



**RAPPORT ALTERNATIF**

**SUR LE GROUPE DE TRAVAIL DE LA GOUVERNANCE**

**RELATIF A LA MISE EN OEUVRE DE LA DECLARATION**

**SOLENNELLE SUR L'EGALITE**

**ENTRE LES GENRES EN AFRIQUE**

par

**AFRICA LEADERSHIP FORUM, NIGERIA**

## 1. Introduction

La prise de conscience, au niveau international, de l'importance de la participation et de l'implication des femmes dans l'exercice de l'autorité et les processus de prise de décision de même que l'appui apporté à ce concept ont figuré au premier plan au cours d'une série de conférences et conventions internationales sur les femmes et l'égalité entre les genres. Il s'agit, notamment de la Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes (Beijing, Chine) et de la Conférence internationale sur la Population et le Développement (CIPD). Ces rencontres ont permis la mise en place de cadres juridiques intégrés visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre les genres. Les principaux documents issus de ces activités sont la Plateforme d'Action de Beijing (PFA) et la Convention pour l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW).

Si la Plateforme d'Action de Beijing favorise la promotion du concept de l'intégration de la question du genre en tant que notion centrale et cruciale du développement inclusif et participatif, la CEDAW, pour sa part, met l'accent sur l'importance d'une égale participation des femmes et des hommes à la vie publique. La convention s'appuie sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, qui prévoit le droit de prendre part à la gestion des affaires publiques par la participation aux élections, en tant qu'électeur ou candidat, et sur le Pacte international des Droits civils et politiques, qui reconnaît le droit des peuples à l'autodétermination. Les Etats parties à ces conventions et accords sont tenus de garantir, pour les femmes, un accès égal à la vie politique et publique et les mêmes opportunités, en particulier le droit de vote et le droit d'être éligible.

En règle générale, rares sont les améliorations notées à la suite des actions positives limitées de quelques Etats africains ayant renforcé la participation des femmes aux prises de décision par la concrétisation de leur engagement à appliquer une discrimination positive, la plupart des Etats n'ayant pas réussi à prendre des mesures susceptibles de garantir l'équilibre entre les genres et d'aider les femmes à mieux participer aux prises de décision et au leadership. Pourtant, la majeure partie des Etats africains est signataire des divers traités et conventions relatifs à l'égalité entre les genres, mais seuls quelques-uns d'entre eux ont administré la preuve de leur capacité et de leur volonté de traduire leur engagement en action concrète. L'un des principaux résultats de ces engagements a été la plus grande responsabilisation des femmes, comme le montre d'ailleurs la nomination de femmes à des postes de responsabilité au sein des gouvernements. Il ressort des indications actuelles que la majeure partie des gouvernements africains ne fait jusqu'ici pas beaucoup d'efforts pour mettre en oeuvre les engagements auxquels ils ont souscrit en adhérant à la Plateforme de Beijing. De même, l'on se préoccupe de la nécessité, pour les Etats africains, de remplir leurs obligations afin d'assurer aux femmes l'égalité des chances devant la loi, en vertu de la loi et dans la pratique administrative, conformément à leurs engagements aux termes de la *Convention des Nations Unies pour l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW)*.

Même si les gouvernements africains reconnaissent que la participation des femmes est d'une importance cruciale pour le renforcement de la démocratie et la promotion du progrès social, les dirigeants africains n'ont pas défini les priorités en matière d'élaboration et de mise en oeuvre des stratégies nationales visant à permettre une meilleure participation et représentation des femmes au niveau du leadership et des processus de prise de décision. Il en résulte que les femmes sont sous-représentées aux postes de prise de décision des gouvernements, de la société civile et du secteur privé de la quasi-totalité des pays africains.

Les conséquences de l'inaction et de l'indifférence des Etats vis-à-vis de la nécessité d'élargir le champ politique pour une meilleure implication des femmes sont essentiellement ressenties par ces dernières. Les femmes sont si longtemps restées en marge du développement qu'après plusieurs décennies de lutte pour l'égalité des genres, elles demeurent convaincues qu'il est indispensable qu'elles occupent des positions de pouvoir pour être en position de négocier une amélioration de leur propre sort. Par ailleurs, compte tenu de la mondialisation de l'économie et de l'ouverture des frontières, dans le cadre desquels le pouvoir est apparemment détenu par l'Etat, des réalités du marché et de l'action de la société civile, le souhait et l'exigence des femmes d'être au cœur du processus de décision apparaît compréhensible. La discrimination persistante à l'endroit des femmes observée dans des domaines cruciaux des processus de prise de décision a eu pour effet la déperdition d'un important potentiel de création de ressources qui aurait pu permettre de résoudre l'équation du développement. Les points de vue de la moitié de la population, en termes de construction de la nation, transformation et reconstruction socio-économique, ne sont ni intégrés ni pris en considération. Par conséquent, une des principales préoccupations actuelles en matière de développement touche au rôle du leadership féminin en tant que force de transformation. Pour résoudre ce problème, il faut que les femmes soient réellement représentées dans les positions de leadership et participent effectivement à l'identification des choix et orientations de développement.

Plusieurs actions ont été initiées et mises en oeuvre par les organisations aussi bien nationales qu'internationales pour encourager la participation des femmes au leadership. Cependant, ces initiatives ciblaient, pour la plupart, le renforcement des capacités institutionnelles des femmes politiciennes ou des femmes occupant des postes politiques afin de les rendre plus efficaces. Si cet effort est louable, il n'en demeure pas moins qu'il ne permet pas de prendre en charge la nécessité cruciale de la mise à disposition d'informations de meilleure qualité et d'outils visant à renforcer les capacités de plaidoyer et de pression des groupes de femmes et de la société civile. Ce renforcement des capacités aurait permis d'exiger des gouvernements qu'ils rendent compte de leurs efforts afin que leurs engagements en faveur de l'égalité entre les genres soient mis en oeuvre.

Dans le cadre des activités du programme intégré sur la responsabilisation des femmes, diverses organisations de la société civile qui travaillent avec quelques chefs d'Etat africains et la Commission de l'Union africaine ont plaidé pour l'adoption, par la Conférence des Chefs d'Etat et de

Gouvernement de l'Union africaine, de la Déclaration solennelle sur l'Egalité entre les Hommes et les Femmes (SDGE). Cette déclaration est une réaffirmation de l'engagement des Chefs d'Etat en faveur du principe de l'égalité entre les genres tel que garanti par l'article 4(L) de l'Acte constitutif de l'Union africaine, ainsi que par d'autres engagements, principes, objectifs et actions définis dans les divers instruments et initiatives régionaux, continentaux et internationaux sur les droits humains et les droits des femmes. Il définit, de manière plus spécifique, une plateforme pour le renforcement de l'implication des femmes dans le processus de gouvernance aux niveaux continental, régional et national, conformément à **l'ARTICLE 5 de la SDG, qui prévoit de :**

*« Promouvoir et étendre le principe de la parité entre les hommes et les femmes que nous avons adopté concernant la Commission de l'Union africaine à tous les organes de l'Union africaine, y compris son programme du NEPAD, aux communautés économiques régionales, et aux niveaux national et local, en collaboration avec les partis politiques et les parlements nationaux dans nos pays. »*

Pour réaliser et mettre oeuvre cet article, il faudrait que les gouvernements et les autres acteurs politiques promulguent des lois et mettent en place des politiques susceptibles de promouvoir l'égalité participation des femmes et des hommes aux niveaux :

- des parlements
- des directions des partis politiques
- de l'Exécutif
- du Judiciaire
- des administrations locales, etc.

Les objectifs spécifiques identifiés en fonction des délais fixés pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) sont définis par rapport à cet article. Ils prévoient ce qui suit :

- Respect de la parité homme/femme dans tous les organes de l'Union africaine d'ici 2015
- Instauration de la parité dans les Communautés économiques régionales et les gouvernements des pays membres de l'Union africaine d'ici 2015
- Instauration de la parité au sein des parlements et du pouvoir judiciaire d'ici 2015.

L'article susvisé a pour finalité de faire le point sur le chemin parcouru en termes de mise en oeuvre du volet Gouvernance de la Déclaration solennelle.

## **2. Application du Principe de la Parité hommes/femmes**

### **2.1. Application au niveau de l'UA et des CER**

Le principe de la parité est le volet le plus réalisable et le plus quantifiable de la Déclaration solennelle, essentiellement en raison du fait qu'il fait appel à des chiffres et des facteurs de genre. Un Premier ministre homme ne peut pas être pris pour une femme ou confondu avec une femme. L'application et la mise en œuvre du principe de la parité constituent les moyens les plus convaincants d'évaluation et de plaidoyer à tous les niveaux. La décision des Chefs d'Etat de faire appliquer ce principe au niveau de la Commission de l'Union africaine est donc une évolution louable dans le cadre de l'effort collectif consenti par les dirigeants africains dans le but de corriger le déséquilibre entre les genres qui prévaut au niveau des structures de prise de décision du continent depuis plus de 40 ans. Aujourd'hui, l'Union africaine est le seul organisme continental à appliquer la parité au niveau de son instance de décision la plus élevée.

Au moment de sa mise en place et du choix de ses principaux dirigeants, en 2002, la Commission de l'Union africaine avait commencé par une stricte application de la parité en nommant cinq commissaires femmes et cinq commissaires hommes, même si le président et son adjoint étaient tous deux des hommes, contrairement à l'esprit du principe en vertu duquel l'un de ces deux postes aurait dû être occupé par une femme. Outre ces postes, deux autres organes de l'Union, en l'occurrence le Parlement panafricain et l'ECOSOCC sont dirigés par des femmes.

Au niveau des directeurs, on ne peut pas dire que le principe de la parité a été appliqué. A un niveau inférieur, la situation n'est pas vraiment différente et il semble qu'il reste beaucoup d'efforts à faire pour instaurer le respect du principe de la parité dans les différents cadres de la Commission de l'Union africaine et les autres organes de l'Union.

La plupart des CER du continent africain, à l'exception de la SADC et de la CEDEAO, n'a pas intégré le principe de la parité défini par l'UA soit en tant que concept ou en termes d'orientation politique. La SADC, qui semble à l'avant-garde, a utilisé la Plateforme d'Action de Beijing comme cadre pour sa Déclaration. Une partie des activités futures de la Direction Femmes, Genre et Développement de l'UA devrait avoir pour finalité d'amener les CER à adopter effectivement les politiques, les programmes et les plans stratégiques de l'UA en matière de politiques de genre.

### **2.2. Application au niveau national**

#### **2.2.1. Rapports de Pays**

Au moment de la rédaction du présent rapport, seuls 9 (soit 17%), des Etats membres de l'Union africaine avaient soumis leur rapport sur la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle. Il s'agit de l'Algérie, du Burundi, de l'Ethiopie, du Lesotho, de Maurice, de la Namibie, du Sénégal, de l'Afrique du Sud et de la Tunisie.

Ce résultat apparaît comme un échec pour ce qui est de la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle, étant donné que cette dernière avait pour but d'administrer la preuve de l'engagement politique des Etats membres en faveur de la Déclaration. Les Chefs d'Etat avaient été très fermes dans la déclaration et s'étaient engagés à produire un rapport annuel à soumettre à la Commission de l'Union africaine (CUA).

*Ils s'engageaient, en outre, « à faire rapport annuellement sur les progrès réalisés dans l'intégration du genre, à appuyer et défendre toutes les questions soulevées dans la présente Déclaration aux niveaux national et régional... »*

Les implications de la non soumission des rapports annuels sont nombreuses. En effet, elle est révélatrice de :

1. Notre incapacité à faire le point sur les progrès réalisés sur la voie de la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle au niveau national
2. La violation de l'accord collectif et du contrat conclu entre les Chefs d'Etat et le peuple africain en vue de l'instauration de l'égalité entre les genres
3. Notre volonté de priver les femmes africaines de leur droit de vote et de les décourager alors qu'elles sont les principales concernées par les questions et préoccupations prises en charge par la Déclaration solennelle
4. De nos efforts de remise en cause graduelle des objectifs et principes qui avaient guidé l'adoption de la Déclaration solennelle.

Malgré ces résultats décevants en termes de respect de l'obligation de faire rapport, plusieurs questions et problèmes se posent, s'agissant de certains des pays ayant soumis leur rapport annuel.

1. Même si certaines dispositions constitutionnelles garantissent la participation des femmes au processus politique et leur permettent de postuler à des charges électives, l'application du principe de la parité et la question de la réelle implication des femmes semblent avoir, dans certains pays, été laissés aux mains des partis politiques. Dans une situation caractérisée par l'absence de soutien des hommes associée à la déresponsabilisation financière des femmes, la participation des femmes aux processus de prise de décision et de gouvernance devient très difficile et tient plutôt à la chance.
2. L'Ethiopie est un autre exemple de pays dont le cadre stratégique pour la mise en oeuvre de l'égalité entre les genres demeure peu efficace.

*« Les Programmes de Réforme de la Fonction publique ont également grandement contribué à la participation des femmes aux prises de décision. L'article 13 (1) de la Proclamation N°262/2002 de la Fonction publique interdit toute discrimination fondée sur le sexe entre candidats à un*

*emploi. La Proclamation prévoit également la discrimination positive en indiquant qu'en cas d'égalité ou de quasi-égalité avec les candidats de sexe masculin, il convient de donner la préférence aux candidats de sexe féminin. »*

Tout en sachant bien que le nombre de femmes participant à des exercices de recrutement est faible, les discriminations répétées qu'elles ont subies depuis leur enfance ayant éliminé bon nombre d'entre elles en chemin, il serait opportun d'appliquer en Ethiopie une discrimination positive mieux organisée et plus volontariste pour assurer et garantir l'égalité entre les genres et la parité.

3. Une tendance similaire de constitutionnalisation de la notion de l'égalité entre tous les individus et de l'interdiction de la discrimination a également été observée dans le cas de la Namibie. Cependant, le gouvernement est allé au-delà en promulguant la Loi sur la Discrimination positive (N° 29 de 1998). Cette loi représente une tentative ambitieuse qui vise à instaurer l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, à améliorer les conditions des groupes marginalisés et à éliminer la discrimination en Namibie. Ladite loi ainsi que la Politique nationale en matière de genre (1997) et le Plan d'Action national sont présentement utilisés pour promouvoir l'égalité entre les genres et la parité en Namibie. C'est ainsi que des femmes et des hommes sont nommés en nombre égal aux postes de magistrat et dans les missions internationales de paix.
4. Au Burundi, l'article 4 du Code électoral d'avril 2005 et les articles 51 et 129 de la Constitution sont des garanties juridiques ayant pour finalité de faire respecter la parité dans toutes les décisions politiques. Le paragraphe 1 de l'article 129 de la Constitution prévoit la présence d'un minimum de 30% de femmes dans toutes les institutions politiques de prise de décision. Ces arrangements constitutionnels, associés à l'engagement du gouvernement, ont permis des progrès significatifs en matière de participation des femmes à l'espace politique public. Néanmoins, les données nécessaires pour étayer cette affirmation n'ont pas été fournies dans le rapport. Il importe que les rapports suivants précisent les avancées réalisées grâce aux diverses mutations constitutionnelles et législatives intervenues dans l'espace politique national.
5. Le Lesotho a récemment initié un certain nombre de mesures gouvernementales pour faire appliquer le principe de la parité et responsabiliser les femmes. L'un de ces changements est dû à la loi portant amendement de la Loi sur les Elections locales (2004) qui réserve 30% des sièges aux femmes. Il résulte de ces changements qu'aujourd'hui 30% des administrateurs, secrétaires et conseils de district sont des femmes. Environ 38% des membres du Sénat sont des femmes, même si ces dernières n'occupent que 14% des postes de député à l'Assemblée

nationale. Certaines indications laissent à penser que le gouvernement fait des efforts en vue d'instaurer la parité, les Comités exécutifs du parti au pouvoir et des partis d'opposition ayant respectivement 41 et 32% de femmes.

6. Parmi les pays ayant soumis leur rapport annuel, l'Afrique du Sud est peut-être celui qui dispose du cadre législatif le plus élaboré et le plus novateur pour garantir la promotion de l'égalité et de la non-discrimination et veiller à ce que les préoccupations des femmes soient intégrées dans tous les secteurs du travail.

Le mécanisme sud-africain de prise en charge de la question du genre comprend l'Exécutif, à savoir le Bureau sur le Statut des Femmes (OSW) et les Points focaux sur le Genre (GFP) des ministères nationaux, la Commission sur l'Égalité entre les Genres (CGE) et la Commission parlementaire conjointe sur l'Amélioration de la Qualité de la Vie et la Situation des Femmes, qui reçoivent toutes deux des financements prélevés sur le budget de l'État.

Les éléments facilitateurs du mécanisme de promotion du genre comprennent :

- I. L'Exécutif, c'est-à-dire l'OSW national, les OSW et GFP provinciaux des départements nationaux
- II. La CGE, un organisme statutaire
- III. Le Comité parlementaire conjoint sur l'Amélioration de la Qualité de la Vie et le Statut des Femmes.

En sus des structures facilitatrices, le gouvernement sud-africain considère l'intégration du genre comme une responsabilité de tous les ministères, agents du secteur public et services du gouvernement, tandis que toutes les institutions des droits humains créées en vertu de la section 9 de la Déclaration des Droits sont responsables de la promotion des droits humains. Il s'agit, en particulier, de la Commission des Droits de l'Homme et des Comités de Portefeuille du Parlement.

Le mécanisme de promotion du genre intègre également et implique les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales. Par conséquent, le mécanisme national de promotion du genre a un rôle crucial à jouer dans le domaine de la facilitation du processus de responsabilisation des femmes et de l'égalité entre les genres au niveau national.

Le déploiement de ce mécanisme a eu pour conséquence la création d'un environnement favorable qui a conduit le gouvernement sud-africain à adopter en 2006 l'objectif de la parité entre hommes et femmes à tous les niveaux de décision de toutes les sphères du gouvernement. En Afrique du Sud, le taux de représentation des femmes dans de nombreux secteurs est supérieur au quota de 30% fixé par la CEDAW et les orientations de la SADC concernant la

représentation aux postes de décision. Elle reste cependant inférieure aux 50% définis par l'Union africaine. Cette situation est clairement illustrée par les exemples suivants :

**Tableau 2.1 : Présence des femmes aux postes politiques et de prise de décision en Afrique du Sud**

	<b>Ministres</b>	<b>Vice-Ministres</b>	<b>Femmes Premier ministres de Provinces</b>	<b>Femmes membres de Conseil exécutif dans les Provinces</b>
Nombre de femmes	12	9	4	29
Nombre d'hommes	16	12	5	61
Nombre total	28	21	9	90
<b>Pourcentage de femmes</b>	<b>42,8%</b>	<b>42,85%</b>	<b>44,44%</b>	<b>32,2%</b>

En sus, 28% environ des Ambassadeurs et Hauts Commissaires étaient des femmes. S'agissant des Cadres de la Fonction publique sud-africaine, 2017, sur un total de 8757 étaient des femmes, soit un pourcentage de 30%. L'objectif est de parvenir à la parité d'ici l'année 2009. Pour ce qui est du pouvoir judiciaire, il a été constaté de considérables avancées par rapport aux chiffres de 1994, même si le pourcentage actuel de 15% semble le plus faible si l'on fait une comparaison avec les autres pouvoirs sud-africains. Cependant, des efforts sont présentement consentis pour renforcer la présence des femmes au sein du pouvoir judiciaire.

7. La Constitution de la République du Sénégal, à l'instar des autres textes fondamentaux, traite de la promotion d'une société égalitaire qui bannit toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe ou la religion, ainsi que les autres formes d'appartenance. Il s'y ajoute l'existence d'un Plan d'Action stratégique national (2007-2016) qui a pour finalité de promouvoir l'égalité entre les genres dans le contexte des efforts visant à les aider à contribuer réellement au développement.

Si ces actions du gouvernement sénégalais sont louables et nobles, dans leur orientation, le prochain rapport de ce pays permettra de déterminer le niveau d'engagement politique du gouvernement en ce qui concerne l'égalité entre les genres et la responsabilisation des femmes. Les statistiques s'établissent comme il suit :

Tableau 2.2 : Présence des Femmes à des Postes politiques et de Prise de Décision au Sénégal

POSTES	HOMMES	FEMMES
Ministres	77,5%	22,5%
Conseillers du Président	80,0%	20,0%
Conseillers du Premier ministre	74,0%	26,0%
Magistrats	85,0%	15,0%
Ambassadeurs	91,4%	8,6%
Conseillers régionaux	85.5%	14.5%
Conseillers municipaux	73.0%	27.0%

Source : Rapport de la République du Sénégal à l'UA sur la Déclaration solennelle

Il ressort manifestement de cette étude que, sous certains rapports, le Sénégal est loin d'atteindre le taux de 30%, qui constitue la moyenne internationale en termes de représentation des femmes et qu'il devra, en conséquence, mettre en œuvre des efforts concertés à tous les niveaux pour accroître la visibilité des femmes dans les structures de décision et de gouvernance.

8. La République d'Algérie est l'un des Etats de l'Afrique du Nord qui fait des efforts pour une meilleure implication des femmes dans les processus de prise de décision en utilisant la Constitution. C'est ainsi, par exemple, que, dans le dernier gouvernement, les responsabilités suivantes sont exercées par des femmes :

- a. Ministres : 3
- b. Ambassadeurs : 4
- c. Gouverneurs : 2
- d. Secrétaire général de ministère : 1
- e. Directeurs de Cabinet : 4
- f. Vice-gouverneur de la Banque centrale : 1
- g. Président du Conseil d'Etat : 1
- h. Présidentes de Tribunaux : 34
- i. Juges à la Cour suprême : 6
- j. Magistrats : 922 sur un total de 2811 (34%)
- k. Fonction publique : 6.024 sur un total de 13.737 (43,8%)
- l. Force de police nationale : 7341 femmes.

Même si les chiffres comparatifs pour les hommes n'apparaissent pas dans le rapport, il semble évident que la parité pourra être réalisée dans un proche

avenir, en particulier dans le Judiciaire et au sein de la force nationale de police.

9. A Maurice, le taux de représentation des femmes au sein de la législature actuelle (2005-2010) a été multiplié par trois par rapport à celui de la législature 2000-2005. Les femmes représentent moins de 20 pour cent des responsables politiques des différentes catégories. Au niveau de la structure nationale de décision de la fonction publique, Maurice a réussi à respecter le quota de 30% prévu par la Plateforme de Beijing et la Déclaration de la SADC. Ces résultats sont certes louables, mais il faudrait que le prochain rapport précise les mesures prises ou envisagées par le gouvernement afin d'atteindre la parité au sein de la fonction publique et les stratégies permettant de maintenir la tendance actuelle dans le respect des recommandations des Plateformes de Beijing et de la SADC.

10. En Tunisie, les points 5 et 16 du Programme électoral du Président Ben Ali préconisent l'accès des femmes à des postes de décision. Le Point 5 de ce Programme, intitulé « Nouveaux Horizons pour les Femmes », réserve 20 pour cent des sièges d'élus aux femmes. De même, le point 16, « La Femme : de l'égalité au partenariat actif » vise à imposer un minimum de 30 pour cent de femmes dans l'espace public/politique. Grâce à ces mesures, les femmes ont remporté plus de 20 pour cent des sièges aux élections communales et municipales. Si ces résultats semblent consacrer une importante amélioration par rapport aux résultats des efforts précédents d'intégration des femmes en Tunisie, il semble qu'il n'a pas été tenu compte de la Plateforme d'Action de Beijing, étant donné qu'il n'est mentionné nulle part que le taux minimum de représentation des femmes dans les structures de décision doit être de 20%. Les prochaines activités de sensibilisation organisées dans le pays devraient se concentrer sur la nécessité de procéder aux mutations requises qui permettront effectivement d'harmoniser les programmes électoraux des candidats à la présidence et les objectifs identifiés par la plateforme de Beijing et l'UA à tous les niveaux.

## **2.2.2 Représentation au sein des Parlements nationaux**

La réelle représentation des femmes au sein des parlements nationaux est un facteur important et très stratégique dans le contexte des efforts visant à influencer sur le programme législatif et les orientations politiques du gouvernement, notamment celles qui oeuvrent à la promotion de l'égalité entre les genres et à la responsabilisation des femmes. Il convient également d'offrir la possibilité de déterminer comment les droits des femmes garantis par la Constitution sont traduits en responsabilisation et en pouvoir de tutelle au sein des structures de décision politique.

Le tableau ci-dessous permet de faire l'évaluation de la situation actuelle concernant la représentation des genres sur l'ensemble du continent africain :

- I. Le Rwanda est resté le premier pays du monde, avec un taux de 48,8%, ce qui veut dire que ce pays peut réussir dans un très proche avenir à atteindre la parité.
- II. Quatre pays, le Mozambique, l'Afrique du Sud, le Burundi et la Tanzanie, ont déjà atteint la norme internationale de 30% prescrite par la Plateforme d'Action de Beijing, tandis que l'Ouganda et les Seychelles en sont à 29,8 et 29,4 pour cent, respectivement.
- III. En sus de ces sept pays, cinq autres ont atteint ou dépassé le taux de 20%, ce qui révèle l'existence, au sein de ces pays, de potentialités susceptibles de permettre le respect des normes internationales par l'intensification des activités de sensibilisation et la libéralisation de l'environnement politique en faveur de leurs femmes.
- IV. Cependant, si l'on tient compte de la moyenne mondiale de 17,2% pour les chambres uniques ou les chambres basses, seuls quatre autres pays peuvent être classés parmi ceux présentant des taux satisfaisants.
- V. 5 pays africains seulement sur 53 ont des parlements présidés par des femmes. Il s'agit du Lesotho, de l'Afrique du Sud, du Swaziland, du Zimbabwe (Sénat) et de la Gambie. Même si le Parlement panafricain est présidé par une femme, le nombre de femmes au sein cette Assemblée est très faible, comparé à celui des hommes.
- VI. Ces diverses observations et tendances impliquent ce qui suit :
  - a. Presque 68% de l'ensemble des pays africains ont obtenus des résultats inférieurs à la moyenne mondiale. En fait, dans bon nombre de ces pays, la représentation des femmes au niveau des chambres uniques ou des chambres basses est de 10%, ce qui veut dire que ces espaces sont, pour l'essentiel, fermés aux femmes.
  - b. La moyenne régionale africaine de 16,6% est très loin de l'objectif de la parité (représentation féminine de 50%). Cela prouve manifestement que les parlements africains restent sous la domination des hommes. Des efforts concertés de la part des acteurs politiques, du gouvernement et de l'Union africaine seront nécessaires pour améliorer ces résultats dans les dix prochaines années. Cet objectif devient impératif si l'on réalise que dans la majeure partie des pays africains, seuls deux cycles électoraux sont prévus entre 2007 et 2015, cette dernière date étant le délai fixé pour la réalisation de la parité entre les genres en Afrique.

- c. Les pays des sous-régions de l'Afrique australe et de l'Afrique de l'est tentent d'améliorer l'accès et les possibilités d'accès des femmes aux structures politiques et de prises de décision. Il convient de rendre durables les perspectives encourageantes offertes par ces pays et de les utiliser comme études de cas et exemples de meilleures pratiques pour les autres pays africains.
- d. Les performances des pays de la région de l'Afrique occidentale restent très faibles et bon nombre d'entre eux se situent bien en deçà des moyennes mondiales et africaines en général, ce qui veut dire que les efforts devraient, dans ce domaine, se focaliser sur cette sous-région.

**Tableau 2.3 : Représentation des Genres au sein des Parlements nationaux**

Classement africain	Classement mondial	Pays	Chambre unique ou basse				Chambre haute ou Sénat			
			Elections	Sièges *	Femmes	% F	Elections	Sièges *	Femmes	% F
1	1	Rwanda	09 2003	80	39	48,8	09 2003	26	9	34,6
2	10	Mozambique	12 2004	250	87	34,8	---	---	---	---
3	13	Afr. du Sud <sup>1</sup>	04 2004	400	131	32,8	04 2004	54	18	33,3
4	16	Burundi	07 2005	118	36	30,5	07 2005	49	17	34,7
5	17	Rép. Unie de Tanzanie	12 2005	319	97	30,4	---	---	---	---
6	18	Ouganda	02 2006	332	99	29,8	---	---	---	---
7	19	Seychelles	12 2002	34	10	29,4	---	---	---	---
8	26	Namibie	11 2004	78	21	26,9	11 2004	26	7	26,9
9	37	Tunisie	10 2004	189	43	22,8	07 2005	112	15	13,4
10	40	Erythrée	02 1994	150	33	22,0	---	---	---	---
11	41	Ethiopie	05 2005	529	116	21,9	10 2005	112	21	18,8
12	46	Mauritanie	11 2006	43	9	20,9	---	---	---	---
13	54	Guinée	06 2002	114	22	19,3	---	---	---	---

14	55	Sénégal	04 2001	120	23	19,2	---	---	---	---
15	59	Guinée équatoriale	04 2004	100	18	18,0	---	---	---	---
16	60	Soudan	08 2005	450	80	17,8	08 2005	50	2	4,0
17	63	Maurice	07 2005	70	12	17,1	---	---	---	---
18	"	Zimbabwe	03 2005	150	24	16,0	11 2005	66	21	31,8
19	69	Cap-Vert	01 2006	72	11	15,3	---	---	---	---
20	72	Angola	09 1992	220	33	15,0	---	---	---	---
21	73	Zambie	09 2006	157	23	14,6	---	---	---	---
22	74	Sierra Leone	05 2002	124	18	14,5	---	---	---	---
23	77	Guinée-Bissau	03 2004	100	14	14,0	---	---	---	---
24	78	Malawi	04 2004	191	26	13,6	---	---	---	---
25	81	Gambie	01 2002	53	7	13,2	---	---	---	---
26	84	Liberia	10 2005	64	8	12,5	10 2005	30	5	16,7
27	85	Niger	11 2004	113	14	12,4	---	---	---	---
28	88	Burkina Faso	05 2002	111	13	11,7	---	---	---	---
29	"	Lesotho	05 2002	120	14	11,7	N.A.	33	12	36,4
30	91	Botswana	10 2004	63	7	11,1	---	---	---	---
31	92	Ghana	12 2004	230	25	10,9	---	---	---	---
32	93	Djibouti	01 2003	65	7	10,8	---	---	---	---
33	"	Maroc	09 2002	325	35	10,8	09 2006	270	3	1,1
34	"	Swaziland	10 2003	65	7	10,8	10 2003	30	9	30,0
35	"	Rép. Centrafricaine	05 2005	105	11	10,5	---	---	---	---
36	96	Mali	07 2002	147	15	10,2	---	---	---	---
37	100	Gabon	12 2001	119	11	9,2	02 2003	91	14	15,4
38	102	Cameroun	06 2002	180	16	8,9	---	---	---	---
39	"	Togo	10 2002	81	7	8,6	---	---	---	---

40	105	Congo	05 2002	129	11	8,5	10 2005	60	8	13,3
41	"	Côte d'Ivoire	12 2000	223	19	8,5	---	---	---	---
42	106	Rép. dém. du congo	07 2006	500	42	8,4	08 2003	120	3	2,5
43	109	Somalie	08 2004	269	21	7,8	---	---	---	---
44	110	Jamahiriya arabe libyenne	03 2006	468	36	7,7	---	---	---	---
45	111	Kenya	12 2002	219	16	7,3	---	---	---	---
46	"	Sao Tomé-et-Principe	03 2006	55	4	7,3	---	---	---	---
47	112	Bénin	03 2003	83	6	7,2	---	---	---	---
48	114	Madagascar	12 2002	160	11	6,9	03 2001	90	10	11,1
49	117	Tchad	04 2002	155	10	6,5	---	---	---	---
50	118	Algérie	05 2002	389	24	6,2	12 2003	144	4	2,8
51	119	Nigeria	04 2003	360	22	6,1	04 2003	109	4	3,7
52	135	Egypte	11 2005	442	9	2,0	05 2004	264	18	6,8

Source : Union interparlementaire, novembre 2006.

### 3. Direction du Genre

#### 3.1 Statut

L'importance accordée à l'équité et l'égalité entre les genres et le désir d'intégrer le genre dans tous leurs programmes et activités ont conduit les dirigeants africains à concevoir un cadre de gestion plus efficace pour les questions de genre sur le continent. Cet engagement renouvelé s'est tout d'abord reflété dans l'article 4(1) de l'Acte constitutif, qui exige de l'Union qu'elle tienne compte, dans son fonctionnement, de « la promotion de l'égalité entre les genres » et, conformément à l'article 8 des Statuts de la Commission de l'Union africaine, la responsabilité ultime en matière d'intégration du genre revient au président de la Commission. Pour faciliter l'exécution de cette mission, l'article 12(3) des Statuts prévoit, au niveau de la Présidence, la création d'un mécanisme « chargé de coordonner toutes les activités et tous les programmes de la Commission relatifs aux questions du genre ». La Direction Femmes, Genre et Développement (Direction Genre) est ce mécanisme – il s'agit d'un instrument par lequel la Commission œuvre à la promotion du principe de l'égalité entre les genres par le biais de l'intégration de la perspective genre.

#### 3.2 Milieu opérationnel

La Direction Genre de l'UA est structurée de telle sorte qu'elle puisse utiliser les modèles et approches du genre et du développement. Cette unité associe les approches femme et développement et genre et développement pour élaborer son programme et faire de telle sorte que les besoins des

femmes aux deux extrémités du développement soient effectivement pris en charge de manière globale. Dans la première approche, les femmes sont considérées comme évoluant à partir d'une position plus défavorisée que les hommes, ladite approche consistant, par conséquent, à éliminer les obstacles qui handicapent les femmes. Il s'agit de responsabiliser les femmes de telle sorte qu'il leur soit permis de partir à chances égales avec les hommes. La seconde est une approche genre et développement plus intégrée et plus globale, qui tente de garantir l'intégration des femmes dans les activités, en qualité de partenaires, au même titre que les hommes. C'est cette procédure et ce milieu opérationnel qui ont finalement servi de base à la préparation et à l'adoption de la Déclaration solennelle en tant que cadre continental censé servir de base pour guider et promouvoir les programmes liés au genre et les activités y relatives au sein des Etats membres de la région Afrique.

La première approche implique des activités qui induisent la mise en oeuvre de programmes de responsabilisation des femmes spécialistes, ex. : femmes et éducation, femmes et éradication de la pauvreté, femmes et agriculture, femmes et commerce/économie, femmes dans la politique et la prise de décision, dimensions genre chez les personnes âgées et femmes dans le processus du NEPAD, etc.

La seconde approche met en scène des activités visant à faire de telle sorte que la Commission prenne en considération la dimension genre dans toutes ses activités, de telle sorte que les besoins des femmes et des hommes soient pris en compte dans l'ensemble des activités de l'UA, ce qui permettra aux hommes et aux femmes d'en tirer des avantages égaux.

En d'autres termes, les approches femmes et développement et genre et développement adoptées par la Direction Genre bénéficient des apports féconds des Plateformes d'Action de l'Afrique et de Beijing, dont elles s'inspirent également.

En termes de politique et d'orientation institutionnelle, la Direction Genre de la CUA a pris cinq mesures différentes, à savoir :

- i. Organisation d'un exercice d'audit du genre, déjà finalisé
- ii. Elaboration d'une politique du genre qui servira, après finalisation, de cadre continental pour la responsabilisation des femmes en Afrique
- iii. Elaboration d'un plan stratégique quinquennal d'intégration du genre qui aura pour finalité d'aider les organes de l'UA, la CUA et les CER à intégrer effectivement le genre dans leurs programmes et politiques
- iv. Introduction et lancement d'un Cours sur la Formulation de Politiques économiques tenant compte de la dimension genre en Afrique.
- v. Mise en oeuvre régulière de divers programmes de partenariats et de plaidoyer avec les Nations Unies et d'autres organisations internationales.

Résultats à l'actif de la Direction Genre :

- Entrée en vigueur du Protocole sur les Droits des Femmes en Afrique

- Instauration d'un cadre de politique du genre
- Nomination d'un Conseil chargé des questions de genre au Soudan, en partenariat avec l'UNIFEM
- Une conférence des ministres chargés des questions de genre et des Femmes se tient régulièrement en marge des conférences de l'UA
- Le Comité des Femmes de l'Union africaine porté sur les fonds baptismaux
- Participation à l'élaboration d'un cadre post-conflit et de reconstruction tenant compte de la dimension genre
- Elaboration d'un cours sur l'intégration du genre au profit des décideurs économiques
- Coordination de la Voix de l'Afrique à New York en ce qui concerne l'évaluation de la Plateforme d'Action de Beijing
- Audits en cours de la dimension genre dans les départements de la CUA.

### **3.3 Les défis à relever**

Malgré ces initiatives, la Direction et le mécanisme genre de l'UA doivent être dotés de ressources pour mieux remplir leur mission. Il convient de créer des relations entre la Direction et les ministères des Etats membres chargés des questions féminines et de genre afin d'assurer la libre circulation des informations. En outre, la Direction devrait renforcer les activités de sensibilisation et de formation du personnel de la CUA, des CER et du NEPAD sur l'orientation politique majeure de l'UA pour ce qui touche à sa politique de genre et à son plan stratégique. L'un des principaux domaines sur lesquels la Direction devrait se concentrer est celui de la nécessité d'initier une campagne de sensibilisation susceptible de garantir la réalisation constitutionnelle et législative de la lettre et de l'esprit de la Déclaration solennelle au sein des Etats membres de l'UA.

## **4.0 Le Comité des Femmes de l'Union africaine**

### **4.1 Activités du Comité des Femmes de l'Union africaine**

Le Comité des Femmes de l'Union africaine a été porté sur les fonds baptismaux les 28 et 29 avril 2006, avec le choix de ses responsables, l'adoption de son règlement intérieur et de son programme de travail. Le Comité a pour mission de servir d'organe consultatif au président de la Commission de l'UA en ce qui concerne les questions féminines et de genre. Il a, notamment, les missions ci-après :

- Examiner les questions et tendances émergentes ainsi que les nouvelles approches aux questions relatives à la situation des femmes ou à l'égalité entre les femmes et les hommes et faire des recommandations au président ;

- Faire le point sur le chemin parcouru dans la mise en œuvre de la Déclaration solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur l'Egalité entre les Genres en Afrique et d'autres politiques de l'Union africaine visant l'égalité entre les genres et faire des recommandations au président en ce qui concerne leur contenu et leur mise en œuvre.

Le comité se compose de 25 femmes qui se réunissent une fois par an en session ordinaire, avec toutefois la possibilité d'organiser une session extraordinaire à l'initiative des membres.

Après sa première réunion, en avril 2006, la Commission avait adopté un programme de travail au sujet duquel elle rendra compte ainsi qu'il suit, au prochain sommet de l'UA :

- Plaider pour la ratification diligente et l'intégration, dans les législations nationales et par les Etats membres ne l'ayant pas encore fait, du Protocole sur les Droits de la Femme africaine
- Identifier et donner des avis sur les questions émergentes relatives aux femmes et au genre
- Oeuvrer à la réhabilitation des enfants soldats
- Dépêcher une délégation auprès de la présidente du Liberia pour lui manifester solidarité et soutien
- Dépêcher une Mission féminine de haut niveau au Soudan pour soutenir la participation des femmes à la mise en oeuvre du processus de paix relatif à l'Accord de paix sur le Darfour
- Apporter un soutien aux femmes candidates à un poste de député en République démocratique du Congo
- Evaluer la situation de l'Organisation panafricaine des femmes et déterminer son rôle dans le mouvement féminin en général et en relation avec l'UA
- Oeuvrer avec l'UNIFEM et le PNUD afin d'attirer l'attention sur les violations des droits des femmes en RDC
- Attirer l'attention sur le conflit au Nord de l'Ouganda et son impact sur les droits des femmes
- Identifier les bonnes pratiques relatives aux droits des femmes et aux questions de genre et les porter à l'attention de la Commission en vue de leur diffusion.
- Mettre en exergue les meilleurs efforts consentis en Afrique pour prendre en charge la pandémie du VIH/SIDA.

#### **4.1 Ajustements opérationnels éventuels**

Le lancement et l'inauguration du Comité des Femmes de l'Union africaine sont des initiatives positives du mouvement des Organisations de la société civile en Afrique. Il convient cependant de prendre en considération les observations et recommandations suivantes relatives à ses opérations :

- i. Si ces activités sont louables, il semble qu'elles sont nombreuses et qu'elles ne s'adressent pas directement aux questions identifiées et mises en

exercer dans le cadre de la Déclaration solennelle, qui a pour but de servir de cadre d'engagement pour le Comité des Femmes de l'Union africaine et la Direction Genre.

- ii. En outre, il faudrait revoir la composition du Comité pour y intégrer les hommes, étant donné que le comité a pour mission de se pencher sur les questions qui influent sur la situation des femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes en Afrique.
- iii. De même, la périodicité des réunions devrait être redéfinie. En attendant, les groupes de travail et sous-comités devraient être structurés de telle sorte qu'ils puissent se réunir régulièrement et intensifier les visites sur le terrain et les activités de sensibilisation menées au nom du Comité des Femmes de l'Union africaine.

## 5.0. Principales recommandations

En sus de toutes les recommandations faites sur des questions et des questions spécifiques examinées dans le rapport, les grandes recommandations suivantes sont soumises à l'examen de la Commission de l'Union africaine et des Organisations de la Société civile impliquées dans la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle.

1. Adoption de la Déclaration solennelle en tant que Cadre pour la promotion de l'égalité et de l'équité entre les genres au niveau national. A ce sujet, il conviendrait d'encourager les Parlements nationaux par le biais du plaidoyer et d'autres moyens à intégrer la Déclaration solennelle dans le cadre législatif des Etats membres. Il deviendra ainsi obligatoire, pour les Etats membres, de rendre compte, comme prévu par la Déclaration.
2. Le modèle de rapport de la Déclaration devrait être standardisée afin de permettre des analyses inter-pays et interrégionales. Etant donné que les indicateurs sont connus, il ne sera pas difficile de créer un modèle à ce sujet.
3. Le Comité des femmes de l'Union africaine et les réseaux travaillant sur la Déclaration solennelle doivent adopter **l'Indice sur le Statut des Femmes africaines (ISAW)** défini par l'Africa Leadership Forum comme un des cadres de Suivi et d'Evaluation et un instrument de plaidoyer pour le Groupe de Travail sur la gouvernance de la Déclaration solennelle.

4. Le Comité des Femmes de l'Union africaine doit définir un cadre qui aura pour socle les organisations féminines et les organisations de la société civile existant en Afrique, de telle sorte que les contributions du Comité des Femmes de l'Union africaine aux oeuvres et programmes de la CUA et de la Direction Genre reflètent les préoccupations des populations africaines à tous les niveaux.
5. Dans le cadre des activités de plaidoyer du Comité des Femmes de l'Union africaine, une **Equipe de Visite annuelle (AVT)** doit être mise sur pied afin d'associer les divers acteurs des Etats membres à la prise en charge des questions de genre, notamment la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle.
6. LE NEPAD et le programme du volet genre du MAEP nécessitent l'injection d'une dose minimum de militantisme en termes d'utilité pour la déclaration solennelle et les travaux de la Direction Genre. A l'heure actuelle, il existe un hiatus entre les travaux de la Direction et ces deux programmes majeurs de l'UA.
7. Les efforts des Etats membres et de l'UA considérés comme évolutifs et satisfaisants, en ce qui concerne la mise en oeuvre de la Déclaration solennelle, devraient être reconnus lors des forums régionaux et internationaux sur le Genre et le Développement.