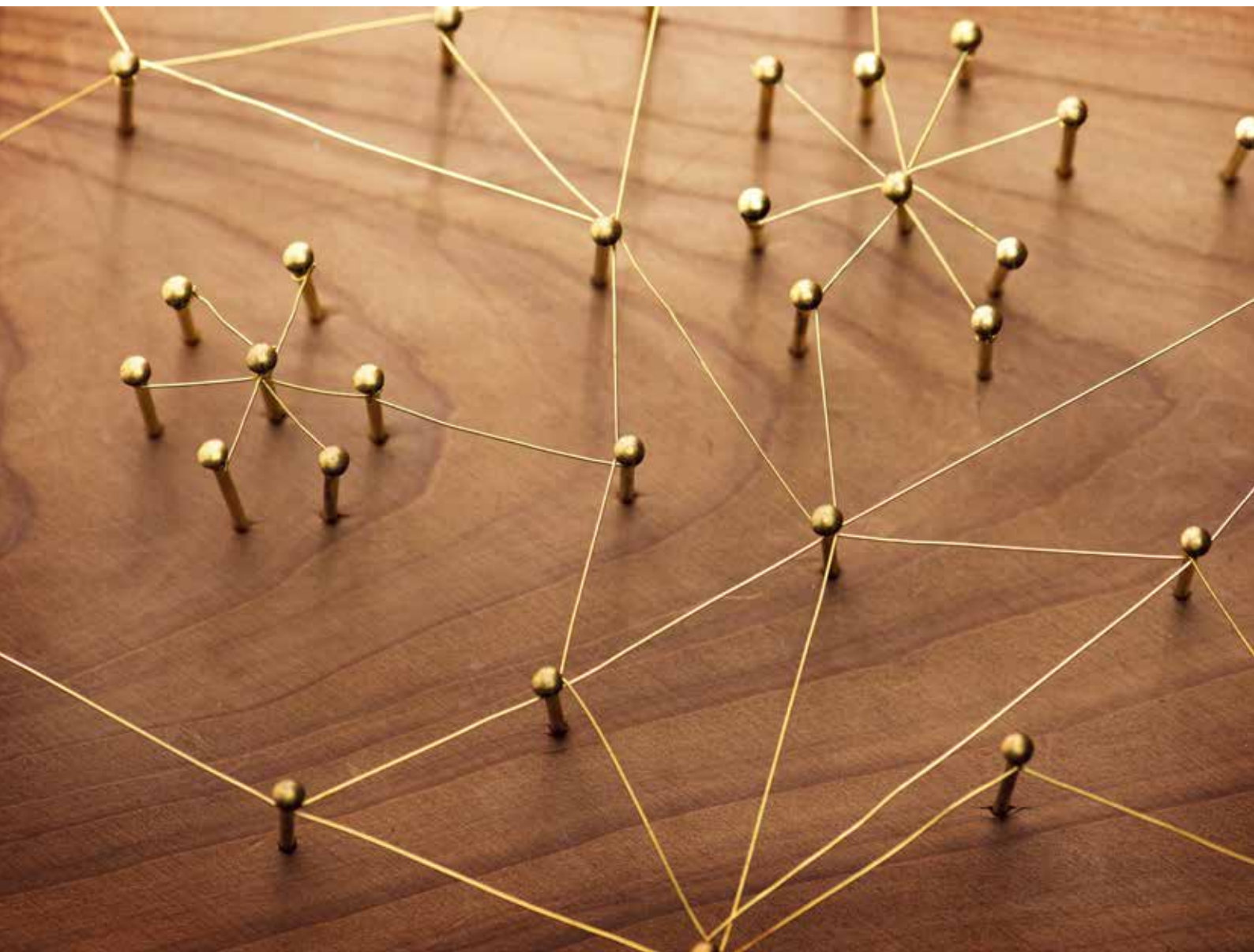




Orientations pour une meilleure participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales du Maroc



Avant-propos

Depuis les années 2000, le cadre institutionnel et législatif marocain a permis d'évoluer vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau de l'intégration du genre dans les projets de loi que dans l'autonomisation politique des femmes et leur représentation dans l'espace public.

En assurant la promotion de la démocratie participative et l'amélioration de l'accès des citoyens et des associations de la société civile aux politiques publiques, la Constitution de 2011 a marqué un tournant majeur dans les modes de gouvernance locale en renforçant la participation de la population locale au processus de prise de décision.

Au niveau local, la Charte communale amendée (2009) avait déjà permis une sensibilisation des décideurs et des élu.e.s à la problématique de l'égalité et équité de genre et une amélioration sensible de la culture de la planification et du suivi/évaluation, en préconisant une démarche participative et sensible au genre pour l'élaboration du plan de développement communal.

La loi organique de 2015 relative aux communes mentionne elle aussi la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans les processus de diagnostic des besoins et moyens d'identification des priorités dans la phase d'élaboration du plan d'action communal.

Avec la loi organique n° 34.15 relative à l'élection des membres des conseils des collectivités territoriales (juillet 2015), les mécanismes qui permettent d'assurer un minimum de sièges aux femmes dans chaque conseil local ont permis de porter à 21.2 % le nombre d'élues communales, soit le double du nombre de sièges décrochés lors du scrutin de 2009.

Par ailleurs, le Maroc a élaboré un plan d'action pour le gouvernement ouvert qui témoigne de sa volonté de mettre en place une gouvernance permettant une implication élargie des citoyens, conformément à son caractère de démocratie participative et représentative.

Cependant, si les mesures engagées ces dernières années ont permis d'inscrire le Maroc dans une dynamique positive, favorable à une meilleure

représentativité des femmes dans les politiques locales, les inégalités persistent et le pari de l'équité et de la parité n'est toujours pas gagné. Aussi, le renforcement de la représentation des femmes dans les conseils locaux n'implique pas automatiquement une influence accrue dans les processus décisionnels.

Des changements profonds restent à réaliser pour permettre une réelle contribution des femmes à la vie politique locale et une prise en compte effective de l'égalité et équité de genre dans les politiques publiques.

Dans la perspective d'un renforcement des capacités des collectivités territoriales, il est important d'envisager le rôle de ces dernières en tant qu'acteurs/moteurs de développement et de changement social au niveau local. La légitimité des pouvoirs locaux doit être basée sur leur capacité à assurer, sans discrimination, l'accès des citoyens/ennes aux ressources, droits et opportunités.

Par ailleurs, l'enjeu de la participation des femmes à la gouvernance locale doit dépasser les questions de consultation ou d'accès aux échelons supérieurs des structures de la gouvernance. La parité politique ne doit pas être considérée comme une fin en soi mais plutôt comme un moyen de contribuer à l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Il s'agit de considérer que l'égalité et équité de genre sont les premières conditions éthiques et politiques d'un réel progrès social et économique. Afin d'accompagner les gouvernements dans la réalisation d'une égalité réelle et une participation effective des femmes dans l'espace public, l'OCDE fonde son travail sur la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique. Cette recommandation fournit aux gouvernements, aux Parlements et aux systèmes judiciaires des orientations claires, opportunes et faciles à mettre en application, en vue d'une réelle égalité entre hommes et femmes, de la prise en compte des initiatives en faveur des femmes, et d'un accès plus égal aux fonctions publiques d'hommes et de femmes de conditions diverses. Par ailleurs, le rapport de l'OCDE intitulé *Women in Public Life – Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa* (les femmes dans la vie publique : égalité hommes-femmes, droit et politiques publiques dans la région MENA) rappelle les principaux défis auxquels sont confrontés les pays de la région pour promouvoir l'égalité des sexes dans les prises de décision. Aussi les dynamiques de développement des législations favorisant l'égalité hommes-femmes, d'amélioration des mécanismes de coordination, de formation des agents de la fonction publique et des élus, et de prise en compte des compétences des femmes dans le service public ont-elles engendré des angles d'analyse utiles à la formulation de ces orientations sur la participation publique des femmes au niveau local.

L'OCDE a également développé un guide pratique, *Toolkit for Gender Equality in Governance*, à l'intention des décisionnaires institutionnels (administrations, Parlements, partis politiques) et de la société civile. Ce guide pratique constitue une approche innovante en proposant un outil d'auto-évaluation devant permettre aux décideurs politiques dans différents domaines d'entreprendre une analyse du contexte spécifique de leur pays et de travailler dans le but d'identifier les lacunes, les faiblesses et les points forts. Le guide offre par la suite plusieurs exemples de bonnes pratiques afin d'inspirer les décideurs lors du processus de prise de décision. L'OCDE vise à travers ce guide à accompagner les décisionnaires dans toutes les étapes du cycle des politiques publiques à savoir l'identification, la prise de décision mais aussi la mise en œuvre des politiques publiques sensibles au genre.

Dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance, l'OCDE collabore avec la région MENA depuis 2004 à travers un partenariat stratégique pour que les pays puissent partager leurs connaissances et leurs compétences et pour diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance. Dans ce contexte, l'OCDE s'est engagée depuis de nombreuses années auprès du gouvernement marocain pour l'accompagner dans ses réformes visant à renforcer l'efficacité, la transparence et l'accessibilité des politiques publiques.

Afin de soutenir la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives de la Constitution de 2011 et des lois organiques relatives aux régions, aux préfectures et provinces et aux communes favorables à la place des femmes marocaines dans la vie publique locale, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur du Maroc et l'OCDE se sont entendus sur l'intérêt de travailler à l'élaboration d'une publication au sujet de la participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales.

L'élaboration de ce document de référence s'inscrit dans le cadre du projet Renforcer les institutions de gouvernance pour promouvoir le développement socio-économique du Maroc, financé par le ministère fédéral des Affaires étrangères de l'Allemagne et mis en œuvre par l'équipe du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance et la Direction générale des collectivités locales du ministère de l'Intérieur du Maroc. Il contribue à la réalisation du programme-pays signé en juin 2015 par le Maroc et l'OCDE pour soutenir les réformes entreprises par le Royaume du Maroc en matière de compétitivité économique, inclusion sociale et gouvernance publique.

Ce rapport permettra d'analyser les dynamiques de réforme en cours au Maroc encourageant une meilleure participation des femmes à la vie publique locale ainsi que les défis actuels qui se posent aux collectivités territoriales dans le contexte de la régionalisation avancée et de l'importance

accordée à l'approche participative des politiques publiques. Ces analyses seront réalisées à la lumière des expériences des pays de la région MENA et de l'OCDE, des objectifs internationaux fixés par les Nations Unies (objectifs de développement durable) et des recommandations de l'OCDE (Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique).

Remerciements

Le Secrétariat de l'OCDE souhaite exprimer sa gratitude à l'ensemble des personnes ayant contribué à la réalisation de ce rapport, en particulier ses partenaires du Royaume du Maroc : la Direction générale des collectivités locales du ministère de l'Intérieur et les services du Chef du gouvernement.

L'OCDE souhaite aussi remercier les responsables publics qui partagent de manière continue leurs bonnes pratiques avec le secrétariat de l'OCDE sur les questions de participation des citoyens, et plus particulièrement des femmes, aux politiques publiques locales, notamment les responsables publics ayant participé aux missions d'échange d'expertise au Maroc dans le cadre du projet Renforcer les institutions de gouvernance pour promouvoir le développement socio-économique du Maroc : Enrique Orduña (conseiller à la Direction générale de la Coordination des compétences avec les communautés autonomes et les entités locales du ministère espagnol des Finances et de l'Administration publique ; Alaitz Etxeandia Arteaga, directrice générale de la Fondation BiscayeTIK, Province de Biscaye ; Dominique Ollivier, de l'Office de consultation publique de Montréal ; Peter Debeljak, directeur du Bureau de la jeunesse, ministère de l'Éducation, des Sciences et du Sport, Slovénie ; la Ville de Paris ; le Département du Nord, France.

Cette publication a été préparée par la Direction de la gouvernance publique (GOV) de l'OCDE, dirigée par Rolf Alter. Elle s'inscrit dans la série des publications réalisées par la Division des examens de la gouvernance et des partenariats sous la responsabilité de Martin Forst et sous la direction stratégique de Miriam Allam, responsable du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance. Le processus de rédaction a été dirigé par Charlotte Denise-Adam et amélioré en substance par Paqui Santonja et Miriam Allam. Cette publication a été largement alimentée par le travail réalisé par les équipes de la Division des examens de la gouvernance et des partenariats travaillant sur le genre sous la direction de Tatyana Teplova et sur le gouvernement ouvert sous la direction d'Alessandro Bellantoni. Le soutien administratif a été assuré par Delphine Mergier. Ciara Muller a apporté un appui éditorial et préparé le manuscrit en vue de sa publication.

8 – REMERCIEMENTS

Cette publication s'est appuyée sur un travail de recherche réalisé par Pauline Chabbert, directrice associée du Groupe Egae et Gisèle Szczyglak, directrice générale du cabinet W&L Consultants.

L'OCDE souhaite remercier le ministère fédéral allemand des Affaires étrangères pour le soutien financier qu'il a apporté à ce projet.

Table des matières

Acronymes et abréviations	10
Chapitre 1. Contexte : La participation politique des femmes au Maroc ..	11
Les principales réformes des politiques publiques en faveur du genre	12
Notes	19
Chapitre 2. Enjeux de genre et discriminations spécifiques à la participation des femmes aux espaces de décision au niveau local	21
La sous-représentation des femmes dans les espaces de décision politiques nationaux et locaux : un défi pour la communauté internationale et les pays MENA.....	21
La sous-représentation des femmes est due à des normes culturelles et une organisation politique au caractère inclusif limité.....	25
Notes	31
Chapitre 3. Leviers d'action et bonnes pratiques	32
Favoriser une participation effective des femmes élues	32
Promouvoir la parité dans les élections locales à venir	56
Notes	64
Références.....	65

Acronymes et abréviations

APF	Assemblée parlementaire de la Francophonie
ANMO	Afrique du Nord et Moyen-Orient
BSG	Budgétisation sensible au genre
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes
CNDH	Conseil national des droits de l'homme
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HACA	Haute Autorité de la communication audiovisuelle
HCP	Haut-Commissariat au plan
LET	Ligue des électrices tunisiennes
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement

Chapitre 1.

Contexte : La participation politique des femmes au Maroc

Depuis les années 2000, le Maroc, avec le soutien actif du roi Mohammed VI, s'est engagé en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes avec la réforme historique du code de la famille (2004) et l'adoption de nouvelles réformes institutionnelles et juridiques, parmi lesquelles :

1. la consécration par la Constitution de 2011 de l'égalité hommes/femmes en matière de droits civils, économiques, sociaux et culturels¹ ;
2. le retrait, en 2011, des réserves à propos des articles 9 et 16 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, ratifiée en 1993) et la ratification de son protocole facultatif (2015) ;
3. la révision du code du travail (prohibition de la discrimination dans l'embauche et le déroulement de la carrière, du harcèlement sexuel et allongement du congé de maternité de 12 à 14 semaines), du code pénal (révision partielle concernant le renforcement de la protection des femmes contre les violences domestiques et l'incrimination du harcèlement sexuel sur les lieux du travail), et enfin du code de la nationalité (2007), qui a consacré le droit des Marocaines à transmettre leur nationalité d'origine à leurs enfants ;
4. la mise en place du Conseil économique, social et environnemental (CESE, 2011) ;
5. la révision de la loi portant sur l'institution du Conseil national des droits de l'homme (CNDH, 2011) dans le sens du renforcement de son indépendance, de son pluralisme et de l'élargissement de ses prérogatives ;
6. la mise en place de la Délégation interministérielle aux droits de l'homme.

Dans le sillage de ces réformes institutionnelles et juridiques, de nombreuses initiatives destinées à rendre les politiques publiques plus sensibles à l'égalité et équité de genre ont été mises en œuvre.

Les principales réformes des politiques publiques en faveur du genre

Depuis une dizaine d'années, les initiatives visant à enraciner les valeurs égalitaires dans les institutions et au sein de la société marocaine se sont multipliées :

- La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes, adoptée en 2006, fixe les orientations gouvernementales en matière de politique d'équité et d'égalité entre les sexes et recommande de définir des plans d'action spécifiques dans les différents secteurs. Faisant suite à l'adoption par le gouvernement de cette stratégie, le chef du gouvernement Driss Jettou a adressé une lettre de cadrage (2006) à l'ensemble des départements ministériels les appelant à inclure la prise en compte de la dimension genre dans les indicateurs de performance de tous les programmes et politiques de développement sectoriels et régionaux.
- Le programme TAMKINE (2008) multisectoriel et à dimension territoriale a été créé pour lutter contre les violences basées sur le genre et promouvoir l'autonomisation des femmes et des filles. Ce programme, innovant en matière de gouvernance, a pour objectifs la coordination et la convergence des actions de lutte contre les violences de genre au niveau des territoires.
- Le chantier de la budgétisation sensible au genre (BSG) vise à intégrer la dimension de genre dans tout le processus de programmation, d'exécution et d'évaluation budgétaire. Le rapport sur l'égalité de genre élaboré par le ministère de l'Économie et des Finances est annexé depuis 2005 à la loi de finances. Cette expérience a été consolidée et institutionnalisée dans la loi organique relative à la loi de finances (2014) qui dispose dans son article 39 de la nécessité de la prise en compte de la dimension du genre dans la définition des objectifs et des indicateurs.
- Le Plan gouvernemental pour l'égalité (PGE) 2012-2016 vise à promouvoir l'égalité des sexes à travers différentes interventions : l'institutionnalisation et la diffusion des principes d'équité et d'égalité et l'établissement des règles de la parité ; la réhabilitation du système d'enseignement et d'éducation sur la base de l'équité et de l'égalité ; la promotion de l'accès équitable et égal aux services de santé ; le développement des infrastructures de base ; la lutte

contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; l'accès équitable et égal aux postes de prise de décisions au niveau administratif et politique ; la promotion de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail ; et l'autonomisation économique et sociale des femmes.

- Le département en charge de la statistique au sein du Haut-Commissariat au plan a intégré la dimension de genre et conduit des enquêtes spécifiques, notamment les deux enquêtes sur le budget temps (1998/99 et 2012) afin de mieux cerner l'activité économique des femmes et des hommes. Cette même institution a conduit pour la première fois au Maroc l'Enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes (2009), qui a permis de rendre visible un phénomène alors peu connu et faisant l'objet d'un déni social.
- La promulgation du nouveau code de la famille (2004) avec l'annonce de la réforme de la Mudawana' marque une étape importante dans la lutte contre toutes les discriminations faites aux femmes, puisqu'elle leur confère des droits nouveaux dont elles ne pouvaient jouir auparavant. Par exemple, la femme n'a plus besoin de tuteur pour se marier, l'âge légal du mariage passe de 15 à 18 ans, une autorisation pour la seconde épouse est à obtenir, une répudiation est soumise à l'autorisation du juge, la femme a droit elle aussi à demander le divorce, et en cas de divorce celui qui a la garde des enfants conserve le domicile conjugal.
- La Charte communale amendée (2009) préconise (i) une démarche participative et sensible au genre dans l'élaboration du Plan communal de développement (PCD, art. 36) dont l'objectif est de définir les activités à réaliser sur le territoire de la commune pour une période de six ans, et (ii) la mise en place d'une commission de la parité et de l'égalité des chances (art. 14).

Conformément au principe de parité inscrit dans la Constitution de 2011 visant à améliorer significativement la représentativité des femmes dans les espaces de décision politiques, une dynamique nationale a été lancée et s'est concrétisée par l'adoption de plusieurs lois organiques visant à favoriser une plus grande participation des femmes dans les espaces de décision politiques aux niveaux national et local, au travers de l'adoption de sièges réservés aux femmes.

Afin de garantir la présence des femmes au sein des conseils élus, la loi organique n° 34.15 relative à l'élection des membres des conseils des

collectivités territoriales (juillet 2015) dispose de mécanismes visant à la promotion de leur représentation :

- Au sein des conseils élus selon le mode de scrutin uninominal (communes de moins de 35 000 d’habitants), 4 sièges sont réservés aux femmes dans chaque commune contre 2 précédemment (code électoral, 2008).

Toutefois, dans chaque commune, les quatre sièges sont attribués aux quatre circonscriptions comptant le plus grand nombre d’électeurs/trices. Les voix exprimées vont aux deux candidatures en même temps (hommes et femmes confondus).

- Au sein des communes où les conseils communaux sont élus selon le mode de scrutin par liste (communes de plus de 35 000 habitants), dans les villes découpées en arrondissements (villes de plus de 200 000 habitants), 3 sièges par arrondissement sont réservés aux femmes au niveau du conseil communal ainsi que 3 sièges au niveau des conseils d’arrondissement.

Ces dispositions concernent six conseils des plus grandes villes.

Tableau 1.1. **Sièges réservés aux femmes dans les conseils communaux**

Type de commune	Élections 2009	Élections 2015
Communes < 200 000 hab.	2 sièges	4 sièges
Communes > 200 000 hab.	6 sièges	8 sièges
Communes composées d’arrondissements (6 villes)	2 sièges pour le conseil de la ville 2 sièges au niveau de l’arrondissement	3 sièges pour le conseil de la ville 3 sièges au niveau de l’arrondissement

Source non disponible.

Ces mesures ont permis une plus grande participation des femmes, dont les candidatures représentaient 21.9 % du total pour 21.2 % d’élues lors des élections communales d’octobre 2015.

Tableau 1.2. Résultats des élections territoriales 2015 : régions et communes

	Sièges	Candidats		Femmes élues		
		Total sièges à pourvoir	Femmes		N	%
			N	%		
Élections au scrutin direct						
Régionales	678	7 588	262	38.6	255	37.6
Communales	31 482	130 868	6 910	21.9	6 673	21.2
Élections au scrutin indirect						
Provinciales et préfectorales	1 365	ND	ND		59	4.3

Source : Ministère marocain de l'Intérieur.

Depuis 2015, le nouveau cadre juridique favorable à la parité au niveau local a également contribué à créer les conditions nécessaires à une amélioration de la participation des femmes au niveau communal.

Encadré 1.1. Principales dispositions juridiques relatives à la question du genre dans la loi organique n° 113 -14 relative aux communes (juillet 2015)

- « Est créée auprès du conseil de la commune une instance consultative, en partenariat avec les acteurs de la société civile, chargée de l'étude des affaires relatives à la mise en œuvre des principes de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre dénommée Instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre. » (Art. 120)
- « Doit être pris en compte dans la candidature à la présidence des commissions permanentes le principe de parité entre les femmes et les hommes stipulé dans l'Article 19 de la Constitution. » (Art. 26.)
- « Le plan d'action de la commune doit comporter un diagnostic mettant en évidence les besoins et capacités de la commune. Une identification de ses priorités et une évaluation de ses ressources et dépenses prévisionnelles afférentes aux trois premières années et doit prendre en considération l'approche genre. » (Art.78.)

Source : Loi organique n° 113 -14 relative aux communes (juillet 2015).

À travers une nouvelle constitution et des mesures engagées, le Maroc a pu réaliser ces dernières années des progrès indéniables en matière d'autonomisation des femmes et de protection de leurs droits.

Cependant, au niveau local, si les quotas ont permis aux femmes élues d'accéder aux conseils communaux, ils ne leur ont pas permis l'accès égal aux postes de responsabilité directe au sein de ces conseils. Ainsi, les dernières données disponibles sur la répartition des présidents de commune par sexe démontrent qu'aucune ville n'est présidée par une femme et moins de 1 % des communes le sont, soit une quinzaine sur 1 540 communes.

Par ailleurs, l'obligation pour les communes d'élaborer des plans d'action participatifs constitue certes une avancée notable, mais la prise en compte de la dimension genre dans leur mise en œuvre reste un défi pour les communes.

En effet, la période de mise en œuvre des plans de développement communaux (2009-15) a démontré que les actions menées ont permis une sensibilisation des décideurs et des élus à la problématique de l'égalité et équité de genre et une amélioration de la culture de la planification et du suivi/évaluation. Cependant, la faible représentation des femmes dans les conseils communaux, l'inexistence ou le faible impact des commissions de la parité et de l'égalité des chances (CPEC), l'absence/insuffisance de données sensibles au genre et d'outils d'accompagnement ont souvent limité la prise en compte de la dimension genre dans le cycle des politiques publiques.²

Les récentes réformes de la gouvernance territoriale offrent aux collectivités de nouvelles opportunités pour favoriser l'avènement d'une gouvernance territoriale égalitaire et équitable en :

- assurant le bon fonctionnement de l'Instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre créée par la loi organique de 2016 relative aux Communes ;
- renforçant les capacités des acteurs des conseils territoriaux conformément à l'obligation qui est faite à l'État d'apporter un soutien au renforcement des capacités des conseils territoriaux, principalement en matière de collecte et d'analyse de l'information et de mise en place de données statistiques sensibles au genre au niveau territorial ;
- consolidant les partenariats entre les pouvoirs locaux, les universités et les centres de recherche en vue d'asseoir une démarche territoriale s'appuyant sur la capitalisation et la gestion des connaissances dans le domaine de l'égalité de genre dans la vie publique afin qu'elles contribuent au développement local ;
- élargissant la participation citoyenne, par la mise en œuvre des procédures de dépôt des pétitions citoyennes de la part des

associations, et par une participation garantie des citoyens à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques, en conformité avec l'article 13 de la Constitution ;

- assurant effectivement la participation des femmes à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques, tout en garantissant leur accès aux instances de gouvernance et en institutionnalisant la procédure d'analyse de l'impact social sensible au genre ;
- articulant la budgétisation sensible au genre aux objectifs des politiques publiques au niveau territorial en tant que levier pour amorcer une réflexion en matière d'appui à l'égalité de genre ;
- renforçant l'expertise des équipes locales (élus, administrations et acteurs de la société civile) pour qu'elles soient en mesure d'animer le territoire et de favoriser la consolidation d'une expertise genre au sein des équipes régionales et communales ainsi que la pluridisciplinarité des profils en leur sein ;
- renforçant la démocratie participative dans le processus d'élaboration du règlement intérieur des bureaux des conseils communaux en termes de composition et de règles de fonctionnement des différentes instances de concertation ;
- améliorant la prise en compte des contraintes pesant sur les femmes pauvres, notamment les mères de famille, dans le processus de formation et de renforcement des capacités.

Synthèse Chapitre 1

- Depuis les années 2000, le Maroc s'est inscrit dans une dynamique de réformes, favorable à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, une meilleure représentation des femmes dans les collectivités territoriales et la mise en place de politiques publiques locales plus sensibles au genre.
- Si la politique de sièges réservés a permis une meilleure représentation des femmes au sein des collectivités territoriales, les femmes élues ont encore difficilement accès aux postes à responsabilité et les élus (hommes et femmes) doivent pouvoir développer leurs capacités et compétences pour travailler de manière équitable et efficace.

- Le travail des collectivités territoriales (CT) dans la mise en place des plans de développement communaux (2009-15) et des plans d'action de la commune (en cours) a permis une importante sensibilisation au genre des parties prenantes au développement territorial. Cependant, la prise en compte du genre dans l'ensemble du cycle de la politique publique (élaboration, suivi, évaluation), la disponibilité de données sensibles au genre, la généralisation des études d'impact sensibles au genre, et l'articulation du budget sensible au genre avec les objectifs des politiques publiques locales constituent de grands défis pour les CT dans leur mandat actuel (2016-21). Il est donc primordial pour les CT d'adopter une démarche participative et inclusive de toutes et tous pour la prise de décision au niveau local, afin de répondre aux besoins des citoyen(ne)s de façon juste et égalitaire.
- À travers l'obligation qui est faite aux communes d'assurer la participation citoyenne à l'action publique locale, une opportunité s'ouvre aux élus pour organiser de manière pertinente la participation des femmes et bénéficier de recommandations avisées de la part de l'Instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, dans la mesure où son bon fonctionnement serait soutenu.

Notes

1. La nouvelle Constitution de juillet 2011 prévoit la prohibition de la discrimination (notamment en raison du sexe), l'égalité effective (article 6) et la parité (articles 6 et 19). Elle institue le droit des femmes à la participation, à la prise de décision et à la gestion des affaires publiques dans plusieurs de ses articles (articles 30, 115 et 146) et crée l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (articles 19 et 164) qui a pour mission de veiller à l'application des droits et libertés prévus à l'article 19.
2. Cinq ans après les élections locales de 2009, les CPEC rencontrent d'énormes obstacles en termes de généralisation et d'institutionnalisation. Selon les données de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur, seules 755 communes sur un total de 1503 communes ont mis en place ces commissions dont 426 sont fonctionnelles. De plus, au-delà des aspects quantitatifs, ces commissions ne sont dotées d'aucun pouvoir réel.

Chapitre 2.

Enjeux de genre et discriminations spécifiques à la participation des femmes aux espaces de décision au niveau local

La sous-représentation des femmes dans les espaces de décision politiques nationaux et locaux : un défi pour la communauté internationale et les pays MENA

Les bilans internationaux sur les droits des femmes élaborés en 2015 à l'occasion des 20 ans du Programme d'action de Beijing¹, par lequel les États membres des Nations Unies s'engageaient à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines et considéré comme le plan d'action le plus complet en matière de droits des femmes, soulignent que si des avancées ont été réalisées, de nombreux défis restent à relever. La pleine participation des femmes et l'égalité des chances pour l'accès au leadership à tous les échelons ont ainsi été reconnues comme un objectif de développement durable de l'Agenda 2030.

Graphique 2.1. Objectif n°5 des objectifs de développement durable

« Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »



Source : PNUD, Les objectifs de développement durable,
<http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals.html>.

De son côté, le Conseil de l'OCDE a adopté une Recommandation sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique² qui appelle les gouvernements aux réformes suivantes :



- la prise en compte systématique du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des budgets publics concernés ;
- le renforcement des mécanismes de redevabilité et de supervision concernant les initiatives en faveur de l'égalité des sexes ;
- l'examen des mesures propres à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique, en favorisant l'augmentation de la présence des femmes à tous les niveaux de l'administration ;
- la prise de mesures requises pour renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi public ;
- le renforcement de la coopération internationale en procédant en permanence à l'échange de connaissances, de données d'expérience et de bonnes pratiques sur les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les institutions publiques.

Sur le plan politique, les dernières décennies ont été marquées par une amélioration de la participation des femmes dans les espaces de décision politiques aux niveaux national et local, particulièrement dans les pays qui ont adopté des législations et des mesures favorables à la parité. Comme le soulignent l'OCDE³ et ONU Femmes⁴, l'adoption de mesures positives telles que les quotas sur les listes électorales des partis ou les sièges réservés aux femmes ont un impact positif direct sur la représentativité des femmes dans les espaces de décision, au niveau local notamment. Cependant, ces mesures sont considérées comme transitoires ou correctionnelles, visant à promouvoir la diversité⁵ en appliquant une sorte de discrimination positive à l'égard des femmes, et doivent donc être suivies de mesures plus durables qui permettent une participation complète et efficace des femmes au niveau local.

À titre illustratif, la France et le Mexique sont relativement proches de l'égalité de genre dans la politique locale (encadré 2.1). Cela est le résultat de l'établissement de normes de parité explicites et claires qui ont permis de

neutraliser les stratégies de contournement des partis politiques et les stéréotypes sur le rôle des femmes dans la société et la politique.

Afin de pallier aux inégalités entre les sexes, de nombreux pays de la région MENA ont adopté des stratégies nationales de genre et ont mis en place des mesures pour améliorer le statut économique et public des femmes. Alors que des pays comme le Maroc, le Liban, le Bahreïn, l'Autorité palestinienne et l'Égypte (qui a adopté sa stratégie genre en mars 2017) ont une stratégie explicite de genre, d'autres, comme la Tunisie, ont opté pour l'insertion des questions de genre dans le cadre d'autres stratégies. En outre, les changements constitutionnels en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie depuis 2011 ont conduit à l'introduction des principes de « l'égalité entre les hommes et les femmes » et de « non-discrimination »⁶.

Encadré 2.1. Systèmes de quotas et normes de parité en France et au Mexique

Les stratégies des réformes légales successives ont eu comme objectif principal la mise en place de « cadenas » normatifs.

En France :

- les listes de candidatures sont soumises à l'obligation de parité « hommes-femmes » dans toutes les communes comptant 1 000 habitants et plus ;
- la parité s'applique également dans le cadre de l'élection des adjoints au sein du conseil municipal ;
- application des normes de parité aux suppléances ou remplacements ;
- obligation de présenter un binôme femme-homme par canton ;
- rattachement au groupe parlementaire qui a présenté le candidat ou la candidate ;
- sanctions financières pour les partis qui ne se conforment pas à la loi sur la parité.

Au Mexique :

- application stricte de la règle du minimum de 40 % de candidat(e)s par genre pour les listes internes ou lorsque plusieurs partis présentent une liste commune ;
- refus du tribunal électoral d'accepter le registre des candidatures qui ne se conforment pas à la loi de parité ;
- sanctions financières pour les partis qui ne se conforment pas à la loi de parité.

Sources : Assemblée nationale française (2017) ; Peña Molina, B.O. (s.d.).

Cependant, ces avancées ne se font pas sans heurts ni résistances. En effet, alors que les femmes ont de plus en plus accès à l'éducation et à des emplois formels, les normes sociales et les stéréotypes de genre continuent de peser sur l'entrée des femmes en politique et réduisent leur participation à l'élaboration des politiques publiques. Ainsi, s'il n'existe actuellement aucune donnée mondiale sur la proportion de femmes élues au niveau local, Cités et Gouvernements locaux unis (CGLU), l'organisation qui représente les dirigeant(e)s locaux/locales sur la scène internationale, estime qu'on peut compter environ 20 % de conseillères municipales et 5 % de femmes maires dans le monde⁷.

Dans la région MENA, certains gouvernements ont pris des initiatives allant vers un renforcement de l'égalité homme-femme dans la vie publique ainsi que dans le secteur privé. Ainsi, des mesures importantes ont été prises dans l'éducation, réduisant alors les inégalités entre hommes et femmes dans les taux d'alphabétisation. Dans la plupart des pays de la région, les femmes sont parfois plus nombreuses à entreprendre des études supérieures que les hommes. Dans la sphère politique, la représentation des femmes a plus que doublé au cours de la dernière décennie dans les chambres basses ou uniques des Parlements⁸.

Cependant, les gains éducatifs réalisés par les femmes doivent encore se traduire par une plus grande autonomisation et une participation à la vie publique. Les inégalités de genre entravent la croissance inclusive de la région en ne considérant pas assez le potentiel du capital humain dans son ensemble et en rendant difficile la mise à disposition de services publics pour tous.

Enfin, les faibles capacités à collecter des données fiables sur le sujet empêchent une véritable évaluation de l'autonomisation des femmes. Bien que l'existence de quotas dans la sphère publique ait facilité une meilleure représentation des femmes aux postes de décision, de nombreuses mesures restent encore à prendre afin de favoriser plus largement la présence de celles-ci dans les Parlements, gouvernements et conseils locaux ou régionaux⁹.

La sous-représentation des femmes est due à des normes culturelles et une organisation politique au caractère inclusif limité

La question de la participation politique des femmes ne peut être posée uniquement en termes d'actions positives (quotas, sièges réservés, etc.). Elle implique une remise en cause plus globale des inégalités et des stéréotypes de genre à l'œuvre dans la société qui freinent l'égale participation des femmes aux espaces de décision, comme illustré dans la publication *État de l'égalité et de la parité au Maroc* du Conseil national des droits de l'homme :

« Le décrochage des femmes de la politique n'est pas lié à la rareté des compétences féminines mais plutôt au déficit d'apprentissage/appropriation par les femmes de l'espace public en raison de la délégitimation de leur présence dans cet espace, et leur faible inclusion par les formations politiques et au sein de leurs instances dirigeantes. Dès lors, la parité implique, certes, la nécessité de recourir à des mécanismes institutionnels contraignants mais également, et surtout, à une révision des paradigmes et des orientations fondant les politiques publiques dans leur globalité. »

Source : Conseil national des droits de l'homme (2015).

En effet, plusieurs raisons expliquent la sous-représentation des femmes dans les espaces de décision politiques en général :

Les stéréotypes de genre : les stéréotypes de genre et les normes sociales à l'œuvre dans nos sociétés (qui attribuent des rôles sociaux différenciés et inégaux aux femmes et aux hommes), structurent les imaginaires collectifs et contribuent à discréditer les candidatures féminines et ralentir l'accès des femmes aux espaces de décision. Ces stéréotypes de genre, disséminés dans les médias, dans les partis politiques et dans la société toute entière, ont un impact très dissuasif sur les femmes qui veulent s'engager en politique. Ces stéréotypes de genre alimentent les représentations inégalitaires des identités masculines et féminines ainsi que la nécessité pour les femmes et les hommes de se conformer à des rôles sociaux qui survalorisent le masculin au détriment du féminin.

Les comportements sexistes dans les partis politiques et au sein des collectivités locales : la charge politique est une occupation surinvestie par les hommes. De ce fait, les espaces politiques et notamment les partis ne sont pas toujours des lieux accueillants pour des femmes politiques. Aussi, faciliter la prise de parole des femmes dans les espaces politiques est fondamental pour la communauté dans son ensemble, qu'il s'agisse de collectivités locales ou d'espaces plus larges.

Un traitement médiatique différencié : les femmes représentent 24 % des personnes que l'on voit, entend et dont il s'agit dans les médias, et 19 % des expert(e)s interrogé(e)s. La majorité du temps, lorsqu'une femme est interrogée c'est en qualité de témoin, ou sur des sujets perçus comme « féminins », tels que les sujets sociaux ou domestiques¹⁰. Les médias réservent un traitement médiatique différencié aux femmes et aux hommes politiques. Les femmes, par exemple, sont plus questionnées sur la gestion de leurs affaires familiales, elles font l'objet de commentaires ou de moqueries sur leur façon de se vêtir ou de parler et sont nommées différemment (par exemple uniquement par leur prénom). Ces différences de traitement peuvent engendrer des inégalités dans la présentation de candidatures féminines ou masculines. Une médiatisation genrée des expertises alimente les stéréotypes sociaux de genre qui enferment les femmes dans les « parois de verre », à savoir une impossibilité d'évoluer dans des fonctions politiques - au titre du poste occupé - ou d'incarner médiatiquement des sujets - au titre d'une prise de parole - dits non féminins. La répartition budgétaire des portefeuilles ministériels ou des commissions au sein des partis politiques est représentative de ce déséquilibre médiatique en défaveur des femmes.

Le manque de temps disponible et l'articulation des temps de vie : dans tous les pays du monde, les femmes passent deux fois et demie plus de

temps que les hommes à assurer les tâches domestiques et de soin¹¹ (ONU Femmes, 2015a). La majorité d'entre elles assument donc déjà une « double journée de travail » car elles cumulent une activité productive (formelle ou informelle) avec des activités reproductives. Le temps disponible des femmes pour s'investir dans des activités politiques et citoyennes est donc moins important. L'invisibilité du travail des femmes dans la sphère du privé ainsi qu'une absence de valorisation financière par les politiques publiques de ces tâches n'est pas favorable au développement de la confiance en soi dans la capacité personnelle à s'engager dans la vie politique.

Les résultats d'une Enquête nationale sur l'emploi du temps publiés en 2014 par le Haut-Commissariat au plan marocain montrent que « Les femmes consacrent sept fois plus de temps que les hommes aux activités domestiques. Dans cette sphère, s'inverse le schéma des rapports de travail entre hommes et femmes comparativement à la sphère des activités professionnelles ». L'écart entre les moyennes masculine et féminine renvoie à l'accès limité des femmes au marché du travail et à la prépondérance du statut professionnel d'« aide-familiale » dans les activités qu'elles occupent, par opposition aux hommes¹².

Il faut noter également que le taux d'insertion professionnel des femmes de la région MENA reste plus élevé dans le secteur public par rapport au secteur privé. Cela est principalement dû à l'image sociale plus convenable que procure ce secteur à l'opposé d'un secteur privé plus agressif et donc mieux adapté aux hommes. Le secteur public, en plus de garantir des salaires plus attractifs, procure une certaine sécurité à ces femmes et leur permet de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale¹³.

Un manque de confiance en soi – l'autocensure : les stéréotypes et les inégalités de genre ont des répercussions directes sur la façon dont les femmes se perçoivent et sur leur sentiment de « légitimité » à occuper un espace public ou politique. Ainsi, la majorité d'entre elles se sentent moins à l'aise dans la prise de parole en public, car elles craignent d'être moins crédibles, moins écoutées et plus critiquées que les hommes : les femmes s'autocensurent. Ce manque de confiance a un impact direct sur leur volonté de se présenter aux élections, participer et prendre la parole lors de réunions publiques et dans les espaces médiatiques. À l'autocensure nourrissant le sentiment d'illégitimité s'ajoute le syndrome de la démonstration qui piège les femmes dans un surinvestissement dans l'excellence et la démonstration constante de leurs compétences. L'autocensure et la nécessité d'être validées dans leurs compétences par les hommes réduisent la marge de manœuvre des femmes en termes d'actions et de prises de risques dans l'espace médiatisé du politique. Les enjeux identitaires sont subséquentement plus forts pour les femmes que pour les hommes eu égard au fait qu'appartenant

socialement, culturellement et économiquement au groupe non dominant – et formant à ce titre une majorité moins visible, voire invisible - les femmes sont systématiquement jugées avec davantage de sévérité dès lors qu'elles apparaissent et agissent dans l'espace médiatisé du politique.

Face à ce constat, l'OCDE apporte son expertise et celle de ses pays membres en matière de renforcement des capacités et de leadership des femmes aux pays de la région MENA. Cette expertise a pour but de permettre aux femmes d'être en capacité d'agir lors des campagnes électorales, qui constituent une étape déterminante pour leur participation active dans la sphère publique.

Dans le cadre du projet du Fonds de transition MENA du Partenariat de Deauville – pays du G7, Vers des gouvernements inclusifs et ouverts : promouvoir la participation des femmes au sein des Parlements et des politiques en Jordanie, l'OCDE a développé un guide de formation à destination des femmes candidates aux élections locales (prévues en août 2017) pour les sensibiliser au cadre législatif et institutionnel relatif à la décentralisation et transmettre un savoir-faire en matière de communication, plaider et prise de décision. En coopération avec la Commission nationale jordanienne pour les femmes (CNJF), des formations de formateurs ont été mises en place et 84 femmes candidates ont pu en bénéficier.

L'OCDE a également partagé son expertise avec le Maroc dans le cadre du projet du Fonds de transition MENA du Partenariat de Deauville – pays du G7, Vers des gouvernements inclusifs et ouverts : promouvoir la participation des femmes au sein des Parlements et des politiques au Maroc, mis en œuvre en étroite collaboration avec le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social.

Deux manuels ont été élaborés pour soutenir les activités de renforcement des capacités en amont des élections législatives d'octobre 2016 : i) le manuel du participant visant à développer les compétences politiques et l'expertise technique des candidats ; ii) le manuel du formateur visant à permettre aux personnes sensibilisées de sensibiliser à leur tour les femmes candidates.

Des séminaires de renforcement des capacités ont été organisés sur quatre thèmes principaux :

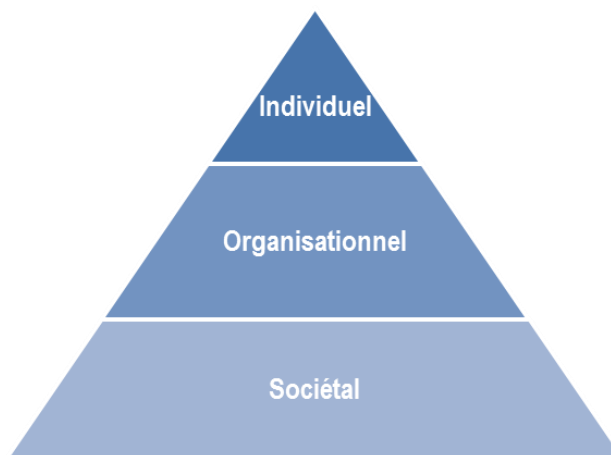
- 1) introduction à l'inscription au vote et aux droits civils ;
- 2) exécution de campagnes réussies : collecte de fonds de campagne et intégrité financière des députés ;
- 3) développement du leadership et procédures parlementaires ;
- 4) compétences en négociation et principaux débats publics.

Ces séances ont permis à une centaine de participantes issues de 22 partis politiques de mieux comprendre le cadre juridique et institutionnel du Maroc, ainsi que les éléments techniques et stratégiques du processus électoral. Les participantes ont également pu développer des compétences immédiates de leadership, d'analyse et de négociation nécessaires pour jouer un rôle efficace lors des élections du 7 octobre 2016.

Grâce au processus d'apprentissage par les pairs de l'OCDE, ces séminaires ont représenté une opportunité pour les candidates de se rencontrer et d'engager des discussions de fond avec des parlementaires marocain(e)s et des experts des pays de l'OCDE, afin de partager leurs expériences et bonnes pratiques.

Pour lutter efficacement contre les inégalités de genre, il est nécessaire de **mobiliser 3 niveaux de changement** :

- le niveau individuel, qui concerne chaque élu.e femme ou homme dans son estime de soi, ses capacités et qui interroge aussi les enjeux relatifs à la répartition des tâches familiales ;
- le niveau organisationnel, qui interroge les conditions de travail et ici les conditions qui rendent possible une réelle participation des femmes aux espaces de décision (horaires de réunion, ambiance de travail non sexiste, mesures favorisant l'articulation des temps de vie, gestion des ressources humaines optimisée) ;
- le niveau sociétal, qui inclut notamment les médias et les politiques publiques, dont l'un des rôles est de questionner les normes sociales pour lutter contre les inégalités.



Source : Composition de l'auteur.

Synthèse Chapitre 2

- Les dernières décennies ont été marquées par un fort engagement de la communauté internationale pour faire progresser la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise de décision. Beaucoup de pays de l'OCDE et de la région MENA ont ainsi mis en place un cadre législatif en faveur d'une plus grande parité dans la vie publique.
- Au niveau local, cependant, si le nombre de conseillères municipales augmente, les femmes accèdent trop rarement aux postes exécutifs et leur implication dans le cycle des politiques publiques locales est encore trop limitée.
- Afin de permettre une progression de la participation active des femmes dans la vie publique locale, des mesures sont à prendre dans le sens d'une évolution des normes sociales, d'une application du principe d'équité démocratique dans l'espace public et dans le traitement médiatique de la vie politique ainsi que d'un accompagnement des femmes élues afin qu'elles puissent être disponibles et en capacité de participer au débat public local.
- Une meilleure participation des femmes à la vie politique n'est pas seulement la garantie d'une société plus juste et égalitaire, mais aussi un gage de développement, de croissance et d'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes.

Notes

1. ONU Femmes (1995), Déclaration et Programme d'action de Beijing, www2.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?vs=754.
2. OCDE (2016d).
3. OCDE (2016a).
4. ONU Femmes (2015b).
5. OCDE (2017c, à paraître).
6. OCDE (2017b).
7. Réseau mondial des Villes, Gouvernements locaux et régionaux (2017), « Il est temps de prendre en compte les femmes élues locales », www.uclg.org/fr/media/nouvelles/il-est-temps-de-prendre-en-compte-les-femmes-elues-locales.
8. OCDE (2017b).
9. Ibid.
10. CNDH (2015).
11. Projet mondial de monitoring des médias (2015), <http://whomakesthenews.org/gmmp-2015#french>.
12. ONU Femmes (2015b).
13. Haut-Commissariat au plan (2014).
14. OCDE (2015).

Chapitre 3.

Leviers d’action et bonnes pratiques

Afin de répondre aux enjeux de la parité politique au niveau local, dans toutes ses dimensions, le chapitre 3, rédigé à l’intention des élu.e.s locaux marocain(e)s femmes et hommes, présente des exemples d’action et des bonnes pratiques issues de plusieurs pays du monde, qui visent à soutenir et accélérer la participation effective des femmes au niveau local.

Le chapitre 3 met en avant plusieurs mesures pouvant être mises en place notamment par les équipes locales nouvellement élu(e)s afin de favoriser une participation effective des femmes d’une part (partie 1), et propose des actions à mener dans le but d’améliorer la parité dans les élections locales à venir d’autre part (partie 2).

Favoriser une participation effective des femmes élues

L’organisation des élections n’est pas neutre. En effet, les règles que l’État choisit d’imposer (quotas) et la manière dont il organise ses élections (modes de scrutin) ont un impact direct sur la parité et sur l’égal accès des femmes aux postes de décision politique, à tous les niveaux.

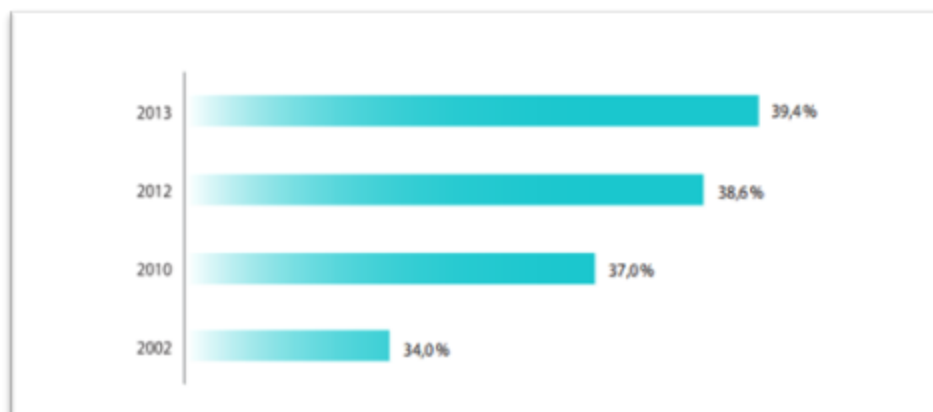
Une fois les élections passées, plusieurs types d’actions peuvent être menées afin de favoriser une participation effective des femmes aux espaces politiques locaux.

Favoriser l’accès des femmes élues aux postes exécutifs et à l’occupation de postes non stéréotypés

La présence des femmes en politique, par l’instauration de quotas, ne conduit pas nécessairement à une répartition juste des fonctions entre les femmes et les hommes. Ainsi, au sein des instances exécutives locales, on retrouve souvent une attribution discriminatoire des tâches et des sujets à traiter.

Malgré la norme constitutionnelle sur la parité et la forte féminisation de l'administration publique au Maroc (39.4 % en 2013 par rapport à 34 % en 2002), la nomination de femmes aux hauts postes de responsabilité n'a pas progressé significativement¹. En effet, la loi organique n° 02.12 relative à la nomination aux fonctions supérieures (juillet 2012) ne comprend pas de disposition spécifique pour concrétiser la parité. D'autre part, le décret d'application de cette loi (qui concerne 1 181 postes de responsabilité à pourvoir) ne fait pas mention de la parité, ni d'aucun autre mécanisme incitatif pour prendre en compte la question de la représentativité des femmes dans les procédures et critères de nomination (tableau 3.1).

Tableau 3.1. **Évolution du taux de féminisation des fonctionnaires de l'administration publique au Maroc**



Source : HCP (2015).

L'expérience des pays membres de l'OCDE démontre que la présence des femmes dans les hautes instances décisionnelles permet une prise de décision et une gestion des risques plus inclusive et efficace. En effet, la nomination de femmes aux postes exécutifs influe directement sur l'intégration de l'approche genre lors de l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques.

Le secteur public demeure l'employeur le plus important des femmes dans la région MENA. En Égypte par exemple, 56 % des femmes actives sont employées dans le secteur public, en Jordanie, 52 % des femmes actives sont employées dans le secteur public et dans les Émirats Arabes Unis, les femmes forment 51 % des fonctionnaires du gouvernement fédéral. Mais ces taux diminuent de façon spectaculaire en ce qui concerne les postes de responsabilité et les hautes instances décisionnelles dans les secteurs privé et

public². En raison de l’absence de partage des tâches domestiques entre les conjoints et des grandes carences des politiques publiques en matière de socialisation du travail féminin, les femmes sont confrontées à plusieurs contradictions. D’une part, elles sont amenées de plus en plus à pratiquer une activité professionnelle rémunérée afin de subvenir autant que l’homme aux besoins de leur famille, mais d’autre part elles continuent à se heurter à des contraintes et résistances sociales autour de la division du travail³. La conciliation travail-famille devient alors un défi quotidien pour les femmes.

Ainsi, les femmes se voient le plus souvent assigner des portefeuilles stéréotypés tels que la famille, l’environnement, l’éducation, le développement durable, l’écologie, la santé ou l’enfance (c’est-à-dire le soin des autres) et beaucoup moins souvent ceux relatifs à l’économie ou au développement rural. De plus, elles sont moins nombreuses à accéder à des postes à haute responsabilité tels que les postes d’adjointe ou de présidente de commission.

Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l’Europe a identifié en 2010 des pistes de changement destinées aux administrations infranationales dans le but de promouvoir la prise de responsabilités des femmes (encadré 3.1).

Encadré 3.1. Organisation de l’administration locale et régionale et prise de responsabilités - pistes de changement :

- aménager des horaires de réunion permettant aux femmes et aux hommes ayant d’autres responsabilités d’y assister ;
- soutenir la prise en charge des enfants, par exemple par la création de crèches au sein des lieux de travail ;
- former les membres nouvellement élus ;
- apporter l’appui de l’administration aux nouveaux élus et refuser les attitudes discriminatoires, y compris à l’égard des femmes élues ;
- introduire dans les codes de bonne conduite destinés aux élus des clauses sur le traitement mutuel et du public, dans le respect et l’écoute des points de vue de toutes les parties de la communauté ;
- organiser des campagnes de publicité ou d’information offrant une image positive à la fois des femmes et des hommes élu(e)s.

Source : Conseil de l’Europe (2010).

Encadré 3.2. La promotion du leadership féminin, Victoria, Australie

Les gouvernements locaux peuvent renforcer le leadership des femmes tant au sein de leur organisation que par leur travail avec la communauté. Il existe de nombreux modes de soutien que le gouvernement local peut mettre en œuvre conformément à la liste récapitulative de la Victorian Local Government Women's Charter (charte des femmes du gouvernement local victorien) :

- Approuver la charte des femmes du gouvernement local victorien.
- Examiner la représentation des femmes au sein du conseil et dans les comités du conseil et établir des objectifs annuels et des échéanciers pour parvenir à l'égalité entre les sexes.
- Désigner un comité du conseil chargé d'accroître la participation des femmes ou de créer un portefeuille des femmes dirigé par un conseiller, doté de ressources et soutenu par les agents du conseil.
- Établir et organiser un programme de mentorat pour les femmes conseillères nouvellement élues, les cadres supérieures et les femmes fonctionnaires.
- Établir des liens et des partenariats avec des femmes leaders et des représentants de groupes et d'agences aborigènes, des femmes issues de milieux culturellement et linguistiquement différents et des femmes handicapées pour encourager leur participation et leur leadership.
- Veiller à ce que divers groupes de femmes aient la possibilité de participer aux organes de décision du conseil et de la communauté en identifiant et en rectifiant les obstacles à l'inclusion, tels que les heures de réunion, le manque de garderie, les lieux inaccessibles ou le manque de transport.

Source: Municipal Association of Victoria (s.d.).

Afin que les intentions politiques soient suivies d'effet, il est important que les gouvernements locaux, sur le modèle de ce qu'a réalisé la municipalité de Victoria en Australie (encadré 3.2), édictent des lignes directrices pour assurer la promotion du leadership féminin de manière à ce que l'ensemble du personnel local puisse s'en approprier le contenu.

Pour tenter de rééquilibrer les rôles et les fonctions attribués aux femmes et aux hommes dans les collectivités locales, on peut aussi aller plus loin que la simple parité quantitative et se diriger vers une « parité qualitative » comme l'a proposé le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes en France (HCEfh) (encadré 3.3).

Encadré 3.3. Le principe de « parité qualitative » en France

En France, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes propose de promouvoir un principe de « parité qualitative » qui permettrait aux femmes d'accéder à des postes différents de ceux qui leur sont traditionnellement attribués, en leur donnant accès à des portefeuilles stratégiques non stéréotypés et en étant vigilant à respecter également une répartition équilibrée des postes à responsabilité.

Le principe de parité est défini comme suit par le HCEfh : « La parité ne doit donc pas avoir pour seul objectif de permettre aux femmes d'entrer dans les domaines de décision au même titre que les hommes, elle doit également contribuer à une répartition non genrée des rôles entre les femmes et les hommes, et mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité »⁴.

Ce principe garantirait donc une plus grande et meilleure présence des femmes en politique, à la fois verticalement, dans la hiérarchie des fonctions politiques, et horizontalement, dans la répartition des thématiques de travail dont sont chargé(e)s les responsables politiques.

Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2016).

Organiser le temps de travail pour favoriser l'articulation des temps de vie

Le fonctionnement et l'organisation des institutions politiques nationales et locales sont régis par des règles et des procédures établies historiquement par des hommes. Ainsi, lorsque des femmes entrent en fonction, elles pénètrent dans un environnement politique dans lequel il se peut que la culture institutionnelle et les traditions soient partiales à leur encontre et aient des répercussions sur le fonctionnement pratique de la représentation politique.

L'OCDE identifie les enjeux relatifs à l'organisation du travail et l'articulation entre vie privée et vie professionnelle comme un axe d'amélioration permettant un plus grand engagement des femmes dans la vie publique⁵. Il apparaît clairement que l'adoption de mesures permettant une prise en compte des contraintes familiales et personnelles pesant sur chacun

et chacune engendre des conditions de travail plus attractives pour les femmes et que cela concerne également les femmes et les hommes élu(e)s dans les collectivités locales.

À cet effet, certaines pratiques parlementaires fournissent des pistes de changement pertinentes et dignes d'intérêt pour les gouvernements locaux (encadré 3.4).

Encadré 3.4. Organisation du travail proposée au niveau des Parlements dans plusieurs pays, tels que la Suède, le Canada et la Norvège

En Suède

Le Riksdag (Parlement) suédois a par exemple commandé un audit de genre interne qui a permis d'évaluer l'impact de l'organisation du travail sur l'égalité femmes-hommes. Il prépare désormais son calendrier parlementaire un an à l'avance et les jours de séance sont fixés à des dates spécifiques d'octobre à juin, ce qui permet une meilleure prise en compte des temps de vie et incite plus de femmes à s'engager en politique.

Au Canada

Le Canada prévoit que trois des ajournements du Parlement soient organisés en même temps que les vacances scolaires. Il convient de noter que ce type de mesures bénéficie non seulement aux femmes mais aussi aux hommes qui peuvent ainsi également consacrer plus de temps à leur vie personnelle et familiale.

En Norvège

Le Parlement norvégien propose des installations de garde d'enfants qui incluent une salle de jeux pour les enfants dont les parents ont des réunions l'après-midi.

Source: OCDE (2014b).

Comme cela était le cas pour la promotion du leadership féminin, il est important que les gouvernements locaux marquent clairement leur engagement en matière d'organisation du temps de travail de manière à protéger contre toute forme de discrimination. La Région Bretagne en France a ainsi marqué son engagement à travers une Charte d'engagement sur l'égalité professionnelle (encadré 3.5).

Encadré 3.5. Promouvoir l’égalité professionnelle dans l’organisation du travail en Région Bretagne, France

En France, depuis 2004, la Région Bretagne a été désignée comme un territoire d’excellence en matière d’égalité femmes-hommes. À ce titre, dès 2007, la collectivité a affiché sa volonté de réduire les inégalités femmes-hommes à travers sa Charte d’engagement sur l’égalité professionnelle, qui vise à aider les femmes et les hommes qui travaillent pour la Région à mieux articuler vie privée et vie professionnelle par la mise en place de mesures dédiées, telles que :

- des aides à la garde d’enfants et aux séjours de vacances ;
- la formation à l’égalité professionnelle pour tous les agents de la collectivité ;
- la vigilance sur les horaires et les dates de réunion des assemblées et instances paritaires, notamment hors vacances scolaires ;
- un support de communication permettant de rappeler les dispositions relatives aux heures de réunion : délai de prévenance pour les réunions débutant après 17h, réunions interdites après 19h ;
- le soutien à la parité dans l’organisation syndicale au sein des instances de la Région.

Source : Région Bretagne (2017).

Dans le cadre de l’Union européenne, il est intéressant de constater que la Charte européenne pour l’égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (encadré 3.6) a joué un rôle mobilisateur parmi les collectivités de l’UE puisqu’elles sont nombreuses à mettre en œuvre des politiques publiques locales visant une meilleure articulation des temps de vie.

Encadré 3.6. Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été adoptée en 2006, sous l'impulsion du Conseil des communes et régions d'Europe, dans le cadre du 5e Programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes de la Commission européenne. Elle permet aux collectivités locales et régionales d'Europe qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes de prendre publiquement position au travers de la signature de la charte et par l'adoption d'un plan d'action opérationnel visant à promouvoir l'égalité dans 30 domaines d'action. L'adoption de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale permet aux élu(e)s et aux agent(e)s des collectivités locales d'améliorer leurs pratiques à la fois dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail, ainsi que pour une meilleure intégration du genre dans l'élaboration des politiques publiques locales.



Source : Conseil des communes et régions d'Europe (2006).

Promouvoir une ambiance de travail non sexiste

La question du sexisme en politique est un sujet crucial dans l'analyse des causes du manque de participation des femmes aux espaces de décision politiques au niveau local. Si ces sujets restent encore majoritairement tabous, de plus en plus de femmes élues, candidates ou collaboratrices politiques prennent la parole pour dénoncer le sexisme auxquelles elles sont confrontées quotidiennement.

En octobre 2016, l'Union interparlementaire⁶ a publié une étude montrant l'ampleur des violences sexistes subies par les femmes en politique. En effet, 65.5 % des parlementaires interrogées indiquent avoir fait l'objet d'insultes sexistes à plusieurs reprises au cours de leur mandat. Si à ce jour aucune étude globale n'existe sur la situation des femmes élues au niveau local, il est cependant fort à parier que ces situations se répètent au niveau local.

Il est important de mettre en place des règles de travail respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes, par la sensibilisation des élu(e)s à

un langage non sexiste d'une part, le développement de campagnes d'information sur le sexisme et la mise en place d'un système d'alerte et d'accompagnement des victimes de harcèlement ou de violences sexuelles d'autre part. À cet égard, il est intéressant de se pencher sur l'expérience de la France, où plusieurs femmes qui travaillent à l'Assemblée nationale, au Sénat et dans des ministères et collectivités territoriales ont créé une plateforme collaborative afin de lutter contre le sexisme dans le milieu politique (encadré 3.7).

Encadré 3.7. Libérer la parole et dénoncer les violences sexistes en politique en France

En octobre 2016, un collectif de collaboratrices d'élu(e)s, tous niveaux de mandat confondus, a décidé de lancer une campagne numérique contre le sexisme et le harcèlement sexuel en politique. Pour cela, le collectif a créé une plateforme numérique de témoignages anonymes permettant aux collaboratrices de partager leurs expériences. Les témoignages sont ensuite résumés en format bande dessinée et diffusés sur les réseaux sociaux afin d'alerter et de sensibiliser l'opinion publique sur les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes dans le milieu politique, et lutter contre la banalisation de ces propos. Parallèlement, des actions sont menées en interne au sein du Parlement et auprès des partis pour susciter leur engagement à lutter contre ces violences.



Source : Chair Collaboratrice (2017).

Lutter contre l'autocensure et renforcer les capacités des femmes candidates et élues

L'OCDE identifie dans ses travaux l'importance de travailler sur le renforcement des capacités des femmes élues et candidates⁷. En effet, le manque de confiance en soi et l'autocensure sont deux des conséquences des stéréotypes de genre qui touchent les femmes de façon spécifique. Afin de lutter contre ces phénomènes et leur donner un accès et des opportunités égales, les collectivités peuvent proposer de mettre en place un programme de mentorat ainsi que des sessions de formation spécifiques.

Le mentorat individuel et collectif des femmes élues ou prêtes à s'engager dans la vie politique par d'autres femmes déjà engagées dans des mandats politiques est une solution efficace qui permet :

- de susciter l'engagement politique des femmes et en particulier des jeunes femmes ;
- de former les futures candidates en valorisant le partage d'expériences avec des femmes qui connaissent et pratiquent des règles formelles et informelles ainsi que les cercles d'influence dans les milieux politiques et sur le terrain ;
- de développer la coopération féminine tout en nourrissant l'esprit de réseau nécessaire à la bonne exécution des mandats politiques ;
- de mutualiser les solutions trouvées par les élues en politique afin d'influer positivement sur le fonctionnement des partis et l'organisation concrète des temps de vie politiques ;
- de se former aux plus hautes fonctions dans les mandats politiques et la prise de portefeuilles non stéréotypés.

Un mentorat individuel et collectif entre femmes élues, ou prêtes à s'engager, par des hommes exerçant des mandats politiques est également une solution qui permettrait de diffuser une culture plus large de l'égalité, de déconstruire les stéréotypes dans les deux genres, et enfin d'influer positivement sur le fonctionnement des partis et de la vie politique au sens large.

De nombreuses initiatives ont ainsi vu le jour dans les pays de l'OCDE comme dans les pays MENA pour aider les femmes élues à identifier les défis propres à leur fonction et à mettre en œuvre des projets politiques porteurs d'égalité (encadré 3.8).

Encadré 3.8. Renforcer les capacités des femmes élues en Espagne (Pays basque), en Algérie et au Maroc

En Espagne

En juin 2012, l'Association des municipalités basques (EUDEL) a créé une école pour les élues, la Basqueskola Virginia Woolf, en coopération avec l'Institut basque de la femme (Emakunde) et la Direction pour les victimes de violence à l'égard des femmes du gouvernement basque. Le but principal de l'école est de permettre aux élues d'échanger leurs expériences et de mettre en place un réseau commun avec les autres élues européennes. En mettant à disposition un accompagnement, des outils pratiques et des stratégies, l'école vise à autonomiser les femmes dans leur carrière politique.

En décembre 2015, l'association a publié un manuel à destination des femmes prenant leur fonction d'élue pour la première fois afin de les conseiller sur la manière d'aborder leur rôle d'élue locale : *Penser à la politique. Manuel pour les femmes nouvellement élues*.



Le manuel apporte un éclairage sur les défis auxquels les femmes élues font face en raison de leur sexe et l'importance de l'engagement des femmes, et propose des modalités d'actions locales.

Le manuel rappelle que les femmes élues font face à des contraintes spécifiques dans l'exercice de leur fonction car la division du travail dans la sphère politique demeure imprégnée par des inégalités de genre : les responsabilités des femmes élues sont toujours fortement liées à leur rôle reproductif plutôt qu'à leur rôle productif dans la société. Cela se vérifie dans l'attribution stéréotypée des portefeuilles politiques, qui les cantonnent souvent aux questions sociales.

Les femmes élues sont confrontées à « l'illusion d'égalité », ou la conviction que l'égalité entre les femmes et les hommes est déjà achevée et que la réussite dépend uniquement des compétences d'un individu et que celles-ci ne sont pas limitées par le contexte actuel. Par ailleurs, les femmes et les hommes élus sont confrontés à des exigences peu réalistes de disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Pour répondre à cet état de fait, le manuel recommande aux femmes élues de travailler en réseaux à travers l'identification d'intérêts stratégiques communs et la création d'alliances permettant de promouvoir une participation qualitative et égalitaire. Le manuel rappelle également l'importance du principe d'autonomisation (*empowerment*) qui part d'une prise de conscience individuelle puis collective (à travers de la création de réseaux), afin de viser un processus de transformation sociale pour toute la société. Autrement dit, le renforcement des

Encadré 3.8. Renforcer les capacités des femmes élues en Espagne (Pays basque), en Algérie et au Maroc *(suite)*

capacités des femmes élues au niveau individuel et collectif peut déboucher sur une amélioration des politiques publiques et du bien-être des populations.

En Algérie

En 2015, le ministère de l'Intérieur et des Collectivités locales (MICL) s'est engagé aux côtés d'ONU Femmes en signant un programme qui vise à renforcer l'effectivité de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Dans la perspective du renouvellement des assemblées élues en 2017, un programme de renforcement des compétences en matière de leadership et de conduite de campagnes électorales destiné aux élues locales des Assemblées populaires communales et de la wilaya vise à préparer les futures candidates à conduire une campagne électorale, en leur donnant les outils nécessaires à la bonne gestion de leur candidature. Animée par des consultantes nationales et internationales, la première session a réuni près de 100 élues locales de la wilaya d'Alger et des wilayas du sud.

Ce programme de formation a pour objectif de faire de la présence des élues locales une réalité durable et effective, à savoir que 50 % des stagiaires soient réélues.

Au Maroc

Entre 2010 et 2014, dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités des femmes élues pour un leadership dans la gouvernance locale, la Direction générale des collectivités locales, en partenariat avec l'agence USAID a mis en place un programme visant à favoriser une participation efficiente des femmes au sein des collectivités locales. Ce programme a permis de travailler avec une centaine de femmes élues locales issues de trois régions : Fès-Boulemane, Doukkala-Abda et Rabat-Salé-Zemmour-Zaër (ancien découpage régional).

Ce programme a permis tout d'abord de réaliser un diagnostic participatif initial sur l'état d'exercice de la fonction d'élue et la participation des femmes à la gouvernance locale pour i) connaître le profil détaillé des femmes élues et l'antériorité de leur pratique politique, ii) connaître leur place dans la prise de décision, iii) identifier les contraintes rencontrées, et iv) définir leurs besoins et les activités à mettre en œuvre dans le cadre du programme.

Dans un second temps, différentes formations ont été organisées, comprenant du coaching pour le développement du leadership, une formation sur la gestion des affaires des communes et la bonne gouvernance locale, ainsi qu'une mise à niveau sur les instruments nationaux et internationaux de promotion des droits des femmes et sur l'intégration de l'approche genre dans la gouvernance locale.

Enfin, à l'issue de ce travail, quatre réseaux provinciaux de femmes élues ont été mis en place et soutenus, dont l'un s'est constitué en association (Safi, El Jadida, Moulay Yacoub, Sefrou).

Sources : Association des municipalités basques (EUDEL) et Institut basque de la femme (Emakunde), 2015 ; Liberté Algérie (2016) ; Targa aide, www.targa-aide.org.

Refonder les paradigmes des politiques publiques locales

Si la dimension du genre fait l’objet d’une attention importante durant le processus de planification territorial au Maroc, il est important qu’elle puisse être pleinement prise en compte dans l’élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques locales afin que ces dernières soient efficaces et de qualité.

« 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 »
Art.18 déclaration de l’Union Internationale des Villes et Pouvoirs Locaux (1998)

« Dès qu’on adopte les lunettes du genre pour étudier la ville, celle-ci apparaît inégalitaire entre femmes et hommes. Les préoccupations portées par des voix de femmes (concernant en particulier les enfants, les personnes âgées ou handicapées, la sécurité) sont ignorées ou jugées comme des « cas particuliers » et écartés de ce fait des conclusions et synthèses des séances au profit de sujets qui paraissent plus importants aux yeux des hommes : la ville créative, intelligente, postcarbone, hyperconnectée » Yves Raimbaud, « la ville durable creuse les inégalités » (2015)
<https://lejournal.cnrs.fr/billets/la-ville-durable-creuse-les-inegalites>

Afin de soutenir les différents niveaux de gouvernement, plusieurs axes de renforcement des capacités institutionnelles ont été identifiés par l’OCDE.

L’élaboration de données ventilées par sexe

La disponibilité de données de qualité, avec un cadre et des structures de collecte de données, facilement accessibles et désagrégées par sexe, est essentielle pour permettre aux gouvernements d’assurer l’efficacité des politiques publiques puisque les décisions politiques peuvent avoir une incidence différente sur la vie des femmes et des hommes. Les données doivent être mises en lien avec une vision et une stratégie d’égalité entre les

sexes et la capacité d'entreprendre des recherches et des analyses au sein du gouvernement et à l'extérieur⁸.

L'élaboration d'indicateurs de l'égalité de genre

Les indicateurs sont utilisés pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes en mesurant les changements pour le statut des femmes et des hommes⁹.

L'utilisation d'indicateurs peut conduire à de meilleurs résultats et à évaluer la performance des politiques publiques, à renforcer la redevabilité des institutions et prioriser la problématique du genre, et à permettre une meilleure planification des politiques publiques ainsi que leurs ajustements nécessaires.

Face à la complexité de l'évaluation du changement, les indicateurs doivent être quantitatifs et qualitatifs (encadré 3.9), issus des données du recensement, d'enquêtes sur la main d'œuvre et d'analyses de la perception des citoyens (enquêtes, groupes de discussion, entretiens, etc.).

Encadré 3.9. Concevoir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pour l'équité entre les sexes dans les politiques publiques

Une étude examinant les approches internationales pour mesurer l'autonomisation des femmes suggère six niveaux d'analyse : économique, socio-culturel, familial-interpersonnel, juridique, politique et psychologique. Chacun est mesuré à différents niveaux sociaux : le foyer, la communauté, et dans un cadre plus large afin de tenir compte des différences contextuelles entre les pays.

Au plan économique, les indicateurs d'autonomisation comprennent : le contrôle des femmes et des hommes sur le revenu du ménage, leur accès à l'emploi, le crédit et les marchés, et la représentation des intérêts des femmes et des hommes dans les politiques macro-économiques. Sur le plan psychologique, les indicateurs comprennent : l'estime de soi et le bien-être psychologique, la conscience collective de l'injustice, et la reconnaissance systémique du droit et de l'inclusion des femmes.

Source : BRIDGE/PNUD (2007).

L'étude d'impact sensible au genre

Dans le processus d'élaboration des politiques publiques, il est nécessaire d'identifier la pertinence du projet eu égard à son impact en termes d'égalité hommes-femmes. Pour ce faire, la Commission européenne a élaboré un Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre afin d'aider les élus dans leur travail de pilotage des politiques (encadré 3.10).

Encadré 3.10. Évaluation de l'impact selon le genre

Vérification de la pertinence au regard du genre

Dans un processus d'intégration de l'égalité hommes-femmes, la première étape consiste à voir s'il y a une pertinence au regard du genre pour la politique en question. Afin de le savoir, il faut se procurer des données réparties par sexe, les étudier et poser les bonnes questions :

- La proposition concerne-t-elle un ou plusieurs groupes cibles ? Affectera-t-elle la vie quotidienne d'une ou de plusieurs parties de la population ?
- Existe-t-il, dans ce domaine, des différences entre les femmes et les hommes (en ce qui concerne les droits, les ressources, la participation, les valeurs et les normes liés à l'appartenance à un sexe) ?

Si la réponse à l'une de ces deux questions est positive, il y a une spécificité de genre. Il faut alors évaluer l'impact potentiel de la proposition sur les hommes et les femmes.

Critères d'évaluation de l'impact selon le genre

- **La participation** (répartition du (des) groupe(s) cible(s) de la population par sexe, représentation des femmes et des hommes aux postes de prise de décisions).
- **Les ressources** (répartition de ressources cruciales telles que le temps, l'espace, l'information et l'argent, le pouvoir politique et économique, l'éducation et la formation, le travail et la carrière professionnelle, les nouvelles technologies, les services de santé, le logement, les moyens de transport, les loisirs).
- **Les normes et les valeurs** qui influencent les rôles des hommes et des femmes, la division du travail en fonction du sexe, les attitudes et comportements des femmes et des hommes, respectivement, ainsi que les inégalités dans la valeur attachée aux hommes et aux femmes ou aux caractéristiques masculines et féminines.
- **Les droits** concernant la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, les droits de l'homme (y compris le droit de vivre sans violence ni dégradation sexuelles) et l'accès à la justice dans un environnement juridique, politique ou socio-économique donné.

Source : Union européenne (1998), Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Bruxelles.

Encadré 3.11. Procédure du code de conduite de l'évaluation de l'impact sur l'égalité en Irlande du Nord

Dans le *Guide of Statutory Duties for Northern Ireland* (guide des obligations statutaires pour l'Irlande du Nord), la Equality Commission (commission de l'égalité) pour l'Irlande du Nord définit les éléments spécifiques requis pour l'évaluation de l'impact sur l'égalité. Une attention particulière est accordée aux mesures visant à atténuer tout impact négatif et à des politiques susceptibles de mieux promouvoir des opportunités égales. La prise en compte de l'atténuation et des alternatives est identifiée comme un élément crucial du processus : les autorités doivent développer des options qui reflètent les différentes manières d'obtenir des résultats. L'atténuation peut prendre la forme de la réduction de la gravité d'un impact. Il est important d'examiner si les stratégies de mise en œuvre doivent être distinctes pour que la politique soit efficace pour chaque partie prenante. Les options doivent être évaluées selon les paramètres suivants :

- la manière dont elles renforcent ou entravent l'égalité des chances, ou renforcent ou remettent en question les stéréotypes ;
- les conséquences pour le groupe concerné et pour l'autorité publique de ne pas adopter une option plus favorable à l'égalité des chances ;
- les coûts de mise en œuvre de chaque option et la conformité avec les obligations internationales ou leur violation.

Source: Commission Européenne (2009).

La majeure partie des pays de l'OCDE appliquent une évaluation d'impact selon le genre à leurs législations primaires mais la pratique est loin d'être généralisée dans les lois votées au Parlement¹⁰. À cet égard, il est intéressant d'examiner les expériences positives de l'Irlande du Nord qui a développé un code de conduite de l'évaluation de l'impact sur l'égalité prônant la recherche d'atténuation ou d'alternatives si nécessaire (encadré 3.11) et celle de la Corée qui a adopté une loi sur l'évaluation de l'impact sur le genre, qui s'applique à tous les projets, lois et décrets des gouvernements centraux et locaux (encadré 3.12).

Encadré 3.12. L'intégration du genre dans les politiques publiques : le cas de la Corée

Depuis la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Pékin en 1995, le gouvernement coréen s'est efforcé d'intégrer les perspectives de genre dans la politique générale et le développement de programmes, autrement connues sous le nom de « *gender mainstreaming* ». Afin de se rapprocher de l'égalité des sexes, la Corée s'est concentrée sur le développement des capacités des femmes, l'augmentation de la représentation politique des femmes et l'amélioration du bien-être et des droits civils des femmes. Pour assurer l'égalité de genre, la Corée a activement promu des stratégies d'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques publiques.

En 2011, la Corée a adopté la loi sur l'évaluation de l'impact sur le genre, qui s'applique à tous les décrets, lois et projets des gouvernements centraux et locaux. Les lignes directrices existantes ont également été révisées pour garantir que les évaluations d'impact sur le genre soient appliquées aux nouvelles activités gouvernementales. Les résultats doivent être incorporés dans les budgets de l'année suivante, ce qui rend cruciale la coordination avec la budgétisation sensible au genre. Afin de veiller à ce que les ressources du gouvernement soient équitablement allouées aux hommes et aux femmes, le gouvernement coréen a introduit une budgétisation sensible au genre en 2010, qui a été élargie aux gouvernements locaux en 2013.

Au niveau de la ville, le gouvernement métropolitain de Séoul a cherché à aller au-delà des dispositions nationales relatives aux femmes. Il existe trois paramètres fondamentaux pour que les politiques de la ville soient favorables aux femmes. Elles doivent : i) tenir compte de la diversité des femmes urbaines, ii) répondre pleinement aux besoins quotidiens des femmes, iii) avoir un impact dans toute la ville et influencer l'intégration de la dimension de genre dans d'autres politiques. De 2006 à 2010, Séoul a mis en place le projet Women Friendly City Project (ville accueillante pour les femmes), qui a élaboré des politiques publiques reflétant la vie quotidienne des femmes et aidé à promouvoir la sensibilité au genre dans l'utilisation de l'espace urbain et l'urbanisme. Basé sur 5 piliers, il contenait 90 projets allant de l'amélioration des modes de garde d'enfants à la mise à niveau des installations de sécurité. Le projet a été reconnu comme pratique exemplaire et récompensé par le Prix des Nations Unies pour le service public en 2010.

Source : ONU Habitat (2008), p. 104.

Le budget sensible au genre

L'intégration de la dimension genre dans la programmation budgétaire est aujourd'hui fondamentale non seulement pour atteindre des objectifs de parité et d'égalité, mais également pour la réalisation du développement économique et social à travers des politiques publiques

inclusives et efficaces. L'OCDE a réalisé en 2016 une enquête sur la budgétisation sensible au genre au sein des pays membres en s'appuyant sur la typologie présentée ci-après (encadré 3.13).

Cette étude a montré que près de la moitié des pays membres de l'OCDE (15 sur 34 membres) ont adopté, planifient d'introduire ou envisagent activement l'introduction de la budgétisation sensible au genre.

**Encadré 3.13. La budgétisation sensible au genre en pratique :
une typologie de l'OCDE**

Comme indiqué ci-dessus, aux fins de cette étude, l'OCDE définit la budgétisation sensible au genre comme « intégrant une perspective claire de genre dans le contexte général du processus budgétaire, à travers l'utilisation de procédés spéciaux et d'outils analytiques, dans le but de promouvoir les politiques intégrant le principe du genre ». Comme le processus budgétaire est un événement annuel (ou même pluriannuel), il existe plusieurs possibilités, au cours du cycle, de mise en évidence de la perspective du genre. Cette étude de l'OCDE classe en conséquence les interventions de budgétisation sensibles au genre par étape pertinente durant le processus.

(a) Approches *ex ante* axées sur le genre

- Évaluation *ex ante* d'impact sur le genre : évaluer les mesures budgétaires individuelles avant leur inclusion dans le budget, en particulier pour leur impact sur l'égalité des sexes.

- Analyse de référence du budget sensible au genre : une analyse périodiquement menée afin d'évaluer comment l'allocation existante des dépenses et des revenus du gouvernement contribue (ou non) à l'égalité entre les sexes.

- Évaluation des besoins sexospécifiques : une évaluation qualitative, y compris des points de vue et des opinions des parties prenantes et des représentants de la société civile, afin de vérifier si les politiques et les programmes gouvernementaux répondent aux besoins en matière d'égalité des sexes, en vue d'identifier les priorités d'action politique dans le contexte budgétaire.

(b) Approches simultanées en matière de budgétisation sensible au genre

- Perspective de genre dans le paramètre de performance : une proportion minimale du budget alloué aux objectifs de performance doit être liée à une politique intégrant le genre.

- Perspective de genre dans l'allocation des ressources : une proportion minimale des ressources globales budgétisées sera allouée aux politiques sensibles au genre.

- Analyse d'incidence budgétaire liée au genre : le budget annuel est accompagné d'une évaluation officielle, menée par l'autorité budgétaire centrale (ou sous son autorité), de l'impact global du budget dans la promotion de l'égalité entre les sexes, y compris une analyse ventilée par sexe de mesures politiques spécifiques liées à des dépenses et jugées rentables.

Encadré 3.13. La budgétisation sensible au genre en pratique : une typologie de l’OCDE (suite)

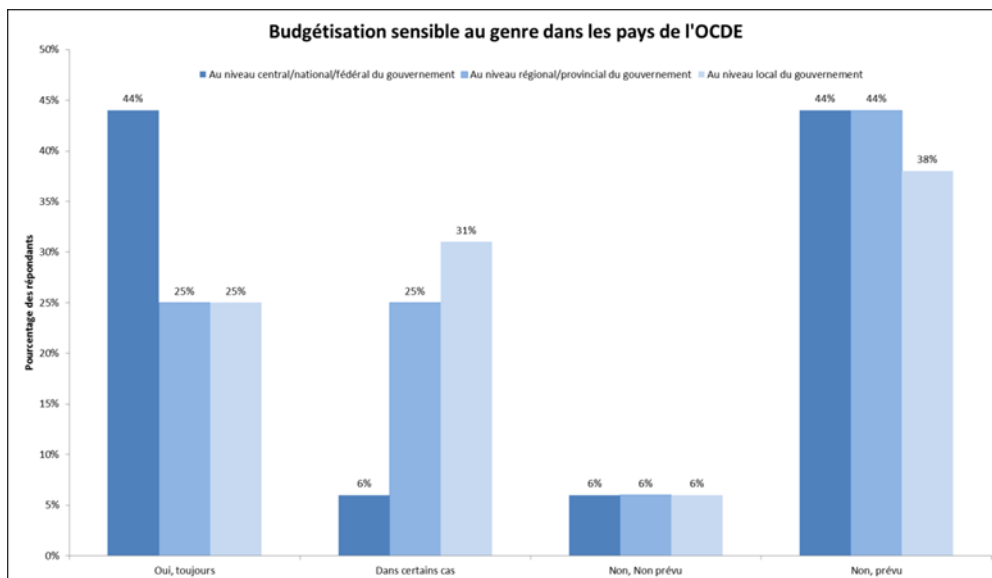
(c) Approches budgétaires *ex post*

- Évaluation *ex post* d’impact sur le genre : évaluer les mesures budgétaires individuelles, après leur introduction/mise en œuvre, en particulier pour leur impact sur l’égalité des sexes.
- Audit par sexe du budget : analyse indépendante, objective, menée par une autorité compétente et différente de l’autorité budgétaire centrale, de la mesure dans laquelle le genre et l’égalité sont effectivement promus et/ou concernés par les politiques énoncées dans le budget annuel.
- Perspective de genre dans l’examen des dépenses, dans le contexte d’une approche nationale/globale.

Source : OCDE (2017).

La budgétisation sensible au genre (BSG) est développée depuis les années 80 dans les pays de l’OCDE, principalement au niveau central des gouvernements mais aussi de manière croissante au niveau local (25 % des pays de l’OCDE utilisent la BSG systématiquement au niveau local).

Graphique 3.1. Budgétisation sensible au genre dans les pays de l’OCDE



Source : OCDE (2014b).

La BSG s'applique aux dépenses publiques afin de déterminer comment les budgets sont susceptibles d'avoir un impact différentiel sur les femmes et les hommes. Elle intègre une perspective de genre à chaque étape du cycle budgétaire et favorise la restructuration des revenus et des dépenses pour promouvoir la transparence et la redevabilité en matière d'égalité des sexes (figure 3.1).

La BSG doit être intégrée depuis la phase de propositions budgétaires jusqu'à l'évaluation et au contrôle des dépenses réelles. Il ne s'agit pas de mettre en place des budgets distincts pour les femmes et les hommes ni d'opérer une réforme radicale des procédures budgétaires existantes, mais plutôt d'éviter les « dépenses sexistes » et améliorer l'efficacité des programmes gouvernementaux¹¹. Il est donc important de renforcer les compétences des ressources humaines des collectivités territoriales en matière d'intégration du genre dans le processus de planification et de budgétisation sensible au genre au niveau local, conformément aux dispositions constitutionnelles en matière d'égalité de genre et aux dispositions contenues dans les lois organiques relatives aux collectivités territoriales. Au Maroc, les lois organiques sur les régions et sur les communes prévoient l'élaboration de programmes de développement régionaux (art. 83) et de plans d'action des communes (art. 78) tenant compte de l'approche genre et introduisent la gestion des finances publiques axée sur les résultats et sensible au genre, respectivement dans les articles 171 et 158. Il est à noter que l'initiative de budgétisation sensible au genre lancée depuis 2002 au Maroc a enregistré des progrès importants, notamment en termes de renforcement du suivi/évaluation selon le genre des politiques publiques et d'expérimentation de la gestion budgétaire axée sur les résultats et sensible au genre. Elle a également promu des avancées en matière de renforcement des processus de planification et de budgétisation sensibles au genre au niveau local, ainsi que de consolidation des mécanismes de partage autour de la BSG, à travers la mise en place d'un système de gestion et de diffusion des connaissances¹².

L'information et le développement de la consultation publique comme moyens d'assurer une communication efficace avec les citoyens et la conformité des politiques publiques locales avec leurs besoins

Puisqu'ils représentent la population, les élus communaux doivent informer utilement et régulièrement la société locale des développements des politiques locales et prendre en compte les difficultés et besoins des habitants et des femmes en particulier, comme cela a été mis en place par l'Office de consultation publique de Montréal (encadré 3.14), de manière à mettre en œuvre une gestion inclusive et efficace des affaires de la commune. En effet, une organisation satisfaisante des échanges avec les citoyens permet d'assurer la pertinence et la qualité des services publics et d'utiliser les ressources financières de manière optimale. Pour ce faire, il est nécessaire que les gouvernements locaux fassent preuve de transparence et de recherche d'efficacité dans leur mission de service public et que les citoyens acceptent de leur côté de prendre plus de responsabilités dans le cycle des politiques publiques locales. Au niveau local, l'organisation de consultations publiques est considérée comme la manière la plus facile d'assurer la participation des citoyens ainsi que leur compréhension et appropriation des enjeux locaux (OCDE, 2016c).

Encadré 3.14. Favoriser la participation des femmes aux processus de consultation publique : l'expérience de l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM)

Comprendre les obstacles pour mieux les surmonter

Pour penser une ville inclusive, il est nécessaire que les processus de consultation soient inclusifs et qu'ils favorisent non seulement la prise en compte des réalités multiples mais assurent que ces réalités soient prises en compte à toutes les étapes de la chaîne décisionnelle.

L'OCPM a d'abord fait de sérieux efforts ces dernières années pour assurer l'équité homme/femme parmi les commissaires et le personnel de la structure. Ainsi la diversité commence-t-elle à se refléter dès le processus de conception.

En analysant la participation aux séances d'audition, on constate que 43 % des opinions individuelles sont exprimées par des femmes, alors que seulement 36 % des mémoires présentés par des organisations ou des groupes le sont par des femmes. On remarque également que certains sujets attirent davantage les femmes. Si elles sont quasiment absentes dans les consultations sur les projets immobiliers, elles participent en grand nombre (50 % à 67 %) dans tout ce qui est lié à l'éducation (construction et conversion d'écoles, nouvelles utilisations de terrains scolaires), aux consultations ayant un impact sur la santé et la qualité de vie (p. ex. le traitement des matières organiques et l'agriculture urbaine) ou concernant la revitalisation des quartiers démunis.

Lever les obstacles pratiques

Des consultations accessibles

Les séances d'information ont généralement lieu le soir ou le week-end, en dehors des heures de travail, et selon des horaires étendus pour tenter de respecter au maximum la conciliation travail/famille. Aux critères de sélection des lieux de réunion a été ajoutée la possibilité d'offrir un service de garde d'enfants. Les lieux proches des communautés locales sont privilégiés (centres communautaires, églises, écoles).

Des solutions plus créatives pour consulter les femmes

L'OCPM inclut désormais dans toutes ses consultations des éléments numériques (géolocalisation, questionnaire en ligne, plateforme de consultation) pour inciter la participation.

Les réflexions les plus récentes sur les méthodes de consultation tendent aussi à suggérer des pratiques sur les lieux de travail et dans les centres de formation ou d'éducation populaire. C'est pourquoi l'OCPM a expérimenté la trousse « prêt-à-consulter » qui permet à tout groupe qui le souhaite, à partir d'éléments de discussion formatés par l'OCPM, de tenir des consultations et de transmettre les résultats par le biais de la plateforme électronique.

Adapter les communications

Au début des années 2010, devant le poids grandissant des discussions sur le web, l'OCPM

Encadré 3.14. Favoriser la participation des femmes aux processus de consultation publique : l'expérience de l'Office de consultation publique de Montréal (suite)

a décidé d'expérimenter les outils numériques (médias sociaux, sites dédiés, etc.) afin d'étendre la portée de sa communication.

L'OCPM constate qu'aujourd'hui des citoyens divers se regroupent de plus en plus sur le web autour de forums pour partager leurs expériences et connaissances, telles que : découvrir les ressources d'un quartier ; aménager un coin de verdure ; résoudre des problèmes de circulation. Certains promoteurs immobiliers conçoivent des immeubles sur la base des résultats d'un exercice de *crowdsourcing*. On fait appel à l'intelligence collective pour l'installation de commerces basée sur les notions de commerce de proximité et de quartier complet, vivant et convivial.

Avec l'avènement de la ville intelligente, on pense pouvoir rapprocher les lieux de consultation des lieux de vie des personnes.

En utilisant au maximum les lieux où les femmes sont déjà présentes, comme les bibliothèques ou des forums virtuels locaux, pour les faire participer au débat public, l'OCPM a pu constater une légère augmentation de leur participation.

Cependant, la fracture numérique et les problèmes d'illettrisme que vivent plus de deux personnes sur cinq, ainsi que la diversité ethnoculturelle ont amené l'OCPM à réaliser des dépliants et des vidéos en langage simplifié.

Prendre en compte des obstacles systémiques

L'OCPM a identifié les obstacles systémiques suivants, qui rendent difficile une pleine participation des femmes aux processus de consultation :

- Le sexisme et les stéréotypes au sujet du rôle des femmes.
- Le manque de sensibilité et d'action face aux obstacles pratiques à la participation.
- Le racisme.
- Les barrières linguistiques dans le cas des groupes linguistiques minoritaires.
- La marginalisation en raison de la pauvreté, de l'incapacité, de l'âge.
- Les exigences liées au travail rémunéré ou non des femmes.

Cependant, l'OCPM peut intervenir sur la valorisation de l'apport des femmes aux politiques publiques et aux décisions municipales.

L'OCPM a réfléchi à une manière d'intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans ses projets de consultation et de rendre plus visibles les préoccupations des femmes dans les enjeux de consultation publique.

Encadré 3.14. Favoriser la participation des femmes au processus de consultations publiques : l'expérience de l'Office de consultation publique de Montréal (suite)

Pour accroître la participation citoyenne des femmes, les pratiques tendent à privilégier :

- une prise en compte des obstacles à la participation dès la conception des processus ;
- une attention particulière aux risques de marginalisation ;
- une bonne documentation relative à la participation ;
- la collecte de données relatives à l'incidence du projet sur les femmes ou les groupes marginalisés ;
- la prise en compte de la contribution des femmes et des groupes marginalisés dans le processus de recommandation, afin de créer une forme d'émulation ;
- une communication sur les succès enregistrés.

Source : Office de consultation publique de Montréal, <http://ocpm.qc.ca/> (consulté le 9 juin 2017).

Afin de promouvoir un changement de comportement au niveau local, le Conseil de l'Europe a élaboré des pistes de changement pour rapprocher les citoyens de leurs élus (encadré 3.15).

Encadré 3.15. Compréhension du rôle des élus : pistes de changement

- la participation de toutes les fractions de la communauté, y compris les femmes, aux discussions sur les questions concernant le rôle des élus ;
- une sensibilisation de la population au rôle des élus avec l'assistance des ONG représentatives des groupes défavorisés et marginalisés ;
- l'exemple public de processus décisionnels efficaces et équitables tenant compte des différents points de vue ;
- des contacts directs et réguliers entre les élus et ceux qu'ils représentent, en vue d'influer sur leurs idées et leurs sujets d'intérêt, y compris concernant les femmes et les hommes ;
- l'organisation de campagnes d'information dans les médias sur le rôle des élus, en y incluant des femmes ;
- la mise en place d'une éducation à la citoyenneté efficace.

Source : Conseil de l'Europe (2010).

Promouvoir la parité dans les élections locales à venir

Bien que le processus vers l'égalité de genre diffère dans chaque pays, on peut identifier les éléments qui sont présents là où les femmes ont réussi à progresser en termes d'égalité dans la représentation politique locale, ce qui a constitué un premier pas pour transformer les institutions et promouvoir des initiatives pour atteindre l'égalité effective dans d'autres domaines de la société, comme l'éducation, l'emploi, la famille, l'accès au financement et la propriété, ou bien pour accéder aux autres échelons du pouvoir régional ou national.

Inciter les jeunes femmes à s'engager en politique

Il est intéressant de constater que, pour beaucoup de femmes, la participation dans les organisations sociales et communautaires représente une porte d'entrée dans le monde politique, comme c'est le cas au Mexique, en France ou au Maroc (encadré 3.16).

Encadré 3.16. La « passerelle » entre le monde social et le monde politique au Mexique, en France et au Maroc

Au Mexique, pour faciliter la transition de l'expérience associative à la politique et rendre possible l'accès sans distinction ni discrimination à l'exercice du pouvoir public, l'Institut national des femmes a créé le programme ProEquidad (pour l'égalité).

En France, une enquête auprès des candidates aux élections législatives de 2012 révèle que les candidates « se sont souvent impliquées dans la vie politique par la voie de l'engagement associatif (...) Les femmes vont ainsi être recrutées au sein des conseils municipaux ou régionaux. Ces assemblées paritaires constituent un vivier important leur permettant d'être identifiées par les élus locaux environnants »¹.

Au Maroc, « les résultats enregistrés par les ONG féminines sont remarquables au vu de la dynamique qu'elles ont impulsée autour de la question féminine au Maroc, en général, et de la participation des femmes à la vie politique et à la prise de décision, en particulier. Les ONG féminines marocaines, qui constituent aujourd'hui une force remarquable, ont à leur actif bon nombre d'actions positives entreprises dans tous les domaines, y compris politiques. Elles ont contribué aux réformes qui ont révolutionné le paysage économique et social du Maroc et au changement des mentalités ; constitué un espace de prise de parole et de position en public ; et été à l'origine de démarches novatrices pour la promotion de la femme ». De même, elles donnent « une impulsion à la participation de la femme à la gouvernance locale »².

Sources : Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes (2012), *Parité : une culture à développer – Enquête auprès de candidates aux élections législatives de 2012*, www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/opfh_parpo_t2-240912.pdf; Gribaa, B. (2009) ; Instituto Nacional de las Mujeres (consulté 13 juin 2017).

Le rôle des partis politiques dans la promotion de la parité au niveau local est essentiel et central. Ils sont les premiers soutiens des candidates et des candidats en campagne. Ce sont eux qui ont le pouvoir de décider du dépôt d'une candidature et mettent à disposition les moyens financiers, médiatiques et logistiques au service des candidat(e)s. Leur investissement est un appui important et un gage de légitimité souvent indispensable. Pour un impact optimal, il est important que les partis politiques travaillent avec les associations défendant les droits des femmes et avec le grand public pour soutenir les campagnes des femmes aux élections comme cela a été mis en place en Grèce (encadré 3.17).

Encadré 3.17. **Inciter les femmes à se présenter aux élections en Grèce**

Dans le cadre du programme Droits fondamentaux et citoyenneté de la Commission européenne, l'association grecque KMOP (Centre de soins à l'enfant et à la famille) a mis en œuvre un projet visant à promouvoir et soutenir la participation des femmes aux élections aux niveaux européen, national et local. Le projet s'adresse aux partis politiques ainsi qu'aux organisations de femmes et au grand public et comprend i) une analyse de la situation en Grèce, ii) des formations en communication et média-training à destination des femmes candidates et iii) des actions de sensibilisation sur l'importance de la participation politique des femmes.

Les activités de sensibilisation ont permis de mettre en place des outils de communication par la création d'un site internet, d'une page Facebook, d'une campagne radiodiffusée, la rédaction de communiqués de presse et l'impression de documentation à diffuser avant les élections, et d'organiser des ateliers afin de débattre et donner l'opportunité aux femmes provenant de différents secteurs de développer leur réseau.

Source : Observatoire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (s.d).

Une façon d'intégrer les femmes à la politique est celle du mentorat. Le mentorat en politique est un accompagnement privilégié entre un(e) mentor expérimenté(e) et une mentorée. Cet accompagnement permet à la mentorée de développer des compétences de terrain et d'échanger avec son ou sa mentor, plus expérimenté(e). Cette pratique, mise en place notamment par la Suisse (encadré 3.18), permet alors aux mentorées d'être outillées mais aussi d'intégrer plus facilement les réseaux politiques.

Encadré 3.18. Inciter les jeunes femmes à s'engager en politique par le mentorat en Suisse

En Suisse, la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) est une commission extraparlamentaire qui existe depuis 40 ans et a été instituée par le Conseil fédéral. Elle est en charge des questions relatives à l'égalité femmes-hommes et donc à la parité en politique. De 2000 à 2006, la CFQF, en partenariat avec le Conseil suisse des activités de jeunesse a coordonné le projet Mentoring : de femme à femme. Des jeunes femmes mentorées, 131 au total, de toutes les régions du pays ont participé à ce projet. Chacune a eu la possibilité pendant une année d'observer dans l'exercice de son activité une politicienne chevronnée ou une femme membre d'une association (mentor), et de bénéficier de ses conseils en termes de construction de réseaux et d'engagement personnel dans la vie publique. Jugé positif par les participantes et bien accueilli par l'opinion publique, Mentoring : de femme à femme a servi de modèle et donné naissance à d'autres projets de mentoring en Suisse, en Estonie, au Portugal et en Autriche. Le Conseil de l'Europe lui a décerné en 2006 le prix à l'innovation Jeunes citoyens actifs.

Source : Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève (SPPE) (2011).

Sensibiliser les populations à la participation politique des femmes et l'égalité femmes-hommes

Afin de permettre l'accès des femmes aux fonctions électives et instances de représentation, la sensibilisation des populations femmes et hommes est nécessaire. Les associations comme la Ligue des électrices tunisiennes (encadré 3.19) et les organisations utilisent de plus en plus les outils numériques et les réseaux sociaux pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Encadré 3.19. Mettre en place des campagnes de sensibilisation en Tunisie avec la Ligue des électrices tunisiennes (LET)

La Ligue des électrices tunisiennes (LET) est une association fondée en 2011, après la révolution du 14 janvier. La création de cette association résulte de la rencontre de femmes de tous horizons unies dans leur conscience de l'importance du rôle des femmes dans le soutien de la pratique électorale. Sa mission principale est « d'améliorer la capacité des femmes à la participation effective aux affaires publiques, en particulier à la politique, en tant qu'électrices et candidates ».

En 2014, la LET a lancé plusieurs actions et campagnes de communication visant à sensibiliser la population sur l'importance de la participation politique des femmes aux élections locales et nationales.

Le 8 mars 2014, en partenariat avec le FNUAP, un premier spot vidéo « Être femme et aller voter » a été mis en ligne. Il met en scène une petite fille qui rappelle l'importance du vote pour les femmes en faisant référence à deux femmes d'exception, Tawhida Ben Cheikh, première femme médecin dans le monde arabe et Bchira Ben Mrad, militante féministe, fondatrice de l'Union musulmane des femmes de Tunisie (UMFT), ainsi qu'à des vers du poète tunisien Abou El Kacem Chebbi¹.

En décembre 2015, la LET a réalisé le documentaire *Notre femme en politique et dans la société*, qui retrace l'histoire du mouvement et donne également la parole à des femmes qui ne sont pas actives dans la vie politique mais aspirent au changement dans le pays et veulent obtenir le droit de s'exprimer et de « gagner leur dignité »².

Enfin, dans le cadre du programme Un bond en avant pour les femmes mis en œuvre entre 2014 et 2016, diverses actions de sensibilisation ont été menées auprès des jeunes et des femmes afin de valoriser et de mettre en avant l'importance de leurs votes et candidatures.

1. HuffPost Maghreb (2014).

2. I know politics (2015), *Notre femme en politique et dans la société* (vidéo), <http://iknowpolitics.org/fr/learn/video/la-ligue-des-electrices-tunisiennes>.



La campagne « HeForShe », lancée par ONU Femmes en 2015, est une campagne de sensibilisation qui a pour objectif de mobiliser les hommes et de les engager en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette campagne a été lancée par l'actrice Emma Watson, lors

d’un discours aux Nations Unies qui a été vu par 2 millions de personnes sur internet, contribuant ainsi à lancer une dynamique mondiale. Cette dernière est actuellement déclinée partout dans le monde et reprise par de nombreuses associations, entreprises et collectivités qui mobilisent des personnalités institutionnelles, politiques et associatives au travers de messages vidéo et de campagnes photographiques relayées sur les réseaux sociaux¹³.

Cette campagne peut être déclinée au niveau local par le biais d’actions de sensibilisation menées directement auprès des hommes et des femmes afin de déconstruire les stéréotypes de genre liés à la masculinité et à la féminité. Ce travail inclusif permet de questionner les normes sociales et les inégalités de façon collective en évitant de mobiliser uniquement les femmes. Dans le cadre des élections locales, la mise en place d’une telle campagne permettrait de questionner les stéréotypes liés à la place des femmes dans l’espace public, tout en amenant une réflexion sur le rôle des femmes dans l’espace familial.

Lutter contre les stéréotypes de genre dans le traitement médiatique des élections

Les médias jouent un rôle important dans le suivi des élections et peuvent, par la façon dont ils présentent certain(e)s candidat(e)s, jouer un rôle d’influence auprès des électeurs et des électrices. Cependant, les études internationales montrent que d’une façon générale le traitement médiatique réservé aux femmes et aux hommes est différent et souvent chargé de stéréotypes de genre. Les femmes candidates ont fréquemment un temps de parole réduit comparé à celui des hommes et sont plus facilement interrogées sur des aspects relatifs à leur vie personnelle comparativement aux hommes, comme l’a montré une étude de la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (encadré 3.20).

Encadré 3.20. Au Maroc, la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) s'engage contre les stéréotypes de genre dans la publicité

En avril 2016, la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) du Maroc a publié une étude sur les stéréotypes de genre dans la publicité. L'objet de cette enquête portait sur l'analyse de 138 spots publicitaires diffusés sur 2 chaînes de télévision publiques marocaines.

Les résultats de cette étude ont notamment montré que les femmes sont souvent représentées dans des rôles de mère et d'épouse au sein de la sphère privée (espace domestique), et dépendantes économiquement des hommes. À l'inverse, les hommes sont souvent associés à des fonctions productives concernant les espaces professionnels et représentés dans des postures passives dans le foyer familial. Les spots publicitaires ne représentent jamais les hommes dans des activités de soin aux enfants par exemple.

Source : Haute Autorité de la communication audiovisuelle (2016).

Un travail auprès des journalistes locaux au travers d'actions de formation et de sensibilisation permet de susciter une prise de conscience collective et de transformer les pratiques de ces professionnels en les accompagnants vers un traitement médiatique plus égalitaire.

Le Maroc a adopté, à l'initiative du Secrétariat d'État à la Famille, à l'Enfance et aux Personnes handicapées (SEFEPH), la Charte nationale pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias le 15 mars 2004. Le Maroc est le seul pays du monde arabe à disposer d'une charte nationale de l'image de la femme dans les médias¹⁴. Cette charte est très prisée dans de nombreux pays arabes qui souhaitent s'en inspirer. En franchissant ce pas, le Maroc se conforme aux recommandations de la conférence de Beijing dans son PAB (Plan d'action de Beijing).

En juin 2015, l'Observatoire national pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias voit le jour, suite à une initiative conjointe du ministère de la Communication et du ministère de la Solidarité, de la Femme de la Famille et du Développement social. Cette instance, qui jouit d'une indépendance totale, a pour missions de contribuer à l'élaboration d'études et réflexions liées à l'image de la femme dans les médias, participer à l'élaboration et au suivi des cahiers des charges rattachés aux accords et conventions signés par le secteur public avec les partenaires œuvrant dans les médias, et formuler des recommandations¹⁵.

Le gouvernement tunisien a également jugé nécessaire de sensibiliser les médias (encadré 3.21) afin qu'ils puissent produire un discours médiatique exempt de stéréotypes sexistes.

Encadré 3.21. Femmes et médias : une initiative pilote pour promouvoir l'égalité des genres à travers les médias de proximité en Tunisie

Le 9 octobre 2015 s'est achevé à Sidi Bouzid le premier cycle de formation sur l'approche genre et la communication pour les radios de proximité et les associations de la société civile tunisienne. Les formations avaient commencé le 3 août à Bizerte et ont touché également les gouvernorats de Tunis, Kairouan, Médenine et Tozeur.

La Tunisie a toujours été considérée comme un pays avancé en termes de droits des femmes dans la région. Mais malgré un cadre législatif favorable, les inégalités fondées sur le genre demeurent significatives. La défense des droits des femmes et la lutte contre les discriminations basées sur le genre a toujours été au cœur de l'agenda de la société civile tunisienne et, depuis la révolution, les médias tunisiens s'impliquent davantage dans la promotion d'une société inclusive, stable et représentative de toute la population, où femmes et hommes ont une place égale.

Dans ce contexte, l'UNESCO, ONU Femmes et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme ont lancé une initiative pilote intitulée Femmes et médias. Elle vise à promouvoir l'égalité des genres dans les médias à travers un renforcement de la coopération entre la société civile engagée dans la défense et promotion des droits des femmes et les médias en Tunisie. Le premier cycle de formation était composé de trois modules et s'étalait sur cinq jours de formation dispensée par quatre expertes formatrices différentes. Les formations ont touché 6 gouvernorats dans le pays et mobilisé la participation de 75 personnes (dont 70 % de femmes), membres des radios de proximité et des associations locales.

« La formation m'a permis de me familiariser davantage avec les fondamentaux sur les droits humains, en particulier le principe de non-discrimination, le principe d'égalité des genres et du droit des femmes. La formation a aussi proposé d'approfondir les techniques de communication et en particulier l'utilisation des réseaux sociaux en faveur du travail associatif », témoigne l'une des participantes de l'atelier qui s'est déroulé à Djerba.

Ce cycle, qui a bénéficié du soutien du ministère finlandais des Affaires étrangères, représente la première phase de l'initiative conjointe qui se poursuivra par des actions de renforcement des capacités pour les journalistes et les membres de la société civile, avec pour objectifs la réalisation de reportages sensibles au genre et une campagne de communication sur les droits humains et les genres en Tunisie qui sera diffusée à l'antenne des radios impliquées dans le projet.

Source : UNESCO (2015), « Femmes et médias : Une initiative pilote pour promouvoir l'égalité des genres à travers les médias de proximité en Tunisie », www.unesco.org/new/fr/rabat/about-the-office/single-view/news/femmes_et_medias_une_initiative_pilote_pour_promou/.

Synthèse Chapitre 3

- Pour soutenir le leadership féminin au sein des collectivités territoriales, il est nécessaire d'œuvrer à l'attribution des postes stratégiques de manière non stéréotypée (1), d'établir des objectifs de parité dans la stratégie locale (2), de continuer à former les élues (3), et de créer un cadre de travail compatible avec les engagements personnels des femmes et hommes élus (4).
- Le soutien que la collectivité peut apporter à une organisation du temps de travail tenant compte des contraintes personnelles des agents et élus pourra permettre une action publique plus inclusive et donc plus efficace.
- Tout effort mené par les collectivités dans le sens de la mise en place d'un environnement de travail non sexiste pourra contribuer à un meilleur engagement des femmes dans la vie politique locale.
- Afin de pallier le manque de confiance en soi et l'autocensure des femmes élues, il est nécessaire que les collectivités multiplient les formations spécifiques ou les programmes de mentorat auxquels les hommes élus peuvent être utilement associés.
- Pour poursuivre leurs efforts en faveur de politiques publiques sensibles au genre, il est utile pour les collectivités de noter que l'OCDE fixe comme conditions nécessaires à la mise en place de politiques publiques efficaces : l'utilisation de données désagrégées par sexe (1), l'élaboration d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sensibles au genre (2), la mise en place d'un budget sensible au genre et conforme à la stratégie de développement local (3) ; la généralisation des études d'impact sensibles au genre (4) ; et une communication/concertation régulière et efficace avec les citoyens/citoyennes (5).
- Afin d'assurer une continuité de leur engagement en faveur de la parité, les femmes et hommes élus peuvent également anticiper les élections à venir en incitant les jeunes femmes à s'engager en politique et à se présenter aux élections locales (1), en travaillant auprès des populations pour les sensibiliser à l'importance de la participation des femmes aux politiques locales (2), et en mobilisant la presse locale en faveur d'un traitement médiatique égalitaire et non sexiste (3).

Notes

1. CNDH (2015).
2. OCDE-CAWTAR (2014), p. 163.
3. ONU Femmes/GIZ (2011), Rapport de l'étude sur Conciliation travail-famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc, ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, Rabat.
4. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (2016).
5. OCDE (2014b).
6. Union interparlementaire (2016).
7. OCDE (2014b).
8. Ibid.
9. Voir The University of Adelaïde (2014), Genders Indicators Online, www.adelaide.edu.au/wiser/gio/genderindicators.
10. OCDE (2014b).
11. OCDE (2014b).
12. Voir le site web de l'Agence belge de développement, www.btcctb.org/fr.
13. Voir le site web de HeForShe, www.heforshe.org.
14. Ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité (2004).
15. Royaume du Maroc (s.d.).

Références

- African Development Bank Group (2015), *Empowering African Women: An Agenda for Action: Africa Gender Equality Index 2015*, African Development Bank, Abidjan.
- Alami M'Chichi, H. et M. Benradi (2002), *Les Marocains et les Marocaines face au politique. Quelle place pour les femmes ?*, Imprimerie papeterie El Watanya, Marrakech.
- Alami M'Chichi, H. (s.d.), « Genre et participation politique », in *Féminin-Masculin, La marche vers l'égalité au Maroc 1993-2003*, Pré-presse Diwan 3000.
- Assemblée nationale (2017), « Fiche de synthèse n°13 : L'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives », <http://www2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/role-et-pouvoirs-de-l-assemblee-nationale/les-institutions-francaises-generalites/l-egal-acces-des-femmes-et-des-hommes-aux-mandats-electoraux-et-fonctions-electives2>.
- Association des Municipalités Basques (EUDEL) et Institut basque pour les femmes (Emakunde) (2015), *Thinking about Politics, Welcome Manual for Women Elected officials*, EUDEL et Emakunde, www.eudel.eus/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas_EN.pdf.
- BRIDGE/Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (2007), *Gender and Indicators: Overview Report*, Institute of Development Studies, Brighton.
- Bulletin officiel (2013), Décret n° 213 532 du 7 octobre 2013 relatif au Fonds d'appui pour la promotion de la représentativité des femmes, Royaume du Maroc, Rabat.
- Centre pour le leadership féminin (2002), *La perception du genre et dispositions de la population par rapport à l'accès de la femme à la décision politique au Maroc*, ADFM, Rabat.

- Chair Collaboratrice (s.d.),
<https://chaircollaboratrice.com/besoin-daide-ma-jolie/> (consulté le 13 juin 2017).
- Cités et Gouvernements locaux unis (CGLU) (s.d.), www.uclg.org/fr.
- Commission consultative de la régionalisation (2005), *Livre II : Rapports thématiques*, Royaume du Maroc,
http://www.regionalisationavancee.ma/PDF/Rapport/Fr/L2_Rapports_thematiques.pdf.
- Commission consultative de la régionalisation (s.d.), *Rapport sur la régionalisation avancée*, Royaume du Maroc,
www.regionalisationavancee.ma/pdf/rapport/fr/II_conceptiongenerale.pdf.
- Commission européenne (2009), « Evaluating Socio-Economic Development, Sourcebook 2: Methods and Techniques Multicriteria Analysis », Commission européenne, Bruxelles.
- Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) (2006), *La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, CCRE, Bruxelles,
www.afccre.org/mailling/Charte%20%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf.
- Conseil économique et social (CES) (2012), *Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique ; Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts, recommandations normatives et institutionnelles*, Auto-saisine n° 8/2012, CES, Rabat.
- Conseil de l'Europe (2010), 18ème session du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux, 17 – 19 mars 2010,
www.coe.int/t/congress/Sessions/18/default_fr.asp.
- Conseil national des droits de l'homme (CNDH) (2015), *État de l'égalité et de la parité au Maroc, Préserver et rendre effectifs les finalités et objectifs constitutionnels*, CNDH, Rabat.
- Direction générale des collectivités locales (DGCL) (2012), *Gestion des collectivités locales : Cahier des bonnes pratiques : Soutenir la généralisation par des approches innovantes et performantes*, Ministère de l'Intérieur, Rabat.
- Enhaïli, A. (2006), « Femmes, développement humain et participation politique au Maroc », *Meria*, volume 1, n° 1, article 7, Centre GLORIA (Centre de recherches mondiales en affaires internationales), Herzliya.

- Forum économique mondial (2015), *The Global Gender Gap Report 2015*, Forum économique mondial, Genève, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>.
- Gallup (2007), « Majorities Support Women’s Rights in Africa », www.gallup.com/poll/102595/majorities-support-womens-rights-north-africa.aspx.
- GriBaa, B. (2009), « État de la situation de la participation de la femme à la vie politique en Algérie, au Maroc et en Tunisie », Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (UN-INSTRAW), Santo Domingo et Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR), Tunis, www.genreenaction.net/IMG/pdf/publication1.pdf.
- Groupe Femmes Politique et Démocratie (2014), Québec, Canada, www.gfpd.ca/.
- Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) (2016), « Stéréotypes de genre à travers la publicité : analyse de 138 spots diffusés sur les deux chaînes de service public Al Aoula et 2M », HACA, Rabat.
- Haut-Commissariat au plan (HCP) (2015), *Le Maroc entre Objectifs du millénaire pour le développement et Objectifs de développement durable: Les acquis et les défis, Rapport national 2015*, Royaume du Maroc, Casablanca.
- HCP (2014), « Le budget-temps ou l’Enquête nationale sur l’emploi du temps au Maroc 2011/2012 », HCP, Royaume du Maroc, Casablanca www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_t18284.html.
- HCP (2006), « Prospective Maroc 2030, La femme marocaine sous le regard de son environnement social », HCP, Royaume du Maroc, Casablanca.
- Haut Conseil à l’Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) (2016), *Guide de la parité : Des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales*, HCE, Paris, www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_guide_parite_vf_2016_08_26_vf-2.pdf.
- HuffPost Maghreb (2014), « La Ligue des électrices tunisiennes lance un spot de sensibilisation au vote des femmes (VIDÉO) », 9 mars.
- I Know politics (2017), <http://iknowpolitics.org/fr> (consulté le 7 juillet 2017).

- Instituto Nacional de las Mujeres (s.d.), Programme Pro-Equidad, www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-proequidad-igualdad-de-genero (consulté 13 juin 2017).
- International Center for Transitional Justice (ICTJ) et Foundation for the Future (2011), *Morocco: Gender and the Transitional Justice Process*, ICTJ, Bruxelles.
- Liberté Algérie (2016), « Tizi Ouzou : formation en leadership et en management électoral », 20 décembre, www.liberte-algerie.com/actualite/tizi-ouzou-formation-en-leadership-et-en-management-electoral-260798.
- Ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité (2011), « Expériences d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les réformes publiques sectorielles au Maroc : Référentiel des leçons apprises et des bonnes pratiques », Ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité, Rabat.
- Ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité (2004), « Image de la femme dans les médias marocains : Réalités et perspectives », www.social.gov.ma/sites/default/files/%D8%AA%D8%AD%D9%85%D9%8A%D9%84_22.pdf.
- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social (2013), *Rapport de suivi de la mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'Égalité « Iqram » 2012-2016*, Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social, Rabat.
- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social (s.d.), Observatoire national de la femme dans les médias, www.social.gov.ma/fr/am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99image-de-la-femme-dans-les-m%C3%A9dias/observatoire-national-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99imag-0 (consulté le 21 juin 2017).
- Municipal Association of Victoria (s.d.), « Promoting women in leadership », www.mav.asn.au/policy-services/social-community/gender-equality/gender-equity-factsheets/Pages/promoting-women-in-leadership.aspx (consulté le 13 juin 2017).
- Naciri, R. (2001), « Genre, pouvoir et prise de décision au Maroc » in *Disparités entre hommes et femmes et culture en Afrique du Nord*, Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, Tanger.

- National Democratic Institute (NDI) (2011), *Déclaration préliminaire sur les élections législatives au Maroc*, NDI, Washington, D.C., www.ndi.org/sites/default/files/NDI-Morocco-2011-Preliminary-Statement-French.pdf.
- Nations Unies (2015), *Objectifs du Millénaire pour le développement : rapport 2015*, Nations Unies, New York, NY.
- Nations Unies (1979), « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, résolution de l'AG 34/180 du 18 décembre 1979 », www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf.
- Observatoire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (s.d.), « Les femmes aux postes de décision politique en Grèce », www.charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/women-in-political-decision-making-positions-greece.html?lang=fr&ref_id=319.
- OCDE (2017a), « Gender Budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting*, volume 2016/3.
- OCDE (2017b), « Gender Inequalities in MENA Countries », document interne.
- OCDE (2017c), *Toolkit for gender equality in governance: Implementing the OECD 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life*, Paris.
- OCDE (2016a), *Background report, Conference on improving women's access to leadership*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2016b), *Open Government: The Global Context and the Way Forward*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264268104-en>.
- OCDE (2016c), *Des politiques meilleures au service de la croissance inclusive et de l'intégration économique dans la région MENA*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2016d), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr>.
- OCDE (2014a), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entrepreneuriat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227521-fr>.

- OCDE (2014b), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- OCDE/CAWTAR (2014), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en>.
- OCDE, *Portail de données sur la parité*, www.oecd.org/fr/parite/.
- ONU Femmes (2016), « Élections 2017 : ONU Femmes et ses partenaires renforcent les compétences des élues locales algériennes pour une participation politique effective et durable », <http://maghreb.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2016/12/formation-gestion-campagnes-electorales-algerie>.
- ONU Femmes (2015a), « Des femmes d'avenir à l'ENA », maghreb.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2015/11/formation-ena.
- ONU Femmes (2015b), *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : Transformer les économies, réaliser les droits*, ONU Femmes, New York, NY.
- ONU Femmes (s.d.), *Le Programme d'action de Beijing : inspirations d'hier et d'aujourd'hui*, <http://beijing20.unwomen.org/fr/about> (consulté le 13 juin 2017).
- ONU Femmes/PNUD (2015), *Processus électoraux inclusifs, un Guide à l'usage des Organismes de gestion des élections en matière de promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes*, ONU Femmes et PNUD, New York, NY.
- ONU Habitat (2008), *Gender Mainstreaming in local Authorities – Best practices*, ONU Habitat, Nairobi, http://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf.
- Peña Molina, B. O. (s.d.), *La paridad de género en candidaturas a cargos de elección popular: avances y retos en los Congresos Estatales y Ayuntamientos en México*, rapport non publié, disponible à <https://reformaspoliticas.org/reformas/genero-y-politica/blanca-olivia-pena-molina/>.
- PNUD (2014), *Rapport sur le développement humain : Pérenniser le progrès humain : réduire les vulnérabilités et renforcer la résilience*, PNUD, New York, NY.

- Région Bretagne, « Faire de l'égalité femmes-hommes une réalité », www.bretagne.bzh/jcms/TF071112_5059/fr/egalite (consulté 13 juin 2017).
- Royaume du Maroc (2015a), Loi organique n°33.15 modifiant et complétant la loi organique n° 29.11 relative aux partis politiques (dahir n° 1.15.82 du 16 juillet 2015).
- Royaume du Maroc (2015b), Loi organique n° 14.113 relative aux communes (dahir n° 1.15.85 du 7 juillet 2015).
- Royaume du Maroc (2012), Loi organique n° 02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures (dahir n° 1-12-20 du 17 juillet 2012).
- Royaume du Maroc (2011a), Loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers (dahir n° 1-11 du 21 novembre 2011).
- Royaume du Maroc (2011b), Loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants (dahir n° 1-11-165 du 14 octobre 2011).
- Royaume du Maroc (2009), Loi n° 17-08 modifiant et complétant la loi n° 78-00 portant charte communale, Bulletin officiel n° 5714 du 5 mars 2009.
- Royaume du Maroc (2008), Dahir n° 1-08-150 du 30 décembre 2008 portant promulgation de la loi n° 36-08 modifiant et complétant la loi n° 9-97 formant code électoral.
- Royaume du Maroc (2006), Loi n° 36-04 relative aux partis politiques, Bulletin officiel n° 5400 du 2 mars 2006.
- Royaume du Maroc (2004), Dahir n° 1-04-22 du 3 février 2004 portant promulgation de la loi n° 70-03 portant Code de la Famille.
- Royaume du Maroc (2002a), Loi n° 78-00 portant charte communale, Bulletin officiel n° 5058 du 21 novembre 2002.
- Royaume du Maroc (2002b), Loi n° 79-00 relative à l'organisation des collectivités préfectorales et provinciales, Bulletin officiel n° 5058 du 21 novembre 2002.
- Royaume du Maroc (2002c), Dahir n° 1-02-213 du 1^{er} août 2002 portant promulgation de la loi organique n° 29-02 modifiant et complétant la loi organique n° 31-97 relative à la Chambre des représentants.
- Schultz, M.-C. et H. Nahory (2014), *Portraits et témoignages, Femmes élues au Maroc*, Association marocaine pour des éco-villes, Chefchaouen.
- Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées (2006), *Stratégie nationale pour l'Égalité et l'Équité entre*

les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement, Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées, Rabat.

Secrétariat général du gouvernement (2011), *La Constitution*, Bulletin officiel n° 5964 bis du 28 chaabane 1432 (30 juillet 2011), Royaume du Maroc, Tétouan,
www.maroc.ma/fr/system/files/documents_page/BO_5964BIS_Fr.pdf.

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève (SPPE) (s.d.), « La représentation des femmes en politique. Données et historique pour la Suisse », République et Canton de Genève,
www.ge.ch/egalite/doc/representation-politique/dossier-femmes-politique.pdf.

Union interparlementaire (2016), « Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires », Bulletin thématique, octobre 2016, Genève.