que les Ministères des Gouvernements Locaux ou les départements chargés de la décentralisation jouent un rôle déterminant en termes de politiques et d'actes pour régir le bon fonctionnement des gouvernements locaux dans les pays, le mandat pour le bon déroulement des élections des gouvernements locaux incombe aux commissions électorales, aux partis politiques et aux médias. Le rôle des partis politiques en tant que gardiens de la participation des femmes aux élections locales était évident dans tous les pays, y compris au Ghana où les élections locales sont non partisans. Les rapports du Bénin, du Cambodge, du Sri Lanka et de la Zambie soulignent que les partis politiques jouent un rôle central dans la sélection des candidats et l'établissement du programme politique pour les campagnes électorales et la mise en œuvre des lois/quotas nationales. Le leadership politique masculin dans les 5 pays manque l'engagement de mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles sur la gouvernance inclusive et les quotas. Les médias jouent un rôle majeur dans la campagne et la promotion des candidats lors des élections locales.

Cependant, les médias ont été identifiés comme biaisés envers les femmes dans leur reportage, car ils ont été utilisés comme un outil pour propager des stéréotypes, entravant les succès des femmes candidates. Le processus de dépôt et de campagne pour les élections locales a été identifié comme lourd et coûteux en général pour les femmes dans les 5 pays. Les rapports mentionnent également que les procédures électorales gérées par les commissions électorales et la police, pendant et après les élections, n'ont pas permis de réduire les violences liées aux élections, en particulier celles commises par les cadres du parti au pouvoir. Cela crée un environnement effrayant pour les électrices pendant les élections. Les longues distances jusqu'aux bureaux de vote, la médiocrité des infrastructures électorales, en particulier pour les personnes en situation de handicap, et le manque d'éducation civique entravent davantage la capacité des femmes à voter le jour du scrutin (Godfrey & RuthHenckes, 2021).

En général, les processus électoraux dissuadent souvent les femmes de se présenter aux élections locales. Le tableau ci-dessous résume les différents problèmes auxquels les femmes candidates sont confrontées dans ce contexte tout en soulignant que certains problèmes ne sont pas institutionnels mais, [plutôt], juridiques ou individuels – tels que les problèmes liés au financement ou au niveau d'éducation requis).

**Tableau 9. Les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pendant le processus électoral.**

Bénin	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque d'application de la loi portant avancement des femmes en politique</li> <li>-Fonctionnement paternaliste des partis politiques</li> <li>-Question de corruption électorale et de monétisation de la politique</li> <li>-Harcèlement et intimidation des femmes candidates politiques</li> <li>Poids des responsabilités familiales</li> <li>-Limitation éducative et de capacité.</li> </ul>
Cambodge	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque de volonté politique des partis politiques</li> <li>-Faible ambition des femmes pour les fonctions politiques</li> <li>-Connaissances et compétences limitées en politique</li> <li>-Absence d'un système électoral favorable à l'égalité des genres</li> <li>-Responsabilité de la famille.</li> </ul>
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Préférence des acteurs individuels et des cadres du parti pour les candidats masculins</li> <li>-Manque d'accès aux ressources productives</li> <li>-Défi lié au niveau d'éducation et aux capacités</li> <li>-Conflit de rôle entre le travail et la famille</li> <li>-Abus des femmes en politique</li> <li>-Manque d'engagement envers les politiques qui favorisent l'inclusion des femmes en politique.</li> </ul>
Sri Lanka	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Efforts insuffisants des partis politiques pour accroître la participation politique des femmes.</li> <li>-Manque de solidarité des femmes et leur manque de compétences dans la collecte de fonds</li> <li>-Couverture médiatique biaisée</li> <li>-Manque de sécurité et de respect des femmes dans l'arène politique.</li> </ul>
Zambie	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque d'engagement de la direction des partis politiques à promouvoir une gouvernance inclusive</li> <li>-Manque de confiance en soi et faible niveau d'éducation chez les femmes aspirantes</li> <li>-Manque de ressources financières</li> <li>-Harcèlement et intimidation des femmes en politique.</li> </ul>

Comme mentionné ci-dessus, les services/la fonction publique des gouvernements locaux, les instituts de formation des gouvernements locaux et le département de la décentralisation sont des institutions clés mentionnées dans les rapports, en ce qui concerne la gestion de l'administration des gouvernements locaux. Le recrutement et les promotions sont gérés avec ferveur dans les cinq pays. Alors qu'au Ghana et en Zambie, le recrutement du personnel des administrations locales est centralisé et géré par le service du gouvernement local, le Sri Lanka et le Bénin fonctionnent légèrement différemment en ce qui concerne le recrutement pour les postes de direction au niveau national et d'autres postes de personnel recrutés au niveau provincial dans le cas du Sri Lanka et par les conseils locaux au Bénin. Le service public est chargé du recrutement des autorités locales au niveau national. Il n'était donc pas surprenant que la question des affectations de personnel ait eu une incidence négative

sur le travail des femmes fonctionnaires au Ghana et en Zambie par rapport aux autres pays. L'absence de politiques sexospécifiques dans la plupart des pays, telles que les horaires flexibles, les structures de garde d'enfants pour aider les femmes à gérer leurs trois rôles (rôles reproductifs, productifs et communautaires), constitue un obstacle majeur à l'excellence professionnelle des femmes. Sauf les trois mois de congé de maternité payé offerts dans la plupart des pays, il n'y a pas de politiques soutenant les mères qui sont des employées. La Zambie et le Bénin ont cinq et trois jours de congé de paternité respectivement. Un milieu de travail sûr et hygiénique figure dans tous les rapports : la plupart des bureaux de service du gouvernement local ont de mauvaises installations sanitaires. Le tableau ci-dessous met en évidence certains des principaux défis identifiés dans les cinq pays.

**Tableau 10. Milieu de travail<sup>17</sup> – questions sanitaires pour les femmes dans les administrations locales**

Bénin	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Harcèlement sexuel</li> <li>-Manque d'équipements de travail dans le bureau</li> <li>-Absence de toilettes dans les bâtiments municipaux</li> <li>-Manque de moyens de transport</li> <li>-Obstacle majeur pour les personnes en situation de handicap (pour travailler mais aussi pour avoir accès aux administrations locales).</li> </ul>
Cambodge	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque de sécurité pour les femmes rentrant du travail</li> <li>-Manque d'aide sociale : une grande préoccupation pour les femmes qui doivent gérer la famille et la garde d'enfants avec une vie professionnelle.</li> <li>-Absence de dispositif de protection des personnes en situation de handicap.</li> </ul>
Ghana	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Harcèlement sexuel ; compliments non sollicités de nature sexuelle</li> <li>-Équipements de travail inadéquats</li> <li>-Grave problème de manque de milieu de travail sûr et hygiénique pour les femmes (le rapport souligne les difficultés pour les femmes pendant les menstruations).</li> </ul>
Sri Lanka	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Culture de travail sexiste</li> <li>-Le rapport souligne le manque d'accès aux bâtiments des gouvernements locaux pour les personnes en situation de handicap.</li> </ul>
Zambie	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Harcèlement sexuel, en particulier par des collègues ; commentaires sur la structure physique, l'origine tribale, l'état matrimonial, etc.</li> <li>-Les salaires tardifs ou insuffisants constituent un gros problème pour les femmes travaillant dans l'administration locale.</li> </ul>

### Obstacles individuels

Plusieurs facteurs expliquent les besoins individuels et les obstacles pour aspirer à une position de leadership dans les gouvernements locaux. Ceux-ci comprennent les compétences individuelles et les fardeaux psychologiques, sociaux, financiers et familiaux. L'obstacle financier a été identifié comme un revers majeur dans chaque pays, comme indiqué dans les rapports de pays détaillés. En particulier, les femmes dans les cinq pays de la recherche n'ont pas assez d'autonomie financière pour choisir une carrière politique. Le coût élevé des campagnes électorales est un obstacle pour la plupart des femmes candidates. La pression sociale pour exceller dans la vie familiale était aussi évidente dans les cinq pays. Les auteurs du Bénin et du Ghana notent que les mères célibataires sont considérées comme irresponsables, par conséquent, on ne leur confie pas de postes de direction. Les obstacles psychologiques ont également un impact sur les femmes souhaitant faire carrière dans les administrations locales.

La question de la responsabilité familiale est particulièrement présente dans tous les pays. Au Cambodge, la recherche a montré que les femmes qui travaillent dans les administrations locales dépensent 6,8 heures par jour pour effectuer les tâches ménagères, contre 2,7 heures pour les hommes. Les femmes ont également moins de temps de repos (6,6 heures par jour) que les hommes (12,1 heures). Enfin, la question de la violence est rapportée à des degrés divers dans tous les pays d'étude. La section suivante sur les conclusions spécifiques aux pays donnera plus de détails.

Les conclusions de ces rapports établissent que la participation des femmes à la politique et à l'administration locale est davantage limitée par la pauvreté, le manque d'éducation et l'accès à l'information (comme le souligne particulièrement le rapport de la Zambie). Il est essentiel de noter que ces facteurs découragent aussi les femmes de s'engager dans la politique et de travailler pour une transformation dans leur société et dans la situation des femmes en général.

17. Ce tableau ne prend pas en compte la question de la violence qui est analysée dans le chapitre sur les obstacles individuels.

Ainsi, dans une telle situation, les obstacles économiques ont un impact terrible. Selon le rapport de la Zambie : « il est difficile pour les femmes de participer à la vie politique lorsque leur principale préoccupation est la survie, et elles n'ont d'autre choix que de passer une grande partie de leur temps à essayer de répondre aux besoins fondamentaux des familles.

### **Groupes marginalisés**

Le rapport du Bénin reconnaît que la grande difficulté de cette recherche a été de définir la situation des femmes marginalisées. C'était probablement le cas dans chaque pays. Parmi les groupes marginalisés, les rapports font souvent référence à des femmes issues de groupes ethniques minoritaires qui subissent une double discrimination lorsqu'il s'agit de participer à la politique et à l'administration locale, comme on le voit au Ghana, au Sri Lanka et en Zambie. Les personnes en situation de handicap sont confrontées à la stigmatisation, au manque de confiance en soi et aux problèmes de mobilité. Les questions de mobilité ont été davantage soulignées dans les rapports sur les femmes dans l'administration locale.

## 2.2 Principaux résultats sur les obstacles à la participation des femmes au gouvernement local en tant qu'éluës et fonctionnaires

Cette section donne plus de détails sur les principales conclusions spécifiques aux pays concernant les obstacles identifiés dans la section précédente sous les quatre thèmes de la recherche.



Source de l'image : Zurijeta Dreamstime

### Le Bénin

Se référant aux droits de l'homme tels qu'énoncés dans la Charte des Nations Unies (1945), la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et Charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée par l'Union Africaine<sup>18</sup> le 18 juin 1981 et ratifiée par le Bénin le 30 janvier 1986, la Constitution réaffirme l'attachement du peuple béninois à tous les instruments internationaux qui ont préséance sur les lois internes<sup>19</sup>. La participation des femmes à la gouvernance locale au Bénin est encore faible. Bien que la Constitution de 1990, révisée en 2019, ait mis l'accent sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle est loin d'être atteinte dans tous les domaines de la société. Si les femmes ne représentent que 7,4% au Parlement national après les élections de 2019, la situation est d'autant plus difficile au niveau local que le pourcentage de femmes élues aux dernières élections locales de 2020 n'est que de 4,35% (par rapport au 4,4% aux élections de 2017).

La situation des femmes dans l'administration n'est pas meilleure. Selon un rapport sur les ressources humaines dans l'administration municipale réalisé en 2020, sur 5 477 fonctionnaires au niveau local au Bénin, il y a 4 085 (75 %) hommes et 1 392 (25 %) femmes. Ce rapport de synthèse résume d'une part le rapport basé sur l'enquête menée par l'ANCB<sup>20</sup> dans 33 communes couvrant les 12 départements du pays, impliquant plus de 100 personnes<sup>21</sup>, et d'autre part, le rapport sur la présence des femmes dans l'administration locale, également dirigée par l'ANCB et basée sur une enquête menée dans 14 municipalités.

### Pourcentage de femmes élues aux élections de 2020



4,35%

### Fonctionnaires au niveau local en 2020

5 477



4 085  
(75 %)  
Hommes



1 392  
(25 %)  
Femmes

### Obstacles politiques et juridiques

Le statut juridique des femmes au Bénin est influencé par les normes coutumières<sup>22</sup> qui ne favorisent pas l'émancipation de la femme.

18. UNION AFRICAINE

19. Rapport CEDEF publié le 7 novembre 2002

20. Association Nationale des Communes du Bénin

21. Sur 114 personnes interrogées, il y avait 88 femmes et 26 hommes. Ajoutons que ce rapport fait également référence au rapport Kakai présenté au Parlement national du Bénin et au travail réalisé par la coopération suisse.

22. A savoir le « Coutumier du Dahomey » de 1931 et le droit civil de 1804.

Même si la constitution révisée de 2019 reconnaît l'égalité entre les femmes et les hommes, le statut juridique des femmes n'a pas vraiment évolué et la discrimination existe toujours. Les lois réglementant le gouvernement local au Bénin sont notamment la loi n° 98-006 du 9 mars 2000 portant régime électoral, communal et municipal en République du Bénin et la loi n° 97-028 du 15 janvier 1999 portant organisation de l'administration en République du Bénin.

Ces lois sont neutres sur le plan du genre car elles n'ont pas d'objectifs spécifiques pour les hommes et les femmes. L'enquête identifie comme obstacles importants le manque de mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, comme indiqué dans la Constitution, et l'absence d'instruments juridiques soutenant les femmes. Cela a entraîné une faible participation des femmes au Bénin en tant qu'éluës et fonctionnaires.

### **Obstacles socioculturels et religieux**

Dans presque tous les groupes ethniques du Bénin, le patriarcat est la forme d'organisation sociale la plus répandue. Il est basé sur le concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans la société qui consacre la domination masculine sur les femmes. Cela a eu une incidence négative sur les rôles des femmes en tant que leaders et décideuses. Bien que les femmes travaillent très dur, elles ne sont pas reconnues. Le rôle principal attribué aux femmes est lié à la reproduction et à la maternité. La poursuite de pratiques culturelles dégradantes pour les femmes apparaît sous des formes telles que la nécessité pour les femmes d'obtenir l'autorisation des hommes (père et/ou conjoint) pour des décisions importantes et peut être liée à la banalisation de la violence basée sur le genre. Bien que le Bénin ait mis en place un cadre juridique et institutionnel pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes à travers le pays, la violence basée sur le genre est élevée : 76 % de la violence à l'égard des femmes âgées de 15 à 49 ans est physique, 44 % sexuelle, 86 % psychologique et 7,3 % concerne la Mutilation génitale<sup>23</sup>. Cette hégémonie masculine qui est enracinée dans les mentalités, les perceptions et les comportements est renforcée à travers les religions endogènes et exogènes qui renforcent la subordination des femmes à travers ses pratiques. Ainsi, le rapport sur les femmes en politique locale souligne les suivants : La situation des veuves et des femmes divorcées est bien pire.

Les femmes qui veulent se présenter aux élections doivent demander l'approbation de leur mari ou des hommes avant de pouvoir se présenter. Si elles obtiennent l'approbation de leur foyer ou de leur famille, ces femmes sont jugées par la société et stéréotypées. En ce qui concerne l'administration locale, ce fardeau socioculturel a la même incidence, avec un défi crucial pour les femmes, notamment, le harcèlement sexuel et la violence auxquels elles doivent faire face au travail.

### **Obstacles institutionnels :**

La recherche a souligné le rôle du système électoral et de la méthode de vote, en particulier, le positionnement discriminatoire des femmes sur les listes électorales (dernière position ou alternatives), et les différentes formes de corruption lors des élections. En outre, la structure des partis politiques dans le pays est discriminatoire à l'égard des femmes car ces partis ne soutiennent pas les femmes financièrement et celles-ci manquent de mentors pour les guider dans la vie politique. Le pouvoir et l'influence exercés par les hommes et les dirigeants politiques conduisent souvent à des intimidations et à la violence contre les femmes candidates, au harcèlement sexuel et au favoritisme politique. En ce qui concerne la participation des femmes dans l'administration locale, le rapport souligne les problèmes de violence et de harcèlement sexuels auxquels les femmes sont confrontées et les conséquences que cela a sur leur carrière<sup>24</sup>. Les femmes n'occupent pas de postes de direction. La conciliation de la vie professionnelle et personnelle, comme déjà indiqué, est très difficile pour les femmes, en particulier pour celles devant parcourir une longue distance entre leur bureau et leur domicile.

### **Obstacles individuels**

Les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles au Bénin en tant que responsables politiques et en tant que employées dans les administrations locales. En ce qui concerne les femmes éluës, le rapport souligne le faible niveau d'éducation, la pression sociale exercée sur les femmes au niveau local pour qu'elles donnent la priorité à leurs rôles de mère et de conjoint, la dépendance de la femme à l'égard de son conjoint, le manque de soutien familial et les aspects psychologiques tels que la peur de s'exprimer en public et le manque de confiance en soi étant quelques obstacles identifiés.

23. Banque africaine de développement. *Country Gender Profile, Assessment of the Impacts of Covid-19 on Women and Girls*.

24. Le rapport souligne l'importance des lois votées en 2021 pour lutter contre ce grave problème.

De plus, le calendrier des réunions est tel que les femmes éprouvent des difficultés à concilier [ces activités] avec la vie de famille. La peur des attaques personnelles (verbales mais aussi physiques), des conflits, de la violence et de l'insécurité ont également été évoqués. Les obstacles financiers ont également été soulignés. Généralement, les femmes n'ont pas assez d'autonomie financière pour choisir une carrière politique, elles n'ont pas d'argent pour s'engager dans une campagne électorale et il est impossible pour les femmes d'emprunter de l'argent pour les campagnes. Tous ces obstacles, sauf les obstacles financiers, sont vrais non seulement pour les femmes en politique, mais aussi dans l'administration locale. En ce qui concerne l'administration locale, le rapport indique que le manque d'installations et de toilettes dans les bâtiments municipaux est un problème grave pour les femmes travaillant dans l'administration locale au Bénin.

### **Groupes marginalisés**

Dans le rapport sur les femmes élues, il apparaît que les femmes issues des minorités ethniques constituent l'un des groupes marginalisés et que le principal obstacle à leur insertion dans la vie politique est lié au manque de popularité au niveau local. Les femmes en situation de handicap apparaissent comme un autre groupe marginalisé pour lequel les obstacles suivants ont été identifiés : la stigmatisation de la société, le manque de confiance en soi, la peur des réunions publiques et de la prise de parole en public, les difficultés de mobilité, etc. Le rapport sur les femmes dans l'administration locale met l'accent sur la question des femmes en situation de handicap en raison des obstacles liés aux moyens de transport, en termes d'accès aux bâtiments, mais aussi des obstacles rencontrés par les femmes en situation de handicap pour accéder à l'éducation.



**Pourcentage de femmes au parlement national - 20 % en 2018**

**Pourcentage de femmes conseillères communales - 22 % en 2022**

Dans ce rapport de synthèse, nous tenterons d'identifier les obstacles pour les femmes sur la base du rapport concernant les femmes en politique locale (après une enquête auprès de 105 personnes dont 90 femmes et 15 hommes), et sur la question des femmes dans l'administration locale (après une enquête menée auprès de 214 femmes et 15 hommes) dans 5 provinces du pays.

## Le Cambodge

Le Royaume du Cambodge a adhéré à et ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) le 15 octobre 1992 et a reconnu cette Convention sans réserve, comme indiqué à l'article 31.1 de la Constitution du Royaume du Cambodge : « Le Royaume du Cambodge reconnaît et respecte les droits de l'homme tels que stipulés dans la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Pactes et conventions relatifs aux droits de l'homme, aux droits des femmes et aux droits des enfants »<sup>25</sup>. La Constitution du Cambodge de 1993, modifiée en 2018, donne l'égalité des droits, la liberté et l'équité politique aux hommes et aux femmes. Le rapport du secrétariat général de l'Assemblée nationale de début 2020 souligne les démarches à prendre pour aider les femmes à occuper des postes de direction. Cependant, le Cambodge continue de maintenir une inégalité manifeste de représentation entre les hommes et les femmes dans les affaires publiques et la vie politique, y compris les partis politiques, les candidats et les représentants élus. Il y a un faible nombre de femmes élues au niveau national (20% de femmes au Parlement national après les élections de 2018) et au niveau communal (22% de conseillères municipales après les élections de 2022) même si la représentation des femmes à l'Assemblée nationale est passée de 6 à 12% au cours des dernières décennies.

### Obstacles politiques et juridiques

Le Ministère des Affaires Féminines et le Ministère de l'Intérieur ont joué un rôle de premier plan au Cambodge pour élaborer un projet de politique nationale sur l'égalité des genres, fournissant un cadre politique à long terme et renforçant davantage le principe de l'égalité des genres dans les politiques nationales. Les objectifs de développement durable du Cambodge (CSDG) ont également fixé les sièges des femmes aux conseils communaux à 25 % en 2022 et à 30 % d'ici 2030. Cependant, les obstacles à l'entrée des femmes en politique locale ont entravé la réalisation de cet objectif. Les élections locales de 2022 ont vu une augmentation de 2 562 femmes élues, faisant passer le pourcentage de femmes élues de 20 % en 2017 à 22 % en 2022. Certains obstacles identifiés au cours de l'étude liés à la politique sont : l'absence de politiques écrites spécifiques, notamment, de lois électorales pour promouvoir la participation des femmes à la politique ; l'existence de discrimination, le manque d'encouragement et de volonté politique des partis politiques ; et l'absence de quota de genre. Le rapport sur les femmes dans l'administration locale souligne que, à travers différents engagements et soutiens, le nombre de femmes occupant des postes de direction au niveau provincial est passé de 16 % en 2017 à 22 % en 2019, et au niveau du district de 23 % en 2017 à 27 % en 2019.

25. Rapport CEDEF publié le 11 février 2004

En ce qui concerne les politiques et les lois des gouvernements locaux, le Cambodge dispose de la loi sur l'administration et la gestion de la commune/Sangkat et de la loi sur la gestion administrative de la Capitale, des provinces, des municipalités, des districts et des Khans [arrondissements]. Bien que la loi sur l'administration et la gestion de la commune/Sangkat soit neutre sur le plan du genre, la loi sur la gestion administrative du capital, des provinces, des municipalités, des districts et des Khans est sensible au genre. La loi stipule que « Le conseil doit veiller à la représentation des femmes dans tous les comités, y compris la nomination du président ou du vice-président des comités. » Le Ministère du Service Public, en particulier, a produit des lignes directrices sur le recrutement de fonctionnaires avec un quota entre 20 et 50% pour les femmes. Cependant, le principal obstacle à la mise en œuvre des engagements comme prévu est le désintérêt des femmes travaillant dans les administrations locales par rapport à celles travaillant dans les secteurs économique et public.

### **Obstacles socioculturels et religieux**

Le Cambodge reste une société hiérarchique avec des idées fortes sur le pouvoir et le statut, avec des attitudes envers les rôles de genre mettant l'accent sur la femme en tant que cheffe de ménage et l'homme en tant que pourvoyeurs. Par conséquent, les femmes ont une petite chance de s'impliquer dans le développement social, économique et politique. Les valeurs culturelles dominantes liées à la responsabilité des femmes à l'égard de la famille et du ménage constituent un obstacle important à la participation des femmes à différentes activités de développement, y compris le leadership politique. Bien que ces derniers temps les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes dans les conseils communaux aient considérablement diminué, avec un fort soutien et une promotion des femmes provenant des conseillers communaux masculins et des chefs de village<sup>26</sup> et certaines femmes jouant un rôle vital dans le développement économique, notamment en occupant des postes officiels au gouvernement, les attentes sociales des femmes pour donner la priorité à la famille par rapport aux autres responsabilités restent fortes.

Dans ce cadre, le rapport souligne que le manque de programmes éducatifs ciblant les femmes talentueuses et bien informées pour susciter leur intérêt pour la politique représente le premier obstacle socioculturel majeur à la participation des femmes aux élections locales. Le manque de sécurité et de respect des femmes dans la sphère politique est le deuxième obstacle socioculturel. Le troisième défi principal concerne les normes culturelles et les stéréotypes sur les femmes dans la société. Enfin, la violence, le harcèlement, l'insécurité en politique, les croyances religieuses sur les femmes dans la société et la culture de travail discriminatoire ou sexiste dans les bureaux gouvernementaux posent également de grands défis à la participation des femmes à la politique. En ce qui concerne les femmes dans l'administration, le rapport note que l'éducation formelle et les normes de genre exercent une forte influence sur les possibilités pour les femmes et les filles d'obtenir un tel emploi. Par exemple, en raison des longues distances entre la maison et l'école, seules quelques filles fréquentent l'école secondaire. Les normes invisibles continuent de garder les femmes aux tâches ménagères et de garde d'enfants, même si la situation économique de la famille exige que les femmes s'engagent dans un travail générateur de revenus. La croyance traditionnelle qui sous-estime les capacités et le potentiel des femmes est très forte. En outre, le manque de services de garde d'enfants adéquats et abordables empêche les femmes d'exercer des activités supplémentaires en dehors de leur profession principale – la famille. En conclusion, malgré l'augmentation du nombre de femmes dans les administrations locales, des obstacles importants subsistent car leur pouvoir de décision est encore limité.

### **Obstacles institutionnels :**

L'enquête sur les femmes élues souligne le manque d'outils pour l'égalité des genres et la participation politique des femmes ; l'absence de continuité pour promouvoir la représentation des femmes au niveau local ; le manque d'éducation et d'alphabetisation des femmes sur la participation politique ; le manque de solidarité entre les femmes ; le manque d'informations fiables sur la question du genre en politique ; et la couverture médiatique biaisée des femmes en politique comme étant les principaux obstacles à la participation des femmes aux élections locales.

26. COMFREL Political Gender Watch 2019 disponible sur : <https://comfrel.org/political-gender-watch-2019-comfrel-official> consulté le 14 avril 2022

En ce qui concerne l'administration locale, le rapport souligne que, bien qu'il existe un quota au niveau national, sa mise en œuvre est faible car il n'y a pas d'action positive au stade du recrutement dans les gouvernements locaux pour rassurer le recrutement des femmes. Les gouvernements locaux n'ont pas de politiques tenant compte de l'égalité des genres qui comprennent des horaires flexibles, des structures de garde d'enfants, etc. Le cadre institutionnel ne fournit pas suffisamment d'avantages et d'assistance pour que les femmes soient efficaces et efficaces dans la gouvernance locale. Il est important de souligner le manque d'environnements favorables sur le lieu de travail qui pourraient permettre aux femmes d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Avec toutes ces contraintes, les femmes n'ont pas beaucoup de choix de choisir le bien-être de leur ménage au cours de leur carrière professionnelle, ce qui limite les chances d'avoir suffisamment de femmes dans des postes de direction aux niveaux intermédiaire ou supérieur au sein du gouvernement local.

### **Obstacles individuels**

Le rapport sur les femmes a souligné que lorsque les femmes s'intéressent à la politique et ont des ambitions politiques, elles doivent trouver du soutien, un conseiller ou un mentor. En général, les femmes ne trouvent pas ce soutien et, ainsi, elles ont recours aux conseils auprès des amis ou au sein de leur parti politique. Le manque de moyens financiers pour appuyer leur ambition politique a également été identifié. Le sondage a également identifié l'inquiétude des femmes lors de la campagne électorale en ce qui concerne la presse et leur couverture médiatique biaisée; la responsabilité familiale, la perte de vie privée et les objectifs professionnels sont aussi les obstacles personnels qui empêchent les femmes à se présenter pour les postes.

En ce qui concerne les femmes en administration locale, la recherche s'aligne

avec les publications indiquant que les obstacles les plus importants pour les femmes responsables de l'administration locale comprennent le fardeau de temps pour le ménage, la prise en charge des enfants et la cuisine. La recherche fait également référence à l'accès différent entre les femmes et les hommes aux services de formation et de développement des capacités. En outre, les femmes reconnaissent le manque d'accès aux ressources, à l'équipement et aux installations pour exécuter le travail, le manque d'appréciation des fonctionnaires et des supérieurs masculins, et le manque de mécanismes de retour d'information. La recherche a révélé que 72 % des femmes interrogées ont réalisé que certaines employées du gouvernement local ne se sentent pas libres d'exprimer leur opinion lors des réunions officielles et qu'elles n'ont pas la chance de participer aux conseils et aux réunions du conseil d'administration du gouvernement local. Elles ont également démontré la peur de perdre des postes ou d'être identifiées et critiquées par leurs supérieurs et leurs alliés si les réactions vont directement à la direction. Les femmes fonctionnaires ne pouvaient exprimer leurs préoccupations et leurs demandes qu'à un niveau individuel et secrètement avec des collègues de confiance.

### **Groupes marginalisés**

Les groupes marginalisés identifiés dans les rapports sont les veuves, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap. Les rapports ne font pas référence à l'appartenance ethnique au Cambodge comme facteur de marginalisation. Cependant, des projets portant sur la question des groupes marginalisés de femmes existent, soutenus, par exemple, par CARE<sup>27</sup> tels que le projet *EMW-Ethnic Minority Women* qui se concentre sur les femmes souffrant d'isolement social, de discrimination et d'exclusion économique en raison de leur appartenance ethnique. En raison de leur statut de marginalisation, la plupart d'entre elles ne sont pas en mesure d'accéder à l'éducation qui les propulsera vers des carrières professionnelles en tant que fonctionnaires. Sur le plan politique, elles manquent de capacité, de confiance, de finances pour se présenter aux élections.

---

27. [www.care-cambodia.org](http://www.care-cambodia.org)



## Le Ghana

En 1992, le Ghana a adopté une nouvelle Constitution qui est l'instrument juridique suprême. Le chapitre 5 de la Constitution aborde les droits et libertés fondamentales, conformément aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme dont la CEDEF. Outre les droits accordés à tous les êtres humains, les articles 22 et 27 abordent spécifiquement la question des droits des femmes. L'article 17 de la Constitution traite de l'égalité et de l'absence de discrimination et énonce que toutes les personnes sont égales devant la loi. Le paragraphe 2 de l'article 17 stipule que nul ne fera l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, la croyance, la situation économique ou sociale »<sup>28</sup>. Par conséquent, la Constitution garantit le droit des femmes à la participation politique et à la décision de leadership au Ghana. Diverses réformes ont été entreprises pour faire face à certains des facteurs inhibiteurs qui ont contribué à la participation non active des femmes. Le rapport rappelle qu'en réponse à cette disposition, des pratiques inhumaines et cruelles telles que les rites de veuvage ont été proscrites par l'amendement parlementaire du Code pénal du Ghana. Les femmes ghanéennes ont lutté pour atteindre cet objectif en organisant des groupes de femmes solidaires.<sup>29</sup>

28. Rapport CEDEF du 18 avril 2005

29. Le rapport mentionne des organisations de femmes telles que la Fédération internationale des femmes juristes (FIFJ), le Forum des éducatrices africaines (FAWE) et le 31st December Movement [Mouvement des femmes du 31 décembre] (31e DWM) qui ont plaidé pour la promulgation et l'application de lois pour la protection des droits humains inhérents des femmes et des filles. BANTU for Development, une organisation non gouvernementale régionale africaine, en collaboration avec des organisations de la société civile et des militants individuels dans le cadre de la Coalition du manifeste des femmes, a produit un manifeste des femmes, qui est un document d'action important sur l'autonomisation des femmes au Ghana dans toutes les sphères de la vie publique.

30. Assemblée métropolitaine, municipale et de district

En outre, la Constitution et la loi n° 936 de 2016 portant gouvernement local stipulent que 70 pour cent des membres qui forment l'assemblée générale de chaque Métropole/Municipalité/District<sup>30</sup> doivent être élus et 30 pour cent nommés par le Président; Les partis politiques ne

La nomination de **30%**  
de la composition de l'Assemblée et  
les chefs [des municipalités/districts] sont  
exécutés en consultation avec les autorités  
traditionnelles et les chefs des partis et sont  
basés sur l'expérience et l'expertise des  
candidats.

sont ni autorisés à soutenir ni à parrainer les candidats pour la composition de l'assemblée lors des élections du gouvernement local. La nomination des 30 % de membres de l'Assemblée et des chefs des municipalités/districts est effectuée en consultation avec les autorités régionales et les chefs des partis et est basée sur l'expérience et l'expertise des candidats. Cela devrait assurer la représentation des groupes d'intérêts clés. Malheureusement, avec 909 candidates et 216 gagnantes aux élections de l'Assemblée de district de 2019, on a enregistré le deuxième plus faible nombre de candidates dans l'histoire des élections à l'Assemblée de district, après les 547 candidates et 196 gagnantes en 1998. Dans ce rapport de synthèse, nous résumerons les obstacles auxquels les femmes sont confrontées au Ghana pour être élues au niveau local (sur la base des résultats de la recherche auprès de 48 répondants, 93 % femmes et 7 % hommes, à travers le Ghana) et pour être fonctionnaires locales (sur la base d'une enquête à approche mixte dont les données ont été collectées auprès des zones métropolitaines, municipales et de district).

### Obstacles politiques et juridiques

Le cadre juridique guidant les élections locales au Ghana est la loi 473 de 1994 portant élections des assemblées de district. La loi, bien qu'elle ne soit discriminatoire à l'égard d'aucun citoyen (groupe ethnique minoritaire, femmes, personnes en situation de handicap) âgé de 18 ans ou plus

qui veut se présenter aux élections du gouvernement local, est neutre sur le plan du genre. La loi interdit le parrainage ou le soutien par les partis politiques aux élections locales. L'organe institutionnel chargé de réglementer les élections est la [Electoral Commission of Ghana] Commission électorale du Ghana. Les répondants à la recherche n'étaient pas au courant des politiques qui constituent un obstacle à la participation des femmes aux élections locales. Ils n'étaient pas non plus au courant des politiques ayant pour objet de promouvoir la participation active des femmes aux élections locales. Cependant, bien que la loi 473 s'oppose à l'implication des partis politiques, les répondants ont mentionné que les acteurs individuels des partis politiques rendent difficile la candidature des femmes ; certains dirigeants de partis préfèrent les candidats masculins aux candidates féminines, et la situation est encore plus difficile lorsqu'un candidat de l'opposition est un homme. En ce qui concerne l'administration locale, le rapport souligne que plusieurs politiques nationales couvrent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, mais il semble qu'aucune attention ne soit accordée aux femmes dans le système de gouvernement local.

### **Obstacles socioculturels et religieux**

Le rapport sur les femmes élues souligne plusieurs obstacles, notamment le conflit entre le travail et la famille : combiner les rôles familiaux, la garde des enfants, les tâches ménagères et les tâches de campagne est très stressant pour les femmes. La situation difficile des femmes mariées à des hommes ayant une ambition politique a également été citée. Cela a été attribué à la tâche odieuse qui leur incombe d'équilibrer la famille et leur participation à la vie politique, ce qui dissuade de nombreuses femmes de s'aventurer en politique, car la société ghanéenne a tendance à juger davantage les femmes sur leur performance en tant que mères et épouses, plutôt que sur leurs succès dans leur carrière. La discrimination à l'égard des femmes, dans une culture dominée par les hommes, les stéréotypes de genre, les abus verbaux et sexuels à l'égard des femmes en politique, le harcèlement sexuel et la diffamation sexiste avant, pendant et après les élections au niveau du gouvernement local dissuadent de nombreuses femmes de s'y joindre. Les antécédents familiaux ont été associés à l'éligibilité d'une candidate.

L'électorat considère la famille de la candidate pour déterminer si elle appartient à la classe politique. Venir d'une famille riche, respectée et reconnue est un plus lors des élections locales. Il y a également la notion qu'avoir des contacts et des liens clés pourrait améliorer les performances d'une personne aux élections. Dans les sociétés patriarcales, comme le Ghana, les hommes sont préférés en tant que dirigeants par rapport aux femmes en raison de leur position sociale dans la société. Cela désavantage donc automatiquement les femmes et décourage la plupart d'entre elles de se présenter aux élections. En termes d'ethnicité et de religion, alors que la religion peut influencer la capacité des femmes à se présenter aux élections au niveau local, le rapport indique que les résultats des zones centrale et méridionale du Ghana semblent dépendre le contraire et qu'aucun des répondants n'a indiqué que la religion les avait affectées négativement. Cependant, il semble également que dans la Zone Nord, la religion a exercé une certaine influence sur l'élection des femmes en tant que Femmes de l'Assemblée<sup>31</sup>. Les musulmans, dans les communautés musulmanes fortement dominées, sont préférés aux non-musulmans.

En fait, au cours de l'atelier de validation, le groupe ethnique ou la tribu est apparu fortement comme un obstacle à la participation des femmes aux élections. Lorsqu'une femme se présente dans un district dont elle n'est pas originaire ou si elle n'appartient pas à la tribu de celui-ci, mais qu'elle s'y est installée en raison de son mariage ou de son travail, sa non-appartenance à ladite tribu est utilisée contre elle. Le rapport concernant les femmes dans l'administration locale souligne des obstacles tels que les stéréotypes de genre et les préjugés. Le mythe selon lequel les femmes sont incapables d'occuper des postes de direction a été identifié comme un stéréotype de genre qui affecte la performance des femmes fonctionnaires dans les administrations locales. Les normes culturelles qui étiquettent les femmes comme inférieures et les hommes comme supérieurs affectent également les interactions sociales sur le lieu de travail.

### **Obstacles institutionnels :**

Le rapport sur les femmes en politique locale souligne les obstacles tels que le processus de recrutement qui peut soutenir ou entraver les efforts des femmes pour être candidates aux élections locales, les partis politiques en tant que gardiens et le manque de transparence dans le processus électoral. Bien que les élections locales soient censées être non partisans, les partis politiques sont fortement impliqués

31. Les conseils des gouvernements locaux sont appelés Assemblée au Ghana. Les élus sont ainsi appelés hommes ou femmes de l'Assemblée.

dans les élections locales et fournissent aux candidats les ressources nécessaires pour gagner l'élection. Dans le rapport sur les femmes dans l'administration locale, les obstacles institutionnels suivants ont été identifiés au Ghana. Les problèmes d'affectation/de transfert du personnel ont été identifiés comme un obstacle important. Alors que les affectations font partie de la condition de service des gouvernements locaux, elles signifient parfois que les femmes doivent apporter des ajustements importants à leur vie familiale et matrimoniale. Les règles internes stipulent qu'il ne devrait pas y avoir de politique partisane au sein des bureaux des gouvernementaux locaux, mais l'enquête révèle qu'il existe des groupements politiques sur le lieu de travail, ce qui influence la carrière du personnel. Une logistique de travail inadéquate (ordinateurs, Internet, papier et véhicules, entre autres) affecte considérablement les performances des femmes.

Un environnement sûr et hygiénique fait défaut dans la plupart des bureaux des gouvernementaux locaux, car ils ont de mauvaises installations sanitaires. Les répondantes soutiennent que les conditions sanitaires sur le lieu de travail sont si mauvaises qu'elles ont dû fermer tôt, en particulier pendant leurs menstruations. Pour certaines d'entre elles, la situation a le potentiel de propager des maladies et des infections. Cette situation est particulièrement difficile pour les femmes vivant loin et ayant un long chemin entre la maison et le bureau.

### **Obstacles individuels**

Il existe un certain nombre d'obstacles individuels aux femmes lors des élections locales, l'un des principaux obstacles étant le manque de capacité financière. La plupart des femmes n'ont pas les ressources financières nécessaires pour se porter candidates aux élections locales. L'état matrimonial pose un défi pour les femmes lors des élections. Dans la culture ghanéenne, l'identité d'une femme est ancrée dans son état matrimonial. Les femmes célibataires sont perçues négativement et stigmatisées. En conséquence, le fait d'être célibataire a eu une incidence sur la plupart des femmes qui voulaient être candidates aux élections locales.

Le statut d'éducation est un gros problème car les femmes ont généralement de faibles qualifications scolaires. Les hommes utilisent souvent cette situation contre les femmes tout en soutenant que celles-ci manquent de capacités requises pour le travail. Le rapport sur les femmes dans les administrations locales souligne les obstacles individuels suivants :

les défis travail-famille sont un gros problème pour les femmes qui jouent de multiples rôles dans la société. Les multiples rôles des femmes en tant que mères, épouses et salariées créent un problème majeur pour la plupart des femmes et constituent l'un des obstacles majeurs qui empêchent les femmes d'exceller dans leurs fonctions de fonctionnaires. Selon certaines des participantes, outre le temps passé au travail pour des rôles officiels, elles passent également beaucoup de temps à la maison à effectuer des tâches domestiques telles que le nettoyage, la cuisine et les responsabilités de garde d'enfants. Cette situation devient plus difficile pour les femmes ayant des enfants plus jeunes. Certaines participantes ont déploré que le temps de se présenter au travail, qui est 8h00 du matin, ne favorise pas les femmes ayant des enfants plus jeunes, en particulier les bébés. Les problèmes psychologiques découlant du stress lié à la combinaison de divers rôles pèsent lourdement sur les femmes. Les multiples rôles des femmes qui travaillent, en particulier celles qui ont des enfants, ont un effet significatif sur leur bien-être et leur progression de carrière. Le manque de préparation psychologique à un poste supérieur est un autre problème qui va à l'encontre des intérêts des femmes.

Les résultats obtenus sur le terrain indiquent qu'en effet, l'adage que le pouvoir et le leadership sont entre les mains des hommes peut conduire les femmes à ne pas s'imaginer dans les prises de décision. Par conséquent, craignant cela, elles n'arrivent pas à exceller dans ces postes supérieurs. Un autre défi psychologique que rencontrent les femmes dans les services des gouvernements locaux est l'intimidation. Selon les personnes interrogées, les hommes intimident les femmes et les méprisent. Cette intimidation les décourage. Ainsi, elles pensent qu'elles ne sont pas aptes à occuper des postes aussi élevés. Les femmes manquent également de parrainage pour les programmes requis. Les participantes ont déclaré que les femmes ne pouvaient pas se présenter à des postes en raison de défis financiers. Les possibilités d'ateliers et de programmes de formation sont également insuffisantes. Les participantes estiment qu'il devrait y avoir des ateliers et des programmes de formation réguliers pour autonomiser les femmes. Le harcèlement sexuel est également un défi auquel les femmes sont confrontées. Cet acte a été cité par un nombre important de répondantes qui ont fait remarquer qu'il prend habituellement la forme de compliments non sollicités de nature sexuelle, de légères touches aux attouchements réels et de demandes de sexe.

La perception des femmes fonctionnaires comme objets sexuels, dans le gouvernement local, affecte la santé mentale des femmes et contribue à l'absentéisme, au manque d'intérêt pour le travail et au stress. La durée du congé parental est un autre défi majeur. La période de trois mois allouée pour le congé de maternité est considérée comme insuffisante car l'allaitement est recommandé au moins pendant six mois, les bébés de trois mois étant trop fragiles pour être confiés à un autre.

### **Groupes marginalisés**

Le handicap est considéré comme un obstacle qui empêche les femmes de se présenter aux élections et de remplir efficacement leur rôle de fonctionnaires. La réaction négative que les personnes en situation de handicap reçoivent des membres de la communauté devient un obstacle majeur à leur engagement actif dans la politique. Selon certains répondants de la Zone Nord, les femmes sont déjà dans une position défavorisée, dû au fait que les sociétés du Nord du Ghana sont très patriarcales. Cette situation, associée à un handicap, est trop difficile à gérer pour les femmes. La plupart des blocs administratifs des gouvernements locaux ne sont pas non plus accessibles pour les personnes en situation de handicap. Il y a aussi le facteur de l'âge qui a également été identifié comme un obstacle. Bien que l'âge n'ait pas été cité comme un obstacle à la candidature des femmes aux élections locales dans les Zones Centrale et Sud du Ghana, il s'agit d'un problème majeur dans la Zone Nord. Les répondants ont mentionné que les personnes âgées sont généralement préférées lors des élections parce qu'elles sont considérées comme des leaders sages et bons. Il a été révélé lors des entretiens qu'une femme en situation de handicap physique qui se présentait comme candidate aux élections locales était non seulement discriminée en raison de son sexe et de son handicap, mais qu'elle subissait également une discrimination dans sa situation financière. Nous pouvons conclure que les identités sociales qui recoupent la participation sociale des femmes les rendent vulnérables et incapables de se présenter pour des postes aux élections locales au Ghana.

Le tribalisme ou l'ethnicité a été identifié comme un facteur de marginalisation dans les districts qui sont peuplés par les peuples autochtones. Même si la loi n° 473 stipule que tout citoyen peut se présenter aux élections dans n'importe quel district de choix, dans la mesure où il a résidé dans la communauté pendant 12 mois, les candidates de différentes origines ethniques sont marginalisées lorsqu'elles se présentent aux élections dans des circonscriptions dont elles ne sont pas originaires.



Source de l'image : Paul Jeffrey

## Le Sri Lanka

Actuellement, le Sri Lanka est signataire de nombreux cadres juridiques internationaux et nationaux et a lancé de nombreuses chartes et plans d'action non contraignants pour accroître la représentation des femmes et la participation politique de celles-ci à la vie politique. Le Sri Lanka utilise des systèmes de quotas pour faire progresser la participation des femmes – sièges réservés ; quotas législatifs, exigeant un pourcentage pour les femmes candidates et quotas des partis volontaires où les partis politiques s'engagent volontairement à nommer un certain nombre ou pourcentage de femmes candidates<sup>32</sup>. La Constitution du Sri Lanka garantit l'égalité et la non-discrimination du sexe, et les femmes ont le même droit que les hommes d'être élues à des fonctions politiques. Les femmes ont le droit de voter et de participer aux élections depuis 1931 au Sri Lanka. Malgré cela, la participation des femmes à la gouvernance locale était relativement faible jusqu'à l'introduction du quota de 25 % en 2016<sup>33</sup>. Lors des élections municipales de 2018, les partis politiques ont obtenu 17 128 femmes : 535 membres ont été élus et le reste des membres féminins ont été nommés par le biais de listes supplémentaires.

En ce qui concerne l'administration locale, la Commission de la fonction publique (CFP) a été créée avec pour mission d'établir et de promouvoir une fonction publique efficace, disciplinée et satisfaite pour servir le public avec équité, transparence et cohérence.<sup>34</sup>

En outre, l'Institut sri-lankais de gouvernance locale (SLILG) a été créé en 1999 dans le but de renforcer les capacités institutionnelles et de gestion des conseils provinciaux et des agences gouvernementales locales pour la fourniture efficace et effective de services à la population. Ce rapport de synthèse résumera les obstacles auxquels les femmes sont confrontées au Sri Lanka pour entrer dans la vie politique et l'administration locale.

### Obstacles politiques et juridiques

Plusieurs lois et politiques existent dans le pays, quant à l'égalité des genres dans la participation politique au gouvernement local. Pour garantir la réalisation du quota de 25 % de femmes pour les élections locales, la loi portant élections des autorités locales a été modifiée en 2016. La loi n ° 16 de 2017<sup>35</sup> (modifiée) portant élections des autorités locales précise que chaque parti politique et groupe indépendant participant aux élections doit soumettre deux déclarations de candidature pour chaque autorité locale dans laquelle il se présente. Une déclaration de candidature consiste en une liste de noms de candidats à élire par le système du premier arrivé, dont au moins 10 % doivent être des femmes conformément à l'article 28 de

**50%**  
**Des candidats aux**  
**élections locales doivent**  
**être des femmes au Sri**  
**Lanka**

32. Représentation politique des femmes au Sri Lanka : analyse et recommandations du système électoral ;

33. Le gouvernement a introduit un quota de 25 % de femmes, pour s'intégrer dans les autorités locales en 2016.

34. Commission de la fonction publique, site officiel, disponible à l'adresse : [https://www.psc.gov.lk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=232&lang=en](https://www.psc.gov.lk/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=232&lang=en) consulté le 8 août 2022

35. [PL 005262 \(Cov\) Loi locale, n ° 16 de 2017.pmd \(sri.lankalaw.lk\)](#) Publiée en tant que supplément à la partie II de la Gazette de la République socialiste démocratique du Sri Lanka du 31 août 2017.

l'Ordonnance portant élections locales, le (deuxième) document de nomination supplémentaire concerne les candidats aux sièges de représentation proportionnelle, dont 50 % doivent être des femmes. En outre, les jeunes sont également invités à se présenter aux élections en soumettant une copie de leur acte de naissance en plus d'une déclaration judiciaire qui est obligatoire pour tous les candidats. La mise en œuvre et le suivi font défaut en raison de l'absence de sensibilité au genre parmi les responsables de la mise en œuvre, et les partis politiques n'ont pas fait d'efforts suffisants pour accroître la participation politique des femmes. En ce qui concerne les fonctionnaires, il existe quatre (4) principaux instruments juridiques qui régissent les AGL au Sri Lanka aujourd'hui. Il s'agit de la loi n° 42 de 1987 portant conseil provincial, de la loi n° 15 de 1987 Pradesheeya Sabha, de l'ordonnance municipale n° 16 de 1947 et de l'ordonnance n° 61 de 1939 portant conseil urbain. Aucune des législations ne contient de dispositions relatives au service inclusif sensible au genre, à l'exception de la loi Pradeshiya Sabha. À l'heure actuelle, le Sri Lanka n'a pas de plan d'action national (PAN) pour le gouvernement local. Une politique nationale sur l'administration locale a été adoptée par le GESL en 2011 pour une période de quatre ans. Cependant, aucune référence/disposition n'a été incluse, en ce qui concerne la prestation de services tenant compte du genre ou le développement des capacités des femmes fonctionnaires dans cette politique nationale. Le Service administratif du Sri Lanka, l'agence de recrutement et de promotion pour le Service des administrations locales, n'a pas de politiques sensibles au genre pour le recrutement et la promotion des femmes dans les postes d'ancienneté ou de grade spécial<sup>36</sup>. Les femmes sont rarement représentées dans les comités de sélection. Ainsi, bien que les femmes constituent la majorité du personnel au sein du gouvernement local, les hommes sont plus nombreux que les femmes à des postes managériaux ou de direction.

### **Obstacles socioculturels et religieux**

Bien qu'il s'agisse d'une société progressiste, les normes culturelles sociales néfastes enracinées dans le patriarcat constituent un défi majeur à la participation des femmes au gouvernement local. La préférence sexuelle parentale des

hommes par rapport aux femmes renforce les stéréotypes selon lesquels un garçon deviendra un homme et une fille grandira pour servir l'homme, et, par conséquent, elle ne peut pas aller plus loin que la féminité. D'autres normes négatives telles que le test de virginité, les mutilations génitales féminines parmi Les communautés musulmanes empêchent toutes de nouveaux progrès en matière d'égalité des genres<sup>37</sup> et demeurent un obstacle persistant à l'élimination de la violence contre les femmes<sup>38</sup>. L'enquête sur le bien-être des femmes [*the Women Wellbeing's Survey*]<sup>39</sup> a révélé qu'au Sri Lanka, 1 femme sur 5 (vivant en couple) a subi des violences physiques et/ou sexuelles.

L'étude a également révélé que 49,3 % des femmes qui ont subi des violences sexuelles de la part de leurs époux n'ont pas demandé d'aide formelle pour des raisons telles que la honte, l'embarras et la peur d'être blâmées ou de ne pas être crues et/ou de penser que la violence était normale ou pas assez grave pour demander de l'aide. Dans ce contexte, la violence des couples sous quelque forme que ce soit peut avoir une incidence significative sur la santé et le bien-être des femmes et est également interconnectée avec la reprise socio-économique après des crises telles que la pandémie de Covid-19<sup>40</sup>. Les participantes à l'étude ont mentionné l'existence d'une culture de travail sexiste et le manque de sécurité et de respect de la femme dans le système politique. Les femmes sont confrontées à la violence lors des élections. La violence à l'égard des femmes est perpétrée sous la forme de cyberintimidation qui est particulièrement menée sur les plateformes de médias sociaux contre les candidates. La corruption et les pots-de-vin sont également mentionnés comme des obstacles dans les conseils locaux pour les femmes. Certains des principaux intervenants ont mentionné que la corruption est endémique dans les institutions bien que des lois et des procédures soient en place pour l'audit et la supervision du fonctionnement du travail. Le rapport sur les femmes dans les administrations locales révèle que les femmes hésitent à assumer des responsabilités plus élevées en raison du rôle discriminatoire des femmes hérité traditionnellement au Sri Lanka. Les normes sociales discriminatoires de genre au Sri Lanka confinent les femmes dans la sphère domestique. Un autre problème est celui de mobilité et de sécurité.

36. [https://www.pubad.gov.lk/web/images/latest\\_document/service\\_minutes/2012/1431934569-1882-2--e-.pdf](https://www.pubad.gov.lk/web/images/latest_document/service_minutes/2012/1431934569-1882-2--e-.pdf). La Gazette de la République socialiste démocratique du Sri Lanka. PROCÈS-VERBAL DU SERVICE ADMINISTRATIF DU SRI LANKA

37. Pratiques traditionnelles néfastes dans trois pays d'Asie du Sud : culture, droits de l'homme et violence à l'égard des femmes. Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique Série de documents de discussion sur le genre et le développement n° 21 [https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD\\_pub\\_2530.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/SDD_pub_2530.pdf)

38. Enquête sur le bien-être des femmes - Résultats 2019 de la première enquête nationale dédiée au Sri Lanka sur la violence à l'égard des femmes et des filles Rapport final

39. L'enquête a couvert l'ensemble des 25 districts du Sri Lanka et a interrogé plus de 2 200 femmes âgées de 15 ans et plus.

40. [www.srilanka.unpfa.org](http://www.srilanka.unpfa.org) ;

La mobilité (c'est-à-dire la distance, le coût et le mode de transport) est une contrainte sérieuse qui empêche la majorité des femmes fonctionnaires de participer à des programmes de formation. Il a également été révélé que certains fonctionnaires masculins étaient réticents à l'idée d'embaucher ou d'avoir des femmes en âge de procréer dans leur service, car ils craignaient le fait que celles-ci prendraient un congé de maternité de 85 jours ouvrables et les autres possibilités de congé disponibles pour les mères allaitantes.

#### **Obstacles institutionnels :**

La nature antidémocratique des institutions politiques est un défi majeur pour les femmes en politique. Bien qu'il existe des lois pour promouvoir les femmes dans les politiques, leur institutionnalisation a été un défi. Les partis politiques sri-lankais fonctionnent dans une large mesure comme des réseaux d'hommes puissants. Ainsi, peu de femmes ont la possibilité de progresser dans les structures du parti, à moins qu'elles ne soient rattachées à un membre masculin de la direction d'un parti. Par conséquent, les femmes nommées par les partis politiques comme candidates sont souvent les épouses ou les filles de politiciens (masculins) établis. Bien que la loi quota ait forcé les partis à recruter plus de femmes, elle a réduit leur influence politique, car les femmes élues par le biais de listes de représentation proportionnelle sont traitées par les dirigeants masculins comme des responsables politiques de deuxième classe<sup>41</sup>. Le rapport sur les femmes élues souligne que les partis politiques ne soutiennent pas les femmes dans leur campagne électorale. La couverture médiatique biaisée était un problème souligné par plus de 50 % des répondants. La forte concurrence et la violence dans et entre les partis en période électorale agissent également contre les femmes aspirant à devenir des leaders politiques ; il existe peu de services de soutien ou de mécanismes de responsabilité pour les femmes ciblées par la violence politique ou le harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les femmes dans l'administration locale, le rapport a noté que les systèmes en place pour le fonctionnement des bureaux sont obsolètes et inefficaces. Par exemple, quelques endroits utilisent encore de vieilles

machines à écrire au lieu d'utiliser des ordinateurs.

Un autre problème, selon le rapport, est le manque de compétences en communication. Il existe deux langues nationales au Sri Lanka, à savoir le cinghalais et le tamoul. La politique de recrutement pour l'administration de la fonction publique ainsi que la constitution reconnaissent le cinghalais et le tamoul comme langues officielles et nationales du Sri Lanka respectivement et un fonctionnaire doit en maîtriser une ainsi que l'anglais pour travailler en tant que fonctionnaire. En raison de la réinstallation d'après-guerre, les communautés de la langue cinghalaise et de la langue tamoule vivent dans presque tous les districts, provinces et territoires de l'AGL. Par conséquent, être bilingue (cinghalais et tamoul) a été crucial pour fournir des services. Cependant, ceux qui ont étudié dans leur propre langue maternelle, l'une des langues nationales, éprouvent des difficultés à travailler dans l'autre langue nationale. Bien que la langue anglaise soit enseignée à un stade précoce dans les écoles et les universités, la capacité d'utiliser l'anglais comme langue de liaison est limitée. Il s'agit d'une contrainte qui empêche les femmes fonctionnaires de communiquer et d'être efficaces. Cette situation est également considérée comme un obstacle à l'amélioration de leurs connaissances et à la poursuite de leur apprentissage.

#### **Obstacles individuels**

En ce qui concerne les obstacles individuels, les finances représentent un autre problème important pour la participation politique des femmes au Sri Lanka. En raison de la politique basée sur l'âge de la plupart des partis politiques sri-lankais, se présenter à une élection est également devenu une entreprise très coûteuse. Les candidats doivent traverser une vaste zone géographique et utiliser leurs propres ressources pour mobiliser et consolider leur base électorale. Les femmes ayant tendance à avoir moins d'accès à la richesse indépendante ainsi qu'aux réseaux de donateurs politiques, elles sont souvent découragées de se présenter aux élections<sup>42</sup>. De plus, il existe d'autres obstacles importants pour les femmes en politique : la nature hautement compétitive des élections ; le manque de solidarité entre les femmes ; le manque de connaissances politiques ; et le manque de financement - un problème majeur car les partis politiques

41. <https://epd.eu/wp-content/uploads/2021/12/gap-sri-lanka-final.pdf> ; EU support for women's political participation and leadership under the EU's Gender Action Plan A case study on Sri Lanka  
42. <https://epd.eu/wp-content/uploads/2021/12/gap-sri-lanka-final.pdf> ; EU support for women's political participation and leadership under the EU's Gender Action Plan A case study on Sri Lanka

ne fournissent pas un financement adéquat et la majorité des candidates n'ont pas l'expérience nécessaire pour mobiliser des fonds.

En ce qui concerne les femmes dans l'administration locale, l'auteur du rapport souligne le rôle de genre des femmes héritées traditionnellement au Sri Lanka. Les femmes au Sri Lanka défendent généralement les valeurs de leur rôle reproductif. Les femmes qui sont principalement considérées comme les reproductrices sont censées y donner la priorité même au détriment de leur développement personnel et professionnel. Les femmes sont responsables de multiples tâches de procréation, d'éducation des enfants, de soins aux personnes âgées et d'autres tâches domestiques avec un soutien limité ou inexistant de la part du conjoint et/ou de la famille élargie. Ce problème est aggravé en raison d'un manque de structures de garde d'enfants et de services de soutien. Le manque de compétences chez les femmes a également été mentionné, soulignant la nécessité de programmes de renforcement des capacités.

### **Groupes marginalisés**

Le rapport sur les femmes élues a déclaré que « les femmes de familles vulnérables n'ont pas eu de problèmes à se présenter aux élections car certaines d'entre elles ont réussi à gagner les élections. Les répondants étaient d'avis que la vulnérabilité n'est pas considérée comme un problème en politique, tandis que l'intérêt pour le travail social et les qualités de leadership contribuent à leur succès ».

Le rapport sur les femmes fonctionnaires souligne que les femmes dans les communautés de plantation constituent le groupe de femmes très marginalisées au Sri Lanka. Les membres des communautés de plantation sont considérés comme des citoyens secondaires dépourvus de la possibilité de bénéficier des services de l'État. Les membres de la communauté des plantations sont les personnes les moins autonomes du pays et leur autonomisation sociale et politique reste très faible. Ces vulnérabilités s'aggravent encore lorsqu'elles se chevauchent avec l'identité de genre « femmes ». Ainsi, les femmes de la communauté des plantations sont les plus marginalisées du pays et les femmes fonctionnaires dans ce domaine doivent être davantage dotées de capacités et renforcées, afin de s'attaquer aux vulnérabilités des femmes et d'assurer une prestation de services inclusive. Il est également souligné le manque d'accès pour les femmes en situation de handicap. Les AGL qui sont situées dans des bâtiments anciens, pour la plupart construits avant 2009, ne sont pas accessibles pour les personnes en situation de handicap. Le manque d'accès pour les personnes en situation de handicap dans les AGL empêche les femmes fonctionnaires en situation de handicap d'effectuer leur travail selon les normes les plus élevées et leur cause des difficultés physiques et mentales. Ce manque d'accès empêche également les femmes en situation de handicap d'accéder aux services fournis par les AGL.



Source de l'image : Getty Images AFP G Guercia

## La Zambie

En promouvant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles, la Zambie a renforcé le cadre politique et juridique. La politique nationale en matière de genre a été révisée en 2014 afin de garantir l'égalité des genres dans le processus de développement. La loi constitutionnelle (modifiée) n° 2 de 2016 confirme l'égalité de valeur des femmes et des hommes et leur droit de participer librement, de déterminer et de construire un ordre politique, juridique, économique et social durable. La promulgation de la loi n° 22 de 2015 portant équité et égalité entre les sexes renforce le cadre juridique pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles et permet aux femmes de participer pleinement aux affaires publiques et privées dans le pays<sup>43</sup>. Pour relever le défi souligné ci-dessus, la Zambie s'est lancée dans un processus de décentralisation dont l'objectif principal est de placer l'autorité gouvernementale locale au centre de tous les processus de développement et d'améliorer la participation et l'inclusion de la communauté. Les statistiques, cependant, continuent de poser une grave préoccupation. Le nombre total et le pourcentage de femmes élues maires lors de la dernière élection sont de 15 sur 116, soit 13%. Le nombre et le pourcentage de femmes élues à des fonctions municipales s'élèvent à 140 sur 1 858, soit 8 %. En outre,

aux termes d'une disposition de la Loi constitutionnelle modifiée de 2016, toute personne aspirant à se présenter à un poste politique doit être titulaire d'un diplôme minimal équivalant au Baccalauréat de l'enseignement secondaire. Cette exigence constitue un grand obstacle pour les femmes, la plupart d'entre elles ne détenant pas lesdits diplômes minimaux. Avant la constitution modifiée, la Zambie avait plus de représentation masculine que de représentation féminine aux élections générales de 2006 et 2011 par rapport aux élections de 2021. La constitution modifiée a désavantagé sévèrement les femmes qui avaient exprimé l'intérêt et avaient été formées dans certains cas pour se présenter aux élections, mais ne détenaient pas les diplômes requis. Ce rapport de synthèse résumera les obstacles identifiés par la recherche concernant les femmes élues au niveau local et les femmes dans l'administration.

## Obstacles politiques et juridiques

Bien que les politiques du pays ne soient pas explicitement discriminatoires à l'égard des femmes, les lois régissant les élections sont neutres sur le plan du genre. Une analyse minutieuse de la loi électorale révisée et des procédures électorales montre que celles-ci constituent des obstacles à la participation des femmes aux élections locales. Le rapport sur les femmes en politique locale souligne que l'absence de politique sensible au genre ou spécifique au genre pour encourager les femmes à participer aux élections des gouvernements locaux constitue un défi. L'exigence légale pour les candidats d'être titulaires de diplômes minimaux équivalant au Baccalauréat semble soutenir les hommes indirectement, certaines femmes ne détenant pas lesdits diplômes. En outre, les lois électorales obligeant les candidats à déposer de grosses sommes d'argent sont préjudiciables à la plupart des femmes. En ce qui concerne les femmes dans l'administration locale, le rapport a établi des préoccupations parmi les travailleurs du conseil sur les questions de travail, en particulier en termes de recrutement, de promotions et de transferts. L'enquête souligne que le recrutement reste centralisé dans les limites de la Commission des services des gouvernementaux locaux (LGSC), celle-ci ayant le pouvoir de décider où affecter les nouveaux arrivants au gouvernement local et transférer des personnes à travers le pays.

43. Rapport d'étape sur la mise en œuvre de la déclaration et du programme d'action de Beijing (1995) et les résultats de la session extraordinaire de 23<sup>e</sup> de l'Assemblée générale (2000) dans le contexte du 25<sup>e</sup> anniversaire de la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Beijing – République de Zambie.

## Obstacles socioculturels et religieux

Selon la recherche, les obstacles culturels sont largement cités comme des inhibiteurs pour les femmes qui se présentent aux élections locales, et ce, en raison des attentes de la société en ce qui concerne le rôle d'une femme tel que prescrit par les hypothèses, les normes et les valeurs traditionnelles. La recherche montre également que l'éducation [domestique] des fillettes contribue fortement à diminuer l'estime de soi d'une femme à l'âge adulte, ce qui lui ôte toute confiance en elle. Il existe un concept profondément enraciné de relations de genre inégales selon lequel les hommes sont supérieurs aux femmes. Cette notion biaisée de l'égalité des genres provient non seulement des normes culturelles, sociales et traditionnelles, mais aussi du double système de droit statutaire-coutumier<sup>44</sup>.

**La Zambie a un double système juridique (statuts et droit coutumier), ce qui a entraîné un certain nombre d'inégalités entre les sexes dans l'exécution des lois.**

La Zambie a un double système juridique (droit statutaire-coutumier), un système qui a entraîné un certain nombre d'inégalités entre les sexes dans l'exécution des lois. Selon le type de système juridique utilisé, les droits qui sont censés être protégés par la loi ne sont pas nécessairement respectés et les femmes subissent un traitement injuste en termes de mariage des enfants et de répartition inégale du pouvoir. Les principaux points saillants de la recherche associés aux obstacles socioculturels sont le manque de soutien moral, financier et social adéquat de la part des hommes et des femmes. Les attentes sociétales relatives au rôle d'une femme tel que prescrit par les hypothèses, les normes et les valeurs traditionnelles, préférence pour un garçon qu'une fille en ce qui concerne l'accès à

l'éducation, une société patriarcale, attribution traditionnelle de plus de pouvoir et de ressources aux hommes qu'aux femmes [constituent d'autres obstacles]. Les normes patriarcales conduisent également les électrices à discriminer les candidates aux élections. Le rapport sur les femmes dans l'administration locale a identifié les obstacles tels que le harcèlement verbal, en particulier par des collègues à l'égard des femmes. En outre, les croyances culturelles et les pratiques traditionnelles non progressistes ont une incidence négative sur les femmes fonctionnaires, car elles contribuent au stéréotype des travailleuses par leurs collègues masculins et le public.

### Obstacles institutionnels :

Selon le *European Democracy Hub* (2021), les dirigeants politiques masculins manquent de volonté de mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles progressistes de la Zambie relatives à la gouvernance inclusive. Au sein des partis politiques, les hommes plus âgés, principalement issus des régions ethniques dominantes, dominent les structures de prise de décision. Bien que certains des principaux partis politiques élaborent des plans d'égalité des genres, l'exclusion des femmes se poursuit car les plans doivent encore être adoptés et mis en œuvre par les partis politiques respectifs. Par exemple, les partis zambiens n'ont pas mis en œuvre des quotas obligatoires pour les femmes pour les deux principaux partis politiques, le *Patriotic Front* [Front patriotique] (PF) et le *United Party for National Development* [Parti uni pour le développement national] (UPND), qui ont déclaré comme objectif d'assurer une représentation féminine de 40 % dans les principales structures internes, mais n'ont pas atteint cet objectif dans la pratique (Katongo, 2017). Le rapport sur la participation des femmes aux élections locales met en évidence le fait que le manque de soutien de leurs partis politiques crée des éléments de discrimination. Il existe la violence et le harcèlement sexuel par les hommes au sein du système des partis politiques. Un certain nombre de femmes ont été victimes de demandes sexuelles du sexe opposé à divers stades du processus d'adoption au sein des partis politiques (au pouvoir et dans l'opposition). L'abus des médias sociaux et d'Internet pour intimider les femmes par le biais de la cyberintimidation conduit à une faible participation aux élections du gouvernement local. Selon le rapport sur les

44 Profil de genre du Pays Rapport final sur la Zambie : JICA 2016. [https://www.jica.go.jp/english/our\\_work/thematic\\_issues/gender/background/c8h0vm000anjqj6-att/zambia\\_2016.pdf](https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm000anjqj6-att/zambia_2016.pdf)

administrations locales, la ségrégation et la discrimination sont les défis les plus importants pour les femmes fonctionnaires en Zambie. Certaines répondantes ont déclaré avoir été victimes de discrimination en raison de leur tribu, de leur culture, de leur état matrimonial et de leur statut socioéconomique. Le harcèlement sexuel a été pris en compte dans tous les districts du projet dans le cadre de cette étude. Les répondantes ne pouvaient pas révéler d'autres informations, mais ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel sous la forme de comportements suggestifs de leurs homologues masculins et de leurs superviseurs, d'avances sexuelles ainsi que de gestes et de mots inappropriés. Les répondantes ont mentionné que l'inadéquation/le manque de structures de signalement et de griefs dans les conseils aggrave la situation des femmes. Elles sont vulnérables à des situations telles que le harcèlement sexuel et verbal car elles ne bénéficient pas d'une protection adéquate en ce qui concerne leur lieu de travail. Selon certains répondants, les salaires en retard constituent un défi, 4,7 % d'entre eux déclarant que les salaires en retard les affectent, une préoccupation commune aux travailleurs masculins et féminins. Aussi, selon l'étude, les salaires tardifs entraînent une faible confiance en soi chez les femmes fonctionnaires, surtout si celles-ci manquent de ressources financières nécessaires pour gérer leurs besoins quotidiens. À cela s'ajoute un salaire insuffisant. Les bas salaires font qu'il est difficile pour les femmes (et les hommes) de progresser dans leur carrière, d'aider leurs familles et d'améliorer leur statut socioéconomique, etc. Aussi, selon l'étude, les femmes sont les travailleurs les moins bien rémunérés par rapport à leurs homologues masculins.

### **Obstacles individuels**

Les femmes qui se pressentent aux élections du gouvernement local sont confrontées à une myriade de défis. Tout d'abord, elle doit obtenir le consentement de son mari et de sa famille avant de faire connaître ses intentions au public. Cela peut être assez difficile car la société zambienne est une société patriarcale qui soutient le leadership masculin et désapprouve le leadership féminin. Ainsi, en raison de cette forte allégeance aux normes patriarcales, la plupart des femmes ne sont pas intéressées ni motivées à se lancer dans la politique. Les quelques personnes qui font une tentative sont confrontées à des abus verbaux et sexuels. En outre, le

manque de ressources financières est l'une des principales raisons pour lesquelles moins de femmes que d'hommes se présentent aux élections dans les administrations locales. Des facteurs psychologiques tels que le manque d'estime de soi et la peur du rejet, dans un environnement dominé par les hommes, ont affecté négativement les femmes qui voulaient se présenter aux élections locales [selon l'étude]. Le rapport sur les administrations locales en Zambie a également souligné le manque de confiance en soi, l'intimidation par leurs homologues masculins et la capacité à gérer la famille, le travail et les engagements sociaux [en même temps] comme des obstacles individuels affectant les femmes fonctionnaires. La séparation de certaines fonctionnaires de leurs familles en raison de transferts affecte négativement leur performance au travail ainsi que leurs finances car elles sont tenues de gérer deux foyers. Les transferts fréquents au sein du gouvernement local ont été condamnés par plus de 50 % des répondants, en raison de son impact émotionnel et familial.

### **Groupes marginalisés**

Selon *Minority Rights Groups International*<sup>45</sup>, en Zambie il y a plus de 70 groupes ethniques. Certains d'entre eux sont de petits groupes, le groupe principal étant Bemba. Les personnes pouvant s'exprimer en Bemba occupent des postes clés au sein du gouvernement central. Or, il n'y a pas de groupe ethnolinguistique dominant. L'anglais est la langue du gouvernement, et, ainsi, l'incapacité de s'exprimer dans cette langue peut entraîner l'exclusion sociale ». Le rapport ne fait référence qu'aux avantages de certains groupes dominants pendant le processus électoral. (Voir la partie institutionnelle du présent rapport). Selon les recherches sur les fonctionnaires, les personnes en situation de handicap, surtout les femmes, ont été identifiées comme étant marginalisées au sein des gouvernements locaux car elles sont pour la plupart exclues lors des programmes de formation organisés pour le personnel du gouvernement local.

---

45. [www.minorityrights.org](http://www.minorityrights.org)

# Chapitre 3

## Principales recommandations pour la participation des femmes à la gouvernance locale



Source de l'image : Ernest Mwale

Les rapports de recherche des cinq pays formulent des recommandations visant à soutenir la participation des femmes aux administrations locales. Ci-après sous 3.1 nous présentons les recommandations pour la participation des femmes aux élections et sous 3.2 les recommandations pour les femmes fonctionnaires. Dans chaque section, nous regroupons les recommandations de chaque pays par type d'obstacle : politique, institutionnel, normes sociales et individuel.

### 3.1 Principales recommandations pour la participation des femmes aux élections au niveau local

#### Élections au niveau local

##### Recommandations politiques

###### Le Bénin

Plaidoyer pour concevoir des mesures législatives sensibles au genre dans les élections des gouvernementaux locaux ;

Modifier la loi électorale afin de prévoir une discrimination positive pour les femmes et les personnes en situation de handicap;

Appliquer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes déjà inscrit dans la Constitution et d'autres instruments internationaux ou régionaux.

###### Le Cambodge

Plaider pour la formulation de lois électorales favorisant l'égalité des genres en politique telles que :

- promouvoir l'égalité des genres dans la procédure et la réglementation électorales;
- [mettre en place] une politique de genre pour promouvoir la participation politique des femmes, y compris la participation de celles-ci aux élections locales ;
- plaider en faveur de politiques et de réglementations visant à lutter contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes dans les partis politiques ;
- promouvoir la participation égale des femmes au sein des partis politiques et dans le processus d'élaboration des politiques.

Permettre l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans les comités de sélection locaux, centraux et parlementaires.

Le Ghana

Plaider pour l'élaboration de politiques favorables au genre qui encouragent davantage de femmes à se présenter aux élections locales.

Plaider pour l'adoption du projet de loi d'action positive visant à intégrer les femmes dans toutes les sphères de la vie publique.

Le Sri Lanka

Plaider en faveur des politiques de genre et de l'intégration de la dimension de genre dans les partis politiques.

Soutenir l'utilisation de critères de sélection dans les nominations politiques.

La Zambie

Plaider pour la révision de la loi électorale avant 2026 et obliger les partis électoraux à présenter des femmes candidates.

## Recommandations institutionnelles

Le Bénin

Éliminer la corruption électorale et réduire le rôle de l'argent dans la vie politique ;

Travailler avec les partis politiques pour le lancement d'une stratégie et de politiques de genre sur :

- i) le harcèlement sexuel, la corruption, le mécénat informel, etc.
- ii) le bon positionnement des femmes sur les listes électorales
- iii) la mise en place des programmes de mentorat et de coaching pour le leadership des femmes.

Sensibiliser contre la corruption et la fraude électorales ;

Plaider pour renforcer la capacité financière des femmes et pour des mesures juridiques visant à soutenir financièrement ou matériellement les candidates. Les femmes doivent avoir une capacité financière suffisante pour décider de s'impliquer dans la politique et elles ont besoin d'argent pour la campagne électorale.

Le Cambodge

Veiller à l'application des dispositions de la Constitution relatives à l'égalité des genres (art. 31) ;

Créer un environnement politique sûr pour les femmes au sein des partis politiques ;

Soutenir les initiatives en faveur de l'engagement des femmes dans les élections locales ;

Mettre en œuvre des politiques sur l'égalité des genres déjà existant au niveau national (intégration de la dimension de genre et politique nationale sur l'égalité de genres (2020-2030) ;

Encourager les femmes candidates politiques ;

Travailler pour la mise en œuvre de l'ODD 5 sur l'égalité des genres ;

Lutter contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes en politique ;

Fournir des soutiens tels que le financement, les ressources et les ressources humaines aux femmes leaders ;

Renforcer le respect des droits politiques des femmes.

Le Ghana

Plaider pour la création d'un fonds spécial pour soutenir les campagnes politiques des femmes ;

Plaidoyer auprès des Bureaux de Genre et des partis politiques pour des programmes de soutien à la participation des femmes à la politique locale ;

Créer une plateforme/un réseau de mentorat pour soutenir les femmes lors des élections locales ;

## Le Sri Lanka

Plaider pour des fonds pour soutenir les campagnes électorales des femmes et d'autres activités de développement ;

Promouvoir l'inclusion du genre dans les programmes scolaires.

Lutter contre la corruption et contrôler et assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositions existantes au niveau local ;

## La Zambie

Plaider pour que la Commission électorale réduise les frais de nomination des femmes ;

Réaliser une cartographie des ONG apportant un soutien à la participation des femmes à la politique et promouvoir la collaboration avec elles ;

Élaborer un code de conduite pour l'égalité des genres au sein des partis politiques en leur imposant un nombre spécifié de femmes candidates à toutes les élections locales.

## Recommandations socioculturelles

### Le Bénin

Organiser des programmes de sensibilisation pour réduire les obstacles culturels et les stéréotypes contre l'égalité des genres ;

Sensibiliser sur le rôle des femmes dans la prise de décision ; Promouvoir une société féministe ;

Travailler pour une image plus positive des femmes ;

Combattre les stéréotypes féminins ;

Encourager la participation des femmes à la vie politique ;

Soutenir l'éducation des filles ;

Soutenir la participation des femmes à la vie économique.

### Le Cambodge

Accroître l'éducation civique et politique pour changer la perception de la société à l'égard de la politique, y compris le rôle des femmes ;

Utiliser à la fois les médias sociaux et de masse pour faire campagne sur les droits des femmes et le rôle des femmes dans le leadership ;

Lutter contre les stéréotypes traditionnels de la femme ;

Promouvoir la recherche universitaire, le débat et les discussions sur les femmes en politique ;

Aider les femmes à mieux concilier la vie privée et la vie politique ;

Sensibiliser le public au rôle des femmes dans la vie politique.

### Le Ghana

Plaidoyer pour la création de programmes de leadership et de mentorat pour l'inclusion des femmes en situation de handicap en politique ;

Impliquer les responsables traditionnels tels que les chefs et les reines mères dans les programmes de sensibilisation pour lutter contre les discriminations à l'égard des femmes.

Le Sri Lanka

Intégrer l'égalité des genres dans la politique des médias du gouvernement afin de présenter une image positive des femmes;

Promouvoir des manuels et des lignes directrices pour la formation des leaders communautaires, avec le soutien des ONG.

La Zambie

Collaborer avec les principales parties prenantes au niveau local sur les questions relatives aux femmes et soutenir les réseaux de femmes et la sensibilisation à l'égalité des genres ;

Fournir des programmes d'information pour les femmes, y compris dans l'éducation à l'école et au sein de la famille (par exemple, les mêmes droits pour les filles et les garçons).

### Recommandations individuelles

Le Bénin

Soutenir les programmes de mentorat et de coaching des femmes ;

[Fournir des] programmes de soutien au leadership des femmes, y compris dans les partis politiques ;

Renforcer les capacités financières des femmes, y compris les activités génératrices de revenus personnels ;

[Mettre en place des programmes de] mentorat pour les femmes pendant leur mandat ;

Le Cambodge

Fournir une formation sur les lois et un soutien financier aux femmes élues au niveau local ;

Renforcer les mécanismes de soutien aux femmes politiques tels que les programmes de développement des capacités et le financement politique des femmes.

Le Ghana

Soutenir les programmes d'éducation pour les femmes.

Créer des programmes de renforcement des capacités pour les femmes afin de les aider à prendre des responsabilités au niveau local ;

Créer des opportunités économiques pour les femmes afin de les autonomiser financièrement.

Le Sri Lanka

Promouvoir la formation des femmes pour les doter de nouvelles connaissances et améliorer leurs qualités de leadership ;

Diriger une étude approfondie sur la violence sexuelle à l'égard des femmes qui sera menée par des groupes de la société civile ;

Soutenir les femmes pour le travail indépendant avec le soutien des ONG et des donateurs pour leur mise en œuvre.

La Zambie

Plaidoyer pour fournir un financement et un soutien à la campagne pour les candidates ;

Encourager les femmes à se présenter aux élections des gouvernements locaux ;

Lancer de programmes de renforcement des capacités au niveau local pour soutenir les capacités des femmes ;

Offrir des programmes de mentorat préparant les femmes au travail politique et améliorant leurs compétences politiques.

## 3.2 Principales recommandations pour les femmes dans les administrations locales

### Femmes fonctionnaires

#### Recommandations politiques

##### Le Bénin

Plaider pour la modification de la Constitution et des lois afin de promouvoir la parité entre les femmes et les hommes dans les recrutements et la discrimination positive en faveur des femmes et des personnes en situation de handicap;

Plaidoyer pour une loi protégeant les femmes de la violence ;

Veiller à [la promulgation d'] une législation réduisant les inégalités entre les femmes et les hommes.

##### Le Cambodge

Améliorer la mise en œuvre des stratégies existantes en matière d'égalité des genres en mettant l'accent sur le recrutement par le biais des systèmes de quotas dans les gouvernements locaux ;

Plaider en faveur de quotas pour les femmes à des postes de direction dans l'administration locale ;

##### Le Ghana

Plaider pour une politique forte contre le harcèlement sexuel, y compris un système qui protège l'identité des femmes victimes de violence dans les politiques du gouvernement local ;

Plaider pour une prolongation du congé de maternité.

##### Le Sri Lanka

Concevoir et mettre en œuvre une stratégie au niveau national visant à promouvoir les femmes à des postes de responsabilité dans les services des gouvernements locaux.

##### La Zambie

Plaider pour la conception et la mise en œuvre de politiques de genre dans tous les gouvernements locaux.

Plaider pour la mise en œuvre de politiques fortes contre le harcèlement sexuel et la violence au sein des gouvernements locaux (dont les femmes et les groupes marginalisés sont victimes en particulier).

#### Recommandations institutionnelles

##### Le Bénin

Créer une association de femmes dans l'administration locale.

Créer des points de genre et d'inclusion dans toutes les municipalités afin de mettre en œuvre les politiques et les actions en faveur des femmes et des personnes en situation de handicap;

Organiser des actions de sensibilisation sur les questions de genre pour les employés des municipalités ;

Organiser des initiatives de sensibilisation des élus locaux et des fonctionnaires des ministères sur les questions de genre au niveau local ;

Prendre des mesures en faveur des milieux de travail conviviaux pour les femmes (par exemple, adapter le calendrier de travail, prévoir davantage de centres de garde d'enfants, construire des toilettes dans les bâtiments des gouvernements locaux) ;

Intégrer la budgétisation sexospécifique dans les budgets municipaux ;

Fournir un soutien juridique et psychologique aux femmes victimes de violence et aux personnes en situation de handicap dans toutes les municipalités.

## Le Cambodge

Mettre en place de services de garde d'enfants dans toutes les autorités locales ;

Travailler avec les bureaux des femmes des départements provinciaux pour améliorer les initiatives de garde d'enfants et le soutien pour permettre aux femmes de concilier la vie professionnelle et les tâches ménagères ;

Faire une budgétisation sexospécifique délibérée dans tous les budgets locaux ;

Établir des comités avec des membres de toutes les divisions de l'administration dans toutes les municipalités afin de prendre en charge les questions relatives aux femmes et aux groupes marginalisés ;

Fournir aux femmes fonctionnaires le matériel de travail et l'équipement nécessaires – y compris du matériel avec une approche sensible au genre.

## Le Ghana

Renforcer le Bureau de l'Unité Genre dans toutes les administrations locales ;

Mettre en œuvre le Manuel des opérations des ressources humaines, en particulier la clause de l'affectation des femmes fonctionnaires qui devra tenir compte des besoins personnels de celles-ci ;

Fournir des garderies au sein de chaque gouvernement local ;

Élaborer une politique robuste en matière de harcèlement sexuel (y compris un système de dénonciation) ;

Plaider en faveur de réformes des politiques et des programmes organisationnels pour soulager les femmes des difficultés qu'elles rencontrent pour jongler entre le travail et la famille.

## Le Sri Lanka

Établir une unité responsable des ressources humaines dans chaque gouvernement local ;

Assurer l'accès à toutes les personnes en situation de handicap dans les bâtiments des gouvernements locaux et également des statistiques sur les femmes fonctionnaires en situation de handicap ;

Mettre en place un système de suivi ventilé par sexe présentant également une répartition ethnique et religieuse afin de mieux répondre aux besoins des femmes en fonction de leur origine ethnique, religieuse ou de leur situation sanitaire (Ex., Femmes en situation de handicap).

## La Zambie

Promouvoir des politiques facilitant un milieu de travail flexible et un télétravail étendu pour les femmes dans l'administration locale ;

Prévoir des comités de genre au niveau du district pour promouvoir les politiques d'intégration de la dimension de genre ;

Plaider pour des quotas de genre au sein des administrations locales, y compris pour des postes de direction ;

Plaider en faveur de dispositions permettant aux gouvernements locaux de recruter localement et de mettre fin au processus de recrutement centralisé pour les gouvernements locaux.

## Recommandations socioculturelles

### Le Bénin

Sensibiliser les actions sur les questions de genre envers les autorités religieuses ;

Créer des initiatives de sensibilisation sur les questions de genre dans tous les environnements de travail ;

Organiser de sessions de formation sur les questions de genre pour les enseignants ;

Organiser de campagnes de sensibilisation sur le genre et l'inclusion dans les écoles ;

Impliquer les médias dans de grandes campagnes sur les questions de genre.

### Le Cambodge

Prévoir des outils de sensibilisation à l'approche transformatrice en matière de genre destinés aux familles des femmes fonctionnaires et aux collègues et dirigeants des gouvernements locaux ;

Collaborer avec les médias pour organiser de grandes campagnes sur l'égalité des genres et les normes sociales et culturelles ;

Organiser des campagnes sur le leadership des femmes notamment dans le cadre de programmes de renforcement des capacités.

### Le Ghana

Concevoir et mettre en œuvre de vastes programmes de sensibilisation au genre visant à éliminer les stéréotypes de genre affectant les femmes dans les administrations publicitaires locales.

### Le Sri Lanka

Planifier des programmes de renforcement des capacités pour les gouvernements locaux dans les zones de plantation afin de répondre aux vulnérabilités et aux besoins des femmes dans ces zones.

Évaluer les normes de discrimination de genre qui empêchent les femmes fonctionnaires d'effectuer leur travail efficacement et prévoir des mesures pour transformer ces normes sociales discriminatoires ;

### La Zambie

Promouvoir des politiques et des services permettant aux femmes dans les administrations locales de concilier vie professionnelle et vie familiale (ex. structures pour les enfants, prise d'heures de crèche, etc.)

## Recommandations individuelles

### Le Bénin

Travailler et plaider pour renforcer l'éducation et la formation des femmes ;

Organiser des sessions de renforcement des capacités avec les autorités locales ;

Lancer un programme de subventions pour les femmes travaillant dans les gouvernements locaux ;

Inviter les femmes fonctionnaires à s'impliquer dans des organisations professionnelles et féminines ;

Lancer un programme de coaching pour les femmes et en particulier pour les femmes travaillant dans les administrations locales.

#### Le Cambodge

Renforcer les programmes d'éducation et de formation pour les femmes dans les autorités locales ;

Créer des programmes de renforcement des capacités pour les femmes dans les administrations locales – la communication, le leadership, la prise de parole en public, la gouvernance locale, etc. ;

Plaider en faveur de l'augmentation de l'ensemble des avantages sociaux pour la grossesse et le congé de maternité.

#### Le Ghana

Fournir une unité de conseil et de soutien psychologique aux femmes dans tous les gouvernements locaux.

Fournir des outils et des équipements de travail adéquats aux femmes dans les gouvernements locaux.

Instituer un programme de leadership et de formation en cours d'emploi pour les femmes.

Fournir un programme de mentorat et des plateformes de réseautage pour les femmes fonctionnaires.

#### Le Sri Lanka

Organiser des programmes de formation dans les gouvernements locaux, y compris la littératie numérique, et allouer des fonds pour assurer une distribution efficace de l'équipement dans les administrations locales.

Mettre en place des programmes de renforcement des capacités pour les femmes dans les administrations locales.

#### La Zambie

Fournir des programmes de formation et de renforcement des capacités aux femmes et aux personnes marginalisées au sein des administrations locales.

Plaider pour l'élimination de l'écart entre les sexes dans les salaires des administrations locales et lutter contre les bas salaires.

# Chapitre 4

## Conclusions

Les études des pays partenaires dans le cadre du projet PMI-FPL que nous avons résumées dans ce rapport de synthèse, confirment que l'égalité des genres est loin d'être atteinte dans ces pays.

ONU Femmes vient de publier<sup>46</sup> le document « *Progress on the Sustainable Development Goals (SDG) : the Gender Snapshot 2022* » (Progrès sur les objectifs de développement durable : aperçu du genre 2022). Le rapport indique qu'au rythme actuel des progrès, il faudra peut-être près de 300 ans pour parvenir à une pleine égalité des genres dans le monde et souligne que « les défis mondiaux, tels que la pandémie de Covid-19 et ses conséquences, les conflits violents, le changement climatique et les répercussions sur la santé et les droits sexuels et reproductifs des femmes exacerbent encore les disparités entre les sexes ». Dans ce contexte mondial, les femmes du Bénin, du Cambodge, du Ghana, du Sri Lanka et de la Zambie sont, en outre, victimes de discrimination liée à l'état de développement de leur pays, ce qui réduit leurs possibilités de participer pleinement à la gouvernance locale et à la vie politique. Les femmes, comme dans de nombreux pays en développement, souffrent de retards fondamentaux en termes d'accès à l'éducation, à la santé et aux services de base qui constituent de graves tentatives de dignité humaine et peuvent donc être considérés comme de véritables obstacles au respect des droits humains.

La réalisation de l'ODD 5 sur l'égalité des genres est cruciale pour la réalisation de l'Agenda 2030 des Nations Unies. Les rapports des cinq pays partenaires du PMI-FPL soulèvent des questions critiques qui ne peuvent être ignorées dans l'agenda politique mondial. L'égalité des genres est une question centrale du programme international et les principales parties prenantes au développement sont censées jouer un rôle actif pour répondre à ce défi, à savoir promouvoir et œuvrer pour les droits des femmes afin de parvenir à l'égalité des genres. L'impact de la Covid-19 a davantage mis en évidence les disparités entre les hommes et les femmes car son impact sur les femmes a été

l'extrême pauvreté, le chômage, la santé, le travail non rémunéré, la violence contre les femmes et les filles, l'accès à l'éducation, etc., et la pression est forte pour répondre à leurs besoins, aujourd'hui plus que jamais. Les gouvernements locaux (le niveau de gouvernement le plus proche de la population) sont les mieux placés pour améliorer les conditions de vie quotidiennes des femmes. Les femmes, y compris celles appartenant à des groupes marginalisés, doivent participer pleinement à la gouvernance locale pour que leurs besoins et leurs demandes soient pris en compte.

La participation des femmes à la prise de décisions au niveau local est la condition *sine qua non* pour atteindre l'égalité des genres au niveau local. Ce n'est qu'en augmentant le nombre de femmes fonctionnaires et élues sur les conseils locaux qu'il sera possible d'assurer une réactivité accrue aux besoins des femmes et un investissement accru dans les programmes sociaux menant à la réduction de la pauvreté. Ceci constitue le principe de conduite du projet PMI-FPL confirmé par les conclusions des cinq pays partenaires qui montrent l'énorme écart encore présent. Les études ont identifié les obstacles auxquels les femmes font face pour participer à la gouvernance locale, en ce qui concerne le cadre juridique et politique, les obstacles institutionnels, socioculturels et individuels. Sur cette base, les rapports ont formulé des propositions d'action qui sont résumées dans ce rapport de synthèse dans deux tableaux (un concernant les femmes élues et l'autre pour les femmes fonctionnaires), qui font appel aux principales recommandations pour les cinq pays partenaires.

Nous croyons que ces principales recommandations, à discuter plus en détail par les intervenants du projet, peuvent inspirer la feuille de route dans chacun des pays partenaires du Projet. Les associations nationales des gouvernements locaux et les intervenants locaux peuvent certainement apporter une contribution importante à cette réflexion.

46. Le 7 septembre 2022

La longue expérience et les pratiques positives de la Fédération canadienne des municipalités seront une valeur ajoutée cruciale pour le succès du projet professionnel, ainsi que le grand soutien que le réseau CGLU [Cites et Gouvernements Locaux Unis] avec ses sections régionales pourra offrir. Ce rapport de synthèse sera un outil utile pour établir les prochaines étapes du PMI-FPL et indiquera clairement une façon d'agir pour atteindre la participation totale et efficace des femmes et l'égalité des chances pour le leadership à tous les niveaux de prise de décision dans les domaines politique, économique et la vie publique, dans les cinq pays partenaires.

Le projet partenariats pour l'innovation municipale – les femmes en politique local (PMI-FPL) vise à encourager la jouissance des droits des femmes et des filles au Bénin, au Cambodge, au Ghana, au Sri Lanka et au Zambie avec pour objet d'accroître la participation des femmes, en particulier ceux des groupes marginalisés, en tant que leaders et décideuses dans la gouvernance locale, contribuant ainsi à bâtir un monde meilleur et plus durable et à la réalisation de l'ODD 5.5 dans le cadre du Programme des Nations Unies 2030.

# Bibliographie

- Groupe Banque africaine de développement. (2021). Profil genre pays, évaluation des impacts de Covid-19
- Amnesty International. (2021). Sri Lanka From burning houses to burning bodies: Anti-Muslim violence, discrimination and harassment in Sri Lanka. London : Amnesty International Ltd
- Association nationale des communes du Bénin (ANCB). (2022). Obstacles à la participation des femmes aux élections locales au Bénin.
- Bénin Coutier du Dahomey. (sans date). Extrait de Resource Equity : <https://resourceequity.org/record/1815-benin-coutumier-du-dahomey/>
- CARE Cambodia. (2022). Ethnic minority women. Extrait de care-cambodia.org: <https://www.care-cambodia.org/marginalized-ethnic-minorities>
- Children of the Mékong. (sans date). Why are girls not in school.  
Extrait de childrenofthemekong.org: <https://www.childrenofthemekong.org/why-girls-are-not-in-school/>
- Committee for Free and Fair Elections in Cambodia (COMFREL). (2020). Extrait de comfrel.org: <https://comfrel.org/english/press-release-on-political-gender-watch-rapport-assemblée-et-femme-membres-du-parlement-et-habilitation-de-femme-commune-sankat-conseillers-dans-leur-performance-au-niveau-local/>
- Democracy Reporting International. (13 October 2021). Improving women's political participation in Sri Lanka - Briefing Paper 116 - October 2021.  
Extrait de Democracy Reporting International :  
chrome-extension: [/efaidnbbbpcajpcclscfindmkaj / viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.democracy-reporting.org%2Fuploads%2Fpublication%2F15243%2Fdocument%2Fdri-sri-lanka-Improving-Women-s-pol-61666f4eae558.pdf&cLen=546888&chunk=true](efaidnbbbpcajpcclscfindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.democracy-reporting.org%2Fuploads%2Fpublication%2F15243%2Fdocument%2Fdri-sri-lanka-Improving-Women-s-pol-61666f4eae558.pdf&cLen=546888&chunk=true)
- Department of Census and Statistics, Sri Lanka. (October 2020). Publication - Women's Wellbeing Survey 2019. Extrait de srilanka.unfpa.org: <https://srilanka.unfpa.org/en/publications/womens-wellbeing-survey-2019#:~:text=connu%20as%20e%20Women's%20Wellbeing,intimiste%20partner%20in%207eir%20lifetime.>
- European Democracy Hub. (2021). EU support for women's political participation and leadership and leadership under the EU's Gender Action Plan:  
A case study on Sri Lanka.
- International Center for Ethnic Studies. (2022). Extrait de Publications ; Minorities in Cambodia : <https://minorityrights.org/publications/minorités-au-cambodge-juin-1995/>
- International Foundation of Electoral Systems (IFES). (2022). Women's Political Representation in Sri Lanka: Electoral Systems Analysis and Recommendations. IFES.
- Japan International Corporation Agency (JICA). (March 2016). Country Gender Profile: Zambia Final Report.

- Local Authorities Elections (Amendment) ACT, No. 16 of 2017. (2017, 31 août). Sri Lanka.
- Local Government Association of Zambia. (2022). Barriers to Women Running for Local Government Elections in Zambia.
- Minority Rights Group International. (2022). World Directory of Minorities and Indigenous People Zambia. Extrait de <https://minorityrights.org/country/zambia/>
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme. (2008). The Declaration of Human Rights in the Cambodia Constitution [La Déclaration des droits de l'homme dans la Constitution du Cambodge]. Bureau du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme au Cambodge.
- Public Service Commission (Sri Lanka). (2022, 8 août). Overview. Extrait de [https://www.psc.gov.lk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=232&lang=fr](https://www.psc.gov.lk/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=232&lang=fr)
- Shaheed, F. (2009). Structural Barriers, Cultural Constraints, Meso Traps & Other Challenges Women's Empowerment in Institutional Mechanisms and Power & Decision-Making The Beijing Platform for Action 15 Years On: CESAP DE L'ONU. ROYAUME-UNI : Asset Publishing Service.
- The Gazette of the Democratic Republic of Sri Lanka Extraordinary. (2013, 23 décembre). Sri Lanka. The Parliament of the Democratic Socialist Republic of Sri Lanka. (31 August 2017). Local Authorities Elections (Amendment) ACT, no. 16 of 2017. Sri Lanka.
- Comité des Nations Unies pour L'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). (2005, 18 avril). Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Troisième, quatrième et cinquième rapports périodiques des États parties combinés, Ghana. Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).
- Commission économique et sociale de l'ONU pour l'Asie et le Pacifique (CESAP). (sans date). Rapport de discussion sur le sexe et le développement série n° 21 : Harmful Traditional Practices in Three Countries of Asia: culture, human rights and violence against women . Bangkok, Thaïlande.
- Perspectives de la population mondiale de l'ONU 2019. Ratio hommes-femmes dans le monde. Extrait de statisticstimes.com: <https://statisticstimes.com/demographics/world-sex-ratio.php#:~:text=le%20population%20of%20females%20in,20100%20%20per%101,68%20males femmes>
- Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU). (2022). Extrait de <https://www.uclg.org/en/issues/gender-equality>
- Nations Unies. (2004). La mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes au Cambodge. CEDEF.
- Programme des Nations Unies pour le développement. (2020). Rapport sur le développement humain 2020 : La prochaine frontière : Le Développement humain et l'Anthropocène.
- Nations Unies. (Novembre 2002). Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).
- Fonds des Nations Unies pour la population. (2017). Ageing Population of Sri Lanka : Emerging Issues, Needs and Policy Implications (Thematic Report based on Census of Population of Housing 2012). Colombo: Fonds des Nations Unies pour la population. Extrait de l'article Ageing Population of Sri Lanka: Emerging Issues, Needs and Policy Implications: [https://srilanka.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA%20Ageing%20Monograph%20Report\\_0.pdf](https://srilanka.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA%20Ageing%20Monograph%20Report_0.pdf)
- US Library of Congress. (1988). Sri Lanka Une étude par pays. Extrait de <https://countrystudies.us/sri-lanka/38.html>

FCM International  
24, rue Clarence  
Ottawa (Ontario) K1N 5P3  
Tél : 613 241-5221 / Fax : 613-241-7117  
[www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)