



Université Senghor

Université internationale de langue française
au service du développement africain

Opérateur direct de la Francophonie

Femmes et Gouvernance locale :

De l'expérience québécoise à la proposition de stratégies d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire

Présenté par

Logbé Carine Justine Madeleine MOBIO

pour l'obtention du Master en Développement de l'Université Senghor

Département Administration et Gestion

Spécialité Gouvernance et Management Public

le 26 avril 2011

Devant le jury composé de :

Madame Danièle Bordeleau

Présidente

Directrice du Département Administration-Gestion

Sébastien Azondékon

Examineur

Professeur de l'Université de Québec en Outaouais

Shérif Delawar

Examineur

Professeur à l'Académie Arabe des sciences Maritimes,
Alexandrie

Remerciements

Nous remercions Mme Caroline Andrew, Professeure en sciences politiques à l'Université d'Ottawa et M. Trah Siagbé, Expert à l'Unité Genre de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire qui ont bien voulu encadrer notre mémoire malgré leur occupation.

Nos remerciements vont également à l'endroit de notre Directrice de Stage, Mme Rita Rachele Dandavino, Coordonnatrice du Réseau international Femmes de Metropolis, à qui nous témoignons toute notre gratitude et reconnaissance, ainsi qu'à M. Amara Ouerghi, Directeur de l'IIGGM et à tout le personnel présent durant notre stage à Montréal, Mmes Diane Mercier, Doina Dura, Katia Pro, et M. Jonathan Thauvette, pour leur franche collaboration.

Nous remercions particulièrement toutes les personnes qui ont pris part aux entrevues dans le cadre de notre recherche (cf. annexe 1), pour l'intérêt qu'elles y ont porté et la richesse des informations reçues.

Nos remerciements vont à notre Directrice de département, Mme Danièle Bordeleau pour sa rigueur, le goût du travail bien fait et pour la qualité des enseignantes et enseignants recrutés.

Nous remercions tous nos enseignantes et enseignants pour la qualité des cours reçus, des conseils formateurs et la leçon d'humilité qui nous ont donné, particulièrement à Mme Sophie Zaccaria et MM. Bachir Mazouz, Daniel Jean, Luc Bernier, Shérif Delawar et Thierno Diallo.

Nous remercierons M. Jean Louis Ekra, Directeur de Afrexim Bank et M. Gozé Benié Bertin, Professeur à l'Université de Sherbrooke, parrains des étudiants ivoiriens de la 12^{ème} promotion de l'Université Senghor.

Nous remercierons l'Ambassadeur de la Côte d'Ivoire en Égypte Sem M. Tanoh Boutchué Bernard pour son indéfectible soutien aux étudiants ivoiriens de la 12^{ème} promotion, ainsi que tout le personnel de l'Ambassade, spécialement M. Dolé Albert et sa famille.

Un remerciement spécial à M^e Stéphane Harvey, Consul honorable du Togo à Québec.

Nous témoignons notre gratitude à toutes les personnes qui nous ont accueilli et adopté durant notre stage, spécialement à Mme Micheline et M. Roger Beaudry, ainsi qu'à leurs enfants Richard et Jonas; Mmes Brenda Paris, Jéhu Hernández, Virginia Elliot, Mme Ella et M. Jonas Kobri, M. Thié Koto, le Père Hyacinthe Loua et Mme Geneviève Corfa d'Hydro-Québec.

Nous remercions la digne communauté ivoirienne de l'Université Senghor pour sa cohésion et son sens de la fraternité, nous remercions également nos collègues de Gouvernance et management public pour la convivialité et la richesse de nos débats.

Nous ne saurions terminer sans remercier tout le personnel de l'Université en particulier notre assistante Mme Suzanne Youssef et M. Ahmed Al Yassaky, bibliothécaire.

Enfin, tous membres de notre famille en Côte d'Ivoire.

Dédicace

Je dédie ce travail :

À ma mère Ahouyo Hourohon Marie Ahoua, *pour m'avoir scolarisée*

À toutes les femmes, *qui ont marqué ma vie et qui m'inspirent*

À toutes les ivoiriennes, *pour l'admiration que je leur porte*

À toutes les québécoises, *pour leur auto-détermination*

À mes sept frères : Alexis, Adolphe Didier, Job, Olivier, Roland Francis,
Sylvain et Narcisse

À la mémoire de :

Mon père, Feu Mobio Aminin Thomas

Ma Tante, Feu Anasthasie Kokora

*Mon amie, Feu Salamata Kamagaté, qui pour la 1^{ère} fois en 2006, me
parla du concept du Genre*

Liste des acronymes et abréviations utilisés

- ACDI : Agence canadienne pour le Développement International
- AFI : Association des Femmes Ivoiriennes
- AFJCI : Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire
- CEDEF : Convention pour l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
- CRÉ : Conférence Régionale des Élus
- CSF : Conseil du Statut de la Femme
- CSQ : Centrale des Syndicats du Québec
- DPGE : Direction de la Promotion du Genre et de l'Égalité
- DSRP : Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté
- DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ENAP : École Nationale d'Administration Publique
- FCM : Fédération Canadienne des Municipalités
- FPI : Front Populaire Ivoirien
- FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la Population
- GFPD : Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- IIGGM : Institut International de Gestion des Grandes Métropoles
- IREF : Institut de Recherches et d'Études Féministes
- IULA : International Union of Local Authorities
- MAMROT : Ministère des Affaires Municipales, des Régions de l'Occupation du Territoire
- MCCCCF : Ministère de la Culture, Communications et Condition Féminine
- MFFAS : Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales
- MRC : Municipalités Régionales de Comté
- MRI : Ministère des Relations Internationales
- OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique
- OCPM : Office de la Consultation Publique de Montréal
- OING : Organisations Internationales Non Gouvernementales
- OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement
- ONG : Organisations Non Gouvernementales
- ONU : Organisation des Nations Unies
- ONUCI : Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
- PDCI-RDA: Parti Démocratique Ivoirien-Rassemblement Démocratique Africain
- PIT : Parti Ivoirien des Travailleurs
- PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
- PURCI : Parti pour l'Unité de la République de Côte d'Ivoire
- RCM : Rassemblement des Citoyens et des Citoyennes de Montréal
- REFEP CI : Réseau des Femmes des Partis Politiques de Côte d'Ivoire

- RÉMME : Réseau des Élués Municipales de Montérégie Est
- RDR : Rassemblement Des Républicains
- RFGLCI : Réseau Femmes et Gouvernance Locale de Côte d'Ivoire
- SCF : Secrétariat à la Condition féminine
- SPPMM : Syndicat des Professionnelles et professionnels municipaux de Montréal
- TAM : Ton Avenir en Main
- TCFL : Table de Concertation des Femmes de Laval
- TGFM : Table des Groupes de Femmes de Montréal
- UQAM : Université du Québec à Montréal
- URD : Union Républicaine pour la Démocratie

Résumé

L'amélioration de la sous représentation des femmes dans les instances décisionnelles locales est un défi majeur que tente de relever les pays. Cependant, en Côte d'Ivoire, la faible proportion des femmes dans la sphère de décision des collectivités territoriales montre qu'il y a des efforts à consentir pour corriger ce déficit.

Pour palier à ce problème, nous proposons des stratégies institutionnelles, politiques et communautaires avec des objectifs qui visent la prise de mesures spécifiques par l'État, la rectification de l'invisibilité des militantes des partis politiques au sein même de leur parti, l'amélioration des pratiques de sélection des candidatures par les partis politique, l'abandon du vote sexiste par l'électorat et enfin la stimulation de l'autodétermination des femmes.

En effet, avec la dynamique de décentralisation dans laquelle se situe l'État ivoirien, améliorer la proportion des femmes dans les instances locales de prise de décision demeure un atout majeur pour impulser le développement local.

En prenant donc, l'expérience québécoise en matière d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales comme cadre de référence, nous avons identifié l'État, les militantes des partis politiques, les partis politiques, l'électorat et les femmes comme acteurs clé. Ces acteurs doivent adopter des stratégies au niveau institutionnel, politique et communautaire pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles en Côte d'Ivoire.

Ces stratégies sont: le financement des partis politiques en lien avec la parité des listes et au prorata des femmes élues aux élections locales, la création d'un programme de financement des incitatives de promotion de l'égalité des sexes; la création d'un organisme de veille au niveau national, la conquête du pouvoir des militantes dans leur parti respectif; l'exigence d'une parité de listes et une alternance femme/homme dans la position sur les listes; la préparation de la relève, la mise sur pied d'un programme de leadership et de mentorat, l'ajout de critères compétitifs dans la sélection des candidatures comme celui de la récolte des signatures des électeurs des collectivités où les personnes désirent se faire élire, la création d'organe de veille dans chaque département; le renforcement des capacités des organisations de femmes; la création des groupes et tables de concertation dans chaque commune.

La mise en œuvre de ces stratégies intègre des étapes de pré-préparation, de préparation, d'appropriation, de concrétisation et de pérennisation, avec des actions, des acteurs, des indicateurs, des moyens, des cibles et des partenaires.

Mot-clefs

Collectivités territoriales, Côte d'Ivoire, Décentralisation, Femmes, Gouvernance locale, Instances décisionnelles, Québec, Représentativité, Stratégies, Sous représentation.

Abstract

Improving the representation of women in local decision-making is a major challenge trying to meet the country. However in Côte d'Ivoire, the low proportion of women in the sphere of decision of local authorities shows that there are efforts required to correct it.

To overcome this problem, we propose institutional, political and community strategies with goals that are taking specific measures by the State, the rectification of the invisibility of activists women within their party, the improved practices for selecting candidates by political parties, the abandonment of gender-based voting by the electorate and finally stimulation of self-determination of women.

Indeed, the dynamics of decentralization in which the Ivorian state is involved, improving the proportion of women in local decision-making remains a major asset to boost local development.

So taking the Quebec experience in improving the representation of women in local decision-making as a framework, we identified the state, activists women of political parties, political parties, voters and women as key actors. These actors have to adopt strategies at the institutional, political and community level to improve the representation of women in decision-making in Côte d'Ivoire.

These strategies are: the funding of political parties in relation to parity of lists in proportion of women elected in local elections, creating an incentive funding program for the promotion of gender equality, the creation of an intelligence agency at the national level, the conquest of power by activists women in their respective parties, the requirement for parity lists and alternating male / female in the position on the lists, the succession planning, the establishment of a leadership program and mentoring, additional competitive criteria in the selection of applications such as collecting signatures of voters in those communities where people want to get elected, the creation of monitoring body in each department, the capacity building of women's organizations, the creation of groups and roundtables in each borough.

The implementation of these strategies includes stages of pre-preparation, preparation, ownership, achievement and sustainability with actions, actors, indicators, means, targets and partners.

Key-words

Local authorities, Côte d'Ivoire, Decentralization, Women, Local Governance, Decision-making bodies, Quebec, Representativeness, Strategies, Under-representation

Table des matières

Remerciements.....	i
Dédicace.....	ii
Liste des acronymes et abréviations utilisés.....	iii
Résumé.....	v
Mot-clefs.....	v
Abstract.....	vi
Key-words.....	vi
Table des matières.....	vii
Liste des illustrations.....	x
Liste des tableaux.....	x
Introduction.....	1
1 PROBLÉMATIQUE DE LA SOUS REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES LOCALES EN CÔTE D'IVOIRE.....	3
1.1 Un enjeu mondial.....	3
1.1.1 L'égalité : un principe abstrait et une valeur non partagée.....	3
1.1.2 Une citoyenneté encore mitigée.....	4
1.2 L'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles locales : un impératif pour la Côte d'Ivoire.....	5
1.2.1 Un atout pour la décentralisation.....	5
1.2.2 Un facteur clé d'impulsion du développement local.....	6
1.3 Les femmes dans la sphère publique en Côte d'Ivoire.....	6
1.3.1 L'état des lieux.....	7
1.3.2 Les facteurs explicatifs.....	11
1.4 Les perspectives pour atteindre une meilleure représentativité des femmes au sein des Instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire.....	12
1.4.1 Le rôle des principaux acteurs.....	13
2 CADRE THÉORIQUE DE L'AMÉLIORATION DE LA REPRESENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LES INSTANCES DECISIONNELLES LOCALES.....	14
2.1 Clarification conceptuelle.....	14
2.1.1 Représentation versus sous représentation.....	14
2.1.2 Stratégie.....	15
2.1.3 La prise de décision.....	16
2.2 Les différentes approches relatives à l'amélioration de la représentativité des femmes.....	17
2.2.1 L'approche de la parité.....	17

2.2.2	L'approche de l'égalité	19
2.3	Les stratégies actuelles d'amélioration de la représentativité des femmes.....	20
2.3.1	Les stratégies politiques.....	20
2.3.2	Les stratégies institutionnelles	20
2.3.3	Les stratégies communautaires	21
2.4	Les textes internationaux	22
2.4.1	La CEDEF	22
2.4.2	La Plateforme d'actions de Beijing.....	23
2.4.3	Les objectifs du Millénaire pour le développement	23
2.4.4	La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies	23
2.4.5	La déclaration de l'IULA.....	23
2.5	Les textes nationaux	24
2.5.1	La Constitution	25
2.5.2	La Politique Nationale Genre	25
2.5.3	Le Plan d'Action National de mise en œuvre de la Résolution 1325.....	26
2.5.4	La Déclaration Solennelle du Président Laurent Gbagbo sur l'Égalité de Genre	26
3	MÉTHODOLOGIE.....	28
3.1	La démarche de recherche	28
3.1.1	Instrument de collectes des données.....	29
3.1.2	Public cible.....	30
3.2	Expérience québécoise en matière d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales	31
3.2.1	Les éléments du contexte	31
3.2.2	Identification des stratégies.....	33
3.3	Choix et analyse des stratégies	34
3.3.1	Choix des stratégies	35
3.3.2	Analyse des stratégies choisies et leur impact en Côte d'Ivoire.....	36
3.4	Facteurs de succès de leur applicabilité en Côte d'Ivoire	37
3.4.2	Diagnostic interne de la Côte d'Ivoire	37
3.4.1	Mesures préalables à l'application des stratégies en Côte d'Ivoire.....	39
4	PROPOSITION DE STRATÉGIES D'AMÉLIORATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DÉCISIONNELLES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CÔTE D'IVOIRE	40
4.1	Les acteurs cibles	40

4.1.1	Au niveau institutionnel	40
4.1.2	Au niveau politique.....	40
4.1.3	Au niveau communautaire	41
4.2	Le cadre Stratégique.....	42
4.2.1	Objectifs stratégiques	42
4.2.2	Tableau de bord stratégique	43
4.3	Les étapes de la mise en œuvre.....	45
4.3.1	La Préparation	45
4.3.2	L’Appropriation.....	45
4.3.3	La Concrétisation	46
4.3.4	La pérennisation	47
4.4	Les mesures additionnelles pour la mise en œuvre des stratégies.....	48
4.4.1	Les ressources.....	48
4.4.2	Identification de partenaires potentiels.....	48
	Conclusion	49
	Références bibliographiques.....	51
	Glossaire.....	55
	Annexes.....	56
	Annexe 1 : Liste des personnes interviewées.....	56
	Annexe 2 : Liste des documents reçus ou suggérés.....	58
	Annexe 3 : Fiche personnalisée.....	64
	Annexe 4 : Modèle de la demande d’entrevue.....	65
	Annexe 5 : Guide d’entrevue	66
	Annexe 6 : Compte rendu des résultats de la recherche	68
	Annexe 7 : Extrait d’un article sur la recherche.....	71

Liste des illustrations

Figure 1 : Composition de Conseils Municipaux	9
Figure 2 : Composition des Conseils Généraux.....	10
Figure 3 : Configuration idéal d'une instance décisionnelle locale	13
Figure 4 : Démarche de recherche	29
Figure 5 : Progression des femmes aux élections municipales au Québec de 1980-2009	31
Figure 6 : Les trois niveaux d'intervention et les acteurs cibles	42
Figure 7 : Tableau de bord stratégique	43
Figure 8: Tableau récapitulatif des étapes de la mise en œuvre.....	47

Liste des tableaux

Tableau 1 : La proportion des femmes parlementaires de 1959 à 2000	7
Tableau 2 : Le nombre de femmes dans les différents gouvernements en Côte d'Ivoire depuis 1960.....	8
Tableau 3 : La proportion des femmes mairesses de 1980-2001	9
Tableau 4 : Proportion des femmes présidentes de Conseils Généraux et gouverneures de District.....	10
Tableau 5 : Les axes de la politique nationale	25
Tableau 6 : Profil des personnes interviewées et organisations dont elles sont issues	30
Tableau 7 : Stratégies identifiées à partir de la question 1	33
Tableau 8 : Stratégies identifiées à partir de la question 2	34
Tableau 9 : Stratégies identifiées à partir de la question 3	34
Tableau 10 : Stratégies identifiées à partir de la question 4.....	34
Tableau 11 : Tableau récapitulatif des stratégies choisies.....	35
Tableau 12 : Diagnostic interne de la Côte d'Ivoire pour l'amélioration de la présence des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales	38

Introduction

La politique de décentralisation entamée par la Côte d'Ivoire depuis les années 1980 avec la création des communes, s'est renforcée en 2001 avec la loi N° 2001 du 9 Août 2001 relative à l'organisation des départements; démontrant ainsi la volonté de l'État ivoirien de mettre toutes les régions au même niveau de développement.

Par la création des Communes et des Départements, l'État promeut le développement local en transférant ses compétences ainsi que les moyens financiers, fiscaux et administratifs correspondants aux collectivités territoriales élues. Cette politique de décentralisation accorde aux régions, une autonomie vis-à-vis du pouvoir central, ce qui implique de la part des personnes élues, une gestion transparente et responsable des ressources locales. Mais également, le libre choix des politiques à mettre en œuvre en fonction des besoins et des priorités de leur collectivité respective en concertation avec leur population; par le principe de leur représentation dans les organes délibérants qui sont pour les communes, le Conseil Municipal, pour les Départements, le Conseil Général et les Districts, le Conseil de District.

Cependant, dans tout ce dispositif mis en place pour impulser le développement local, un paramètre important semble avoir été oublié, il s'agit, des mesures favorisant l'accès et la pleine participation des femmes à la prise de décision dans des proportions équitables. Car, malgré l'existence des textes de lois qui proclament le principe de l'égalité, plusieurs obstacles internes et externes aux femmes freinent leur ascension vers les lieux de pouvoir.

En effet, depuis 1980, début du processus de décentralisation et jusqu'à ce jour, on assiste à une très faible représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire. Ce qui, non seulement les exclut de la définition, l'élaboration et l'exécution des politiques et programmes locaux, mais aussi rend hypothétique leur contribution au développement de leur localité.

La persistance de cette situation révèle donc, le problème de l'absence de stratégies adéquates pour corriger la sous représentation des femmes dans les organes exécutifs et délibérants des collectivités territoriales, qui en sont les organes décisionnels.

Pour palier à ce déficit, nous voudrions donc dans ce présent travail, proposer des stratégies d'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire à partir de l'expérience québécoise.

Aussi, serions-nous tentés de nous poser la question de savoir : comment améliorer la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire

Mieux, quelles sont les stratégies adoptées par le Québec et comment ces stratégies seront-elles adaptables au contexte ivoirien?

Pour tenter de répondre à ces interrogations, nous avons eu recours à la méthode de l'entrevue lors de notre stage au Québec, en vue de mieux comprendre l'expérience québécoise, et d'identifier ainsi, les stratégies institutionnelles, politiques et communautaires, dont nous nous inspirerons pour faire des propositions à la Côte d'Ivoire.

Ainsi, pour une meilleure compréhension de notre démarche, nous avons structuré notre travail en quatre parties, qui traiteront respectivement de 1) la Problématique de la sous représentation des femmes dans les instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire; du 2) cadre théorique de l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales, de 3) la méthodologie enfin de 4) la proposition de stratégies pour l'amélioration la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire.

1 PROBLÉMATIQUE DE LA SOUS REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES LOCALES EN CÔTE D'IVOIRE

La présence des femmes dans vie publique implique désormais une participation équilibrée femmes/hommes à la prise de décision. Mais, cette nouvelle donne révèle un grave déficit, celui de la sous représentation des femmes qui pendant longtemps ont été confinées dans des rôles qui les maintenaient systématiquement dans la sphère privée. Malgré, les efforts consentis pour améliorer la représentativité des femmes, les progrès restent encore très minimes.

Aborder donc la problématique liée à la sous représentation des femmes revient à montrer dans un premier temps, l'enjeu que cela constitue sans perdre de vue les principaux facteurs qui freinent son amélioration. Dans un second temps, nous montrerons en quoi l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles peut être un défi intéressant pour la gouvernance locale en Côte d'Ivoire. De plus, nous ne saurions parler de l'amélioration de la représentativité des femmes dans le contexte ivoirien sans mettre à vif la situation des Ivoiriennes dans sa globalité avant d'en indiquer les perspectives d'amélioration que nous envisageons.

1.1 Un enjeu mondial

Les discriminations dont ont longtemps souffert les femmes font de leur cause, une priorité pour les Nations Unies. En plus de leur consacrer des organismes spécialisés (ONU Femmes)¹ et des textes (CEDEF)² qui protègent et garantissent leurs droits, l'ONU inscrit l'égalité des sexes au cœur de la réalisation des OMD (objectif 3)³. Selon un rapport de l'ONU : « *Donner aux femmes un pouvoir égal d'intervention dans les décisions qui influent sur leur vie, de la famille aux instances les plus élevées du gouvernement, c'est leur donner la clef de leur autonomie* » (ONU, 2010). L'ONU reconnaît aux femmes comme aux hommes d'être au même titre actrices et acteurs du développement. Cependant, à différents paliers de gouvernement que ce soit mondial, régional, national, local, la sous représentation des femmes dans les instances décisionnelles persiste toujours. Quelles sont donc les deux causes majeures qui freinent son amélioration?

1.1.1 L'égalité : un principe abstrait et une valeur non partagée

Malgré la consécration du principe de l'égalité dans la Déclaration universelle des droits de l'homme⁴ et son affirmation dans les textes internationaux qui garantissent les droits fondamentaux et dans presque toutes les constitutions de nos États, l'égalité demeure un principe idéal et théorique.

En effet, les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au niveau politique, économique, social et culturel; démontrent bien que ce principe n'est pas effectif. Le principe de l'égalité est donc

¹ Onu-femmes crée le 2 juillet 2010 est la fusion de la Division de la promotion de la femme (DAW) ; l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) ; le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI) ; et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).

² CEDEF a été adopté en 1979

³ OBJECTIF 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

⁴ Article 1^{er}

sans réalité concrète, bien que l'égalité soit un droit fondamental qui constitue une valeur essentielle pour la démocratie. Le combat quotidien des femmes pour jouir véritablement de ce droit que leur confère le principe d'égalité nous amène à penser que ce principe est un écran de fumée qui ne garantit en rien une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Parce que, pour qu'il soit entièrement accompli, le principe de l'égalité doit être reconnu de droit et de fait c'est-à-dire en plus d'être légalement reconnu, il doit être effectivement exercé. (CCRE, 2006)

Malheureusement, sa reconnaissance légale n'entraîne pas nécessairement son application, ce qui explique la négation et la confiscation des droits politiques des femmes durant plusieurs décennies et même encore aujourd'hui. De ce fait, les femmes sont exclues des instances décisionnelles à en juger leur sous représentation, alors qu'elles constituent au même titre que les hommes, des citoyennes à part entière. Aujourd'hui, il est impérieux que "l'égalité de droit devienne une égalité de fait"⁵, si l'on veut donner au principe d'égalité sa pleine reconnaissance. Au quel cas, l'égalité ne sera qu'un concept qui donne au monde le sentiment illusoire que la femme et l'homme sont à égalité pour décider alors qu'il n'en est pas ainsi dans la réalité.

Qu'en est-il de la citoyenneté des femmes ?

1.1.2 Une citoyenneté encore mitigée

Les femmes ont longtemps combattu pour acquérir leurs droits politiques, celui de vote et celui d'être éligible. Cependant, le droit d'être éligible semble être délaissé; alors que, la pleine citoyenneté combine le droit de vote et celui d'être éligible. Cette situation est l'une des causes de la sous représentation des femmes en politique et de ce fait dans les instances décisionnelles. Face à ce droit, les femmes ont perdu toute ferveur, car la vie publique demande beaucoup de sacrifices qui bien souvent découragent les femmes qui préfèrent rester dans leur zone de confort c'est-à-dire la sphère privée. Face à cet état des choses, il nous est donné de constater que les femmes préféreront s'engager dans l'action social et communautaire plutôt que dans la politique, comme le fait remarquer Émilie Thuillier (2010) : «*les femmes croient qu'elles changent plus le monde dans le milieu communautaire qu'en faisant la politique*». Et quant bien même les femmes s'engagent en politique, elles opteront pour un militantisme de base et dépenseront plus d'énergie à faire élire des hommes. Il est vrai qu'ils existent beaucoup d'obstacles pour l'accès et la participation des femmes dans la vie publique, mais les femmes ne prennent pas leur place et «*si les femmes renoncent à occuper les places qui leur reviennent dans ces structures [...], le monde continuera à être gouverné...mais sans les femmes*» (CSF, 1994, p. 11).

Comment se présente donc la situation des femmes en Côte d'Ivoire et en quoi, le fait de leur assurer une meilleure représentativité dans la gouvernance locale peut être une valeur ajoutée ?

⁵ Titre de la politique québécoise d'égalité entre les femmes et les hommes

1.2 L'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles locales : un impératif pour la Côte d'Ivoire

Les femmes en Côte d'Ivoire représentent 49% (INS) de la population et constitue la population active dans le secteur agricole, socle de l'économie ivoirienne. Cependant, elles ne bénéficient ni du fruit de leur travail (faible ou aucune rémunération), ni du pouvoir de contrôle et de gestion, encore moins du pouvoir de décision. Cette situation, nous fait remarquer qu'il est donc difficile d'intégrer de façon efficace les besoins des femmes au plan supra national, car l'écart qui les sépare des lieux de pouvoir est considérable. Mais, avec la politique de décentralisation, on arrive à un palier de gouvernance plus proche des populations où, les réalités que vivent les femmes et leurs aspirations doivent être prises en compte pour un meilleur traitement. Partant de cette politique et du principe d'égalité, elles devraient être présentes dans les lieux de prise de décision locale.

1.2.1 *Un atout pour la décentralisation*

Les collectivités territoriales sont dotées de la personnalité morale, de l'autonomie financière et de compétences qu'elles gèrent librement sur le territoire qu'elles administrent (Tahet). Politiquement, la décentralisation vise la participation directe des populations à la gestion des affaires de leur propre localité. Ainsi donc, il incombe aux populations le choix des élu(s)-es. Mais, c'est aussi une opportunité pour les femmes et les hommes soucieux de servir les populations d'accéder à des postes électifs et nominatifs au niveau local. Administrativement, la décentralisation a pour but de rapprocher l'administration des administrés et la rendre ainsi plus accessible, plus humaine et capable de réagir plus promptement aux sollicitations des populations. Économiquement, la décentralisation doit favoriser le développement des activités économiques locales, promouvoir l'emploi et lutter contre la pauvreté. Territorialement, la décentralisation vise le ralentissement de l'exode rural et la promotion du développement local.

Au regard donc des enjeux politiques, économiques, administratifs et territoriaux liés à la politique de décentralisation en Côte d'Ivoire, il est nécessaire que toutes les forces vives de la collectivité (femmes/hommes) soient mises à contribution pour relever les défis de la décentralisation. Ainsi donc, pour atteindre les objectifs de la décentralisation, des actions inclusives, telles que une égale participation des femmes et des hommes est à favoriser pour une juste représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Par conséquent, les instances décisionnelles locales doivent refléter la diversité de la collectivité c'est-à-dire que les femmes et les hommes doivent avoir accès et participer de façon égale à la définition, l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des politiques et programmes locaux. Dans une telle logique de décentralisation, il serait arbitraire que les hommes portent la voix des femmes dans les lieux décisionnelles, car leurs aspirations et leurs besoins sont différents. Pire, il serait injuste que les femmes soient exclues ou faiblement représentées dans des instances où sont prises de décisions qui auront une incidence sur elles. Et s'il est vrai qu'avec la décentralisation, l'on se situe dans une démarche de démocratie participative, il est fondamental de s'enrichir de l'expérience tant des

femmes que des hommes en valorisant leur apport, mais également en trouvant des mécanismes qui garantissent une juste représentation des femmes et des hommes.

Quelle incidence donc une juste représentation des femmes peut avoir sur le développement local?

1.2.2 *Un facteur clé d'impulsion du développement local*

Le développement local suppose le développement par la base et se fonde sur les initiatives locales. Il peut intégrer des facteurs économiques mais il repose principalement sur les facteurs sociaux, culturels et écologiques. Le développement local vise la valorisation des ressources de la collectivité et l'accroissement du bien être des populations. Le développement local ne se fait pas sans des actions concertées et collectives validées par l'adhésion de tous les réseaux présents sur le territoire. Ainsi donc en Côte d'Ivoire, le niveau de rayonnement d'une collectivité sera en fonction du degré d'implication des femmes et de leur niveau de participation à la prise de décision. Les ivoiriennes ont une très grande capacité de mobilisation et ce sont elles qui portent et transmettent les valeurs culturelles et constituent la base de toute communauté. Aujourd'hui, avec le choix de l'État ivoirien de mettre dans les mains de chaque collectivité son propre développement, il est tout à fait judicieux de faire une grande place aux ivoiriennes dans les instances décisionnelles pour que les collectivités sortent de leur léthargie. Car, qui mieux que les femmes s'appropriera l'espace local? Qui mieux que les femmes communiquera le sentiment d'appartenance? Si le développement local est ascendant c'est-à-dire qu'il part du bas, alors, les femmes seront le moteur qui le propulsera plus haut si, elles sont impliquées à tous les niveaux dans des proportions qui peuvent faire changer les choses.

Concrètement quelle place occupent les ivoiriennes dans les postes décisionnelles et à dans quelle proportion sont-elles représentées?

1.3 Les femmes dans la sphère publique en Côte d'Ivoire

Bien que notre travail vise le plan local (municipal et départemental), il est bon dans cette section de présenter la réalité dans sa globalité.

Dans le domaine politique, les femmes constituent un potentiel électoral indéniable, pourtant, elles interviennent peu dans les prises de décision tant au niveau national que local. Leur entrée sur la scène politique fut marquée par la marche des femmes sur Grand-Bassam en 1949 (Sheldon, 2005), pour libérer les dirigeants du PDCI-RDA incarcérés, au nombre des pionnières nous pouvons compter *Anne Marie Raggi, Marie Gnéba et Marie Koré*.

62 ans (1949-2011) après le coup d'envoi, quel bilan pouvons-nous faire de la présence des ivoiriennes dans la vie publique?

1.3.1 L'état des lieux

Les ivoiriennes obtiennent le droit de voter et d'être élues en 1952 (IPU). Le principe d'égalité est consacré dans la 1^{ère} Constitution du pays (1960) ainsi que dans la 2^{ème} Constitution (Août 2000). En 1995, la signature et la ratification de la CEDEF (MFFAS, 2007) par l'État ivoirien viennent renforcer cette disposition constitutionnelle. En tant que partie prenante de la CEDEF, la Côte d'Ivoire s'est engagée à prendre toutes les mesures pour que les ivoiriennes accèdent et participent à la prise de décision dans les mêmes proportions que les ivoiriens. Cependant, malgré tous ces engagements, la situation des ivoiriennes est alarmante et très critique. Depuis l'accession de la Côte d'Ivoire à l'indépendance en 1960, la proportion des femmes dans les instances décisionnelles n'a jamais excéder 8% à l'Assemblée Nationale, 4% aux municipales, 1.78% aux départementales et pas plus de 6 femmes ministres dans les Gouvernements comme le démontrent les points suivants. Sur une centaine de parti politiques que comptent la Côte d'Ivoire, seulement 2 femmes sont secrétaires générales de partis politiques (*Angèle Gnonsoa du PIT, Henriette Diabaté du RDR*) et 2 femmes présidentes de partis politiques (*Danièle Boni Claverie de l'URD; Martine Djibo du PURCI*). Il est bon de rappeler que les postes électifs sont pour un mandat de 5 ans et que la configuration politique de la Côte d'Ivoire est nationale. Ainsi, se sont les partis politiques nationaux qui sont représentés sur le plan national, municipal et départemental.

- *Au plan national*

Nous regarderons la représentativité des femmes au Parlement et dans les Gouvernements qui ont marqué la Côte d'Ivoire. En ce qui concerne l'exécutif ivoirien, aucune femme n'a été présidente, mais pour la 1^{ère} fois dans l'histoire de la Côte d'Ivoire, une femme (*Jacqueline Obile*) a été candidate aux élections présidentielles de novembre 2010. Jamais une femme n'a été chef du Gouvernement, c'est-à-dire première ministre. La proportion des femmes au parlement comme dans les différents Gouvernements ne semblent guère évoluer au fil des années comme en témoignent les tableaux 1 e 2.

Tableau 1 : La proportion des femmes parlementaires de 1959 à 2000

	Législature	Nombre de sièges	Femmes	% Femmes
1 ^{ère} République	1 ^{ère} 1959	96	0	0%
	2 ^{ème} 1960-1965	68	0	0%
	3 ^{ème} 1966-1970	69	0	0%
	4 ^{ème} 1971-1975	100	3	3%
	5 ^{ème} 1975-1980	117	10	8.54%
	6 ^{ème} 1981-1985	147	8	5.44%
	7 ^{ème} 1986-1990	174	10	5.74%
	8 ^{ème} 1991-1995	175	8	4.57%
	9 ^{ème} 1996-2000	175	13	7.42%
2 ^{ème} République*	1 ^{ère} 2000-2005	223	19	8.52%

Source : (Assemblée Nationale, 2005), *notre adaptation*

Comme l'indique le tableau 1, c'est à partir de la 4^{ème} législature de la 1^{ère} République que 3 femmes ont fait leur entrée à l'Assemblée Nationale sur 100 sièges; et depuis lors, les femmes n'ont pas encore

franchi une masse critique de représentativité. Avec la 1ère législature de la 2ème République, une femme (Marthe Agoh député FPI) est vice présidente du Parlement, ce qui est une avancée notable.

Tableau 2 : Le nombre de femmes dans les différents gouvernements en Côte d'ivoire depuis 1960

	Gouvernement	Date	Nombre total membres du Gouvernement	Femmes
1ère République sous le Président Houphouët BOIGNY (1960-1993)	1 ^{er}	3 janvier 1961	14	0
	2 ^{ème}	15 février 1963	8	0
	3 ^{ème}	10 septembre 1963	10	0
	4 ^{ème}	21 janvier 1966	16	0
	5 ^{ème}	23 septembre 1968	18	0
	6 ^{ème}	5 janvier 1970	22	0
	7 ^{ème}	8 juin 1971	27	0
	8 ^{ème}	24 juillet 1974	34	0
	9 ^{ème}	4 mars 1976	36	1*
	10 ^{ème}	27 juillet 1977	25	1
	11 ^{ème}	16 février 1978	29	1
	12 ^{ème}	2 février 1981	34	1
	13 ^{ème}	18 novembre 1983	28	0
	14 ^{ème}	10 juillet 1986	38	2*
	15 ^{ème}	16 octobre 1989	30	2
	16 ^{ème}	30 novembre 1990*	25	3*
1ère République sous le président Konan BÉDIÉ (1993-1999)	17 ^{ème} *	15 décembre 1993	28	2*
Transition militaire Sous Feu Le Général GUEI (décembre 1999-octobre 2000)	1 ^{er}	4 Janvier 2000	20	2
	2 ^{ème}	18 mai 2000	24	4
	3 ^{ème}	27 octobre 2000	23	5
2ème République Sous le président Laurent GAGBO (à partir d'octobre 2000)	1 ^{er}	24 janvier 2001	28	6
	8 ^{ème}	28 décembre 2005	35	6
	9 ^{ème}	16 septembre 2006	37	5*
	10 ^{ème}	7 avril 2007	33	4
	11 ^{ème}	4 mars 2010	28	2

Source : (Primature, 2006), notre adaptation

Dans le tableau 2, il nous est donné de constater que c'est seulement 16 ans après l'indépendance c'est-à-dire en 1976, qu'une femme (Jeanne Gervais) est nommée comme ministre et elle a naturellement en charge le ministère de la Condition Féminine (Barthélemy, 2001). Et seulement 10 ans après cette nomination (1986) que deux femmes (Aka Anghui et Odette Kouamé) entrent au gouvernement, elles gèrent respectivement la promotion de la femme et l'Enseignement Primaire. En 1990, 4 ans après, une troisième femme (*Jacqueline Oble*) a en charge le ministère de la Justice. En 1993, les nombres des femmes régressent à 2, mais en plus de la Famille et la Promotion de la femme, l'une d'entre elle (Danièle Boni Claverie) occupe le fauteuil de la Communication. De 1993 à 2000, leur nombre passe à 4, puis à 5 et atteint 6 (le nombre le plus élevé) dans le 1er Gouvernement de la 2ème république. Il faut remarquer que, le nombre de femmes n'a pas connu d'évolution constante, cependant, l'on peut voir la diversité des ministères que les femmes ont occupé comme celui de l'industrie et la promotion du secteur privé (*Tehoua Amah Marie*), Sports et Loisirs (*Bro Grebé Geneviève*), Lutte contre le Sida (*Christine Adjobi*) et le Secrétariat chargé de la Bonne Gouvernance

(*Ginette Yoman*), Tourisme et Artisanat (*Odette Likikouet.*) en plus des ministères traditionnelles qui leur sont dévolus Enfance, Famille, Solidarité Nationale (Primature, 2006).

▪ *Au plan municipal et départemental*

La situation est moins reluisante qu’au législatif et dans les gouvernements successifs car la réalité nationale à un impact direct sur le municipal et le départemental. Ainsi donc, aux dernières élections, 9 femmes sont élues sur 197 ce qui donne une proportion de 4,56% pour les mairesses et 1.78 : pour les présidentes de conseils généraux et de district, car seulement une femme a été élue sur un total de 56, comme le montre le contenu des tableaux 3 et 4. La proportion des femmes siégeant au sein des conseils municipaux est de 11% et celle des femmes siégeant dans les conseils généraux et de districts est de 6% (Gouvernement de Côte d'Ivoire, 2009).

Tableau 3 : La proportion des femmes mairesses de 1980-2001

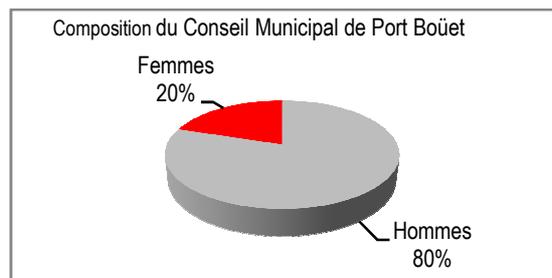
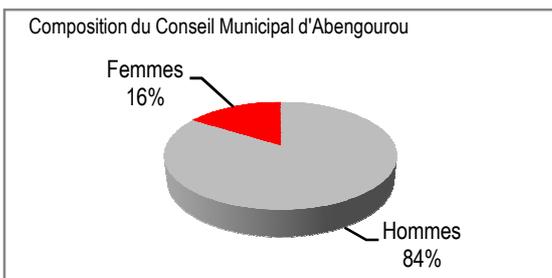
Année	Nombre de communes	Mairesses	%	+ 1.86 %
1980	37	1	2.70%	
1985	137	4	2.91%	
1990	175	4	2.28%	
1995	136	4	2.94%	
2001	197	9	4.56%	

Source : (UNESCO, 2002)

De 1980 à 2001, le taux de mairesses varie entre 2 et 4%. Et comme nous pouvons le lire sur le tableau 3, de 1985 à 1990 le nombre de communes est passé de 137 à 175, mais, le nombre de mairesses est resté statique et malgré la diminution du nombre des communes à 136 en 1995, le nombre des mairesses est resté le même. En 2001, 61 nouvelles communes ont été créées portant à 197 le nombre de communes et nous avons 9 mairesses c’est à dire que 5 femmes de plus ont été élues. En somme la progression des mairesses de 1980 à 2001 est de 1.86%.

La composition des organes délibérants des communes que sont les conseils municipaux n’échappent pas la tendance ainsi nous avons 16% de femmes contre 84% d’hommes pour Abengourou et 20% de femmes contre 80% d’hommes à Port Bouët, une commune dirigée par une femme depuis 1980. Dans ces deux conseils municipaux, on remarque une sous représentation des femmes (*figure3*). Elles représentent juste 1/5 de cette instance décisionnelle.

Figure 1 : Composition de Conseils Municipaux



Source : (Mairies de Côte d'Ivoire, 2008), notre adaptation

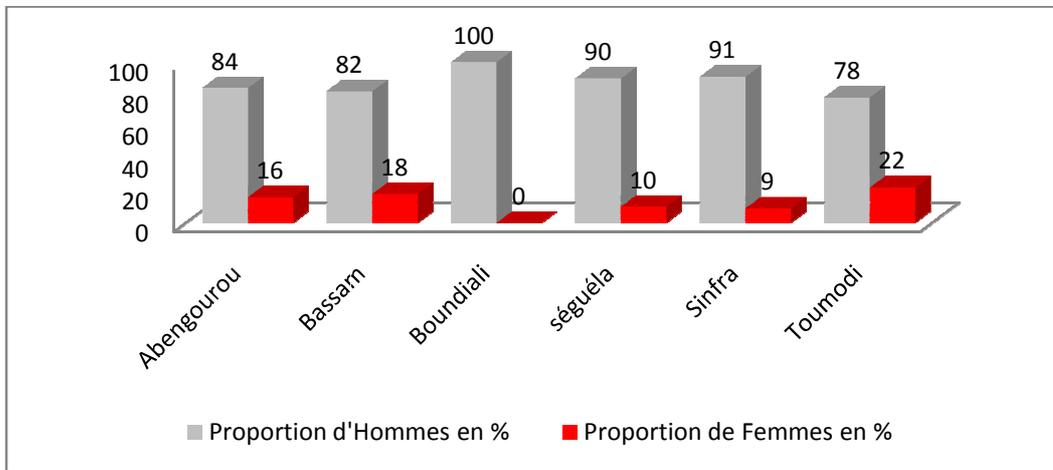
Tableau4 : Proportion des femmes présidentes de Conseils Généraux et gouverneures de District

Année		Nombre	Présidente	% Femmes
2001	Conseils Généraux	56	1	1.75%
	Districts	2	0	0%

Source : (Conseils Généraux de Côte d'Ivoire, 2008), notre adaptation

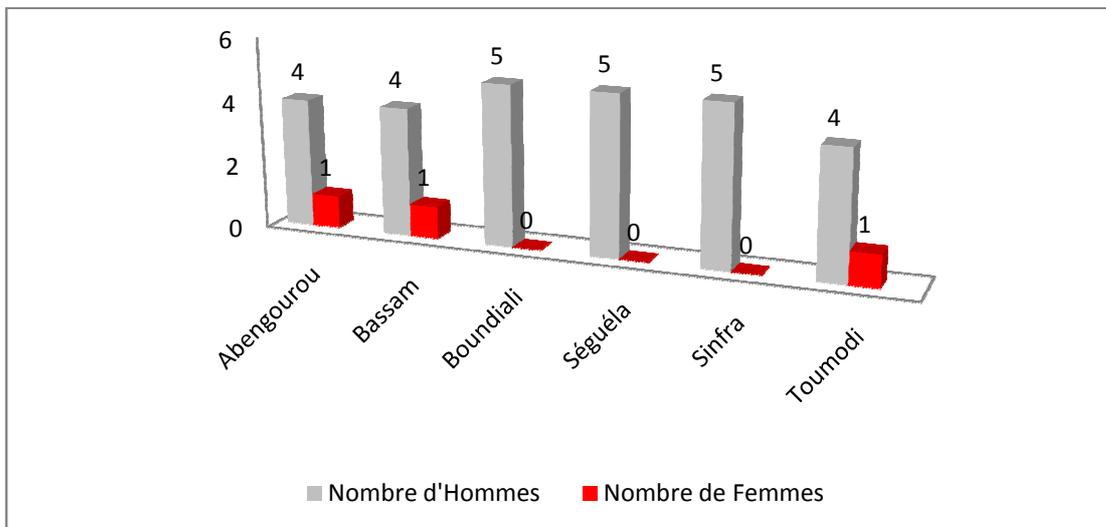
Avec la 1^{ère} élection régionale, suite à la loi de 9 Août 2001 relative à l'organisation des départements, 56 conseils généraux et 2 Districts ont été créés, et seulement une femme a été élue présidente et aucune femme n'est gouverneure de district. Les organes délibérants (Conseil Général et Conseil de District) et exécutifs (bureau du Conseil Général et du District) montrent des proportions inégales dans leurs compositions. La proportion des femmes varie de 0 à 22% (figure 2) et le nombre des femmes dans les bureaux varie de 0 à 1 (figure 3).

Figure 2 : Composition des Conseils Généraux



Source : (Conseils Généraux de Côte d'Ivoire, 2008), notre adaptation

Figure : Composition des bureaux des Conseils Généraux



Source : (Conseils Généraux de Côte d'Ivoire, 2008), notre adaptation

La lecture de ces différents tableaux laisse transparaître une faible proportion des femmes dans les instances décisionnelles municipales et départementales mais également au niveau national.

Qu'est-ce qui justifie la très faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles à tous les niveaux de la vie publique surtout dans les municipalités, les bureaux des Conseils Généraux et de District? Ou encore dans les Conseils Municipaux, Généraux et de District?

1.3.2 Les facteurs explicatifs

Le caractère patriarcal de la société ivoirienne a fortement influencé la sous représentation des femmes aux postes décisionnels et leur présence en politique. En effet, dans la tradition, le sort des femmes étaient comparables à celui des ouvriers dans l'Organisation Scientifique de Travail de Taylor; elles n'avaient pas le droit de penser mais elles devaient juste reproduire,⁶ car, leur avenir se réduisait au fait d'avoir un mari et d'être une bonne épouse c'est-à-dire entièrement soumise. Cette philosophie a longtemps contribué à la non scolarisation⁷ de milliers d'ivoiriennes, ce qui explique le taux élevé d'analphabétisme chez les femmes 63.2 % (OCDE, 2008). Et au fait qu'avant la loi du 2 août 1983 (UNESCO, 2002), la femme ivoirienne ne pouvait ni exercer librement une profession, ni toucher ses gains et salaires, ni ouvrir un compte bancaire, ni même gérer ses propres biens sans le consentement de son conjoint. Cette situation a fortement limité l'autonomie financière des femmes, qui avec l'éducation constituent des critères importantes pour accéder à la vie publique et à des postes de pouvoir. La tradition a également contribué à rendre les femmes invisibles dans la société et à les écarter des lieux de prise de décision par des interdits du genre : «une femme ne prend pas la parole en public !»; ainsi, quand bien même les femmes étaient admises dans des assemblés, elles y étaient à titre figuratif.

Les femmes aussi bien les dirigeants des partis politiques, les chefs des différents Gouvernements et l'électorat ont bien été façonnés dans le moule de la tradition; ainsi donc, chaque acteur a développé une certaine mentalité et des attitudes qui tendent à la perpétuer. Les répercussions de la tradition se traduisant par l'abdication des femmes, le choix sexiste de l'électorat, l'inexistence de politiques gouvernementales et les pratiques exclusives des partis politiques en matière de promotion de la femme expliquent largement les bas taux constatés dans la section précédente.

Nous en voulons pour preuve, l'invisibilité des Ivoiriennes durant les 30 ans de règne du parti unique, le PDCI-RDA. Malgré leur dynamisme et leur détermination (*la marche sur Grand-Bassam*), les Ivoiriennes sont restées en marge des postes de pouvoir et cela à cause des pratiques de fermeture du PDCI-RDA en matière de promotion de ses militantes pour des postes aussi bien électifs que nominatifs. Avec la création de l'AFI en 1963 (Barthélemy, 2001), ce parti politique n'était pas dans une dynamique de partage de pouvoir avec les femmes mais dans une logique de constituer une base

⁶ Le destin des femmes se limitait à faire des enfants (reproduction biologique) et à s'occuper de leur famille et de la communauté (reproduction sociale).

⁷ Le raisonnement était que si la finalité était de marier sa fille, alors, sa place était à la maison auprès de sa mère pour apprendre à tenir un foyer. Pourquoi irait-elle perdre du temps à l'école?

électorale très forte. Car, en 30 ans de règne, le PDCI-RDA n'a pas pu promouvoir à des postes décisionnels, un nombre significatif de ses amazones⁸. Parce que simplement dans le préambule de son statut, il est clairement inscrit que le PDCI «*s'assigne pour mission la libération de l'homme ivoirien et l'affirmation de sa personnalité...*» (PDCI-RDA, 2005). La mission du PDCI-RDA illustre parfaitement la reproduction de la société traditionnelle, dans laquelle, tout tourne autour de l'homme. Cela est aussi du fait de la renonciation de leurs militantes qui n'ont rien fait pour que leur situation de militantes invisibles change y compris la mission de ce parti politique qui ne veut que promouvoir "*l'homme ivoirien*". Les amazones du PDCI-RDA n'ont pas su s'imposer dans leur parti politique pour accéder aux postes décisionnels, car elles mêmes, peut-être convaincues de leur incapacité à diriger alors qu'elles avaient fait leur preuve. Quant aux Ivoiriennes en général, elles n'ont pas le goût de se compromettre dans la politique, car, telle que pratiquée, la politique est trop dangereuse et trouble avec un climat très tendu, où tous les coups sont permis pour accéder et se maintenir au pouvoir. Ce qui suscite des craintes mais également révèle une impuissance des femmes à réagir faute d'aptitudes et d'habiletés dans ce domaine. Les femmes s'imposent aussi des barrières quand bien même, elles sont éduquées et ont une autonomie financière aujourd'hui, qui les prédispose à la vie publique. Elles manquent aussi de confiance en elles, parce ce qu'elles n'ont pas appris à être dans les lieux de décision, donc la méconnaissance de ces lieux et des mécanismes de fonctionnement causent des réticences de leur part. L'intolérance et la sévérité de leur propre jugement envers elles-mêmes sont aussi des obstacles qui les empêchent de s'investir dans la vie publique et en politique.

On arrive également à un électorat (femmes/hommes) pétri de préjugés culturels qui croient que les femmes ne sont pas capables et assez compétentes pour assumer des responsabilités publiques malgré, leur niveau d'éducation élevé surtout aujourd'hui. Enfin aux différents Gouvernements qui ont limité leur action à la création d'un Ministère de la femme, et signé des engagements sans prendre des mesures pour les rendre effectifs.

En définitive, nous constatons que tous les facteurs qui empêchent les Ivoiriennes d'être représentées dans des proportions respectables aux postes de décision ont comme dénominateur commun la tradition. Elle a généré des attitudes et forgé des mentalités qu'il faudra vaincre, si nous voulons améliorer la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités locales. Quelles sont les solutions que nous envisageons? Existe-t-il un modèle ailleurs que nous pouvons transférer et adapter au contexte ivoirien? Quels seront nos résultats ?

1.4 Les perspectives pour atteindre une meilleure représentativité des femmes au sein des Instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire

Dans le cadre de ce présent travail, nous avons pour objectif de proposer des stratégies d'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire à partir de l'expérience québécoise.

⁸ Nom donné aux militantes du PDCI-RDA

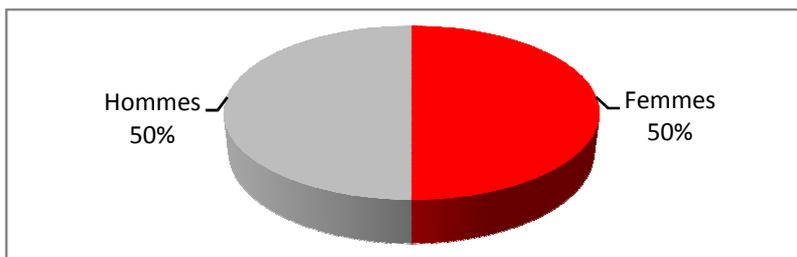
Et notre hypothèse de recherche soutient que, les stratégies identifiées au Québec et adaptables au contexte ivoirien pourraient contribuer à l'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales.

1.4.1 Le rôle des principaux acteurs

Pour nous, il est évident qu'il faut agir sur les femmes, les partis politiques, l'électorat et l'État ivoirien par des stratégies qui consistent à déclencher dans un premier temps la prise de conscience chez ces différents acteurs que la sous représentation des femmes dans les instances décisionnelles locales est un problème réel. Ensuite, les amener à agir à leur niveau pour changer leurs pratiques et enfin à agir de manière concertée pour impulser l'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales.

Concrètement les stratégies se traduiront par un ensemble d'actions de prise de conscience, de changement de pratiques et de consolidation des acquis en vue d'améliorer la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles municipales et départementales.

Figure 3 : Configuration idéal d'une instance décisionnelle locale



Source : auteure

La sous représentation des femmes dans les instances décisionnelles est un problème mondial qui touche aussi la Côte d'Ivoire à tous les paliers de gouvernance. Mais ce problème est plus accru au niveau des organes exécutifs et délibérants des Communes, des Départements et des Districts privant ainsi une bonne partie de la population de ces entités décentralisées d'être représentative dans la prise de décision. Cet état de chose fortement marqué par des considérations culturelles perdure depuis le début du processus de communalisation en Côte d'Ivoire; malgré, la volonté de L'État ivoirien à réduire les disparités de genre par la prise d'engagements nationaux et internationaux tendant à favoriser une égale participation des femmes et des hommes au développement.

Pour trouver des pistes de solutions, nous allons nous référer au cadre théorique dans le chapitre deuxième. Que nous dit la littérature au sujet de l'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles locales? En d'autres termes qu'est ce que les théories nous enseignent à ce sujet?

2 CADRE THÉORIQUE DE L'AMÉLIORATION DE LA REPRESENTATIVITÉ DES FEMMES DANS LES INSTANCES DECISIONNELLES LOCALES

L'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles a été abordée dans plusieurs écrits. Cependant, peu concernent spécifiquement le milieu local, car les stratégies proposées sont globales, elles peuvent donc servir aussi bien pour améliorer leur représentativité tant dans les instances décisionnelles nationales que locales.

Dans ce chapitre, nous procéderons à une clarification de certains concepts avant de voir les différentes approches et les stratégies actuelles qui ont été développées pour améliorer la représentativité des femmes dans les sphères décisionnelles. Enfin, nous nous pencherons sur les textes internationaux et nationaux qui servent de base juridique et réglementaire pour garantir une représentation équitable femmes et hommes dans les lieux de pouvoir.

2.1 Clarification conceptuelle

2.1.1 Représentation versus sous représentation

Selon le Robert, représentation vient du verbe représenter qui signifie «*rendre présent, rendre sensible.*» En Droit et en politique, c'est «*tenir la place de quelqu'un, agir en son nom en vertu d'un droit qu'on a reçu (représenter une collectivité).*»

La représentation politique est donc le mandat que l'électorat donne aux élues et élus afin qu'ils agissent en son nom, mais de manière responsable et redevable.

Hannah Pitkin dans *The concept of representation* citée dans (Tremblay, 100 questions sur les femmes et la politique, 2008, p. 207) distingue quatre significations de la représentation politique. Primo, la *représentation symbolique* qui se traduit par la matérialisation d'une idée ou une entité. A ce titre, les politiciennes représentent symboliquement les femmes dans la politique (p. 210), ainsi, la présence d'une seule femme en politique matérialise la présence de la gente féminine dans cette sphère. Secundo, la *représentation formelle* qui découle de la loi, se traduit par l'expression des droits politiques c'est-à-dire la citoyenneté. La femme et l'homme ont le droit de représenter (être éligible) et de choisir leurs représentants (élire). Tertio, nous avons, la *représentation descriptive* qui a trait à la composition même des lieux de pouvoirs. Pour Tremblay, si on part du postulat qu' «*un être humain sur deux est une femme,*» alors, il va s'en dire qu'«*un siège sur deux au Parlement devrait être occupé par une femme*» (2008, p. 208). En vertu de cette logique, la représentation descriptive a des fins de reproduire la société de manière photographique dans les lieux de pouvoir, cette représentation est aussi appelée : *représentation miroir*, (Tremblay, 2005, p. 8), car elle établit une similarité entre les représentants et les représentés. Enfin quarto, la *représentation substantielle* «*insiste davantage sur ce que pense et fait la personne élue que sur ce qu'elle est: ses opinions et ses actions*» (Tremblay, 2005, p. 8). La représentation substantielle porte donc sur le mandat électoral des personnes élues et les idéologies politiques qui guident leurs actions.

Opposée à la représentation telle que définie, la sous représentation est un déficit de représentation descriptive car elle porte sur la présence et la proportion. La sous représentation touche une partie de la société en l'occurrence les femmes. Ainsi donc, on assiste dans les lieux de pouvoirs à un phénomène de surreprésentation des hommes au détriment des femmes qui souvent ne sont que représentées de manière symbolique.

La sous représentation des femmes pourrait aussi être vue comme un déficit de représentation substantielle des femmes, si on juge la qualité de leur mandat et la nature des postes qu'elles occupent dans les différentes instances décisionnelles. Car la plupart du temps, elles n'ont en charge que les dossiers liés aux femmes ou des rôles de genre. Comme le diraient Tremblay et Andrews, *«elles hériteraient des responsabilités roses et de moindre pouvoir»* (2010, p. 148), pour dire que les femmes ont à charge des dossiers évoquant les rôles maternels et domestiques. Alors que du point de vu de la représentation substantielle, les femmes ne représentent pas forcément les femmes. Car une politicienne peut avoir d'autres centres d'intérêts et le fait de lui confier le dossier femme, c'est l'assujettir dans un rôle qui ne lui permet pas de se valoriser.

Enfin la sous représentation des femmes est le signe que la représentation formelle n'est pas effective pour celles-ci.

2.1.2 Stratégie

Selon le Robert, stratégie vient du mot grec ``stratégia`` qui est *«l'art de faire évoluer une armée sur le théâtre d'opérations jusqu'au moment où elle entre en contact avec l'ennemi.»* Elle désigne également, *«la partie de la science militaire qui concerne la conduite générale de la guerre et l'organisation de la défense d'un pays (opérations de grande envergure, élaboration de plans).»* Prise au sens figuré, c'est l'ensemble *«d'actions coordonnées, de manœuvres en vue d'une victoire (stratégie d'un parti politique, stratégie électorale.»* Appliquée à l'économie et à la gestion, c'est *«l'ensemble d'objectifs opérationnels choisis pour mettre en œuvre une politique préalablement définie.»*

Dans la pratique, la stratégie donne généralement lieu à la planification d'actions pour atteindre des objectifs précis sur une période donnée. Elle consiste donc à la définition d'actions cohérentes pour atteindre un objectif.

Selon Papin (2005, p. 553), une réflexion stratégique comporte trois étapes : *le diagnostic de la situation présente, l'analyse des opportunités nouvelles susceptibles d'être exploitées et l'examen détaillé des procédés à mettre en œuvre pour concrétiser ces opportunités.*

Pour Kaplan et Norton, la réussite de la mise en œuvre d'une stratégie est fondée sur deux principes fondamentaux : Comprendre le cycle managérial qui connecte la stratégie aux activités, et connaître les outils à utiliser pour chaque étape du cycle.

A cet effet, ils proposent une démarche en cinq temps et des outils afférents. D'abord, développer la stratégie avec l'analyse de type SWOT comme outil. Après, traduire la stratégie formulée en objectifs et mesures concrets au moyen de la ``Strategy Map`` ou carte de Stratégie en liaison avec le ``Balanced

Scorecard`. Ensuite, planifier les opérations avec le tableau de bord opérationnel. Puis, Piloter et faire un apprentissage à l'aide Bilan, réunions de travail opérationnelles et stratégiques, revue, analyse des problèmes. Et enfin, *Vérifier et améliorer la stratégie* par un examen approfondi, l'étude de rentabilité, la prise de décision et la révision de la stratégie (La stratégie selon Robert Kaplan et David Norton, 1998).

Robert Kaplan et David Norton ont conçu le Balanced Scorecard (le tableau de bord prospectif ou tableau de bord équilibré) pour faciliter la conception d'une stratégie concrète et en assurer le déploiement au niveau opérationnel. Le Balanced scorecard propose une approche fondée sur quatre points d'appui essentiels :

1. Transformer la vision stratégique en objectifs opérationnels
2. Communiquer la vision stratégique et les objectifs, les relier à la performance individuelle
3. Planifier sur le terrain, décliner les objectifs et fixer les enjeux quantitatifs
4. La boucle, le feed back ou retour d'expérience, l'apprentissage et l'ajustement stratégique

Le Balanced scorecard vise quatre axes :

- *Perspective financière* : que faut-il apporter aux actionnaires ?
- *Perspective client* : que faut-il apporter aux clients ?
- *Processus interne* : quels sont les processus essentiels à la satisfaction des actionnaires et des clients ?
- *Apprentissage organisationnel* : comment piloter le changement et l'organisation ?

L'approche de Kaplan et Norton nous servira dans la quatrième partie de notre travail sur la proposition de nos stratégies en l'adaptant à la question de la représentativité des femmes. Le Balanced scorecard nous servira d'outils pour communiquer nos stratégies et de les opérationnaliser. Il visera l'axe des acteurs clé qui prendra en compte les objectifs stratégiques, les stratégies, les cibles, et les acteurs à considérer, les actions et les indicateurs de réussite.

2.1.3 La prise de décision

La décision implique un choix sur la base d'informations préalablement traitées. Décider revient à sélectionner une action parmi un ensemble d'actions possibles formulées sur la base d'hypothèses ou sur la base d'anticipations. La prise de décision a pour but de choisir un objectif et de sélectionner les moyens pour y parvenir compte tenu de nombreux facteurs de contingence. La décision est un acte rationnel qui s'oppose à un acte aléatoire, liée au hasard.

La décision est un processus, comportant trois temps successifs :

- la perception d'un problème à résoudre,

- la détection des différentes solutions au problème,
- le choix de la solution (donc une comparaison)

En fonction du niveau de prise de décision et de l'importance des conséquences dans le temps de la décision, on distingue traditionnellement trois niveaux de décisions :

Les décisions stratégiques risquées, prises au plus haut niveau. Elles mettent en jeu des budgets élevés et impliquent des effets importants à moyen ou long terme, dont les résultats peuvent être déterminants pour l'organisation. L'échec de ces décisions peut mettre en jeu l'avenir même de la l'organisation. Ces décisions stratégiques concernent essentiellement l'élaboration de la stratégie du groupe, le contrôle des performances, la répartition des ressources financières etc... Ici dans le cadre de notre travail ces décisions concernent les conseils municipaux, généraux et de district.

Les décisions tactiques, prises par l'encadrement, attribuent les moyens nécessaires (budgets, effectifs...) aux différentes fonctions d l'organisation pour atteindre les divers objectifs contenus dans le choix stratégique initial. Ici ces décisions correspondent aux bureaux des communes, des conseils généraux et de district qui sont chargés de mettre en œuvre les décisions prises par les instances citées plus haut.

Les décisions opérationnelles (ou courantes) sont prises par les agents d'exécution.

À présent, quelles sont les approches qui servent de fondement théorique à l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales?

2.2 Les différentes approches relatives à l'amélioration de la représentativité des femmes

Les approches sur la parité et égalité alimentent essentiellement le débat sur l'amélioration de la présence des femmes dans les lieux de pouvoir. Quels en sont les fondements ? Et sur quels arguments, s'appuie-t-on pour légitimer ou récuser ces différentes approches?

2.2.1 L'approche de la parité

La parité pourrait se définir selon le Conseil du Statut de la Femme comme : « *un principe reconnaissant l'humanité comme fondamentalement sexuée, formée de femmes et d'hommes* » (2002, p. 24). Sous cet angle, la parité appliquée au champ de la démocratie exige un objectif de 50% de représentation pour chacun des sexes dans les lieux de pouvoir,

« [...] Vu que la société est composée à la fois de femmes et d'hommes et que la diversité des personnes se structure d'abord en fonction du sexe, une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision politique assurerait un meilleur fonctionnement de la société démocratique »
(Conseil de l'Europe, 1997, p. 2).

La parité dans les lieux de pouvoir concrétise donc l'harmonie naturelle comme le soutient la philosophe française Sylviane Agacinski : « *l'espèce humaine ayant besoin de la rencontre d'une femme et d'un homme pour se reproduire, cette mixité devrait également marquer la re/production de la société, et*

notamment la gestion de la Cité » citée dans (Tremblay, 2008, p. 184); et représente l'égalité réelle, (Tremblay, 2008, p. 182). Ainsi donc, l'intégration de la dualité sexuelle à la participation politique doit être permanente «si on veut s'assurer de rendre effective et irréversible la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes dans les instances politiques» (CSF, 2002, p. 27). De plus, pour les paritaires, la différence sexuelle sur laquelle se fonde la parité transcende toutes les autres catégories sociales (race, ethnie, minorité, langue, religion etc..) parce que : «tous les êtres humains ont une forme sexuée, hors de laquelle il n'est pas possible d'être un être humain, aussi les droits de la personne humaine ne peuvent ils être que définis comme droits de l'homme et de la femme puisqu'il existe ces deux modes possible d'être» (CSF, 2002, p. 25).

De ce fait, la parité se présente comme un principe de représentation permanente de la société dans ses composantes fondamentales, c'est-à-dire, «l'élément féminin et l'élément masculin» (CSF, 2002, p. 27).

En définitive comme le fait remarquer Tremblay, «La parité concerne plutôt une finalité, posée comme un idéal, soit la présence en nombre égal de femmes et d'hommes dans les institutions de la démocratie représentative [...]. En tant qu'idéal et finalité à atteindre, la parité est une mesure définitive, une caractéristique de la démocratie» (2008, p. 176).

Cette approche, cependant ne fait pas l'unanimité et suscite des controverses qui divisent l'opinion. Ainsi donc, pour les anti paritaires, le fait que le concept de la parité fonde la représentation politique sur une caractéristique naturelle en l'occurrence le sexe, paraît paradoxal vu que : «c'est au nom des considérations biologiques que les femmes ont été tenues à l'écart de la vie politique, sociale et économique et qu'elles ont été longtemps confinées à l'espace privé» (CSF, 2002, p. 28). En outre, une telle approche qui tend à catégoriser la représentation politique, est une porte ouverte à toute sorte de revendications pour l'intégration de toutes les autres catégories sociales dans la sphère politique; puisque le déterminisme biologique guide le concept de la parité. A cet effet donc, toutes les personnes qui portent un quelconque signe congénital pourraient revendiquer leur droit d'être représentées. De plus, pour Tremblay (2008), l'argument selon lequel la différence des sexes est universelle et que l'espèce humaine serait féminin ou masculin n'est ni crédible, ni légitime. Car selon elle, il existe un troisième sexe, il s'agit des personnes intersexuelles ou hermaphrodites; et si l'on reste dans la logique de la parité quelle serait la place de ces personnes?

Aussi pour les anti paritaires, la parité représente-t-elle un danger pour la démocratie même parce que la démocratie paritaire veut que les femmes soient élues en tant que femmes et les hommes en tant qu'hommes. Alors que, les femmes ou les hommes doivent être élus pour représenter un district électoral et non les personnes du même sexe qu'eux. Ils doivent être élus sur la base d'une idéologie ou un programme politique et non sur la base de leur féminité ou masculinité. Pour les opposants à la parité, il incombe plutôt aux partis politiques de porter les besoins et les préoccupations de l'électorat et non aux élues de porter ceux des femmes et aux élus, ceux des hommes. Sinon, cette question mérite d'être posée : «si les femmes sont élues en tant que femmes, comment pourront elles rendre compte adéquatement de leur mandat qu'elles tiennent de l'ensemble de la population? » (CSF, 2002, p. 30).

Enfin, les anti paritaires pensent que la démocratie est un idéal en construction qui doit se faire sans l'accroissement artificiel et symbolique du nombre d'élués. Pour eux, le préalable à l'accès équitable, paritaire et même majoritaire des femmes dans la vie publique et politique passe d'abord par l'amélioration de leurs conditions socio-économiques et l'évolution des mentalités patriarcales (CSF, 2002).

Qu'en est-il de l'approche de l'égalité

2.2.2 L'approche de l'égalité

À l'origine, l'égalité, est un principe républicain, qui a été acquise grâce à la révolution française de 1789, qui voulait pour tout le peuple français, une égalité de statut pour corriger les inégalités dues à la stratification de la société dans le régime monarchique. Par le principe d'égalité, il n'y a ni roi, ni noble, ni esclave. Tous sont désormais, des citoyens c'est-à-dire égaux devant la loi comme la stipule l'article 1er de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.* » (Assemblée Nationale)

Aujourd'hui, face aux inégalités et aux multiples discriminations faites aux femmes, l'égalité pourrait se définir comme étant,

« [...] *L'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Le concept d'égalité entre les sexes, hors de toute référence aux différences liées au sexe, s'oppose simplement au concept d'inégalité entre les sexes, c'est-à-dire aux disparités des conditions de vie des femmes et des hommes. Il soutient le principe d'une participation totale des femmes et des hommes à la vie en société* » (Conseil de l'Europe, 2004, p. 8).

L'égalité, ce principe universellement reconnu et juridiquement formel reconnaît aux femmes et aux hommes les mêmes droits; ce qui inclut un partage égal des pouvoirs économiques, sociaux et politiques.

Dans ce contexte d'égalité des sexes, Marques-Pereira (2007, pp. 27-28) distingue quatre différentes approches de l'égalité. D'abord, l'*égalité de traitement*, qui est énoncée dans la charte de l'ONU de 1945 et qui interdit la discrimination en raison du sexe. Ensuite, vient le principe de l'*égalité de statut* entre femmes et hommes, contenu dans la DUDH de 1948 et qui s'inscrit dans une perspective d'une citoyenneté neutre et abstraite. Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi par conséquent, ils doivent jouir des mêmes droits. Cependant comme le constate l'auteure, ni l'égalité de traitement, ni l'égalité de statut ne sont effectives. Ce qui va conduire à l'émergence d'une troisième approche qui est, l'*égalité des chances et de résultats* avec la CEDEF en 1979. Cette approche, selon l'auteure, fait obligation aux États signataires de la convention de prendre des mesures spécifiques en vue de l'élimination de toutes discriminations à l'égard des femmes. Enfin, la quatrième approche qui est fondé sur l'idée d'*empowerment* des femmes voit le jour lors de la Conférence de Beijing en 1995. Cette notion mise sur l'auto détermination des femmes pour acquisition d'une plus grande autonomie en vue

d'influencer les changements sociaux. L'empowerment est un processus qui peut intervenir tant au niveau individuel que collectif (Commission Femmes et Développement, 2007).

Aujourd'hui, l'égalité des sexes est loin d'être acquise et la parité paraît impossible à atteindre car on note encore des inégalités entre les femmes et les hommes tant dans la sphère publique que privée. Et cet état de chose semble justifier le scepticisme de la sociologue française Irène Théry qui dit: *«en tout cas, il me semble bien naïf de penser que parce qu'on ne fera plus de différence entre un homme et une femme ou qu'on aura mis 50% de femmes dans une assemblée, on sera dans l'égalité. La parité ne peut être présentée comme un idéal d'égalité»* (Breton, 2010).

Bien que la réalité de ces différentes approches reste pure lettre, des actions concrètes sont pensées et appliquées en vue de rendre l'égalité des sexes bien réelle et parvenir ainsi à la parité. Quelles sont donc ces actions ?

2.3 Les stratégies actuelles d'amélioration de la représentativité des femmes

Nous pouvons regrouper les stratégies qui sont mises en œuvre pour améliorer la présence des femmes dans les instances décisionnelles en trois catégories. Nous distinguerons donc, les stratégies politiques, institutionnelles et communautaires.

2.3.1 Les stratégies politiques

Elles concernent les mesures prises volontairement par les partis politiques pour augmenter les candidatures féminines. Au nombre desquelles, nous pouvons citer l'utilisation des quotas, le recrutement des candidatures féminines et le soutien des candidates durant tout le processus électoral jusqu'à leur élection. Le quota peut être inscrit dans les statuts des partis politiques ou peut être informels. Selon Tremblay (2008, p. 148), plus de 115 partis politiques dans le monde ont eu recours à des quotas pour favoriser les candidatures féminines aux élections législatives en 2007.

Pour Dahlerup, *«lorsque le parti au pouvoir dans un pays a recours à un quota, cela peut avoir un impact significatif sur le niveau général de la représentation féminine»* (2009).

Elle fait remarquer cependant, que la majorité des partis politiques dans le monde n'applique aucun quota volontaire de femmes, même si les quotas de femmes sont de plus en plus répandus.

Il faut souligner que les partis politiques sont les acteurs clés dans l'amélioration de la représentativité des femmes. Car, ils interviennent dans le processus de recrutement et sélection des candidates pour les mandats électoraux et les postes électifs. Pour palier au manque de volonté des partis politiques, les États vont prendre des mesures obligatoires pour les contraindre à agir. En quoi consistent ces mesures?

2.3.2 Les stratégies institutionnelles

Ce sont les mesures de redressement légales ou constitutionnelles prises par les pays pour garantir une augmentation des femmes dans les instances décisionnelles. La plus part de ces mesures (Le

quota électoral, les sièges réservés, la parité (*comme mesure*) sont coercitives ou incitatives. Les quotas légaux de femmes figurent soit dans la Constitution comme au Népal ou Philippines, soit dans la législation électorale comme en Belgique ou France (Dahlerup, 2009).

Par exemple, avec le système de sièges réservés, le Rwanda a une proportion de 56% de femmes au Parlement (Dahlerup, 2009).

Dans des pays comme l'Argentine ou la Belgique, on utilise le "*double quota*". Ce mécanisme de quotas exige non seulement un certain pourcentage de femmes sur les listes des partis, mais veille aussi à ce qu'elles ne soient pas placées uniquement en bas de liste, ce qui leur donnerait peu de chances d'être élues (Dahlerup, 2009).

En France, nous avons la loi du 31 janvier 2007 sur la parité qui impose :

«Une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (de 3500 habitants et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux (de 3500 habitantes et plus). Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives (75% de l'écart à la moyenne) et contraint les candidat-e-s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un/e suppléant-e de l'autre sexe » (Observatoire de la parité)

Selon Sgier (2007, p. 175), cette loi sur la parité s'est avérée très efficace, notamment pour les élections aux postes de conseillères et conseillers dans les municipalités. Dans les communes où elle s'applique, la proportion de femmes élues a fortement augmenté, passant de 26% avant la loi à 47% après sa mise en application.

En plus des mesures institutionnelles, d'autres mesures seront prises pour rendre les femmes aptes à évoluer dans la sphère publique et politique. Quelles sont ces mesures ?

2.3.3 Les stratégies communautaires

Ce sont celles mises en œuvre par la société civile, généralement par les groupes de femmes. Ces stratégies visent principalement le renforcement des capacités des femmes et leur habilitation à la vie publique et politique pour acquérir un savoir, savoir-faire et savoir-être (Blanc & Cuerrier, 2007). A cet effet, des formations sur la communication, le réseautage et la connaissance de la sphère politique seront données aux femmes et spécifiquement aux futures candidates. Dans ces sessions, l'on va privilégier le partage d'expérience et ajouter des stratégies d'accompagnement des futures candidates par des programmes de tutorat et mentorat pour un suivi personnalisé par des personnes ayant une forte expérience en politique et de la vie publique, comme le fait *Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie* (Blanc & Cuerrier, 2007).

Ou encore des stratégies de création et de vulgarisation d'outils comme *«Trousse électorale pour les femmes - Guide de la candidate à des élections municipales»* développé par la FCM pour aider les

femmes à mener une campagne électorale. Ou encore leur *Manuel sur les pratiques participatives dans la gouvernance locale*.

Nous avons également, des stratégies de mobilisation, plaidoyer et lobbying de la part des groupes de la société civile pour inciter les décideurs ou les partis politiques à prendre ou à rendre effectives des mesures pour une plus grande participation des femmes dans les instances décisionnelles, avec en exemple, *La Marche Mondiale des femmes*.

Et des stratégies d'autonomisation des femmes par le financement d'initiatives menées par les femmes avec Mama Cash en exemple.

Les stratégies communautaires vont donc donner aux femmes des aptitudes, des capacités, des connaissances et des habilités pour qu'elles s'investissent dans la sphère publique. Ce qui va les motiver pour une plus grande participation citoyenne, et la stratégie utilisée sera celle de l'empowerment qui contribue à l'acquisition de pouvoir, de contrôle sur sa vie et de développer une capacité de réaliser des choix en agissant sur les quatre niveaux de pouvoir (Commission Femmes et Développement, 2007).

Quels sont les instruments internationaux qui font la promotion des droits des femmes et encouragent les acteurs étatiques ou non à réaliser une égale participation des femmes et des hommes à la prise de décision?

2.4 Les textes internationaux

A l'instar de la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention des Nations Unies, de nombreux traités internationaux dédiés aux femmes, consacrent eux aussi le principe de la participation égale des femmes et des hommes dans les structures du pouvoir et de la prise de décisions à tous les paliers de gouvernements. Ce sont entre autres, la CEDEF, la Plateforme d'action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le développement, la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et enfin la déclaration de l'IULA sur les Femmes dans le Gouvernement local.

2.4.1 La CEDEF

La Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (ONU) a été adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1979 et est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. La CEDEF est un instrument juridique qui affirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et met l'accent sur les droits politiques des femmes.

A cet effet, la CEDEF encourage les états signataires à donner les mêmes chances aux femmes et aux hommes de participer à la vie politique et publique.

Pour ce faire, Les articles 2, 4,7et 8 concernant les mesures politiques, les mesures spéciales, la vie politique et la représentation restent les plus significatifs en matière d'amélioration la représentativité des femmes.

2.4.2 *La Plateforme d'actions de Beijing*

Elle a été adoptée en septembre1995 (ONU, 1995), lors de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes à Beijing en Chine. La Plateforme repose sur douze domaines prioritaires d'actions qui ont pour objectif de favoriser la promotion de la femme et sa pleine participation dans tous les domaines.

Pour le septième domaine prioritaire concernant les femmes et la prise de décision, deux objectifs stratégiques ont été identifiés à savoir :Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décision et Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décision et d'exercer des responsabilités.

A cet effet donc, la Plateforme demande aux gouvernements et aux partis politiques de réaliser l'égalité d'accès des femmes aux structures du pouvoir et aux postes de décision, au besoin par des objectifs chiffrés et des mesures de discrimination positive.

Contrairement à la CEDEF, la plateforme n'est pas un instrument juridique, donc n'oblige en rien les États signataires.

2.4.3 *Les objectifs du Millénaire pour le développement*

La réduction de la pauvreté passe par la l'atteinte de huit Objectifs du Millénaire pour le Développement qui ont été adoptés en lors du Sommet du Millénaire qui s'est déroulé du 6 au 8 septembre 2000.

Parmi ces objectifs, le troisième vise à Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, car selon l'ONU, «on ne pourra vaincre ni la faim, ni la pauvreté, ni la maladie si on ne donne pas aux femmes un pouvoir d'intervention égale dans les prises décision» (2010).

2.4.4 *La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies*

La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies adoptée le 31 octobre 2000 (ONU, 2000) vise la prévention et la construction d'une paix durable tout en prenant en compte la participation des femmes.

Elle fait obligation aux États signataires d'accroître la représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décision dans les institutions et les mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour le règlement des différends. Mais également vise la protection des droits fondamentaux des femmes et des filles durant les conflits.

2.4.5 *La déclaration de l'IULA*

L'Union Internationale des Villes et Pouvoirs Locaux réuni au Zimbabwe en novembre 1998 a fait une Déclaration mondiale sur les Femmes dans le Gouvernement Local dans laquelle, elle affirme en son

article 8, l'égalité de droit, d'opportunités et devoirs pour les femmes et les hommes. L'IULA reconnaît que le Gouvernement local est le niveau de gouvernement le plus proche des citoyens (article 10), par conséquent, le mieux à même d'impliquer les femmes dans le processus de décision concernant leurs conditions de vie et de mettre à profit leurs connaissances et compétences pour la promotion du développement local.

Pour l'IULA, étant donné que l'autonomie locale démocratique a un rôle essentiel à jouer pour assurer la justice sociale, économique et politique, il est important de garantir que tous les membres de la société, femmes et hommes soient être inclus dans le processus de gouvernance (Article 7). Parce que, la démocratie ne peut être réalisée sans une adéquate représentation, participation et intégration des femmes et des hommes dans le processus de gouvernance locale. Pour ce faire, il faut intégrer de manière égale et systématique les femmes dans le processus de décision démocratique local; car :

«L'intégration systématique des femmes renforce le fondement démocratique, l'efficacité et la qualité des activités des collectivités territoriales. Si le gouvernement local entend répondre aux besoins tant des femmes que des hommes, il doit s'appuyer sur les expériences tant des femmes que des hommes, à travers une représentation égale à tous les niveaux et dans tous les domaines de décision, recouvrant la large palette de responsabilités des gouvernements locaux» (article 11) (IULA, 1998)

A cet effet, l'IULA préconise le renforcement du pouvoir des femmes et leur implication à tous les niveaux d'exercice du pouvoir local parce que :

«Les problèmes et défis auxquels l'humanité est confrontée sont globaux mais interviennent et doivent être traités au niveau local. Les femmes ont un droit égal à être libérées de la pauvreté, de la discrimination, de la dégradation environnementale et de l'insécurité. Pour combattre ces problèmes et répondre aux défis du développement humain durable, il est crucial que le pouvoir des femmes soit renforcé et qu'elles soient impliquées dans le gouvernement local, en tant que responsables, planificatrices et gestionnaires;» (article 9) (IULA, 1998)

Pour l'IULA en définitive, Les femmes ont le droit d'influer sur la mise en place, le développement, la gestion et le contrôle des services les collectivités territoriales, (article 13). (IULA, 1998)

Quel est la cadre national sur lequel, nous pouvons fonder l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales?

2.5 Les textes nationaux

L'État ivoirien par l'adoption de certains instruments nationaux et la création du Ministère de la Femme depuis le 04 mars 1976, montre sa volonté d'agir pour une participation égale des ivoiriennes et des ivoiriens à la construction de la Côte d'Ivoire.

2.5.1 La Constitution

Le principe d'égalité est une disposition constitutionnelle énoncée dans l'article 2 de la 1^{ère} Constitution de la Côte d'Ivoire de novembre 1960, puis reprise dans la 2^{ème} Constitution d'août 2000. Dans son préambule, la loi organique ivoirien proclame son adhésion aux droits et libertés tels que définis dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 et dans la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981.

Dans la constitution ivoirienne, « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux devant la loi* » Article 2 (Primature, 2006).

Par conséquent, en son article 1^{er}, L'État de Côte d'Ivoire s'engage à prendre des mesures législatives ou réglementaires pour assurer l'application effective des libertés, droits et devoirs fondamentaux que leurs reconnaît la constitution. En outre, Les autorités publiques ont l'obligation d'en assurer le respect, la protection et la promotion.

2.5.2 La Politique Nationale Genre

Le 28 décembre 2005, la Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre (DEPG) a été créée au sein du Ministère de la Famille de la Femme et des Affaires Sociales. Et sur l'initiative de cette Direction, un document de politique nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre a été élaboré et validé en novembre 2007.

La politique repose sur quatre axes (tableau 5) et a pour objectif d'œuvrer pour que l'environnement national soit favorable à la prise en compte du Genre dans tous les secteurs de la vie publique et privée en vue d'un développement équitable et durable profitable à chaque habitant (e) de Côte d'Ivoire.

Tableau 5 : Les axes de la politique nationale

Axes	Objectifs	Implications
1_ Gouvernance, droits humains et prise de décisions	disposer d'une armature juridique favorable à la promotion du Genre et aux changements d'attitudes des populations en faveur de l'équité et de l'égalité entre les sexes	Restructuration du système judiciaire
2_ cadre macroéconomique et processus de budgétisation selon le Genre	d'élaborer le budget national en prenant en compte la dimension genre en vue de stimuler l'émergence économique, sociale, culturelle des couches défavorisées	Chaque structure de l'État doit réserver 30% de son budget pour traiter des questions d'égalité et d'équité.
3_ Reconstruction et services sociaux de base	créer les conditions de la prise en compte de la perspective genre dans les efforts de reconstruction du pays et d'améliorer les stratégies de prévention et de règlement des conflits	veiller à l'accès équitable à l'éducation et aux services de santé y compris les violences basées sur le Genre.
4_ Renforcement des capacités en Genre et mécanisme institutionnel	renforcer les capacités nationales en Genre	Définition d'un cadre institutionnel opérationnel pour la coordination de l'intégration du Genre au niveau national.

Source : (MFFAS, 2007), notre adaptation

2.5.3 *Le Plan d'Action National de mise en œuvre de la Résolution 1325*

Compte tenu de la situation de crise que connaît la Côte d'Ivoire depuis 2002, L'État ivoirien a adopté la Résolution 1325 des Nations Unies.

La mise en œuvre de cette Résolution en Côte d'Ivoire a pour objectifs entre autres, d'encourager la participation des femmes et des populations vulnérables à tous les niveaux de prise de décision dans le processus de paix pour une reconstruction durable et équitable. (MFFAS, 2007)

À cet effet, des projets de renforcement de capacités des femmes sur la participation au processus électoral ont été menés avec le soutien du PNUD, FNUAP, ONUCI et la Norvège (UNDP-CI, 2007).

2.5.4 *La Déclaration Solennelle du Président Laurent Gbagbo sur l'Égalité de Genre*

Le Président de la République, Son Excellence Monsieur Laurent Gbagbo a signé la Déclaration Solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre, le 21 février 2007, dans laquelle il s'engage à : «

- *Faire ratifier le protocole de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatifs aux Droits de la femme en Afrique;*
- *Amener les institutions publiques et privées vers l'application d'un quota d'au moins 30% de la participation des femmes ivoiriennes dans la gestion des affaires publiques et politiques, notamment lors des échéances électorales, en vue de la parité telle que stipulée dans la constitution ivoirienne;*
- *Faire harmoniser les conventions ratifiées par la Côte d'Ivoire avec les lois nationales et redynamiser l'application de celles qui sont peu ou pas mises en œuvre;*
- *Faire élaborer une Politique Nationale sur l'Égalité des Chances, l'Équité et le Genre, applicable dans les politiques, les programmes et les projets de développement concernant tous les secteurs de la vie publique et privée;*
- *Conduire des réflexions visant à élaborer ou réviser les textes sur les droits des femmes;*
- *Appuyer les organisations de la société civile œuvrant dans le domaine du Genre pour renforcer leur capacité à participer à la gouvernance politique, sociale et économique»* (MFFAS, 2007).

Hormis la constitution, l'on remarquera que les autres instruments nationaux sont très récents. Aussi, malgré le caractère informel de la Déclaration Solennelle du Président de la République sur l'Égalité de Genre, elle reste un instrument assez tangible sur lequel, les ivoiriennes peuvent fonder leurs espoirs de voir s'améliorer leur représentativité dans les instances décisionnelles notamment au niveau des collectivités territoriales.

En définitive, nous retenons au terme de cette revue de la littérature, que l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles à tous les paliers de gouvernement est un sujet qui suscite un grand intérêt. Ce qui justifie l'adoption d'instruments internationaux et de la mise en œuvre de stratégies politiques, institutionnelles et communautaires pour y parvenir.

Cependant, nous retenons pour notre part que, la représentation formelle des femmes dans les instances décisionnelles telle que énoncé dans les textes internationaux et nationaux doit se concrétiser nécessairement au niveau local en Côte d'Ivoire, par une représentation descriptive pour que l'égalité soit réelle. Mais aussi, par une représentation substantielle pour que les femmes ne soient pas présentes à titre figuratif dans les instances décisionnelles locales. Mais, qu'en plus d'y être en égale proportion avec les hommes, elles doivent être impliquées, consultées et participer effectivement à la prise décision. La concrétisation de cette situation doit être soutenue par la mise en œuvre des stratégies communautaires et politiques, elles-mêmes renforcées par des stratégies institutionnelles.

Afin de résoudre la problématique posée dans notre travail, nous allons à travers la troisième partie, étudier l'expérience québécoise, voir en quoi consiste les stratégies que le Québec a adopté pour améliorer la représentativité des femmes au niveau local et comment ces stratégies pourraient être adaptables au contexte ivoirien et contribuer de facto à corriger la sous représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire.

3 MÉTHODOLOGIE

La sous représentation des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales est un défi auquel la Côte d'Ivoire doit faire face; parce que, l'amélioration de la représentativité des femmes revêt une importance capitale pour la gouvernance locale et participative. Ainsi, le défi d'atteindre une meilleure représentativité des femmes passe systématiquement par la mise en œuvre de stratégies adéquates. Pour ce faire, nous voudrions nous inspirer de l'expérience québécoise pour y arriver. Les stratégies identifiées au Québec, nous serviront donc de cadre de référence pour faire des propositions en vue d'améliorer la situation des ivoiriennes dans les lieux de pouvoir au niveau local.

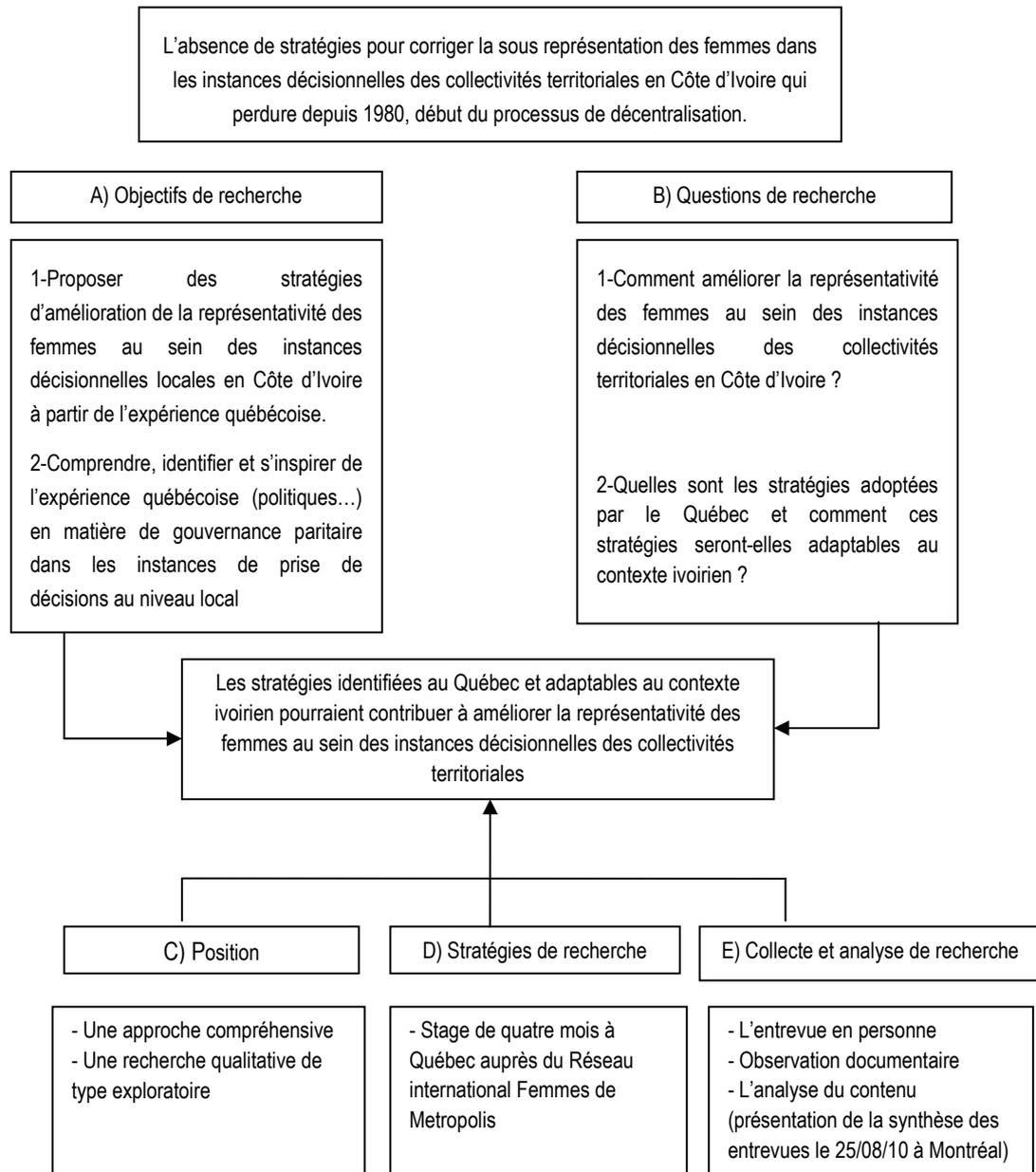
Dans ce chapitre, nous parlerons donc de notre démarche de recherche en mettant en exergue l'instrument de collecte de données et les caractéristiques de notre public cible. Ensuite, nous montrerons la spécificité de l'expérience québécoise avant de procéder à l'analyse des stratégies identifiées. Enfin nous relèverons les facteurs de succès de leur adaptabilité au contexte ivoirien en procédant préalablement à son diagnostic.

3.1 La démarche de recherche

Pour rendre opérationnelle notre intention de départ (objectif de recherche) et répondre aux interrogations qu'elle a soulevé (figure 5), nous avons adopté la stratégie de recherche qui a consisté à effectuer un stage de quatre mois au Québec pour nous imprégner de la réalité. Notre démarche de recherche avait pour objectif opérationnel de mieux comprendre et de nous inspirer de l'expérience québécoise (politiques, instruments, mécanismes, outils, pratiques etc...) en matière de gouvernance paritaire (femmes/hommes) dans les instances de prise de décisions au niveau local; afin de proposer des stratégies pour améliorer la représentativité des femmes au sein des les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire. Spécifiquement, notre démarche visait l'identification des stratégies utilisées au Québec pour réduire les disparités de genre dans les instances décisionnelles au provincial et au municipal. Notre position était une approche compréhensive vu qu'il nous fallait bien comprendre l'expérience québécoise (*c'est à dire aller au-delà de ce que nous avons pu lire dans les livres, pour être en contact avec les actrices et les acteurs qui à divers niveaux ont contribué à impulser le changement au Québec*), pour être en mesure d'identifier les stratégies dont nous pouvions nous inspirer pour faire nos propositions.

Nous étions donc dans une dynamique de recherche qualitative de type exploratoire parce que notre principal instrument de collecte de données était l'entrevue (Figure 5).

Figure 4 : Démarche de recherche



Source : auteure (inspiré des notes de cours méthodologie, Diallo Thierno, Avril 2010)

3.1.1 Instrument de collectes des données

Pour atteindre notre objectif, et vu que nous étions dans une étude de type exploratoire, nous avons privilégié l'entrevue en personne. Les personnes interviewées ne représentaient pas un échantillon statistiquement représentatif, puisque notre approche était compréhensive. La méthode d'entrevue nous a permis d'avoir des contacts directs révélateurs d'expériences vécues et de points de vue non disponibles dans les publications livresques. L'entrevue a été également source de confidences formatrices et inspirantes. Les entrevues ont été renforcées par une observation documentaire (documents reçus ou suggérés par les personnes interviewées Cf. Annexe 2).

Nous avons sollicité 67 entrevues et 52 ont été réalisées (soit 77.6% le taux de participation) et complétées par une fiche personnalisée (cf. Annexe 3). La durée moyenne des entrevues était d'une heure. L'entrevue était semi dirigée, guidée par quatre questions :

1. *Participation et accès des femmes aux postes électifs et nominatifs*
2. *Autonomisation et renforcement des capacités des femmes dans la vie publique et politique*
3. *Gestion des collectivités territoriales et développement local*
4. *Mixité dans la gouvernance locale*

Les questions qui ont guidées les entrevues étaient déjà mentionnées dans la demande d'entrevue qui leur avait été soumise (cf. Annexe 4 et 5).

3.1.2 Public cible

Le profil des personnes ayant participées aux entrevues était diversifié : fonction, genre, âge, période, durée d'expérience et localisation et ces personnes appartenaient à des organisations variées comme l'indique le tableau 6.

Tableau 6 : Profil des personnes interviewées et organisations dont elles sont issues

Nombre & Fonction	<ul style="list-style-type: none"> - 8 Élu-e-s : (Maires et conseillères) - 6 Ex élues - 20 Gestionnaires - 17 Professionnel-le-s - 1 Sénatrice
Genre	Femmes (46) Hommes(6)
Âge	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Minimum 25 ans (la plus jeune élue conseillère de ville) ➤ Maximum +65 ans (1^{ère} femme membre du conseil exécutif de la ville de Montréal)
Période de Fonction	1978-2010
Durée d'expérience	De 1 an à plus de 30 ans
localisation	Montréal Québec Ottawa
organisations	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Villes : Montréal, Westmount, Lévis (entant que corporation) ✓ Organes montréalais : OCPM, Conseil des Montréalaises, Conseil jeune, CRÉ de Montréal ✓ Partis politiques : Union Montréal, Vision Montréal, Projet Montréal, ex parti civique, ex RCM ✓ Gouvernement du Québec : CSF, MAMROT, MCCCCF (SCF), MRI ✓ Gouvernement du Canada : Sénat, ACDI ✓ Syndicats : SPPMM, CSQ ✓ Universités : UQAM, Université d'Ottawa, ENAP (école femmes et démocratie) ✓ ONG : Y des femmes, TGF, TCFL, TAM ✓ OING : Réseau international de Femmes de Metropolis, Réseau des Femmes de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie

Source : auteure

Qu'est ce que les différentes entrevues nous ont révélé?

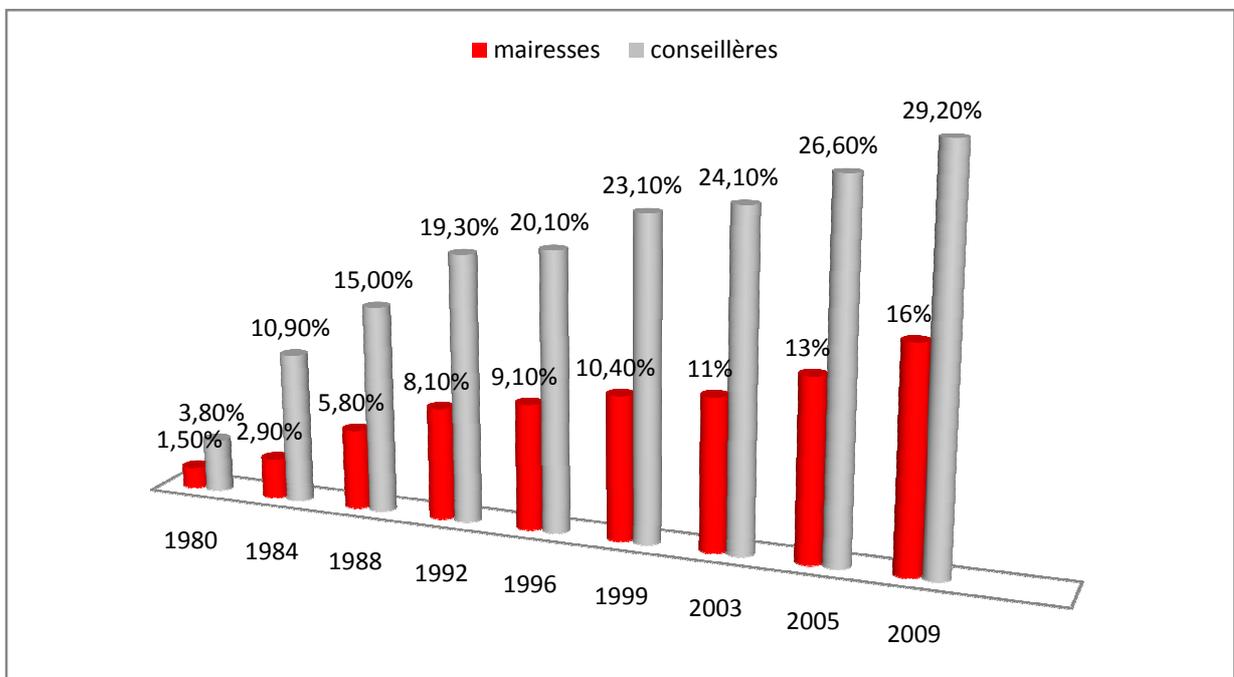
3.2 Expérience québécoise en matière d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales

La synthèse des entrevues, complétée par une observation documentaire, nous a révélé que, le Québec a accompli d'énorme progrès vers l'égalité, grâce à la contribution de toutes les composantes de la société, particulièrement les québécoises qui en sont les instigatrices, et avec comme clé de réussite, la volonté gouvernementale.

3.2.1 Les éléments du contexte

En effet, c'est à partir de 1960 avec la Révolution tranquille, que la marche vers d'égalité s'est accélérée par l'acquisition d'un ensemble de droits qui ont permis aux québécoises d'acquérir la capacité juridique et la pleine citoyenneté, bien qu'elles aient obtenu le droit de vote et d'être éligibles depuis 1940 (CSF, 2008). Dès lors, va se mettre en route un vaste projet de société qui s'inscrit dans une vision d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les instances décisionnelles locales (*le conseil municipal, le conseil d'arrondissement et Le conseil d'agglomération*) et de ce fait dans le supra local (le Conseil de la MRC, des communautés métropolitaines et d'une administration régionale) qui est composé des personnes élues au plan local excepté l'administration régionale du Kativik qui a un statut particulier et certains MRC qui ont des préfets élus (MAMROT, 2009). Ce qui nous permet de constater, cette progression des femmes dans la politique municipale au Québec de 2003 à 2009 (Figure 6).

Figure 5 : Progression des femmes aux élections municipales au Québec de 1980-2009



Sources : (Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir., 2004), (CSF, 2011) et (CSF, 2004), notre adaptation

Comme nous pouvons le constater sur cette figure, on note une évolution de la proportion des mairesses et des conseillères à chaque élection. Ainsi nous avons 5% de plus entre 2003 et 2009 pour les mairesses et 5,10% pour les conseillères dans le même intervalle.

Qu'est ce qui permet au Québec d'enregistrer une telle progression (14.5% pour les mairesses et 25.4% pour les conseillères entre 1980 et 2009), alors que, l'évolution des femmes dans les instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire (1.86 entre 1980 et 2001 pour les mairesses (*cf. tableau 3*) et le niveau actuel des conseillères est de 11%) est plutôt statique?

La progression des québécoise dans les sphères décisionnelles locales et supra locales est le résultat d'un projet de société intégrateur pour concrétiser l'égalité des sexes. Ce projet consistait à définir un nouveau contrat social pour l'égalité entre les québécoises et les québécois. Dans ce projet, le Gouvernement a adopté une méthodologie qui repose sur trois approches fondamentales : l'approche spécifique pour corriger ou prévenir les inégalités dont les femmes sont victimes, l'approche transversale pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les décisions et les actions du gouvernement et enfin, l'approche sociétale qui vise à faire de l'égalité, un enjeu socialement partagé en mobilisant les différents acteurs sociaux et en responsabilisant davantage les hommes. (CSF, 2004). Ce projet a permis la mise en œuvre de mesures et actions spécifiques en faveur des femmes notamment , la création du Conseil du Statut de la Femme en 1973, l'adoption d'une Charte des droits et libertés en 1975, qui interdit la discrimination selon le sexe, l'assermentation d'une première ministre d'état à la condition féminine en 1979 et l'adoption en 1993 de la première politique gouvernementale en matière de condition féminine : *Un avenir à partager* (CSF, 2004, p. 19).

Cette démarche s'est traduite précisément au niveau de la participation des femmes dans les instances de pouvoir locales par l'ajout en 1997, d'une cinquième orientation dans la politique *Un avenir à partager* (Brie, 1997) portant sur la place des femmes dans le développement des régions. Cette orientation concernait deux axes, la représentation équitable des femmes dans les instances locales et régionales et la prise en considération de leurs réalités et leurs intérêts par ces instances. Par conséquent, «*il devient primordial que les femmes investissent ces lieux de pouvoir et s'assurent que leurs besoins et leurs intérêts y sont pris en considération*» (Brie, 1997, p. 201). Sinon selon le gouvernement québécois, elles seront encore plus défavorisées, si elles ne sont pas représentées sur la scène locale. (Andrew, 1997).

De plus, en réponse aux consultations menées en 2005 sur l'avis, *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* du Conseil du Statut de la Femme, la nouvelle politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est lancée en décembre 2006 (SCF, 2007). Cette politique trace la marche à suivre pour les dix prochaines années et s'accompagne d'un premier plan d'action d'une durée de trois ans. Elle présente six grandes orientations dont la sixième, *Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles* a pour objectif de viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale.

Comment le Québec a-t-il donc créé les conditions nécessaires à la participation des femmes au sein des instances décisionnelles locales et de ce fait accroître leur présence au sein des ces instances?

3.2.2 Identification des stratégies

Par les entrevues menées nous avons pu identifier un certain nombre de stratégies institutionnelles, politiques et communautaires. Cependant, Il faut noter que, ce qui fait la force du Québec, c'est que contrairement à d'autres pays, le Québec n'a pas adopté de mesures législatives pour accroître le nombre de femmes dans les lieux de pouvoir, il a plutôt opté pour de mesures incitatives, ce qui nous a permis d'identifier une large palette de stratégies surtout communautaires. Il faut dire qu'avec le projet de société sur l'égalité entamé après la Révolution tranquille et qui avait pour but de prévenir ou corriger les discriminations dont les québécoises sont victimes; le Québec avait déjà créé les conditions nécessaires pour une pleine participation des québécoises et québécois pour le développement de la société. Ces conditions ont été renforcées par des stratégies (pour consolider les acquis ou pour vaincre les résistances) que nous avons identifiées sur la base des quatre questions qui ont guidées les entrevues.

Pour chaque question, nous avons relevé les points saillants, les stratégies d'appoint qui ont été développées à partir de la lecture de trois notions relatives aux femmes : la notion externe qui se réfère aux obstacles ou aux points d'appui, la notion interne qui évoque les barrières personnelles ou les points de motivation et la notion mixte qui est le lien entre l'externe et l'interne; comme nous pouvons le lire sur les tableaux 7, 8, 9, et 10.

Tableau 7 : Stratégies identifiées à partir de la question 1

Question 1 : Participation et accès des femmes aux postes électifs et nominatifs				
Notion	Points saillants	Stratégies d'appoint	Propositions d'amélioration	Organisation
Externe <i>Obstacles ou points d'appui</i>	Électorat Partis politiques Candidature Réseau	Politique gouvernementale sur l'Égalité Programme À <i>égalité pour décider</i> Conquête du pouvoir au sein l'ex RCM et exigence de parité de candidature Récolte de signatures par les candidats Création des tables de groupes de femmes Programme de Mentorat Programme de participation électorale	Valorisation d la fonction politique Éducation populaire sur la citoyenneté Financement de partis politiques en lien avec la parité Alliances avec les réseaux d'hommes Engagement de parité dans la nomination Changement du mode de scrutin Valorisation des modèles féminins	Gouvernement Militantes de l'ex RCM Projet Montréal Vision Montréal Union Montréal Forum jeunesse
Interne <i>Barrières personnelles, sources de motivation</i>	Confiance en soi Vocation de service Valeurs perception du pouvoir	Programme de renforcement de leadership féminin Formation en Communication et connaissance des milieux de pouvoir Programme de relève, mentorat	Développement de réseaux Développement de programmes de renforcement de capacités axés sur les éléments de motivation des femmes Promotion de modèles féminins	Y des femmes TCFL TGFM TAM
Mixte <i>Lien entre</i>	Conciliation travail famille	Formation sur la déclaration citoyenne	Mettre à la disposition des femmes des services de garde	Conseil des montréalaise

<i>l'externe et l'interne</i>	Plan de carrière Valorisation de la citoyenneté des femmes	Consultation publique	pour qu'elles participent aux consultations publiques	OCPM
-------------------------------	---	-----------------------	---	------

Source : auteure

Tableau 8 : Stratégies identifiées à partir de la question 2

Question 2 : Autonomisation et renforcement des capacités des femmes dans la vie publique et politique				
Notion	Point saillant	Stratégies d'appoint	Propositions d'amélioration	Organisation
Interne <i>Barrières personnelles, sources de motivation</i>	La plupart de femmes ont refusé la première sollicitation à des postes décisionnels	Création École femmes et démocratie Formations développement d'aptitudes et compétence à l'exercice du pouvoir politique Mentorat Réseautage	Mentorat mixte Participation accrue des femmes à des congrès internationaux	<i>GFPD TCFL TGFM RÉMME</i>

Source : auteure

Tableau 9 : Stratégies identifiées à partir de la question 3

Question 3 : Gestion des collectivités locales et développement local				
Notion	Point saillant	Stratégies d'appoint	Propositions d'amélioration	Organisation
Externe <i>Obstacles ou points d'appui</i>	Participation Consultation Concertation Médiation	Table de concertation thématique Budget participatif Création de l'OCPM Conseil des arrondissements La charte montréalaise des droits et responsabilités Ombudsman	Transparence dans la gestion Respect des engagements électoraux Promotion de la déclaration citoyenne	Ville de Montréal

Source : auteure

Tableau 10 : Stratégies identifiées à partir de la question 4

Question 4 : Mixité dans la gouvernance locale				
Notion	Point saillant	Stratégies d'appoint	Propositions d'amélioration	Organisation
Mixte <i>Lien entre l'externe et l'interne</i>	Efficacité Humanisme Sensibilité Normalité	6 ^{ème} orientation de la politique <i>Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait</i> Programme À <i>égalité pour décider</i> Politique locale <i>Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal</i> Création des Organes de veilles Utilisation de l'ADS	Minimum de 40% de femmes au sein des instances décisionnelles pour un impact réel sur les politiques locales Formation de l'ensemble de l'appareil local (politique, administratif et professionnel) sur la politique de l'égalité, l'ADS Le budget selon le genre	Gouvernement Ville de Montréal CSF Conseil des montréalaises

Source : auteure

Quelles sont les stratégies que nous retenons pour faire des propositions à la Côte d'Ivoire? Quelles sont les critères qui ont déterminé notre choix?

3.3 Choix et analyse des stratégies

Toutes les stratégies identifiées ont un impact certain sur l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales. Cependant certaines pourraient mieux s'adapter au contexte ivoirien en fonction des défis à relever.

3.3.1 Choix des stratégies

Comme stratégies institutionnelle, nous avons *la création des organes de veille* (telle que le Conseil du Statut de la Femme qui est un comité qui émet des avis au gouvernement québécois; les mémoires sont des outils d'aide à la décision; car elles sont basées sur les réalités que vivent les femmes au Québec et le Conseil des montréalaises, l'équivalent pour la ville de Montréal). Ensuite, *la politique gouvernementale sur l'Égalité* et le *programme à égalité pour décider*; ce programme lancé en 1999 permet de soutenir financièrement des organismes qui mènent des actions en vue d'accroître le nombre de femmes dans les lieux décisionnelles locales et régionales au Québec (SCF, 2007, pp. 77-78). Ce programme gouvernemental va donner lieu à plusieurs initiatives que nous avons identifiées en termes de stratégies communautaires basées sur *le renforcement des capacités et l'habilitation des femmes*, C'est le cas de *l'école femmes et démocratie* du *Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD)*, un organisme d'éducation populaire au Québec pour son *programme de formation et de mentorat*, les tables de concertation ou tables de groupe des femmes qui en plus de permettre aux femmes de bâtir des réseaux dynamiques, leurs donnent des formations de proximité pour susciter leur intérêt à la vie publique et politique. *Le Y des femmes* pour des *programmes de développement de leadership* et *Ton Avenir en Main* pour le *programme de relève* avec les jeunes filles des Cégep qui donne droit à la validation de crédits scolaires. Et les stratégies communautaires sur la participation électorale comme l'escouade « *moi je vote* » avec les jeunes comme cibles et *Électeurs en herbe* qui prépare les enfants de 10 à 17 à l'exercice de ce devoir citoyen avec le *forum jeunesse de Montréal*. Enfin comme stratégies politiques nous avons retenu *la Conquête du pouvoir au sein l'ex RCM et exigence de parité de candidature par les militantes*, *la Récolte de signatures par les candidats* voulant se faire investir comme candidat d'une localité par les partis municipaux de Montréal et la *mise en réseaux des élues municipales de Montérégie Est (RÉMME)* dont l'un des mandat est d'encourager les femmes à prendre leur place dans les conseils municipaux et autres instances décisionnelles où siègent les membres des conseils municipaux comme dans les conseils des MRC par la formation et le réseautage. À toutes ces catégories, nous voudrions ajouter une quatrième, qu'on pourra nommée stratégies académiques avec *la création de l'IREF*, *création des éditions du remue-ménage* et la *bibliothèque virtuelle en matière de condition féminine* qui sont des stratégies de support. (Cf. Tableau 11).

Tableau 11 : Tableau récapitulatif des stratégies choisies

Stratégies institutionnelle	Stratégies communautaires	Stratégies politiques	stratégies de support
Politique gouvernementale sur l'Égalité (6 ^{ème} orientation de la politique <i>Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait</i>) Programme <i>À égalité pour décider</i> Créations des organismes de veille CSF, Conseil des montréalaises)	Programmes de renforcement de capacités et Mentorat (<i>Création de l'école femmes et démocratie</i>) Programme de développement de leadership Programme de relève Création des tables de groupes de femmes programme de participation électorale	Conquête du pouvoir au sein du RCM et exigence de parité de candidature aux élections Récolte de signatures par les candidats Mise en réseau des élues municipales de Montérégie Est	Création de l'IREF Création des éditions du remue-ménage Bibliothèque virtuel en condition féminine

Source : auteure

Quelles sont les impacts de ces stratégies sur la gouvernance paritaire au Québec et comment contribueront elles à l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire ?

3.3.2 *Analyse des stratégies choisies et leur impact en Côte d'Ivoire*

Ces différentes stratégies ont été retenues sur la base des critères de pertinence, efficacité, et d'adaptabilité.

Le critère de pertinence établit le rapport entre le problème défini et l'objectif à atteindre. Ainsi pour ces stratégies le problème est la sous représentation des femmes dans les lieux de pouvoir locales et l'objectif à atteindre est de créer les conditions nécessaires pour une présence accrue des femmes au sein des instances décisionnelles locales. Ainsi chaque stratégie choisie dans son originalité contribue à atteindre cette finalité. Par exemple le programme *À égalité pour décider* permet par le financement des projets qui porte sur la parité de représentation dans les lieux de pouvoir de réaliser ainsi la sixième orientation de la politique gouvernementale sur l'égalité.

Le critère d'efficacité met en relation l'objectif et les résultats, ainsi donc l'école femmes et démocratie a formé de juin 2004 à mars 2009, 280 femmes dont 60% se sont présentées à une élection (SCF, 2010, p. 18), mais aussi la constante progression des mairesses et des conseillères (figure 6) justifient que ces stratégies sont efficaces.

Enfin toutes ces stratégies pourront être adaptables à tous les contextes, car bien qu'elles aient été développées dans le contexte québécois, elles visent à corriger une situation universellement problématique. Ainsi donc, ces stratégies peuvent être aisément modifiées pour correspondre aux besoins du contexte ivoirien.

Même si le programme de relève vise le long terme, en Côte d'Ivoire, elle aura du sens, vu le caractère très jeune de la population ivoirienne car 39,7% de la population à moins de 15 ans (INS). Le programme de participation électorale permettra à l'électorat de corriger les votes sexistes ce qui pourrait contribuer à élire plus de femmes et de ce fait, améliorer leur représentativité dans la gouvernance locale.

Même si la stratégie des militantes de l'ex RCM n'existe plus, avec les résultats qu'elle a obtenu, elle peut encore faire cas d'école, car elle permettra aux militantes des partis politiques non seulement d'être représentées de manière équitable dans les instances décisionnelles de leur parti mais également d'obtenir la parité de liste pour les élections locales. Quant à la stratégie de récolte de signatures, elle permettra aux partis politiques de corriger les pratiques de choix de candidatures ou même de la position des candidats sur les listes électorales pour une localité donnée. Ce qui constituerait un critère déterminant pour les candidates et candidats, mais également montreraient leur niveau d'implication dans ces collectivités. Ainsi donc, les candidates auront une opportunité d'accroître leur représentativité car ce sont elles qui tiennent les partis politiques à la base puisqu'elles sont le plus proches des populations.

En ce qui concerne les stratégies institutionnelles, elles permettront à l'État d'intervenir efficacement dans la promotion de l'égalité en adoptant la méthodologie d'intervention du gouvernement québécois axé sur l'approche spécifique, transversale et sociétale. Mais surtout l'adoption de mesures incitatives spécifiques axées sur la correction de la sous représentation des femmes dans la gouvernance locale aura un impact direct sur l'amélioration la représentativité de celles-ci au sein des instances décisionnelles locales.

Les stratégies communautaires quant à elles contribueront à renforcer les capacités des femmes et les aider à acquérir de solides réseaux dans la communauté, mais aussi permettront d'inciter plus femmes à entrer sur la scène de la politique locale. Enfin, les stratégies de support viendront en appui, elles contribueront à susciter de l'intérêt pour des études sur les femmes et à conserver leurs avancées et les actions en mémoire et à documenter des interventions en matière de condition féminine.

En définitive nous voyons que ces stratégies peuvent contribuer à l'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire, parce qu'elles se focalisent à des niveaux stratégiques de décision (politique, institutionnel, communautaire) et sur les acteurs clé (État, partis politiques, femmes, Électorat) dont les actions sont déterminantes pour relever la proportion des femmes dans les instances décisionnelles locales.

Quelles sont les conditions préalables à leur application en Côte d'Ivoire?

3.4 Facteurs de succès de leur applicabilité en Côte d'Ivoire

Ces stratégies pourraient être appliquées avec succès en Côte d'Ivoire, si certaines conditions sont réunies.

3.4.2 Diagnostic interne de la Côte d'Ivoire

Il est important de procéder à une analyse diagnostique de la Côte d'Ivoire (tableau 12), ce qui nous permettra de mieux orienter nos propositions.

Cette étude nous permettra de voir ce que la Côte d'Ivoire a déjà et ce qui reste à faire au plan institutionnel, politique et communautaire en matière d'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales.

Les acquis de la Côte d'Ivoire sur le plan institutionnel, se résument en un ensemble de textes consacrant le principe de l'égalité et de la création d'un ministère chargé de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'égalité à travers la Direction de la Promotion du Genre et de l'Égalité. En outre pour les élections municipales et générales, le mode de scrutin est proportionnel. Ce qui permet aux femmes inscrites sur les listes d'être élues si leur liste obtient la majorité des voix. Cependant, ce mode de scrutin n'est assujetti à aucune condition de parité comme nous l'avons relevé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 12 : Diagnostic interne de la Côte d'Ivoire pour l'amélioration de la présence des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales

Acquis	Insuffisances
<ul style="list-style-type: none"> • Au plan institutionnel <p>Volonté du gouvernement se traduisant par un ensemble de dispositions en faveur de l'égalité :</p> <p>Ratification de la CEDEF en 1995</p> <p>Constitution 2000 (principe de l'égalité)</p> <p>Création du Ministère de la Femme en 1976</p> <p>Création de DGPE en 2007</p> <p>Politique de l'égalité en 2007</p> <p>Déclaration du chef de l'état en 2007</p> <p>DRSP : les objectifs à l'horizon 2013 et 2015 pour l'accroissement de la proportion des femmes dans à tous les paliers de décisions</p> <p>Mode de scrutin proportionnel aux municipales et générales</p> <p>Création de l'UVICOCI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au plan politique <p>Un nombre élevé de militantes dans les partis politiques</p> <p>Création du Réseau Femmes et Gouvernance Locale (RFGL)</p> <p>Création du Réseau des Femmes des Partis politiques de Côte d'Ivoire (REFEP CI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communautaire <p>Nombre important de groupes de femmes dans les collectivités territoriales</p> <p>Existence d'organisations de la société civile œuvrant pour les droits des femmes</p> <p>La période post crise est favorable à la définition d'un nouveau contrat social pour l'égalité femmes et des hommes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Au plan institutionnel <p>Manque de mesures pour rendre effective la promotion et l'application de l'égalité</p> <p>Absence de loi sur l'égalité : Caractère non formelle de la déclaration du Chef de l'État sur l'égalité</p> <p>Absence de mesures incitatives pour promouvoir et atteindre l'égalité</p> <p>Absence d'organe de veille</p> <p>Absence de disposition de parité de liste dans le mode de scrutin aux municipales et aux générales</p> <p>Absence de Programme d'éducation électorale et de lutte contre les stéréotypes basés sur le genre</p> <p>Absence de clause de parité liée au financement des partis politiques</p> <p>Absence de mesures obligatoires pour réaliser l'égalité en politique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au plan politique <p>Absence de mesure de quota volontaire dans les partis politiques</p> <p>Absence de mesure de promotion des militantes</p> <p>Peu de candidature féminine volontaire</p> <p>Politiques exclusives de choix des candidatures féminines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au plan communautaire <p>Récupération des groupes de femmes par les partis politiques</p> <p>Absence d'alliances stratégiques et réseautage</p> <p>Absence de synergie entre les acteurs sociaux</p> <p>Absence d'organes de veille</p> <p>Forte influence des partis politiques sur les communautés</p> <p>Manque d'implication des hommes</p> <p>Persistance de préjugés culturels</p> <p>La crise socio politique mobilise le gouvernement sur les problèmes qu'il juge urgents et prioritaires</p>

Source : Auteure

En plus de ne pas avoir de loi sur la parité ou le quota, la Côte d'Ivoire n'a pas non plus de mesures incitatives pour promouvoir l'égalité encore moins de programmes de lutte contre les stéréotypes sexistes. Au plan politique, malgré le nombre élevé de militantes, les partis politiques n'adoptent pas de quota volontaire pour améliorer la représentativité des femmes. Au plan communautaire, on note un manque de synergie entre les acteurs sociaux et les groupe de femmes ne développent d'alliances stratégiques ou de réseaux. Si la crise socio politique que vit la Côte d'Ivoire actuellement s'avère être l'obstacle majeur, la période post crise est le moment favorable à la définition d'un nouveau contrat social pour l'égalité femmes et des hommes à tous les niveaux.

De plus, pour l'atteinte de l'objectif 3 des OMD, le DSRP prévoit que la proportion des femmes à la tête des municipalités du niveau actuel de 4,56% augmente à 10% à l'horizon 2013 et 30% en 2015. La Proportion des femmes siégeant au sein des Conseils Municipaux de 11% passe à 22% en 2013 et 30% en 2015. En ce qui concerne la proportion des femmes à la tête de Conseil Général et de District 1,72% à 5% en 2013 et 10% en 2015. Et enfin la proportion des femmes siégeant au conseil général 6% à 12% en 2013 et 30% en 2015. Toujours selon le DSRP, l'une des priorités de la Côte d'Ivoire en matière d'égalité entre les sexes est le renforcement de la participation des femmes au processus de prise de décision politique. Pour ce faire, le DSRP propose que l'État procède à une large vulgarisation de l'approche genre, envisage l'accroissement du nombre et le renforcement des capacités des structures qui militent en faveur de la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, prenne des mesures pour la vulgarisation et l'application effective des textes juridiques et des textes relatifs à l'égalité entre les sexes, œuvre pour la levée des obstacles à la promotion de la femme, liée aux pesanteurs socioculturelles en favorisant le changement au niveau macro, méso et micro dans tous les secteurs de la vie sociale (Gouvernement de Côte d'Ivoire, 2009).

3.4.1 Mesures préalables à l'application des stratégies en Côte d'Ivoire

Avant l'application des stratégies d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales, il faut dans un premier temps que toutes les parties prenantes reconnaissent l'existence du problème (la sous représentation des ivoiriennes au sein des instances décisionnelles locales) et soient unanimes sur la nécessité d'agir maintenant par des mesures correctives. Il faut que les organisations féminines se départissent de toutes considérations partisans et s'approprient le projet, une fois les stratégies proposées. En outre, Il est important que la Direction de l'Égalité et la Promotion du Genre soit le maître d'œuvre de la mise en œuvre des stratégies proposées et agisse surtout pour la mise en agenda gouvernementale des stratégies institutionnelles.

Enfin une adhésion des communautés locales et une volonté réelle du Gouvernement pour fournir les ressources nécessaires à la mise en œuvre sont nécessaires. Toutes les conditions citées contribueront de manière cumulative à la réussite des stratégies qui seront proposées pour corriger la sous représentation des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales.

4 PROPOSITION DE STRATÉGIES D'AMÉLIORATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DÉCISIONNELLES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN CÔTE D'IVOIRE

Pour corriger la sous représentation des femmes au niveau des instances décisionnelles locales en Côte d'Ivoire, nous avons dans le chapitre précédent étudié l'expérience québécoise comme modèle de référence. Ce qui nous a permis d'identifier des stratégies dont nous voudrions nous inspirer dans ce chapitre pour faire des propositions à la Côte d'Ivoire.

Ce chapitre nous permettra donc de voir les acteurs cibles, ensuite le cadre stratégique dans lequel nous présenterons les objectifs stratégiques en fonction de chaque acteur cibles et le tableau de bord qui nous permettra de communiquer pour chacun de ces acteurs, les stratégies, les cibles qu'elles visent et les autres acteurs qu'elles impliquent. Ensuite nous verrons les phases importantes qui doivent structurer la mise en œuvre, les actions et les indicateurs de réussite, avant d'indiquer les mesures additionnelles nécessaires pour la mise en œuvre de ces stratégies en Côte d'Ivoire.

4.1 Les acteurs cibles

Les acteurs cibles sont les parties prenantes qui ont un rôle déterminant à jouer au niveau institutionnel, politique et communautaire pour l'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales. Ce sont les acteurs à qui s'adressent directement les stratégies c'est-à-dire les acteurs qui doivent agir à leur niveau mais aussi collectivement pour que les stratégies d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales produisent le résultat souhaité c'est à dire aboutir à long terme à une configuration idéal de représentation de 50% de femmes et d'hommes dans ces instances, mais à court et à moyen terme à une amélioration de la représentativité actuelle des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales.

4.1.1 *Au niveau institutionnel*

Nous avons **l'État** qui est le premier acteur responsable de la réalisation de l'égalité de sexe à tous les niveaux de la société. Ainsi donc, au regard de la constitution ivoirienne et des engagements internationaux pris par l'État ivoirien, celui-ci a obligation de prendre des mesures effectives pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles locales.

4.1.2 *Au niveau politique*

Nous avons identifié deux acteurs clé :

- **les militantes des partis politiques**

Malgré leur engagement sur le plan politique qui est un fait important, les militantes sont invisibles dans les sphères décisionnelles de leur parti politique respectif car sous représentées. Cette situation se répercute sur leur représentativité dans les lieux de pouvoir au plan national et local. Elles doivent agir à

leur niveau pour rectifier cette situation parce que leur inaction, les maintiendra toujours à la base de leur parti, et elles ne seront jamais vues comme des candidates potentielles pour des mandats électoraux, elles seront justes récompensées par une représentation symbolique d'une ou deux femmes dans les toutes les sphères de décision comme en témoigne par exemple leur faible proportion au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales.

- **les partis politiques**

Sont des acteurs importants qui interviennent dans le recrutement et la sélection des candidatures pour les mandats électoraux. Ils sont donc responsables du choix des personnes qui les représentent aux différentes élections. Le choix des candidatures est donc important et a une incidence directe sur la représentativité des femmes au niveau local, compte de tenu du mode de scrutin qui est proportionnel et basé sur des listes.

4.1.3 *Au niveau communautaire*

Nous avons comme acteurs cibles :

- **l'électorat**

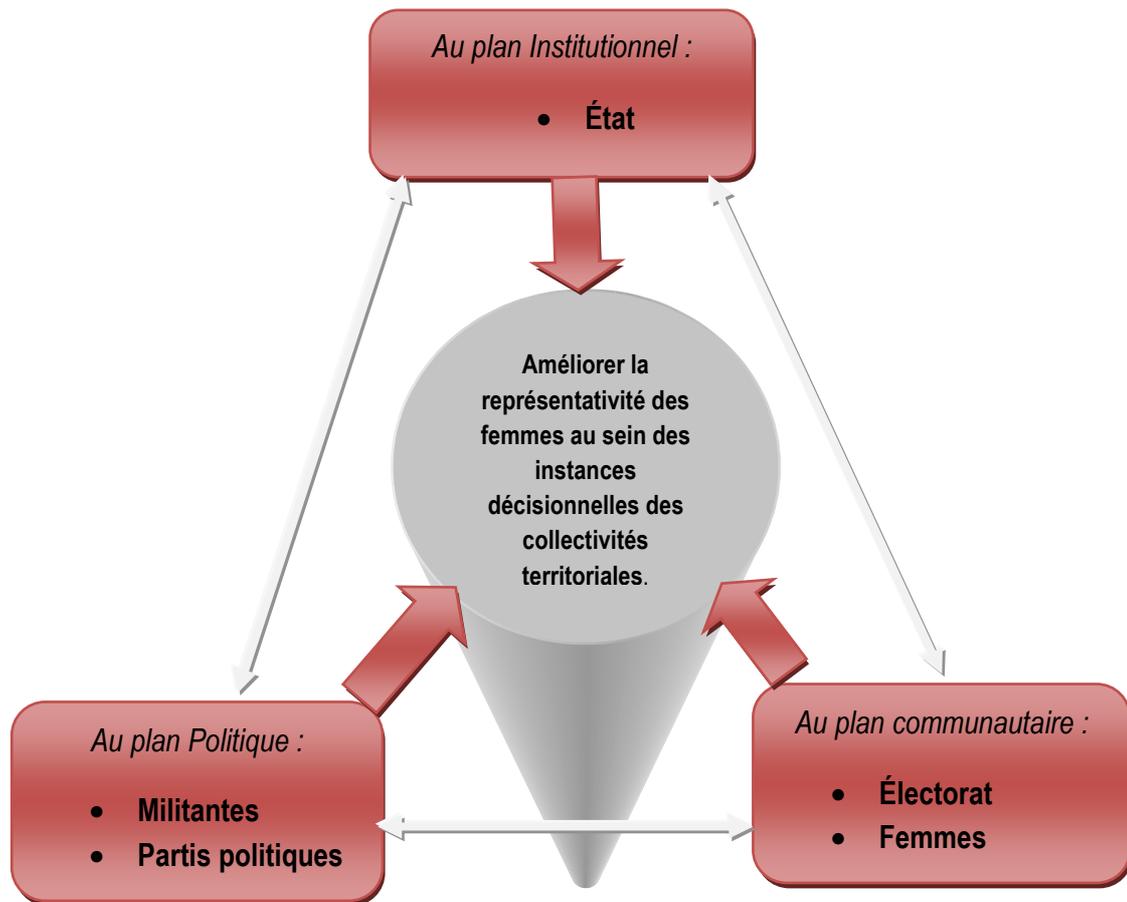
Parce que c'est lui qui choisit les personnes élues, alors si son choix est biaisé au départ par des préjugés et des considérations sexistes, il va s'en dire que même si, l'État prend des mesures en faveur de l'égalité des sexes et que les partis politiques sélectionnent plus de candidates pour les élections municipales et départementales, la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles sera toujours faible, car c'est à l'électorat que revient le dernier mot dans le processus électoral. Voilà pourquoi, il est important que l'électorat se départisse du vote sexiste pour corriger la sous représentation des femmes dans les lieux de pouvoirs au niveau local.

- **les femmes**

Particulièrement celles des collectivités territoriales qui doivent se saisir de l'enjeu de l'égalité des sexes dans leur collectivité et agir en conséquence pour qu'elles soient représentatives dans toutes les instances décisionnelles de leur collectivité respective.

À travers cette section des acteurs cibles, non seulement nous remarquons que chaque acteur doit agir à son niveau pour améliorer la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales, mais aussi qu'ils doivent être en corrélation comme le montre la figure 7 et travailler en synergie. Les trois niveaux d'intervention donc doivent se compléter et être en interaction. Pour cela, les acteurs de ces niveaux doivent trouver un consensus.

Figure 6 : Les trois niveaux d'intervention et les acteurs cibles



Source auteure, inspirée du triangle des acteurs (note de cours d'évaluation des politiques publiques de Mr Steve Jacobs, janvier 2011)

4.2 Le cadre Stratégique

4.2.1 Objectifs stratégiques

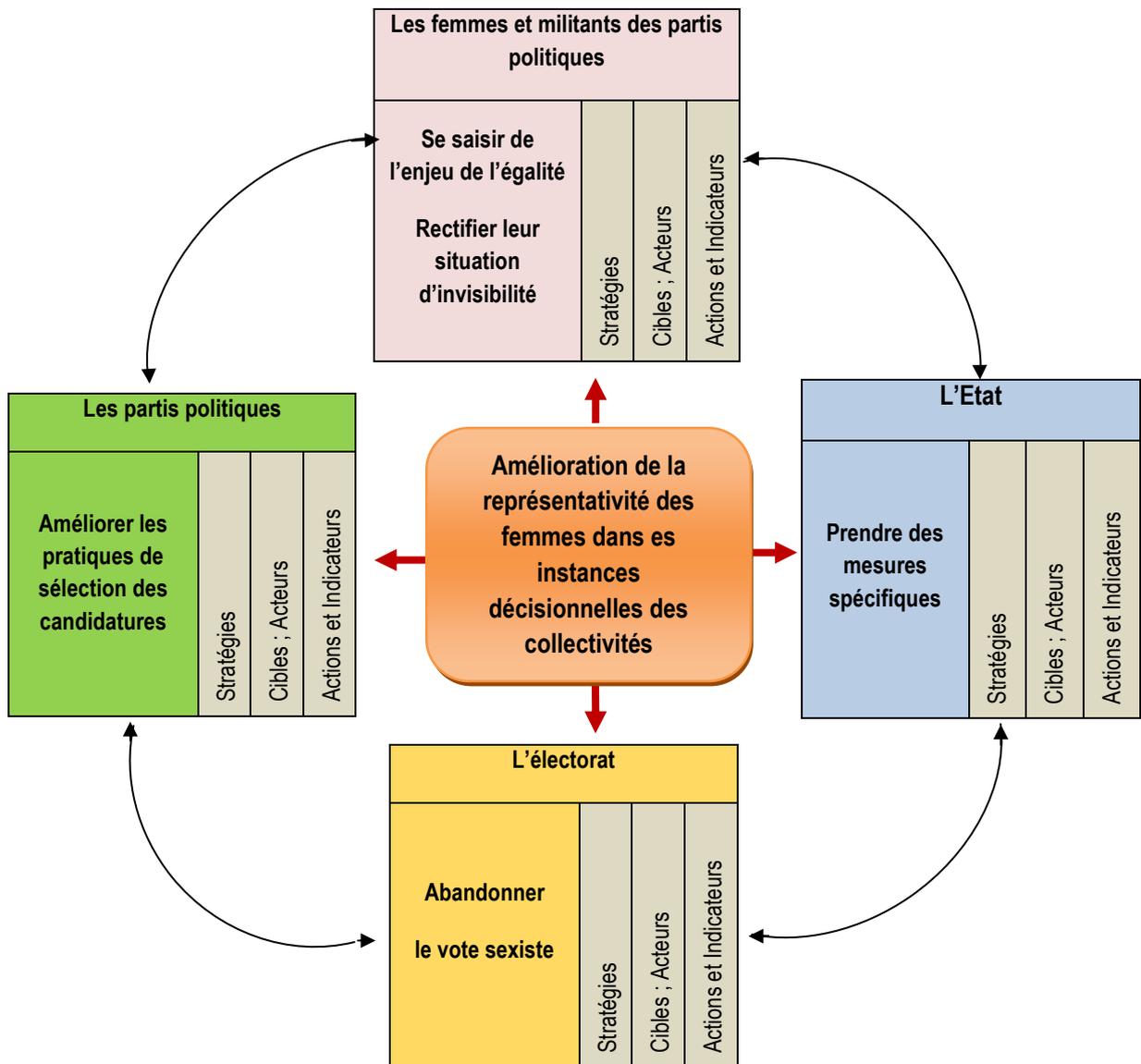
En fonction de leur niveau d'intervention dans l'amélioration de la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales à chaque acteur clé correspond un objectif stratégique:

- État ➡ **Prendre des mesures spécifiques;**
- Militantes des partis politiques ➡ **Rectifier leur situation d'invisibilité;**
- Partis politiques ➡ **Améliorer les pratiques de sélection des candidatures;**
- Électorat ➡ **Abandonner le vote sexiste;**
- Femmes ➡ **se saisir de l'enjeu de l'égalité**

4.2.2 Tableau de bord stratégique

Le tableau de bord nous permet de communiquer les stratégies, les cibles et les acteurs à considérer à chaque niveau d'intervention tel que résumé dans la Figure 7.

Figure 7 : Tableau de bord stratégique



Source : auteure (inspiré des notes de cours modèles contemporains de gestion, Shérif Delawar, Octobre 2010)

- Au plan institutionnel

L'État pour améliorer la représentativité des femmes, doit adopter ces stratégies suivantes :

- ✓ le financement des partis politiques en lien avec la parité des listes et au prorata des femmes élues aux élections locales;
- ✓ la création d'un programme de financement des incitatives de promotion de l'égalité de sexe;

✓ **la création d'un organisme de veille au niveau national.**

Les stratégies institutionnelles telles que proposées, ciblent les partis politiques, les femmes et les ONG et leur réalisation implique un certain nombre d'acteurs qui sont : Le Parlement, le Réseau des femmes parlementaires, Direction de la Promotion du Genre et de l'Égalité (DPGE), Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire (AFJCI).

- Au plan politique

Les militantes des partis politiques doivent à leur niveau adopter des stratégies de :

- ✓ **conquête du pouvoir dans leur parti respectif;**
- ✓ **exigence d'une parité de listes et une alternance femme/homme dans la position sur les listes;**
- ✓ **préparation de la relève ;**
- ✓ **programme de leadership et de mentorat.**

Les cibles sont les militantes elles même, les jeunes militantes, les directions de leur parti politique respectif. Ces stratégies impliquent le REFEP CI, le RFGL CI, l'Associations des femmes leaders de Côte d'Ivoire, L'antenne abidjanaise du réseau international femmes de Metropolis et toutes autres associations en lien avec les femmes en politique.

Les partis politiques doivent quant à eux avoir comme stratégies :

- ⇒ **l'ajout de critères compétitifs dans la sélection des candidatures comme celui de la récolte des signatures des électeurs des collectivités où ces personnes désirent se faire élire.**

Les cibles pour ces stratégies politiques sont le comité de sélection des candidatures mais aussi les personnes désirant se faire élire. L'acteur à considérer est l'électorat des collectivités territoriales.

- Au plan communautaire

L'électorat doit apprendre à voter utile et être attentif aux questions d'égalité et cela passe par :

- ⇒ **des programmes d'éducation populaire, de sensibilisation contre les stéréotypes sexistes et de participation électorale.**

Les cibles sont les personnes en âge de voter mais également les jeunes et les enfants ainsi que la communauté entière. Cette stratégie implique le gouvernement et les ONG.

Les femmes doivent prendre conscience des conséquences des inégalités qu'elles subissent pour ce faire, nous proposons les stratégies suivantes :

- ⇒ **création d'organe de veille dans chaque département;**
- ⇒ **renforcement des capacités des organisations de femmes;**
- ⇒ **création des groupes et tables de concertation dans chaque commune.**

Ces stratégies communautaires sont à l'endroit de toutes les femmes, mais elles impliquent les groupes et associations de femmes, le gouvernement, la DPGE et les ONG.

4.3 Les étapes de la mise en œuvre

La mise en œuvre de ces stratégies doit se situer dans un projet de définition d'un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes dans un contexte de post crise et respecter obligatoirement les étapes de préparation, appropriation, concrétisation et pérennisation. Les actions des étapes de la préparation et de l'appropriation visent le court terme, à moyen terme les actions de l'étape de concrétisation et à long terme celles de la pérennisation.

4.3.1 *La Préparation*

La préparation est l'étape déterminante dans la mise en œuvre des stratégies, vu que celles-ci visent en partie des changements majeurs dans les pratiques et les comportements qui ont été forgés par la tradition. Cette étape a pour but de déclencher une prise de conscience, ainsi donc de sa réussite, dépend la suite à donner aux étapes suivantes. Cette étape se subdivise en deux phases : la pré-préparation et la préparation.

- *La Pré-préparation*

En ce qui concerne cette étape, nous envisageons faire une présentation des résultats de la recherche du stage et du présent mémoire aux représentantes des organisations de femmes en partenariat avec la DPGE.

- *La Préparation*

- ⇒ mise sur pied d'un comité de pilotage (DPGE, Réseau des femmes parlementaires, AFJCI);
- ⇒ entretiens des acteurs cibles pour déterminer les besoins réels
- ⇒ rédaction de mémoire qui relève les inégalités et la situation des femmes en présentant de manière pertinente et interpellatrice la non progression des ivoiriennes dans les sphères de pouvoir locales et en montrant l'intérêt d'y remédier;
- ⇒ information des parties prenantes par l'organisation d'un colloque;
- ⇒ sensibilisation des parties prenantes et des populations à travers une campagne de marketing social; (cette action doit être l'élément déclencheur de la prise de conscience).

Les indicateurs que nous pouvons regarder pour cette phase sont : le feedback du colloque et de la campagne de sensibilisation (acceptabilité /réceptivité), l'unanimité des acteurs clés sur l'existence du problème de la sous représentation des femmes et la manifestation de leur volonté de contribuer pour faire changer les choses et ainsi que leur adhésion au projet.

4.3.2 *L'Appropriation*

Cette étape se traduira par les actions et les mesures préalables que chaque acteur clé prendra à son niveau, mais également avec les autres acteurs pour préparer la phase de concrétisation. Les actions sont :

- ⇒ mobilisation;
- ⇒ consultation;
- ⇒ concertation;
- ⇒ mise sur pied d'une équipe de travail interne et collectif pour proposer un plan d'action et les méthodes d'intervention.

Ici, les indicateurs que nous regarderons seront le niveau d'implication et de participation de chaque acteur clé et le niveau de consensus de tous ces acteurs.

4.3.3 *La Concrétisation*

L'étape de la concrétisation englobe des actions d'opérationnalisation des objectifs stratégiques. Elle témoigne de l'effectivité des stratégies ainsi donc :

- Au plan institutionnel

L'État prend des mesures spécifiques pour améliorer la représentativité des femmes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales. À cet effet:

- ⇒ la loi sur le financement des partis politiques est révisée et inclut maintenant une disposition en lien avec la parité de liste et le prorata des femmes élues aux élections municipales et départementales
- ⇒ le programme de financement des incitatives de promotion de l'égalité de sexe est créé et opérationnel
- ⇒ l'organe de veille autonome est créé au niveau national et documente les actions de l'État en matière de condition féminine.

- Au plan politique

Les militantes rectifient leur situation d'invisibilité au sein de leur parti :

- ⇒ elles sensibilisent leur parti à une égalité de représentation dans les instances décisionnelles;
- ⇒ elles sont capables d'exiger la parité de listes et l'alternance femme/homme dans la position sur les listes de leur parti;
- ⇒ les jeunes militantes sont mentorées;
- ⇒ les militantes renforcent leurs capacités en leadership, communication.

Les partis politiques améliorent leur pratique de sélection des candidatures par:

- ⇒ la prise en compte des critères compétitifs dans la sélection des candidatures en exigeant des personnes désireuses de candidater dans une collectivité donnée, d'apporter les preuves de leur implication dans cette collectivité par la récolte d'un certain nombre signatures des électeurs de cette collectivité.

- Au plan communautaire

L'électorat vote utile et est attentif aux questions d'égalité de sexe:

- ⇒ les programmes d'éducation populaire, de sensibilisation contre les stéréotypes sexistes et de participation électorale sont mis en œuvre.

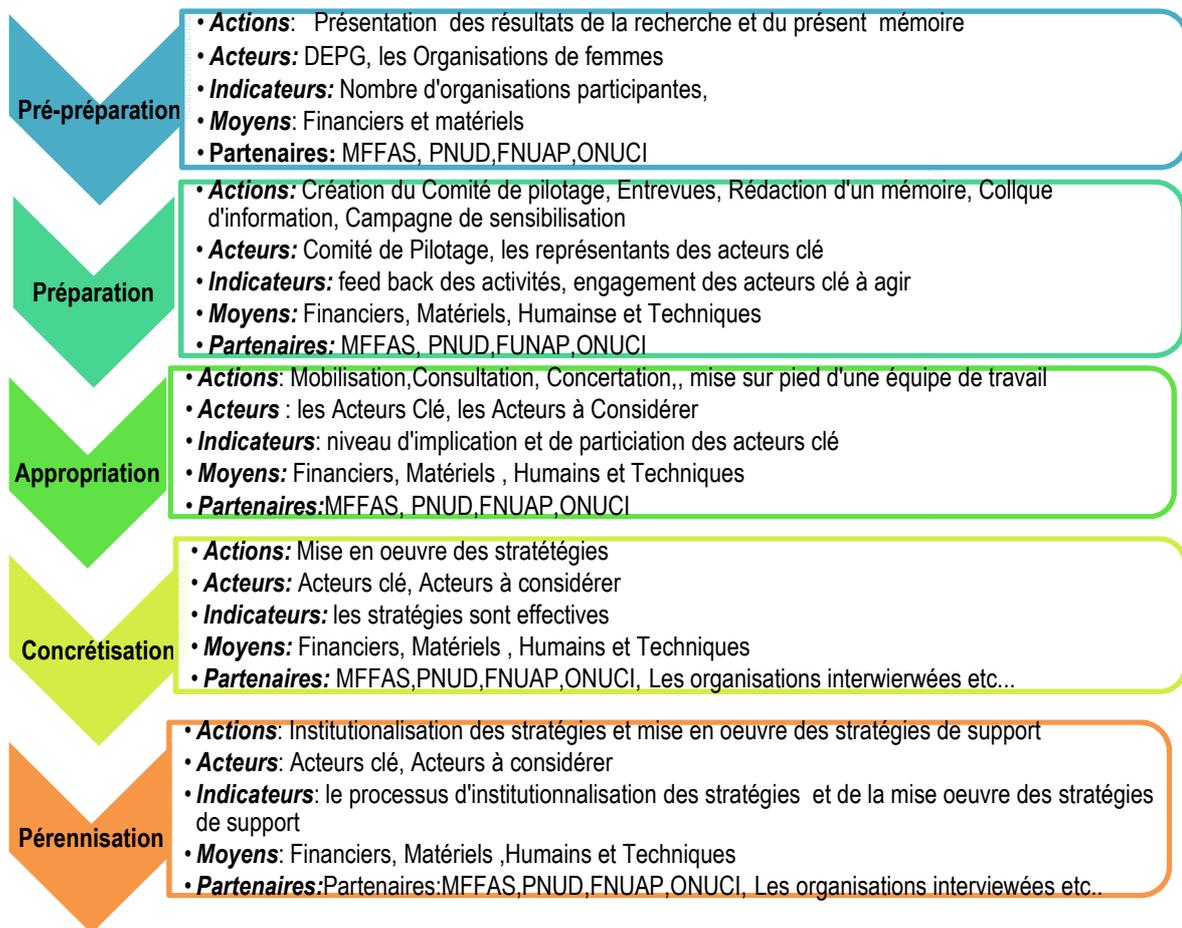
Les femmes prennent conscience des conséquences des inégalités qu'elles subissent pour ce faire,

- ⇒ les organes de veille dans chaque département sont créés et opérationnels,
- ⇒ les capacités des organisations de femmes sont renforcées;
- ⇒ les tables de concertation des femmes sont créées et fonctionnelles dans chaque commune.

4.3.4 La pérennisation

L'étape de pérennisation est la phase de formalisation et d'institutionnalisation des certaines stratégies. Par exemple les stratégies politiques deviennent des mesures réglementaires ou statutaires, le programme de renforcement des capacités des femmes en politique sont formalisés par la création d'une école. Les tables de concertation et les organes de veilles départementales s'organisent en réseau. De plus un Institut des études sur la Femme est créé au sein de l'Université d'Abidjan, une bibliothèque virtuelle et une maison d'édition pour capitaliser l'expérience des ivoiriennes existent.

Figure 8: Tableau récapitulatif des étapes de la mise en œuvre



Source : Auteure

4.4 Les mesures additionnelles pour la mise en œuvre des stratégies

La mise en œuvre des stratégies proposées va nécessiter des mesures additionnelles en terme de ressources financières et de partenariat local, national, régional et international.

4.4.1 *Les ressources*

Le financement des actions stratégiques se fera par L'État. Nous pouvons solliciter les Fonds pour la réalisation des OMD (financement conjoint Espagne-PNUD pour la réalisation des OMD) Cependant il est important de diversifier les sources par une recherche de financement auprès des organismes et pays favorables à l'amélioration de la représentation des femmes dans la prise de décision.

4.4.2 *Identification de partenaires potentiels*

Les partenaires sont les États et les organisations pouvant soutenir les actions de promotion de l'égalité des sexes et qui sont :

- Au plan national

Le PNUD Côte d'Ivoire, le FNUAP, l'ONUCI et le bureau de l'UNIFEM à Abidjan, l'Ambassade du Canada en Côte d'Ivoire

- Au plan international

Le gouvernement québécois et les organisations québécoises rencontrées lors des entrevues pourront apporter leurs expertises aux actrices et acteurs ivoiriennes pour l'implémentation des stratégies. Nous avons ONU femmes et autres organismes travaillant pour une représentation paritaire dans les instances décisionnelles.

Conclusion

La sous représentation des Ivoiriennes au sein des instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire s'inscrit dans une problématique générale qui constitue un enjeu important du fait de la sous représentation des femmes partout dans le monde.

Les faibles proportions qu'elles enregistrent à l'exécutif et dans les organes délibérants des collectivités territoriales depuis le début du processus de décentralisation en 1980, s'expliquent par une forte emprise de la tradition sur les mentalités, ce qui induit des rapports inégalitaires dans tous les secteurs de la société notamment dans les lieux décisionnels locaux.

Aussi l'amélioration de la représentativité des femmes au niveau local dans un contexte de démocratie participative trouve-t-elle tout son sens par la richesse des stratégies actuelles développées comme mesures correctives et des textes internationaux et nationaux qui sensibilisent les États et les acteurs non étatiques sur la nécessité de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes à la prise de décision.

C'est dans cette optique que, le gouvernement québécois va prendre des mesures incitatives en terme de stratégies institutionnelles à travers des politiques qui visent la participation des femmes dans les sphères locales de décision et des programmes de financement des actions de promotion de l'égalité femmes et hommes qui encouragent des initiatives communautaires. La volonté du gouvernement québécois agit comme un facteur de réussite pour l'amélioration de la gouvernance locale paritaire.

En effet, l'expérience québécoise en matière d'amélioration de la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales est essentiellement basée sur le cumul des stratégies institutionnelles, communautaires et politiques soutenues par une ferme volonté du gouvernement qui inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de toutes ses actions. Ce qui permet au Québec d'être aujourd'hui, chef de file en matière d'égalité.

L'expérience québécoise, par la richesse et l'efficacité de ses actions en faveur de la promotion d'égalité a permis une progression constante des femmes dans les lieux de pouvoirs au niveau local. Ainsi donc, cette expérience nous a permis d'identifier des stratégies qui doivent être adoptées au niveau institutionnel, politique et communautaire en Côte d'Ivoire pour corriger la sous représentation des femmes dans les lieux décisionnelles locales. Ces stratégies identifiées au Québec et adaptables à la réalité ivoirienne contribueront de manière significative à améliorer la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire.

En plus d'assurer une meilleure représentativité des femmes dans les instances décisionnelles locales, les stratégies institutionnelles permettront à l'État de renforcer les dispositions légales et réglementaires mais aussi d'avoir des outils qui l'aideraient dans sa prise de décision en matière d'égalité des sexes. En outre, les stratégies proposées au niveau politique permettront aux Partis politiques d'être plus objectifs dans le choix des candidatures; ce qui aidera à assainir le jeu politique mais aussi aidera les militantes à sortir de leur situation d'invisibilité.

Au plan communautaire, les stratégies permettront de corriger les stéréotypes sexistes par le déclenchement d'une prise de conscience et un changement de mentalité, ce qui nous permettra d'avoir un électorat plus avisé et aussi des organisations de femmes fortes.

Toutes ces stratégies mise en œuvre permettront de manière cumulative aux instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire d'évoluer vers une mixité équilibrée ce qui aura un impact majeur sur le développement local.

Références bibliographiques

Andrew, C. (1997). Les femmes et les gouvernements locaux en Ontario: de nouveaux enjeux. (R. Cloutier, C. Andrew, M.-J. des Rivières, L. Langevin, N. Laurin, E. Lebel, et al., Éd.s.) *Recherches Féministes. Territoires*, 10 (2), pp. 113-126. Québec. Université Laval. 274 pages.

Assemblée Nationale. (s.d.). *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789*. Consulté le février 11, 2011, sur Assemblée Nationale: <http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/dudh/1789.asp>

Assemblée Nationale. (2005). *Liste des Députés depuis 1959*. Consulté le novembre 6, 2010, sur Assemblée Nationale de Côte d'Ivoire: <http://www.anci.ci/Deputes/precedentesleg.asp>

Barthélemy, P. (2001). *Inégalités d'accès à la citoyenneté : Le rôle des anciennes élèves des écoles supérieures d'AOF dans l'émergence des femmes africaines en politique*. Consulté le 01 14, 2011, sur http://www.ined.fr/coll_abidjan/publis/pdf/session3/barthel.pdf

Blanc, M., & Cuerrier, C. (2007). *Le Mentorat en Politique auprès des femmes; un mode d'accompagnement prometteur*. Montréal, Québec: Les éditions du remue-ménage. 136 pages.

Breton, A. (2010, Août 19). "La parité n'est pas un idéal d'égalité". *Entretien avec Irène Théry*. Consulté le Février 6, 2011, sur Observatoire des inégalités: <http://www.inegalites.fr/spip.php?article1278>

Brie, P. (1997). La place des femmes dans le développement des régions. Cinquième orientation de la politique en matière de condition féminine. (R. Cloutier, C. Andrew, M.-J. des Rivières, L. Langevin, N. Laurin, E. Lebel, et al., Éd.s.) *Recherches Féministes. Territoires*, 10 (2), pp. 201-209. Québec. Université Laval. 274 pages.

CCRE. (2006). *Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*. Consulté le novembre 19, 2010, sur Conseil des Communes et Régions d'Europe: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_fr.pdf

Commission Femmes et Développement. (2007). *L'approche de l'empowerment des femmes: Un guide méthodologique*. Consulté le février 11, 2011, sur Genreenaction: http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/FAITapproche_empowerment_femmes_CFD.pdf

Conseil de l'Europe. (1997). *Déclaration sur l'égalité entre les femmes et les hommes comme critère fondamental de la démocratie*. Consulté le février 5, 2011, sur http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/05conferences/ministerial-conferences/4th-Ministerial%20Conference/MEG-4%281997%2918_fr.pdf

Conseil de l'Europe. (2004). *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes*. Consulté le février 5, 2011, sur http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_fr.pdf

Conseils généraux de Côte d'Ivoire. (2008). Consulté le janvier 11, 2011, sur Portail officiel des conseils généraux: <http://www.conseilsgeneraux-ci.com/>

CSF. (2011, janvier 19). *Indicateurs Égalité en chiffres*. Consulté le février 21, 2011, sur <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1277.pdf>

CSF. (2008). *La constante progression des femmes* (éd. spéciale 35e anniversaire). Québec: Conseil du Statut des femmes. 27 pages.

CSF. (2002). *Les femmes et les institutions démocratiques: pour une meilleure participation*. Québec: Conseil du Statut de la Femme. 115 pages.

CSF. (1994). *Pour une Réelle Démocratie de Représentation-Avis sur l'Accès des Femmes dans les Structures Officielles du Pouvoir*. Québec: Conseil du Statut de la Femme. 60 pages.

CSF. (2004). *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Québec: Conseil du Statut de la Femme. 174 pages.

Dahlerup, D. (2009). *A propos des Quotas*. Consulté le février 17, 2011, sur Quotaproject. La base de données mondiale des quotas de femmes: <http://www.quotaproject.org/fr/aboutQuotas.cfm>

Gouvernement de Côte d'Ivoire. (2009, janvier). *DSRP.Stratégie de relance du développement et de réduction de la pauvreté*. Consulté le mars 3, 2011, sur http://www.ci.undp.org/uploadoc/docs/DSRP%20FINAL%20RCI_janvier%2009.pdf

INS. (s.d.). *Tableau 6: Estimations de population*. Consulté le novembre 05, 2011, sur Institut National de la Statistique: <http://www.ins.ci/stats/Tableaux/Tab06.htm>

IPU. (s.d.). *Le suffrage féminin*. Consulté le novembre 6, 2010, sur union interparlementaire: <http://www.ipu.org/wmn-f/suffrage.htm>

IULA. (1998). *Déclaration mondiale de IULA sur les Femmes dans le Gouvernement Local*. Consulté le mai 15, 2010, sur International Union of Local Authorities: <http://www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/template/templatedocs/womendclarationfinalfr.htm>

La stratégie selon Robert Kaplan et David Norton. (1998). Consulté le février 9, 2011, sur Le portrait francophone du pilotage de la performance: <http://www.piloter.org/strategie/strategie-kaplan-norton.htm>

Mairies de Côte d'Ivoire. (2008). Consulté le janvier 11, 2011, sur Portail officiel des Mairies: <http://www.mairies-ci.com/>

MAMROT. (2009). *Découvrir le milieu municipal; Quels sont les divers paliers du pouvoir municipal?* Consulté le février 23, 2011, sur Affaires municipales,régions et occupation du territoire: http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/decouvrir/deco_pali.php

Marques-Pereira, B. (2007). La citoyenneté politique des femmes dans un jeu de miroir entre l'Europe occidentale et l'Amérique latine. Dans M. Tremblay, T.-H. Ballmer-Cao, B. Marques-Pereira, & M. Sineau, *Genre, Citoyenneté et Représentation* (pp. 23-40). Québec: Les Presses de l'Université Laval. 237 pages.

MFFAS. (2007). *Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'Égalité des chances, l'Équité et le Genre*. Consulté le février 13, 2011, sur http://www.famille.gouv.ci/images/grands_dossiers/genres/dec_sur_genre.pdf

MFFAS. (2007). *Document de politique nationale de l'Égalité des chances, l'Équité et le Genre*. Consulté le Février 13, 2011, sur Ministère de la Famille, de la femme et des Affaires Sociales: http://www.famille.gouv.ci/images/grands_dossiers/genres/res_doc_pol.pdf

MFFAS. (2007). *Projet d'appui à la mise en oeuvre de la résolution 1325 du conseil de Sécurité de Nations Unies 31 octobre 2000*. Consulté le février 13, 2011, sur Ministère de la Famille de la Femme et des Affaires Sociales: http://www.famille.gouv.ci/images/grands_dossiers/genres/reso_1325_UN.pdf

Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. (2004, juillet). *Mairessees et Maires, Conseillères et Conseillers. Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes aux instances électorales municipales 2003*. Consulté le mars 4, 2011, sur http://electionsmunicipales.gouv.qc.ca/documents/mair_stat_2003.pdf

Observatoire de la parité. (s.d.). *Chronologies de l'égalité*. Consulté le février 6, 2011, sur Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes: http://www.observatoire-parite.gouv.fr/portail/chronologies_egalite.htm

OCDE. (2008). *Côte d'Ivoire*. Consulté le janvier 14, 2011, sur Perspectives économiques en Afrique: <http://www.oecd.org/dataoecd/4/19/40569096.pdf>

ONU. (s.d.). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Consulté le février 17, 2011, sur <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

ONU. (2010, juin 15). *Objectifs du millénaire pour le développement 2010_Objectif3*. Consulté le novembre 21, 2010, sur Report2010_Goal3: http://www.un.org/fr/millenniumgoals/pdf/report2010_goal3.pdf

ONU. (1995). *Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Beijing, 4-15 septembre 1995*. Consulté le février 17, 2011, sur <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>

ONU. (2000, octobre 31). *Résolution 1325*. Consulté le février 17, 2011, sur http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/swp/2010/SC1325_fra.pdf

Papin, R. (2005). *Stratégie pour la Création d'Entreprise* (éd. 11e). Paris: Dunod. 710 pages.

PDCI-RDA. (2005). *Statut*. Consulté le janvier 14, 2011, sur site officiel su PDCI-RDA: http://pdcirida.org/?page_id=35

Primature. (2006). *Historique des gouvernements*. Consulté le octobre 10, 2010, sur Portail officiel du Gouvernement de Côte d'Ivoire: http://www.gouv.ci/gouvernement_all.php

Primature. (2006). *Les textes fondamentaux. Constitution d'août 2000*. Consulté le février 14, 2011, sur Portail officiel du Gouvernement de Côte d'Ivoire: http://www.gouv.ci/ci_texte.php

SCF. (2007). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Québec: Secrétariat à la Condition Féminine. 91 pages.

SCF. (2010). *prix Égalité*. Québec: Secrétariat à la Condition Feminine. 19 pages.

- Sgier, L. (2007). Les quotas de femmes en politique: Quels enjeux? Une comparaison Suisse/France. Dans M. Tremblay, T.-H. Ballmer-Cao, B. Marques-Pereira, & M. Sineau, *Genre, Citoyenneté et représentation* (pp. 171-188). Québec: Les Presses de l'Université Laval. 237 pages.
- Sheldon, K. (2005). *Women in Sub-Saharan Africa*. Consulté le novembre 12, 2010, sur <http://chapters.scarecrowpress.com/08/108/0810853310ch1.pdf>
- Tahet, N. (s.d.). *Décentralisation et transfert de compétences de l'Etat aux collectivités territoriales en Côte d'Ivoire*. Consulté le novembre 12, 2010, sur Aménagement-Afrique: http://www.aménagement-afrique.com/IMG/pdf/decentralisation_RCI_Tahet.pdf
- Thuillier, É. (2010, juin 2). Recherche Femmes et Gouvernance Locale. (L. C. Mobio, Intervieweur) Montréal.
- Tremblay, M. (2008). *100 questions sur les femmes et la politique*. Montréal: Les Editions du remue-ménage. 326 pages.
- Tremblay, M. (2005). *Québécoises et Représentation Parlementaire*. Québec: Les Presses de l'Université Laval. 327 pages.
- Tremblay, M., & Andrews, S. (2010). Les femmes nommées ministres au Canada pendant la période 1921-2007: la loi de la disparité progressive est-elle dépassée? (E. Lebel, C. Andrew, J. Brun, R. Cloutier, C. Desbiens, C. des Rivières-Pigeon, et al., Édts.) *Recherches Féministes. Femmes et pouvoir politique, l'accès aux gouvernement*, 23 (1.), pp. 143-163. Québec. Université Laval. 219 pages.
- UNDP-CI. (2007, décembre 7). *Rétrospective des Activités de promotion du genre appuyées par le bureau du PNUD en Côte d'Ivoire au cours de l'année 2007, à travers son Programme-cadre « genre, crise et paix »*. Consulté le février 15, 2011, sur www.ci.undp.org/.../Article%20synthèse%20genre%2007%2012%2007.doc
- UNESCO. (2002). *Participation de la femme à la vie publique*. Consulté le novembre 10, 2010, sur <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001386/138609f.pdf>

Glossaire

Discrimination Positive : correspond à l'ensemble des mesures destinées à permettre le rattrapage de certaines inégalités en favorisant un groupe ethnique ou racial par rapport aux autres.

La Révolution tranquille : désigne une période de l'histoire contemporaine du Québec recoupant essentiellement les années de la décennie 1960. Elle est notamment caractérisée par une réorientation de l'État québécois qui adopte les principes de l'État-providence, la mise en place d'une véritable séparation de l'Église catholique et de l'État et la construction d'une nouvelle identité nationale québécoise.

Masse critique : « lie la représentation descriptive et la représentation substantielle. Elle est basée sur l'idée que le poids numérique d'une catégorie au sein d'une organisation lui permettra d'exercer une influence sur les orientations et les décisions de celle-ci. » (Tremblay, 100 questions sur les femmes et la politique, 2008, p. 133)

Marketing Social : «Le marketing social est la conception, la mise en œuvre et le contrôle de programmes conçus pour promouvoir une idée ou une pratique sociale auprès d'un groupe cible (Philip Kotler)».

C'est aussi une méthode de modification du comportement axée sur la communication.

Les quatre niveaux de pouvoir :

- **Le pouvoir sur**: cette notion repose sur des rapports soit de domination, soit de subordination, mutuellement exclusifs. Elle suppose que le pouvoir n'existe qu'en quantité limitée, c'est un pouvoir qui s'exerce sur quelqu'un ou, de manière moins négative, qui permet de « guider l'autre ». Il suscite des résistances qui peuvent être passives ou actives ;

- **Le pouvoir de**: Un pouvoir qui comprend la capacité de prendre des décisions, d'avoir de l'autorité, de résoudre les problèmes et de développer une certaine créativité qui rend apte à accomplir des choses. La notion renvoie donc aux capacités intellectuelles (savoir et savoir-faire) ainsi qu'aux moyens économiques : à l'accès et au contrôle des moyens de production et des bénéfices (avoir);

- **Le pouvoir avec**: pouvoir social et politique, il met en évidence la notion de solidarité, la capacité de s'organiser pour négocier et pour défendre un objectif commun (des droits individuels et collectifs, des idées politiques: lobbying, etc.). Collectivement, les gens sentent qu'ils ont du pouvoir lorsqu'ils s'organisent et s'unissent dans la poursuite d'un objectif commun ou lorsqu'ils partagent la même vision ;

- **Le pouvoir intérieur**: cette notion de pouvoir se réfère à l'image de soi, l'estime de soi, l'identité et la force psychologique (savoir être) 4. Elle se réfère à l'individu ; comment, à travers son analyse, son pouvoir intérieur, il est capable d'influencer sa vie et de proposer des changements.

Annexes

Annexe 1 : Liste des personnes interviewées

Nom	Titre	Organisation
Akos VERBOCZ	Responsable national	Électeurs en herbe/Forum Jeunesse
Anie SAMSON	Mairesse	Villeray / ville de Montréal
Anne PASQUIER	Coordinatrice	TGFM
Astrid PREGEL	Conseillère principale	ACDI/Direction générale du partenariat canadien
Brenda PARIS	Conseillère senior	Ville de Montréal/ Opposition officielle
Caroline ANDREW	Professeure	Ottawa U
Caroline BOURGOIS	Conseillère de ville	Rivières des prairies/ Ville de Montréal
Charlotte THIBAUT	EX Présidente	Conseil des Montréalaises
Christiane LUSSIER	Responsable	6ème orientation /SCF
Claude DAUPHIN	Président	Ville de Montréal/Conseil Municipal
Danielle R. MARINELLI	Mairesse	Ville de Lévis
Élaine HÉMOND	Consultante /Formatrice	CDFG
Emi TOGO	Coordonatrice	TCFL
Émilie THULLIER	Conseillère de ville	District d'Ahuntsic / Ville de Montréal
Emmanuel TANI-MOORE	Chef de Division	Ville de Montréal/Bureau du Greffe
Farida OSMANI	Coordonatrice	Comité femmes /CRÉ de Montréal
Francine SENÉCAL	Ex élue / Présidente	Réseau international femmes de Metroplolis
Gina MORENCY	Directrice	Coordination et Administration/SCF
Gisèle JOLIN	Présidente	SPPMM
Gladys DAOUD	Fondatrice	TAM
Mariane SAINT-MAURICE	Coordinatrice	TAM
Guylaine POIRIER	Coordinatrice	Conseil des Montréalaises
Hélen FOTOPULOS	Membre	Ville de Montréal/Comité exécutif
Hélène MEAGHER	Présidente	Comité femmes /CRÉ de Montréal
Jocelyne LORQUET	Conseillère principale	Ville de Montréal/service du Capital humain
Johanne SAVARD	Ombudsman	Ville de Montréal
Jules PATENAUDE	Coordonateur	Ville de Montréal/consultation publique
Justine SENTENNE	Ex élue, 1 ^{ère} femme membre du comité exécutif de la ville de Montréal	E x Parti Civique
Karin MARKS	Ex élue, Mairesse	Ville de Westmont
Virginia ELLIOTT	Responsable	Scouts/Ville de Westmont
Léa COUSINEAU	Ex élue, 1 ^{ère} femme présidente du comité exécutif de la ville Montréal	Ex RCM
Lilia GOGFARB	Directrice	Y des femmes/programme leadership
Lorraine PAGÉ	EX Présidente	CSQ
Louise HAREL	Cheffe	Ville de Montréal/Opposition officielle
Louise ROY	Présidente	OCPM
Madga POPEANU	Présidente	Projet Montréal
Marc ROUILLIER	Chercheur	Direction de la recherche et de l'analyse /CSF
Mathilde BORDE	Stagiaire	CSF
Marie CINQ-MARS	Mairesse	Outremont/ ville de Montréal
Marie Claire DUMAS	Présidente	CRÉ de Montréal
Marie LEAHEY	Présidente	Conseil des Montréalaises
Marie-Laure LANDAIS	Chargée de projet	Forum Jeunesse
Marjolaine RICARD	Directrice	Solidarité internationale/MRI
Martin CRÉPEAU	Coordonateur	Conseil jeunesse de Montréal
Martine BLANC	Ex Conseillère municipale, Présidente de la commission de la culture, des loisirs et du développement communautaire de 1986 – 1994	EX RCM

Nicole BOILY	1ère présidente	Conseil des Montréalaises
Philippe MASSÉ	Coordonateur	Leadership Montréal
Régine LAVOIE	Directrice	Direction de la Francophonie /MRI
Rita Rachele DANAVINO	Coordinatrice	Réseau international femmes de Metropolis
Rose-Marie LOSIER-COOL	Sénatrice/ Présidente	Sénat du Canada/Réseau internationale des Femmes parlementaires francophones
Richard MAUREL	Conseiller	Réseau internationale des Femmes parlementaires francophones
Sophie THIÉBAUT	Conseillère d'arrondissement	District de Saint-Henri / ville de Montréal
Susan ELLEFSEN	Directrice	Ville de Montréal/Réseau des femmes cadres
Danielle LANOUE	Directrice associée	Ville de Montréal/Réseau des femmes cadres
Sylvie LABELLE	Commissaire	Développement économique/Ville de Montréal
Sylvie DESAULNIERS	Directrice générale	Direction générale des politiques/MAMROT
Lise CARON	Conseillère	Direction générale des politiques/MAMROT
Winnie FROHN	Ex élue/ professeure	UQAM

Annexe 2 : Liste des documents reçus ou suggérés

Documents reçus

- À parts égales, à parts entières : l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec par SCF, 2009
- accès à l'égalité en emploi questionnaire d'auto-identification
- Actes 2^{ème} Forum *international Dynamic Cities Need Women «Visions and Challenges for a Women Friendly City»*, Séoul du 21 au 24 octobre 2009
- Actes du 1^{er} Forum international *Dynamic Cities Need Women «Actions et politiques pour l'égalité des genres»* Bruxelles, du 3 au 5 décembre 2007
- Analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales
- Analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales
- Article « Montréal : leader du Réseau international Femmes de Metropolis » dans MTL, Le Journal de ceux et celles qui font Montréal, Volume 5, Numéro 9, Du 27 avril au 10 mai 2006, page3.
- Avis «514 génération 18-30 ans » par le CJM février 2005
- Avis sur le renouvellement de la Fonction Municipale «en fonction des jeunes» par le CJM/pas daté
- Avis sur le sentiment d'appartenance «Montréal, ma ville, mon choix?» par le CJM été 2007
- Avis : les femmes et les institutions démocratiques pour une meilleure participation par le CSF, octobre 2002
- *Bâtir des partenariats communautaires d'action locale en matière de sécurité des femmes* par Femmes et Villes International, Montréal 2007 ; pages 38
- Cahier souvenir prix Égalité 3e édition, 2010
- CD de citoyennes d'influences
- Comité exécutif
http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,40663568&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Communiqué de Directrice générale associée –services municipaux Rachel Laperrière-lien internet
- Conseil d'agglomération
- Conseil municipal
http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,40667559&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Conseils d'arrondissement
http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,40749560&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Consultation et Participation publiques à Montréal : 20 ans de pratique, février 2007
- Copie de l'État de la présence des jeunes en politique municipale par le Forum jeunesse
- Copie de l'interpellation de l'honorable sénatrice Rose-Marie Losier-Cool sur la Discrimination contre les femmes dans le monde du travail; 2^{ème} partie de la session ordinaire 2005 de l'assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Strasbourg, mercredi 27 avril 2005
- Copie de la Charte canadienne des droits et libertés
- Copie de la Charte des droits et libertés de la personne
- Copie de la charte québécoise pour une image corporelle saine et diversifiée : jesigneenligne.com
- Copie de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État
- Copie de la politique concernant la parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration des sociétés d'État
- copie de la recommandation de la XXXV^e session de l'APF relative à la création dans chaque parlement membre de l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie, d'une instance consacrée aux droits des femmes et à la promotion de l'égalité entres les hommes et les femmes, Paris 3 au 6 juillet 2009
- Copie des meilleures pratiques pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes [sites web]
- Copie du portrait du soutien financier gouvernemental versé aux organismes communautaires 2008-2009
- Copie du rapport de l'Atelier spécial sur femmes et gouvernance de la Commission 3 sur la gouvernance métropolitaine de Metropolis, Barcelone 27 mars 2003
- Copie du rapport du Séminaire international femmes et gouvernance locale du 5 au 8 mars 2002 à Bangui (Centrafrique)

- Copie du Rapport final Étude sur la participation électorale des jeunes Montréalais par le Forum jeunesse
- Copie du résumé chronologique des principales activités du réseau international femmes de Metropolis (2010)
- Danielle MAISONNEUVE et al « Portrait des femmes siégeant aux instances décisionnelles dans les organismes de développement local et régional sur l'Île de Montréal » CRDÎM janvier 2001
- Déclaration de Séoul adoptée lors du 2^{ème} Forum international du Réseau international Femmes de Metropolis, Séoul du 21 au 24 octobre 2009
- Déclaration francophones sur els violences faites aux femmes : Concertation francophone de haut niveau sur les violences faites aux femmes 54^{ème} session de la commission de la condition féminine ,1^{er} -12 mars 2010
- Définition du mentorat
- Dites non à la violence conjugale
- Élection Montréal <http://election-montreal.qc.ca/index.fr.html>
- Élections 2005 : place aux montréalaises
- Entrevue avec Louis ROQUET-lien internet
- État local et mouvement des femmes à Québec : une étude de cas par Nicole Brais et Winnie FROHN
- faits saillants bilan 2008 Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-201
- Femmes en et postes d'influence au Nouveau-Brunswick par le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick _ source rapport d'étape 2010 sur la situation des femmes du N._B [_www.acswccf.nb.ca](http://www.acswccf.nb.ca)
- Femmes et pouvoir politique ; l'Accès aux gouvernements ; recherches féministes ; volumes 23 n°1,2010
- Femmes et représentation politique au Canada et au Québec
- Guide s'informer, poser des questions, exprimer son opinion
- Guide l'interaction avec le public
- Guide pour l'élaboration d'une déclaration citoyenne
- Guide synthèse « *L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales* » par le secrétariat à la condition féminine du Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition Féminine
- Guide : ensemble vers l'égalité sur TCLCF.qc.ca
- <http://blogue.tonavenirenmain.ca>
- http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=5798,40665558&_dad=portal&_schema=PORTAL
- <http://www.csf.gouv.qc.ca>
- <http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/index.php> (onglet publications et outils promotionnels)
- <http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/outils/outi.php>
- <http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/publications/publ.php>
- <http://www.mamrot.gouv.qc.ca/>
- <http://www.scf.gouv.qc.ca>
- initiatives municipale prenant en considération les intérêts particuliers des femmes par le Ministère des Affaires municipales et des régions ,2005
- Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) -- prise de position n°4 préparé par le groupe de travail sur «La place des femmes au sein des conseils d'administration : pour faire bouger les choses» juin 2009
- l'ascension professionnelle des femmes cadres à la ville de Montréal Avis déposé par le conseil des Montréalaises au Conseil municipal de la ville de Montréal, juin 2008
- L'ascension professionnelle des femmes cadres à la ville de Montréal
- L'origine véritable du 8 mars, journée internationale des femmes
- La Charte montréalaise des droits et responsabilités
- la cible 30% d'ici 2026 par la fédération canadienne des municipalités(FCM)
- La constante progression des femmes édition spéciale 35^e anniversaire du CSF, 2008
- la place accordée aux femmes dans les documents de la plénière de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie à Bruxelles en juillet 2005 par Rose-Marie Losier-Cool, sénatrice

- La relève municipale extrait de Carrefour (revue publiée par la corporation des officiers municipaux agréés du Québec, pages 5, été 2010
- La voix des jeunes » Rapport d'activités 2009 par le CJM
- Le Mentorat en politique auprès des femmes Cahier de la session de formation conception du guide de formation Martine Blanc, groupe femmes, politiques et démocratie ,2006; 102 pages
- LES ACTES de la journée de réflexion et d'échanges interculturels sur *L'isolement des femmes immigrantes et des communautés culturelles : des causes et des solutions à partager* par le comité Femmes et développement régional, Conférence régionale des élus de Montréal 04 octobre 2004
- Les agressions sexuelles existent et marquent profondément : demandez de l'aide! Par SCF
- Les députées de la 39e législature Qui sont-elles?
- Les femmes canadiennes et la politique : quelques premières
- Les femmes dans les parlements en 2003 : les pays nordiques et les pays sortant d'un conflit en tête du classement (À l'occasion du 8 mars, journée internationale de la femme), Genève, le 1^{er} mars 2004, N 183° (publication de l'Union interparlementaire)
- Les principales statistiques sur les élections municipales 2009
- Les prix sécurités des femmes 2004 : *le recueil des bonnes pratiques* par Femmes et Villes International, Montréal, janvier 2005 ; pages 48
- les résultats de la participation citoyenne
- les statistiques selon le sexe des candidatures et des élus
- Luc Rabouin « Démocratiser la Ville » édition Lux, *collection Futur proche*, Québec Canada 2^{ème} trimestre 2009, 136 pages_ prêt
- Manon Tremblay « 100 questions sur les Femmes et la politique » les éditions du remue-ménage, Québec Canada 3^{ème} trimestre 2008, 310 pages _ prêt
- Manon Tremblay « Québécoises et représentation parlementaire » Presses de l'Université Laval
- Manon Tremblay et alü « *Genre, Citoyenneté et Représentation* » les presses de L'université de Laval (*pul*), Québec Canada 1^{er} trimestre 2007, 208 pages_ prêt
- Martine Blanc et Christine Cuerrier « Le Mentorat en Politique auprès des Femmes, un mode d'accompagnement prometteur » les éditions du remue-ménage, Québec Canada 2^{ème} trimestre 2008, 122 pages_ prêt
- Martine Blanc et Christine Cuerrier « Le Mentorat en Politique auprès des Femmes, un mode d'accompagnement prometteur » les éditions du remue-ménage, Québec Canada 2^{ème} trimestre 2008, 122 pages
- Martine BLANC « Rapport final du programme pilote : Le mentorat en politique auprès des femmes » Avril 2007
- Mémoire La participation et la représentation politique des femmes au sein des instances démocratiques municipales de Laurence BHERER (www.vrm.ca)
- Mémoire : Pour une réelle égalité entre les montréalaises et les montréalais
- Mission, vision, valeurs et orientations stratégiques
- Mythes et réalités sur les peuples autochtones par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec mars 2006; 88pages
- Nicole LACELLE « À l'école du POUVOIR » les éditions du remue-ménage Montréal Québec 4^{ème} trimestre 1999; 137 pages
- *Optiques d'équité et d'inclusion* guide de l'utilisateur par une ville pour tous et la ville d'Ottawa _ http://www.cawi-ivtf.org/pdf/FR/EI_lens/E_I_Lens_User_Guide-Fr.pdf
- Organisation municipale par la ville de Montréal
- Paquette enrichir les lieux de décision par Leadership Montréal (CRÉ)
- Parité et diversité pour changer le pouvoir, gazette vol.32 n°1 p. 13-23 par Jacinthe Tremblay et Pascale navarro
- Pas à pas : la longue marche des femmes au Québec par le CSF, 08 mars 2000
- *perspective d'égalité entre les sexes* : guide de promotion de l'égalité et de l'inclusion de la pleine diversité des femmes au sein de la ville d'Ottawa par Initiative une ville pour toutes les femmes (ivtf), ville d'Ottawa 2008, pages 30
- Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle 2008-2013 par SCF ,2008

- Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2004-2009 par le ministère de la justice, 2004
- Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi de la ville de Montréal 2008-2009 par le service du Capital Humain ville de Montréal
- plan d'affaires 2009- 2011, volet 2010 par le service du Capital Humain
- Plan stratégique 2007-2012
- *planifier une consultation publique efficace* : guide qui comprend la pleine diversité des femmes par Initiative une ville pour toutes les femmes (ivtf) ville d'Ottawa 2006 ; pages 13
- Plaquette «pour que la jeunesse montréalaise prenne sa place»
- Plaquette du programme *ALLIÉS Montréal* «Des talents pour l'avenir» par la CRÉ de Montréal
- Plaquette du programme *LEADERSHIP Montréal* «enrichir les lieux de décision» par la CRÉ de Montréal
- Plaquette du programme PARMi « Plan d'action de la région de Montréal en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles » par la CRÉ de Montréal
- Plaquette Électeurs en herbe
- Politique de consultation et de participation publique de la Ville de Montréal : *Le défi de la participation*
- Politique et plan d'actions 2008-2012 : Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la ville de Montréal
- Portait des femmes siégeant aux instances décisionnelles dans les organismes de développement local et régional sur l'île de Montréal
- Portrait sociologique de l'effectif par catégorie d'emploi, données en date du 06 juillet 2010
- Portrait statistique Égalité femmes/hommes : où en sommes-nous au Québec, par le CSF 2010
- Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : plan d'action 2007-2010 par le SCF, 2007
- Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : plan d'action 2007-2010 en bref par le SCF, 2007
- Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes par le SCF, 2007
- Pour une réelle Démocratie de représentation : avis sur l'accès des femmes dans les structures officielles du pouvoir par le CSF, avril 1994
- Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs : tableaux statistiques compilation Mauricie(04).Québec, février 2010
- profil des structures locale et régionale de Laval sur TCLCF.qc.ca
- Programme national pour une plus grande participation des femmes dans les administrations municipales _ <http://www.fcm.ca/francais/View.asp?mp=1168&x=1290>
- Projet-pilote de mentorat à l'intention des femmes cadres
- Quatre candidats à la mairie de l'arrondissement de Rivière-des-Prairies–Pointe-aux-Trembles, le 6 juin http://election-montreal.qc.ca/actualites/detail/Election-RDP-PAT_Candidature_20100507.fr.html;jsessionid=0AAC2AEE6D5E81622B5089064E512C5
- Rapport annuel 2006
- Rapport annuel 2007
- Rapport annuel 2008
- Rapport annuel 2009
- Rapport annuel 2009 de l'ombudsman de Montréal : *UNE RESSOURCE À CONNAITRE*
- Rapport annuel de gestion 2008-2009
- Rapport d'activités 2009 : Montréalaises égales et solidaires
- Rapport de consultation publique LE PROJET DE POLITIQUE DU PATRIMOINE DE LA VILLE DE MONTRÉAL Le 22 avril 2005
- Rapport de consultation publique PROJET D'AMÉNAGEMENT DU CHEMIN DE CEINTURE ET DES CHEMINS DE TRAVERSE DANS L'ARRONDISSEMENT HISTORIQUE ET NATUREL DU MONT-ROYAL 22 AOÛT 2008
- Rapport de consultation publique PROJET DE PLAN D'ACTION FAMILLE DE MONTRÉAL LE 15 FÉVRIER 2008
- Rapport de consultation publique PROJET DE RÈGLEMENT P-04-047-60 Projet de Plan de protection et de mise en valeur du Mont-Royal le 31 juillet 2008

- Rapport de consultation publique PROJETS DE RÉAMÉNAGEMENT DES SECTEURS DE L'ENTRÉE PEEL ET DE LA CLAIRIÈRE DU MONT-ROYAL LE 27 NOVEMBRE 2007
- Rapport de consultation publique Projets de règlement P-04-047-62 et P-08-019 Implantation d'un centre commercial et d'espaces verts thématiques dans la partie ouest du site de la carrière Saint-Michel Le 29 août 2008
- Rapport de consultation publique PROJETS DE RÈGLEMENT P-06-040 ET P-04-047-31 PROJET CHUM 2010 (Centre hospitalier de l'Université de Montréal) LE 15 MARS 2007
- Rapport de consultation publique PROJETS DE RÈGLEMENTS P-09-013 ET P-04-047-75, Projet de redéveloppement de l'îlot Séville le 15 juin 2009
- Rapport sur la femme dans la vie politique par Mme Henriette Martinez, réunion du comité directeur du réseau des femmes parlementaires de l'APF à Kribi-(Cameroun) du 12 au 16 février 2007
- Regards des jeunes sur l'égalité : la perception des jeunes de 15 à 25 ans par le CSF 2009
- Règlement sur l'ombudsman (2002)
- Rencontre entre vous et nous : entretiens avec les femmes autochtones du Québec, par le CSF 2010
- Répertoire des organisations montréalaises sur la condition féminine
- Report of the first session of the Gender Equality Action Assembly, Rio de Janeiro, Brazil, 19-20 March 2010 by UN-HABITAT
- Réseau des jeunes femmes leaders par Leadership Montréal (CRÉ) et Forum jeunesse de l'Île de Montréal
- résumé des élections pour la province, par région et par classe de population
- S'appropriier la ville : LES CAHIERS DE L'OCPM ; consultation publiques aménagement du territoire à Montréal, juin 2008
- Territoires recherches féministes ,1997 volume 10 numéro 2 sous la direction de Renée CLOUTIER
- TREMBLAY, Manon. 100 questions sur les femmes et la politique. Les éditions du remue-ménage. 326 pages. (ISBN 978-2-89091 270-0)
- Trousse électorale pour les femmes guide de la candidate à des élections municipale, juin 2009 _ <http://www.fcm.ca/CMFiles/Toolkit%20Fr1PPQ-2182009-4441.pdf>
- Un exemplaire de la Loi sur le Conseil du statut de la femme
- Un exemplaire du Portrait des Québécoises en 8 temps
- Un modèle du bulletin de vote
- Un texte résumant les principaux éléments des élections municipales 2009
- Une copie de candidats à l'élection du 1^{er} novembre
- Une copie de l'article «*l'abstention prend de l'âge et inquiète* » de Mathias MARCHAL extrait de journalmetro.com du mercredi 19 mai 2010 page 4
- Une copie de l'intervention de l'honorable sénatrice Rose-Marie Losier-Cool «la CÉDEF au Canada» lors du séminaire du réseau des femmes parlementaires de l'APF, Port-au-Prince (HAÏTI)-3 et 4 mai 2007
- Une copie des commissions permanentes du Conseil d'Agglomération 2010
- Une Copie des commissions permanentes du Conseil Municipal 2010
- une copie du discours de l'honorable sénatrice Rose-Marie Losier-Cool lors de la rencontre «du dire au faire : Égalité entre les femmes et les hommes dans l'espace francophone » 3^{ème} session : coût des législations, Hôtel Loews le Concorde, Québec, jeudi 11 septembre 2008, 16h30
- une copie du discours de l'honorable sénatrice Rose-Marie Losier-Cool lors du sommet des femmes 2009 «comment utiliser les institutions politiques pour améliorer le statut économique des femmes», université de Moncton, Campus de Shippagan table ronde de 9h , samedi 22 août 2009
- Une copie du guide d'information pour le citoyen sur les commissions permanentes du Conseil Municipal et d'Agglomération
- Une copie du portrait des élus de la ville de Montréal
- Une copie du projet «les Apprenties conseillères» présenté au Secrétariat à la Condition Féminine; Programme à Égalité pour Décider (2008-2011)
- Une copie du questionnaire relatif à la femme dans la vie politique produit pour l'Assemblée Parlementaire de la Francophonie par Diane Leduc (Division des affaires politiques et sociales, Bibliothèque du Parlement du Canada), révisé le 1^{er} février 2006
- Urba Août –septembre 2007 magazine de l'union des Municipalités du Québec

- votre ville est elle à la mesure des femmes? _ <http://www.fcm.ca//CMFiles/friendly-f1UBC-3262008-2191.pdf>
- Women's representation on the political scene in Québec by Winnie FROHN 26 novembre 2007
- www.cfc.swc.qc.ca
- www.mess.gouv.qc.ca, pour le Répertoire des subventions accordées par le SACAIS aux organismes communautaires sans but lucratif.
- www.placealegalite.com
- www.womeninthelead.ca/about_fr.htm

Documents suggérés

- Boite à outils à télécharger sur le site worldywca
- Carole SIMARD : *Article sur la représentation des femmes à Montréal*
- Clotilde BÉCHARD (2008) *Pratiques et Stratégies d'appropriation spatiale des groupes de femmes montréalais* (mémoire de maîtrise)
- Déclaration sur la gouvernance paritaire à consulter sur le site
- Étude sur les obstacles qui empêchent les femmes de se présenter en politique par Danielle Maisonneuve UQAM) _à lire
- Evelyne TARDY : *les femmes et les conseils municipaux au Québec*
- Henry MILNER(2004) *la compétence civique : comment les citoyens informés contribuent au bon fonctionnement de la démocratie*. Québec, presse de l'université de Laval(JF799 M5614.2004)
- <http://www.cdfg.enap.ca/fr>
- <http://www.femmes-politique-et-democratie.com/>
- L'ancienne revue « a vie en rose (à consulter)
- Le Devoir du 09 et 10 août 2010
- Manon TREMBLAY : *Que font-elles en politique?*
- MS Magazine : 1970-1980 revue féministe (Mary Peacock??? auteure sur le leadership des femmes)
- OCDE /DAC/ GENDER NET
- Site de l'Assemblée parlementaire de la Francophonie : <http://www.apf.francophonie.org>
- Site de l'Oréland
- Site de l'Union interparlementaire : www.ipu.org
- Site de la sénatrice : www.sen.parl.gc.ca/mlosier
- Site de la ville de Lévis
- Site des Pepines
- Site du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau- Brunswick : www.acswccfb.nb.ca
- Site du groupe femmes de l'Estrie
- Site du réseau des femmes élues de la Montérégie
- Site du SPPMM
- Site web de Catalyst (women's leadership in business)
- Site web de l'ACDI (Genre, politiques de genre) politique et instrument de mesure
- Site web de MC KINSEY
- Susan Faludi «backlash –la guerre froide contre les femmes» (pour comprendre le retour d'un certain conservatisme)
- White House Project .org modele américain
- Word economic forum Davos suisse (Google) Gender Gap Report (niveau d'éducation, santé, participation politique des femmes par pays)
- www.ehemond.ca

Annexe 3 : Fiche personnalisée

FICHE INDIVIDUELLE DE	Nom, Titre et Organisation
------------------------------	-----------------------------------

Photo

<i>Date-Heure</i>	
<i>Lieu</i>	
<i>Nom</i>	
<i>Titre</i>	
<i>Organisation</i>	
<i>Contact</i>	
<i>Adresse</i>	

QUESTIONS TRAITÉES

-

OBJECTIF

-

IDEE GENERALE

-

OBSERVATION

-

PRATIQUES TRANSFERABLES

-

RECOMMANDATIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

-

RECOMMANDATIONS POUR TRANSFERT A LA COTE D'IVOIRE

-

REFERENCES SUGGEREES

-

DOCUMENTS REÇUS ET/OU SUGGÉRÉS

-

Annexe 4 : Modèle de la demande d'entrevue

Demande d'entrevue auprès de Mme /Mr....., Titre et Organisation par Carine L. MOBIO - Recherche Femmes et Gouvernance Locale

Madame / Monsieur

Titre et Organisation :

Adresse :

Tél :

Courriel :

Madame / Monsieur,

Je suis étudiante ivoirienne en Master 1 spécialité Gouvernance et Management Public à l'université Senghor d'Alexandrie en Égypte. Depuis le 3 mai 2010, je fais un stage auprès de Mme Rita Rachele Dandavino coordonnatrice du Réseau international Femmes de Metropolis afin de compléter mon mémoire de fin de formation.

Ma recherche se base sur des entrevues de personnes comme vous, afin de mieux comprendre l'expérience d'ici et élaborer des recommandations pour *améliorer la représentativité des femmes dans les instances décisionnelles des collectivités territoriales en Côte D'Ivoire*. Je dois soumettre mon rapport final le 31 juillet, soit avant mon retour en Égypte.

Dans le cadre de cette recherche sur la gouvernance paritaire (femmes/hommes) dans les collectivités territoriales, je souhaiterais vous rencontrer dans les prochaines semaines, pour une entrevue d'une durée de 60 minutes. Cette entrevue portera sur les sujets suivants :

- *Participation et accès des femmes aux postes électifs et nominatifs*
- *Gestion des collectivités territoriales et développement local*
- *Autonomisation et renforcement des capacités des femmes dans la vie publique et politique*

J'espère que j'aurai le privilège de m'entretenir avec vous de ces sujets. Compte tenu de la période estivale qui commence, je vous prie de bien vouloir m'indiquer le meilleur moment pour vous rencontrer.

Merci à l'avance pour votre collaboration et disponibilité.

Respectueusement vôtre,

Carine L. MOBIO

Agente de recherche_stagiaire

Réseau international Femmes de Metropolis

1550, rue Metcalfe, suite 603, Montréal (Québec) Canada H3A 3P1

Email : xmobica@ville.montreal.qc.ca, carine.mobio@gmail.com

Annexe 5 : Guide d'entrevue

FEMMES ET GOUVERNANCE LOCALE - GUIDE D'ENTREVUE

Par Carine L. Mobio

AXES D'INTERVENTION ET QUESTIONS

A. Participation et accès des femmes aux postes électifs et nominatifs

1. Les candidatures sont-elles volontaires ou suscitées ? Si oui, par qui ?
 - *Le parti*
 - *La communauté*
 - *Les femmes*
 - *Autres*
2. Quels sont les critères et les procédures à suivre pour le choix des candidats (es) ?
 - *Pour les postes électifs*
 - *Pour les postes nominatifs*
3. Quelles sont les aptitudes et qualités que vous recherchez chez un(e) éventuel (le) candidat (e) ?
4. Quel est l'organe chargé de choisir et accompagner les candidats au sein de votre parti ?
5. Existente-t-il des dispositions législatives ou internes à votre organisation qui régissent les candidatures ?+
6. Quelles sont les pratiques formelles et informelles qui influencent le choix d'un candidat (e) ?
7. Quels sont freins et obstacle à la participation à la participation des femmes ?
 - *Financiers (accès aux financements, levée de fonds)*
 - *Familiaux*
 - *Autres*
 - *Quelles recommandations pourriez-vous faire ?*
8. Existente-t-il des programmes d'intéressement des jeunes, surtout des jeunes filles, à la vie publique et politique ?
9. Avez-vous des programmes d'habilitation des femmes à la vie politique et publique
 - *interne*
 - *avez-vous recours à des institutions spécialisées?*
 - *quelle est la périodicité de ces programmes?*
10. Collaborez-vous en réseau avec des associations ou des instituts de recherche qui travaillent sur la gouvernance paritaire et/ou la promotion des femmes dans les instances décisionnelles dans les collectivités territoriale ?

B. Gestion des collectivités territoriales et développement local et Mixité

1. Comment est structurée votre collectivité ? *lecture*
2. Quelles sont les instances de prise de décisions ? *Effectif femmeshommes*
Qualités des membres (âge, niveau académiques, bord politique)
Comment les décisions sont elles prises ? Lecture
3. Quel est le processus de définition des politiques au niveau de votre collectivité ? *trop vaste*
4. Comment et par qui se fait la planification et la répartition du budget ? *trop vaste*
5. Comment se fait la prise en compte des besoins de chaque acteur ? Spécifiquement celui des femmes.
6. Quels sont les mécanismes et /ou dispositifs mis en place pour permettre une participation effective des parties prenantes ?
7. La présence ou l'absence de femmes dans les instances décisionnelles a t'elle un impact sur l'orientation de vos politiques locales ?
8. Avez-vous des programmes spécifiques aux femmes ? *ont-ils été souhaités par celles-ci ou suscités par la collectivité ?*
9. Pensez-vous qu'une gouvernance paritaire pourrait améliorer la gestion de votre localité ? Si non pourquoi? Si oui, comment ?

Annexe 6 : Compte rendu des résultats de la recherche

Femmes d'influence québécoises : sources d'inspiration pour la Côte d'Ivoire

Les carnets de Diane Mercier

(Praticienne-chercheure et consultante en transfert des connaissances)

Carine Mobio, stagiaire auprès du [Réseau international Femmes de Metropolis](#), a présenté les conclusions de sa recherche sur les femmes et la gouvernance locale aux participantes et à des sympathisantes le 25 août dernier. Carine est une jeune ivoirienne dynamique et soucieuse de la vie des femmes dans son pays.

Cette recherche lui permettra de soumettre des recommandations aux instances de la Côte d'Ivoire inspirées d'expériences montréalaises et québécoises dans le but d'améliorer la représentativité des femmes dans les collectivités territoriales de ce jeune pays. Les Ivoiriennes ont obtenu le droit de vote en 1952, mais elles sont peu représentées par exemple comme maires, présidentes de conseils généraux d'organismes régionaux, parlementaires, ministres ou, encore, comme présidentes d'association.

Les conclusions de cette recherche jettent un oeil nouveau sur la réalité des femmes engagées au Québec. Elles mettent en évidence certaines compétences à développer par celles qui désirent mener et influencer soient le savoir faire-faire et le faire savoir.

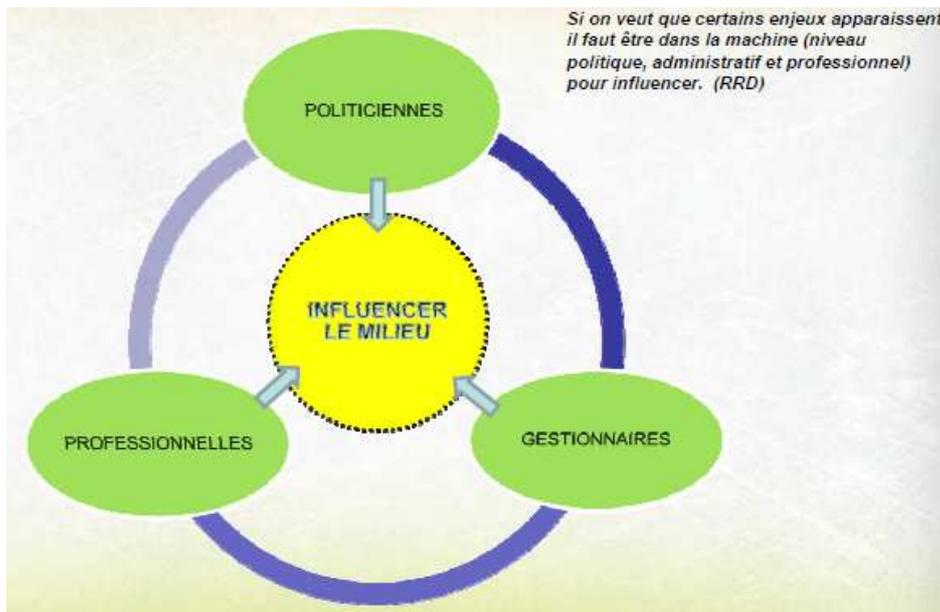


La chercheure a interviewé 46 femmes actives en gouvernance locale et 6 hommes : élu(e)s et ex-élu(e)s, gestionnaires et professionnel(le)s des secteurs publics et associatifs. Le questionnaire était composé de quatre catégories de questions :

1. Participation et accès des femmes aux postes électifs et nominatifs
2. Autonomisation et renforcement des capacités des femmes dans la vie publique et politique
3. Gestion des collectivités territoriales et développement local
4. Mixité dans la gouvernance locale

L'analyse a fait ressortir, à partir des témoignages, des pratiques et des réflexions d'amélioration qui sont regroupées en trois grandes catégories: externe (obstacles et points d'appui); interne (barrières et forces personnelles) et mixte (liens externes-internes). Il se dégage aussi des conditions de succès pour leur engagement notamment, l'appui du conjoint et du réseau familial, la formation en leadership et en communication et l'expérience syndicale, par exemple pour négocier, argumenter et défendre un point de vue. Les élu(e)s ont souligné l'appui de gestionnaires et de professionnel(le)s.

Tous ces témoignages se transposent dans un modèle à triple hélice pour influencer le milieu mettant en jeu et en interaction les politiciennes, les gestionnaires et les professionnelles.



Dans leurs expériences en gouvernance locale, ces femmes ont appris des leçons d'intérêt personnel telles que de se forger une carapace pour contrer le manque de respect sournois; de faire face au déséquilibre relationnel et familial qui est un facteur déterminant dans la poursuite de la carrière et de se bâtir un bon réseau pour l'après-fonction. Elles ont aussi appris des leçons d'intérêt fonctionnel : développer le sens de l'écoute, savoir choisir ses batailles, se concentrer sur l'essentiel, rester proche de ses convictions, renforcer la solidarité entre les femmes pour leur positionnement et, enfin, forger des alliances avec des hommes solidaires.



Carine Mobio et quelques participantes à la recherche, 25 août 2010

Mots-clefs : [Femmes](#), [Manager public](#), [transfert des connaissances](#)

Ce document a été publié le Dimanche, septembre 5th, 2010 à 16:51 sous la catégorie [Compte-rendu critique](#).
Vous pouvez suivre les commentaires à ce document avec le fil [RSS 2.0](#).

Publié par [diane](#) dans [Compte-rendu critique](#)

<http://consultus.gc.ca/carnets/?p=695>

Annexe 7 : Extrait d'un article sur la recherche

DOSSIER / Bilan de 2010 / Les régimes de retraite sont enfin harmonisés et une entente de principe a été conclue dans les villes de banlieue
par Gisèle Jolin _Présidente

SPPMM présent sur la place publique

Le syndicat a été actif dans diverses tribunes publiques. En plus des entrevues accordées par la présidente dans les médias sur les enjeux municipaux et syndicaux, le syndicat a poursuivi sa participation aux débats sur l'éthique dans les municipalités. En septembre, un mémoire a été présenté à la commission parlementaire sur le projet de loi 109. La *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* qui en a résulté a intégré quelques-unes de nos suggestions. Cette loi oblige les municipalités à se donner un code d'éthique et de déontologie pour les élus et les employés.

Par ailleurs, la présidente Gisèle Jolin, accompagnée de quelques membres du comité d'égalité en emploi (PAÉE), a rencontré le Comité interculturel de Montréal pour présenter le point de vue du SPPMM sur le programme d'accès à l'égalité en emploi. Des suggestions ont été apportées pour accroître la représentation des minorités visibles et ethniques dans les emplois professionnels, notamment en instaurant un processus de dotation véritablement impartial.

Enfin, la présidente a accordé une entrevue à Mme Carine L. Mobio, stagiaire au réseau international Femmes de Métropolis. L'entrevue était réalisée dans le contexte d'une recherche en vue d'améliorer la représentativité des femmes dans les instances des collectivités territoriales en Côte d'Ivoire.

Source : **Profil**

(Bulletin d'information du Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal/ SPPMM)

vol. 22 | no 1 | mars 2011 | p. 7

http://www.sppmm.org/documents/profil/profil_22_01.pdf