



# GENRE ET INFLUENCE DANS L'ESPACE PUBLIC : CAS DES SYNDICATS ET DU PARLEMENT EN COTE D'IVOIRE

**LEADAFRICAINES**

[www.leadafricaines.org](http://www.leadafricaines.org)

Consultante : Mme GBADI K. Brighth  
Sociologue, Experte en genre et  
Violences Basées sur le Genre



## **PREFACE**

En 1995, l'adoption de la déclaration et le programme d'Action de Beijing par 189 gouvernements et plus de 2100 organisations non-gouvernementales a marqué une avancée sans précédent pour les droits des femmes dans le monde. Au nombre des priorités d'actions pour l'édification d'une société plus juste et plus équitable pour tous les sexes, figure la question de la participation et de la représentation des femmes dans les espaces de prise de décision.

Car, bien que dans bon nombre de législations internationales et nationales le droit à l'égalité participation à la vie publique des femmes et des hommes soit garantie, fort est de constater que dans les faits les choses ont en générale à peine évoluées. Dans les sphères d'exercice du pouvoir et de prise de décisions, les femmes restent encore largement sous-représentées.

Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, afin de proposer des solutions localement adaptées au défi de la sous-représentation des femmes dans la gestion des affaires publiques ou de l'espace public, la présente étude a été menée par l'ONG LEADAFRICAINES.

Au travers de l'analyse de cas d'institutions et de structures majeures comme l'Assemblée nationale ou certaines centrales syndicales, le but était d'identifier le niveau de représentation et de positionnement des femmes ainsi que de déterminer leur niveau d'influence sur les décisions publiques. Ceci, sans toutefois omettre de relever les obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans ces milieux.

La Friedrich-Ebert-Stiftung, en tant que partenaire à la promotion et au renforcement de la démocratie en Côte d'Ivoire, souhaite que les recommandations proposées aux différentes parties prenantes trouvent un écho favorable en vue de faire de l'égalité homme-femme une réalité dans tous les domaines de la vie de la nation ivoirienne.

Bonne lecture.

**Représentant Résident**

**Thilo SCHÖNE**

**Bureau de la Friedrich-Ebert-Stiftung**

**(FES) Côte d'Ivoire**

---

# Sommaire

|   |    |
|---|----|
| <b>PREFACE</b> .....  | 03 |
| <b>SOMMAIRE</b> .....   | 04 |
| Sigles et Acronymes.....  | 05 |
| Liste des tableaux et graphiques.....   | 06 |
| <b>REMERCIEMENT</b> .....   | 07 |
| <b>RESUME</b> .....   | 08 |
| <b>PREMIERE PARTIE : INTRODUCTION GENERALE</b> .....                                      | 10 |
| <b>I. COMPREHENSION DE LA MISSION</b> .....   | 10 |
| I. Contexte et justification de l'étude.....  | 10 |
| 1-2 Objectifs.....  | 10 |
| 1-3 Rappel des résultats attendus et des livrables.....                                   | 10 |
| <b>II-METHODOLOGIE</b> .....  | 11 |
| 2-1 Recherche documentaire.....   | 11 |
| 2-2 Outils de collecte.....   | 11 |
| 2-3 Méthode d'échantillonnage.....  | 12 |
| 2-4 Méthode d'analyse.....  | 12 |
| 2-5 Présentation des structures enquêtées.....  | 12 |
| 2-6 Population enquêtée.....  | 15 |
| <b>DEUXIEME PARTIE : LES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC : HISTORIQUE ET PROGRESION</b> ..... | 17 |
| I. Rappel de concepts.....  | 17 |
| II. Historique et progression de la participation des femmes dans l'espace public.....    | 21 |
| <b>TROISIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ETUDE</b> .....                                      | 26 |
| I. Participation et influence de femmes.....  | 26 |
| II. Obstacles.....  | 28 |
| III. Axes et points d'entrée de l'influence des femmes.....                               | 31 |
| <b>RECOMMANDATIONS</b> .....  | 32 |
| <b>CONCLUSION</b> .....   | 33 |
| <b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....  | 34 |
| <b>ANNEXES</b> .....  | 35 |

## SIGLES & ACCRONYMES

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>AFECACI</b>      | <i>Association des Ferrailleurs et Casses de Côte d'Ivoire</i>                                  |
| <b>ANCI</b>         | <i>Assemblée Nationale de Côte d'Ivoire</i>   |
| <b>ANI</b>          | <i>Assemblée Nationale Ivoirienne</i>   |
| <b>CEDEF</b>        | <i>Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes</i> |
| <b>CISL-DIGNITE</b> | <i>Convention Ivoirienne des Syndicats Libres- Dignité</i>                                      |
| <b>CMT</b>          | <i>Confédération Mondiale du Travail</i>  |
| <b>ECOSOC</b>       | <i>Economic and Social Council (Conseil Economique et social)</i>                               |
| <b>ENV</b>          | <i>Enquête sur le Niveau de Vie</i>   |
| <b>FENACCI</b>      | <i>Fédération Nationale des Acteurs de Commerce de Côte d'Ivoire</i>                            |
| <b>FESACI</b>       | <i>Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire</i>                                      |
| <b>G&amp;D</b>      | <i>Genre et Développement</i>   |
| <b>GOFEHF</b>       | <i>Groupe des Organisations Féminines pour l'Égalité Homme-Femme</i>                            |
| <b>IIG</b>          | <i>Indice d'Inégalité de Genre</i>  |
| <b>MFFPES</b>       | <i>Ministère de la Famille, de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité</i>   |
| <b>OIT</b>          | <i>Organisation Internationale du Travail</i>   |
| <b>ONEG</b>         | <i>Observatoire National de l'Équité et du Genre</i>  |
| <b>OSC</b>          | <i>Organisations de la Société Civile</i>   |
| <b>PDCI</b>         | <i>Parti Démocratique de Côte d'Ivoire</i>  |
| <b>PNDEF</b>        | <i>Plan National de développement du secteur éducation/formation</i>                            |
| <b>PNUD</b>         | <i>Programme des Nations Unies pour le Développement</i>  |
| <b>RIOF</b>         | <i>Réseau Ivoirien des Organisations Féminines</i>  |
| <b>RMDH</b>         | <i>Rapport Mondial sur le Développement Humain</i>  |
| <b>SEPCI</b>        | <i>Syndicat des Educateurs Préscolaires de Côte d'Ivoire</i>                                    |
| <b>SIT-FCC</b>      | <i>Syndicat Indépendant des Travailleurs de la Filière Café-Cacao</i>                           |
| <b>SLT BNEDT</b>    | <i>Syndicat Libre des Travailleurs du Bureau National d'Etude Technique et de Développement</i> |
| <b>SNU</b>          | <i>Le Système des Nations Unies</i>   |
| <b>SYLITHIV</b>     | <i>Syndicat Libre des Travailleurs de l'Hôtel Ivoire</i>  |
| <b>SYNAPAPCI</b>    | <i>Syndicat National du Personnel de l'Administration Pénitentiaire de Côte d'Ivoire</i>        |
| <b>SYNAPGPCI</b>    | <i>Syndicat National des Préparateurs et Gestionnaires en Pharmacie de Côte d'Ivoire</i>        |
| <b>SYNASFO-CI</b>   | <i>Syndicat National des Aides-Soignants Fonctionnaires de Côte d'Ivoire</i>                    |
| <b>SYNEDI</b>       | <i>Syndicat National des Employés de la Distribution</i>  |
| <b>SYNEPCA-CI</b>   | <i>Syndicat National des Enseignants du Primaire Catholique de Côte d'Ivoire</i>                |

---

## Liste des tableaux et Figures

|                     |  |    |
|---------------------|--|----|
| <b>Tableau 1</b>    | : Sigles et Acronymes.....   | 3  |
| <b>Tableau 2</b>    | : Effectifs déclarés des syndiqués de la centrale Humanis.....     | 16 |
| <b>Tableau 3</b>    | : Enquêtés du parlement.....                                       | 17 |
| <b>Tableau 4</b>    | : Enquêtés AN.....   | 18 |
| <b>Tableau 5</b>    | : Présence des femmes élues au parlement ivoirien 1959 – 2016..... | 29 |
| <b>Graphique 1</b>  | : Proportion H/F enquêtés de l’ANI.....                            | 17 |
| <b>Graphique 2</b>  | : Pourcentage d’enquêtés par centrale syndicale.....               | 17 |
| <b>Graphique 3</b>  | : Proportion H/F enquêtés Syndicats.....                           | 18 |
| <b>Graphique 4</b>  | : Proportion H/F dans les syndicats.....                           | 33 |
| <b>Graphique 5</b>  | : Prise d’initiative des femmes ANI.....                           | 34 |
| <b>Graphique 6</b>  | : Prise d’initiative des femmes Syndicats.....                     | 34 |
| <b>Graphique 7</b>  | : Forces des femmes ANI.....                                       | 34 |
| <b>Graphique 8</b>  | : Forces des femmes Syndicats.....                                 | 34 |
| <b>Graphique 9</b>  | : Insuffisances des femmes ANI.....                                | 35 |
| <b>Graphique 10</b> | : Insuffisances des femmes Syndicats.....                          | 35 |
| <b>Graphique 11</b> | : Obstacles aux femmes ANI.....                                    | 36 |
| <b>Graphique 12</b> | : Obstacles aux femmes Syndicats.....                              | 36 |

---

## REMERCIEMENTS

L'étude sur le « Genre et l'influence des femmes dans les espaces publics : cas des syndicats et du parlement en Côte d'Ivoire » est une véritable opportunité pour comprendre les différents facteurs limitatifs de la participation effective de la femme et les relations différenciées et inégalitaires entre les hommes et les femmes dans la gestion de ces espaces (Assemblée Nationale et syndicats).

Pour réaliser cette étude l'ONG LEADAFRICAINES (observatoire d'égalité de genre et membre du Réseau des Observatoires d'Égalité de Genre – ROEG - dans l'espace francophone) a obtenu le soutien financier de la FONDATION FRIEDRICH EBERT (le bureau d'Abidjan). Nous tenons à exprimer toute notre gratitude à cette Fondation pour cette action qui rend possible la réflexion sur la participation et la représentativité significative de la femme dans la gestion de l'espace public en Côte d'Ivoire.

Nos remerciements s'adressent également au Ministère en charge du genre (notre Ministère de tutelle) pour

son appui institutionnel et dont les actions contribuent à rendre l'environnement favorable à la réflexion et la prise de décision.

La conduite de cette étude a nécessité une collaboration des hommes et des femmes du parlement et des syndicats. A cet effet, une mention spéciale est adressée au Président de l'Assemblée Nationale qui a fait de la question du genre une priorité et à l'ensemble des députés ainsi qu'aux présidents des centrales syndicales (humanisme et Dignité) et à tous les syndiqués qui ont bien voulu participer à cette étude.

Nous voulons aussi remercier l'Experte consultante en genre et toute son équipe qui ont réalisé cette étude.

Cette liste n'est certainement pas exhaustive car plusieurs autres personnes ont également apporté une précieuse contribution pour la réalisation de ce travail. Qu'elles trouvent ici l'expression de notre sincère reconnaissance.



Leadafriaines  
www.leadafriaines.org  
1999-2011

Georgette ZAMBLE-BALIE  
Présidente Fondatrice de LEADAFRICAINES

## RESUME EXECUTIF

La gestion des affaires publiques ou de l'espace public est restée longtemps l'affaire des hommes malgré la présence de quelques femmes remarquables en Côte d'Ivoire. Entrées au parlement à partir de la 3ème législature, les femmes travaillent à augmenter leur nombre dans cette assemblée élue. Au niveau des syndicats, si les femmes sont restées longtemps simples syndiquées, aujourd'hui, elles commencent à diriger des syndicats et à siéger dans les bureaux exécutifs de certaines Centrales syndicales où elles participent activement à la prise de décision.

La présente étude a permis de toucher 26 Députés et 42 syndiqués. Si les femmes à l'Assemblée Nationale (AN) représentent 11,37% des députés, celles au sein des syndicats constituent 30% de la base mais n'atteignent pas cette proportion dans les bureaux exécutifs.

La participation des femmes dans l'espace public est jugée faible dans l'ensemble, bien qu'il y ait à l'Assemblée et dans les syndicats des femmes qui se démarquent du groupe.

Dans les syndicats, les femmes sont le plus souvent inscrites comme membres mais ne veulent pas faire partie du bureau ou alors elles quittent le bureau après quelques temps d'exercice à cause des contraintes familiales.

A l'Assemblée, les femmes sont dans différentes commissions, mais certaines ne sont pas régulières et quand elles sont présentes lors des travaux, elles ne participent pas suffisamment, tandis que d'autres essaient de tirer leurs épingles du jeu pendant les débats.

Certains députés pensent que cela est dû à un manque d'expérience et au fait que la femme a tendance à observer les choses avant de s'engager pleinement.

De façon générale, les initiatives que prennent les femmes sont portées sur des actions sociales dans les communautés pour les députés et à l'endroit des syndiqués pour les syndicalistes. Quelques femmes députées se disposent à l'exercice des questions orales, à rechercher des partenaires pour des formations sur des thématiques clés, etc.

Selon les enquêtés de l'Assemblée Nationale, la force des femmes parlementaires réside principalement dans leurs tenues vestimentaires (35,50%) qui leur donnent une bonne image physique.

La compréhension des thématiques et la confiance

en soi sont à 32,30% des « bons points » pour leur leadership. Au niveau des syndicats, par contre, la compréhension des thèmes (41,30%) constitue la force majeure. Cela s'explique par le fait que les syndicalistes interviennent dans leur domaine de travail et comprennent les enjeux de leurs actions. Tandis que la confiance en soi (32,60%) permet à la femme syndicaliste de s'engager dans les débats, car elle aurait une forte conviction de sa lutte, la femme parlementaire accorde plus d'intérêt à son aspect physique à cause de sa fonction de « représentation ».

Pour 71,40% des enquêtés des syndicats et 72,70% des enquêtés parlementaires, les femmes rencontrent des obstacles à leur influence dans l'espace public.

Les préjugés constituent le premier obstacle de l'influence chez les femmes dans les syndicats (75,80%), tandis que le manque de compétences représente le premier obstacle chez les femmes parlementaires.

Rappelons que les préjugés sont basés sur les rôles de genre et amènent les femmes à penser que l'espace public est d'abord « l'affaire des hommes ».

L'existence de préjugés se traduit par des réactions hostiles et par des tentatives de dissuasions à la prise de responsabilités syndicales.

Le manque de compétences chez les femmes parlementaires peut être lié à l'inadéquation entre la formation de base et le choix des commissions permanentes d'une part et d'autre part à leur niveau d'instruction.

Le second obstacle est le niveau d'instruction : 31,80% pour les parlementaires et 18,20% pour les syndiqués. Le niveau d'instruction va jouer sur la compréhension des thèmes et des documents à analyser, la prise de parole, la cohérence dans les idées, etc.

Les femmes parlementaires sont aussi victimes de préjugés dans leur entourage (31,80%). Ce qui pourrait conduire certaines femmes parlementaires à des sentiments d'auto-stigmatisation et renforcer un manque d'initiative.

### Les causes institutionnelles

La consécration du droit à la liberté et à l'égalité dans la constitution ivoirienne ainsi que l'éducation pour tous sont des acquis indéniables mais pas suffisants pour la promotion, le positionnement et l'influence des femmes. L'espace public a été longtemps considéré



---

comme un lieu de prédilection des hommes et n'a pas mis à disposition suffisamment d'instruments légaux favorables au leadership des femmes. Le cadre normatif ivoirien reste encore assez faible quant aux dispositions de promotion de la femme. Il ne dispose pas encore de loi ni sur la parité homme/femme dans tous les domaines d'activités, ni sur les violences faites aux femmes.

Notons également que les insuffisances du système éducatif avec le faible taux de scolarisation de jeunes filles donnent lieu à plusieurs générations de femmes peu ou pas instruites et incapables de traiter des questions de développement.

### Les causes socioculturelles

On note une forte influence de la répartition des rôles, attributs et responsabilités que la société confère à la femme sur leurs actions dans l'espace public. En effet, des rôles de sexe et de genre découlent la perception de la participation et de l'influence de la femme dans la gestion des affaires publiques. La société reconnaît et autorise la femme à se rendre disponible pour « sa maisonnée » au détriment de toute action de positionnement et d'engagement dans l'espace public.

Conscients donc de ce fait, les hommes exploitent en leur faveur cette donne et travaillent à réduire le temps de participation des femmes en jouant sur la durée des rencontres ou le choix des horaires, par exemple. Les femmes parlementaires tout comme les femmes syndicalistes sont souvent préoccupées par leur rôle reproductif et les besoins des membres de la famille et préfèrent rentrer plus tôt, souvent avant la fin des sessions ou autres réunions tardives. Elles n'attendent donc pas la fin pour contribuer aux dernières décisions ou collecter les dernières informations.

Le modèle de carrière masculin-neutre (courage, disponibilité, mobilité) prédominant au sein des carrières syndicales affaiblit fortement la participation et l'influence des femmes dans l'action syndicale. Sur cette notion de carrière syndicale, souvent décriée, des hommes et des femmes sont dans un contexte d'accélération des rythmes de prise de responsabilité.

En effet, le caractère masculin de la « culture syndicale » (les horaires des réunions, le style des séances, le jargon syndical, etc.) et la grande disponibilité (le fait que certaines tâches ne puissent être réalisées qu'en dehors du temps de travail habituel des salariés) font que l'activité syndicale envahit le temps consacré, en

général, à la vie privée. Cela s'opposerait à la fonction de reproduction de la femme.

Par ailleurs, le syndicalisme bénéficie d'une connotation péjorative qui fait du syndiqué une personne de conflit, mal vu par la société. La femme, qui symboliserait la paix, la maternité, l'amour, le calme, ne pourrait être active dans le milieu syndical: Les gens ont une idée négative du syndicaliste. Il est présenté comme un « rebelle », une personne qui passe son temps à revendiquer à chaque fois.

### Les causes individuelles

La méconnaissance de leur rôle fondamental et l'absence de questionnement sur l'apport de la femme dans le débat parlementaire ou syndical conduisent à un problème d'orientation et de vision.

Le faible niveau d'éducation de certaines femmes et le manque de formation syndicale chez les syndiquées et sur le règlement chez la parlementaire constituent, pour certaines, des obstacles à leur influence. L'apprentissage de la prise de parole reste également une préoccupation pour beaucoup de femmes, qui n'avaient pas, à l'origine, une familiarité avec la vie associative et politique.

La question de la formation sur les thématiques et les enjeux pertinents constitue la seconde problématique individuelle de l'influence de la femme dans l'espace public.

Pour améliorer la participation et le niveau d'influence des femmes dans l'espace public, les différents acteurs de promotion doivent travailler à renforcer : i) la bonne gouvernance dans l'espace public ; ii) le partenariat avec les partenaires au développement ; iii) la collecte de données sur le genre dans ces organisations ; iv) la culture du genre. Pour ce faire, des idées de projets peuvent être développées. Nous pouvons citer entre autres : i) la création et l'animation des cellules genre dans les commissions et dans l'administration ; ii) la création d'une école de renforcement du leadership féminin ; iii) l'introduction du concept leadership dans les curricula de formation depuis l'école primaire jusqu'au cycle supérieur ; iv) la création de fonds de promotion pour la candidature des femmes et v) l'appui à la dynamisation et à l'autonomisation des groupements féminins issus des circonscriptions des femmes députés. Ces actions peuvent être soutenues par des études sur des thématiques précises (La femme politique et le rôle reproductif : compatibilité ou conflit ; Les facteurs limitatifs de la femme ivoirienne dans le syndicalisme, etc.).

## PREMIERE PARTIE : INTRODUCTION GENERALE

### I. COMPREHENSION DE LA MISSION

#### 1.1 Contexte et justification

Depuis la Déclaration et le programme d'Action de Beijing en 1995, l'institutionnalisation du genre est devenue le mécanisme principal visant à atteindre l'ambitieux objectif de l'égalité entre les sexes dans le monde. L'État de Côte d'Ivoire a, dans le cadre de son alignement aux engagements internationaux, manifesté sa volonté d'un développement inclusif à travers la Déclaration solennelle du Président de la République sur l'égalité des chances, l'équité et le genre en 2007. A cet effet, la Côte d'Ivoire, en collaboration avec les partenaires au développement et les Organisations de la Société Civile (OSC), œuvre à ce que les hommes et les femmes jouissent des mêmes conditions de réalisation des droits humains et des aptitudes pour contribuer au développement national sur le plan politique, économique, social et culturel.

L'ONG ivoirienne LEADAFRICAINES, s'active dans le cadre de ses missions et de ses réalisations, à faire gagner aux femmes des espaces d'expression et de participation pour contribuer à la gouvernance et à la démocratie. Ces actions visent à augmenter la participation et la représentativité des femmes dans les sphères de prise de décision qui restent encore faibles au regard des données suivantes : Parlement (10,5%), Gouvernement (17%), Conseil Economique et Social (17%), Chefs de missions diplomatiques (13%), Conseillers régionaux (11,33%), Conseillers municipaux (14,97%), postes à responsabilité dans la fonction publique et les établissements publics (26%). Au-delà des actions pour augmenter le nombre de femmes à ces postes, des questions fondamentales demeurent : i) Quelle différence cela fait-il que les femmes soient, ou ne soient pas, présentes au sein des organes de décision et des institutions ? Quelle influence exercent les femmes qui sont dans les sphères de décision des syndicats et au parlement, sur la situation des femmes en particulier et sur l'évolution de l'égalité de genre en général ?

#### 1.2 Objectifs général et spécifiques

##### 1.2.1 Objectif général

Il s'agit d'analyser le niveau d'influence exercée par les femmes dans les syndicats et le parlement en

Côte d'Ivoire en vue de dégager des axes stratégiques pour améliorer leur représentativité et leur pouvoir d'influence et de contrôle.

##### 1.2.2 Objectifs spécifiques

Il s'agit de façon spécifique de :

- 1- Définir les niveaux de représentation et de positionnement des femmes au parlement et dans les syndicats : (nombre, secteurs dominants, activités de prédilection, opportunités, place et poids des femmes, postes occupés, missions confiées et réalisées, etc.)
- 2- Connaître le niveau d'influence des femmes sur les décisions au parlement et dans les syndicats et sur l'évolution de l'égalité de genre : modes d'actions, qualité de la communication et du plaidoyer, nombre et qualité des décisions influencées, résultats obtenus, perceptions, réputations, atouts, handicaps et contraintes, ambition, compréhension des missions personnelles, rapports à l'approche genre, initiatives prises, etc. ;
- 3- Proposer des axes stratégiques pour renforcer le niveau de représentativité et d'influence des femmes présentes au parlement et dans les syndicats, etc.

#### 1.3 Résultats attendus et livrables

##### 1.3.1 Résultats attendus

Les résultats attendus sont :

- 1- Les niveaux de représentation et de positionnement des femmes au parlement et dans les syndicats sont définis ;
- 2- L'influence des femmes sur les décisions au parlement et dans les syndicats est connue ;
- 3- Les obstacles à l'influence des femmes présentes au parlement et dans les syndicats sont identifiés
- 4- Des axes stratégiques pour renforcer le niveau de représentativité et d'influence des femmes sont proposés ;

##### 1.3.2 Rappel des livrables

- Les outils de collecte
- Le rapport provisoire de l'étude
- Le rapport final

## II. METHODOLOGIE

Il s'est agi de faire une analyse qualitative et quantitative avec divers outils de collecte de données, permettant une triangulation des informations. Cette analyse a permis d'évaluer : i) le niveau d'institutionnalisation du genre (mécanismes et cadres institutionnels) au parlement et dans les syndicats ; ii) le niveau d'influence des femmes ; iii) les blocages aux influences des femmes et iv) les possibilités d'amélioration de la représentativité et de l'influence.

Pour ce faire, des questionnaires, des guides d'entretien et des focus group ont été utilisés.

### 2.1 La recherche documentaire

La recherche documentaire consiste à consulter toute source de renseignements existante et à laquelle on a accès.

Cette technique permet de retrouver des données (utiles pour une étude) dans des écrits, des relevés statistiques, des archives, des œuvres théoriques, dans des rapports d'étude, des discours, etc. C'est une technique qui permet d'apprécier l'évolution d'une situation, d'une mentalité, d'un phénomène à l'étude.

Pour cette étude nous avons eu à consulter par la voie d'internet des informations relatives aux centrales syndicales et aux membres affiliés, ou le parlement et à ses différentes commissions. Nous avons pu entrer en possession de documents tels que des études antérieures sur les syndicats, des rapports d'activités des syndicats et des listes des membres affiliés de certaines centrales syndicales (UGTCI et Humanisme), des textes de lois régissant les syndicats, etc.

Les différents documents consultés nous ont été d'un appui considérable pour cette étude. Ils ont permis d'avoir des informations générales sur les centrales syndicales et les membres affiliés, les différents secteurs d'activités concernés par les syndicats et surtout d'avoir les contacts de certaines centrales. Nous avons pu constater qu'en plus des trois (3) secteurs (public, privé et informel), les syndicats représentent les différents domaines d'activités (santé, éducation, transport...). Chaque centrale contactée a favorisé la collecte auprès des syndicats dans chacun de ces secteurs.

Les quelques femmes responsables de syndicat interviennent plus dans le secteur informel.

Les limites de la recherche documentaire ont été comblées par le recours à des techniques de recherche sur le terrain que sont : le questionnaire, l'entretien et le focus groupe.

## 2.2 Les outils de collecte de données

### 2.2.1 Le questionnaire

Des questionnaires ont été administrés, aussi bien aux femmes qu'aux hommes du parlement et des syndicats.

### 2.2.2. L'entretien semi-dirigé

L'entretien est un type de communication établi entre deux personnes et ayant pour finalité de recueillir un certain nombre d'informations sur un objet précis.

Pour cette étude, nous avons opté pour l'entretien semi-dirigé, qui est une forme d'entretien qui n'est ni entièrement libre, ni entièrement dirigé par un grand nombre de questions précises et structurées. Ce type d'entretien permet à l'enquêteur de poser d'autres questions qu'il n'avait pas prévues au départ.

Cet entretien a ciblé les responsables des syndicats et du parlement (Administration et bureau). Il visait à : i) informer les leaders sur l'étude ; ii) sensibiliser les leaders sur les obstacles à l'influence des femmes et iii) collecter des informations sur leurs perspectives face au faible niveau de représentativité et d'influence des femmes dans leurs structures.

En ce qui concerne les syndicats, les entretiens ont été réalisés avec 6 personnes dont 2 responsables de centrales et 4 responsables de syndicats.

Au niveau du Parlement, des entretiens ont été réalisés avec 4 députés (2 femmes et 2 hommes) ayant une responsabilité dans 3 commissions permanentes et un groupe parlementaire.

### 2.2.3 Le focus group

L'objectif du focus group est de permettre aux femmes, dans des groupes homogènes, de partager leurs expériences de représentativité et d'influence dans la prise de décision.

Le focus group a été le troisième outil de collecte des données. Il a permis de comparer la cohérence des

informations recueillies sur les questionnaires et lors des entretiens avec les membres du parlement et des syndicats.

Chaque participant a eu un numéro par lequel il a été identifié afin que l'identité des personnes ne soit pas dévoilée. Les informations ont été récoltées par des prises de notes et des enregistrements à l'aide d'un dictaphone qui ont été retranscrits par la suite.

Il y a eu deux focus group avec la Centrale syndicale Humanisme, dont un avec les hommes et un autre avec les femmes. Les personnes qui ont participé sont issues des syndicats choisis par la Centrale. Chaque syndicat a désigné deux représentants, dont un homme et une femme.

Au total, il y a eu 2 focus group auxquels ont participé 16 personnes dont, 8 hommes et 8 femmes de la centrale Humanisme.

Face à l'agenda chargé des députés, un groupe d'échanges a permis de ressortir les préoccupations de 4 femmes parlementaires.

## 2.3 Méthode d'échantillonnage

La finalité de l'échantillonnage est de pouvoir appréhender et acquérir une bonne connaissance de la population concernée sur la base d'une partie représentative de cette même population. La sélection de cette partie représentative, techniquement appelée échantillon représentatif ou sans biais, doit s'effectuer de manière objective<sup>1</sup>.

Pour cette étude, nous avons opté pour l'échantillonnage raisonné. La population de notre étude est composée de députés et de syndiqués. Nous avons opté pour un minima de 30 syndiqués et de 10% des parlementaires vu l'agenda chargé de nos cibles.

## 2.4 Méthode d'analyse

Cette analyse a été faite à travers une revue documentaire et des consultations auprès des syndicats de corporations de femmes et corporations mixtes et parlement à travers les services de l'administration, le bureau, les groupes parlementaires, les commissions permanentes et le Caucus des femmes parlementaires. Des séances de travail ont permis d'évaluer le niveau d'institutionnalisation du genre dans ces structures.

### 2.4.1 La méthode comparative

La méthode comparative a consisté à faire des comparaisons. Il s'est agi ici de rechercher la présence des femmes dans les syndicats à travers leur position et leur niveau d'influence. Cela s'est fait par une comparaison entre les syndicats ayant une faible représentativité de femmes et ceux ayant au moins 30% de femmes en leur sein. Aussi, une autre comparaison s'est-elle faite entre les syndicats ayant moins de 20 ans d'existence (vieux syndicats) et ceux ayant plus de 10 ans d'existence (jeunes syndicats).

Par ailleurs, sur la base de la représentativité définie par la loi ivoirienne (la loi N° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, au titre V relatif aux syndicats professionnels, chapitre 4 portant sur les critères de représentativité des organisations syndicales) une comparaison a été faite entre les syndicats qui ont une forte représentativité et ceux qui ont une faible représentativité. Toutes ces comparaisons ont permis de faire ressortir le niveau de représentativité et d'influence des femmes dans chaque catégorie de syndicats.

### 2.4.2 La méthode descriptive :

La méthode descriptive a permis de présenter la situation et les initiatives actuelles pour la promotion, le positionnement et la promotion des femmes dans tous les aspects de la gestion de la société.

## 2.5 Présentation des structures enquêtées

### 2.5.1 L'Assemblée Nationale

L'Assemblée nationale comprend un Bureau pour présider à ses délibérations, des Commissions permanentes pour connaître les affaires qui lui sont soumises, et des Groupes parlementaires.

Le Bureau de l'Assemblée nationale comprend un Président, un Premier Vice-président, dix Vice-présidents, douze Secrétaires et trois Questeurs. Le Président et le Premier Vice-président sont élus pour la durée de la législature, au contraire des autres membres du Bureau, qui sont élus pour un an renouvelable.

Le bureau de l'Assemblée comporte :

- 11 vice-présidents, dont 4 sont de sexe féminin, soit 36,36%, et 7 sont de sexe masculin, soit 63,63% ;
- 12 secrétaires dont 4 sont de sexe féminin soit 33,33% et 8 sont de sexe masculin soit 66,66% ;

<sup>1</sup> www.affinity-data.com

- 3 questeurs, dont 1 est de sexe féminin, soit 33,33%, et 2 de sexe masculin, soit 66,66%.

Par ailleurs, aucun groupe parlementaire et aucune commission ne sont présidés par une femme.

### 2.5.1.1 Les Commissions permanentes

Chaque commission comprend un Président, un Vice-président, un rapporteur général, un rapporteur général adjoint, deux secrétaires et des sous-commissions. L'Assemblée Nationale peut, en cas de besoin, créer des commissions spéciales qui ont un caractère ad hoc.

Elles sont au nombre de six (6) :

#### **La Commission des Affaires Générales et Institutionnelles**

Compétente en matière de : Administration Territoriale, Décentralisation, Organisation judiciaire, Législation civile, administrative et pénale, Lois Constitutionnelles, organiques et électorales, Identification, Naturalisation, Contrôle Constitutionnel, Règlement, Immunités, Promotion de la démocratie, Droits de la personne humaine.

#### **La Commission des Affaires Economiques et Financières**

Compétente en matière de : Finances, Affaires Economiques, Plan, Domaines, Mines, Travaux Publics, Transport, Poste, Aéronautique, Agriculture, Elevage, Pêche, Tourisme, Artisanat, Energie, Industrie, Commerce, Bonne Gouvernance.

#### **La Commission des Affaires Sociales et Culturelles**

Compétente en matière de : Education, Jeunesse, Sports, Loisirs, Santé Publique, Population, Travail, Affaires Sociales, Statuts, Consommation, Fonction Publique, Promotion du genre.

L'analyse du genre de la composition des membres de la commission des affaires sociales et culturelles révèle que le bureau est composé à majorité de femmes, c'est-à-dire 4 femmes sur 6, soit 66,66% du bureau. Cette majorité de femmes dans le bureau peut s'expliquer par le fait qu'il s'agisse de la commission rattachée aux rôles reproductifs.

#### **La Commission des Relations Extérieures**

Compétente en matière de : Relations Interparlementaires, Coopération Internationale, Affaires Etrangères, Conférences Internationales, Coopération militaire internationale.

#### **La Commission de la Sécurité et de la Défense**

Compétente en matière de : Défense Nationale, Police, Immigration, Protection Civile, Prévention des conflits internes.

#### **La Commission de la Recherche, de la Science, de la Technologie et de l'Environnement**

Compétente en matière de : Eaux, Forêts, Chasse, Habitat, Urbanisme, Monuments, Sites Historiques, Sites touristiques, Pollution, Télécommunication, Biotechnologie, Equilibre écologique, Feux et Incendies des forêts, Désertification, Erosion marine, Technologies de l'Information et de la Communication, Communication Audiovisuelle et Multimédia.

### 2.5.1.2 Les Groupes parlementaires

Les députés peuvent s'organiser par groupes d'affinité politique ou groupes parlementaires. Le groupe parlementaire ne peut être reconnu comme administrativement constitué que s'il réunit au moins huit membres. La possibilité de s'apparenter à un groupe sans y adhérer est offerte au député. Toutefois, aucun député ne peut appartenir à plus d'un groupe parlementaire. Ils sont six, également et constitués de la façon suivante :

Le groupe parlementaire RDR avec 129 députés, présidé à l'Assemblée par M. Amadou Soumahoro,

Avec 89 députés, le groupe parlementaire PDCI est dirigé par le secrétaire exécutif du PDCI, Maurice Kakou Guikahué.

Le groupe parlementaire UDPCI dispose lui de neuf députés, menés par Laurent Tchagba.

« Nouvelle vision » avec neuf députés, présidé par Guy-Hervé Sérodé,

« Agir pour le peuple » avec neuf députés, mené par Évariste Méambly, député de Facobly

Le groupe « Vox Populi » avec neuf députés, présidé par Martin Nando Mbolo, député d'Agboville Sous-préfecture.

NB : M. Pascal Affi N'Guessan reste sans groupe parlementaire

## 2.5.2 Les syndicats

Depuis les indépendances, tous les pays africains reconnaissent, en principe, sur le plan politique et syndical les mêmes droits aux hommes et aux femmes<sup>2</sup>. La Côte d'Ivoire va connaître, surtout après l'avènement du multipartisme, une floraison de mouvements syndicaux regroupés, pour la plupart au sein de cinq grandes faitières ou centrales syndicales. Il s'agit de l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI), de la Centrale Dignité, de la Centrale Humanisme, de la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et de l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATR-CI).

Ces centrales syndicales prennent en compte tous les secteurs d'activités. On peut remarquer un plus grand nombre de syndicats dans le secteur éducation-formation et le transport.

Pour la présente étude, ce sont les centrales syndicales DIGNITE, HUMANISME et UNATR-CI qui se sont prêtées aux exercices de la collecte de données. Chacune des centrales a facilité le contact avec des syndicats des secteurs public, privé et informel.

### 2.5.2.1 La Centrale Dignité

Créée le 1er mai 1988 à Abobo-Sogefiha par M. Mahan Gahé Basile et ses amis de lutte, la fédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire a eu pour objet la défense des droits des travailleurs en entreprise.

L'idée de sa création relève de la volonté manifeste des dockers (SYLIDOSA-CI), du syndicat libre des enseignants du primaire de Côte d'Ivoire, du syndicat libre des agents de la Fonction Publique et de quelques coopératives telles que la Dibokoise et la Coopérative des paysans de Gagnoa ; raison pour laquelle elle a été nommée à sa naissance « la fédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire »

Acculé en 1992 par la CMT (Confédération Mondiale du Travail), l'État délivre à Dignité un agrément lui permettant d'exercer seulement sur le territoire d'Abidjan.

Après 3 mois d'intenses pressions, le ministère de l'intérieur sous Emile Constant Bombé délivre à ladite fédération un droit d'exercice national.

La CISL-DIGNITE s'inspire des idéaux de la démocratie, des droits de la personne humaine et de la justice sociale et est affiliée à la Confédération Syndicale

Internationale (CSI), dont le siège international est à Bruxelles en Belgique et le siège régional à Lomé au Togo.

La CISL-DIGNITE a pour but de :

- Défendre les intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres ;
- Contribuer à l'épanouissement de l'être humain, quel qu'il soit et de combattre toute politique à caractère sectoriel, ethnique et racial ;
- Œuvrer à la mise en place d'une société ivoirienne plus juste et plus démocratique prenant en compte la question du genre ;
- Œuvrer pour le respect effectif de la liberté syndicale, de toutes les conventions de l'OIT ratifiées et garantir la jouissance de ces conventions à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs de Côte d'Ivoire ;
- Veiller à la ratification des conventions non ratifiées dans le domaine du travail.

La CISL-DIGNITE compte 25 syndicats dans le secteur public, 185 syndicats dans le secteur privé et 5 dans le secteur informel.

Notons que moins de 1% des syndicats du secteur public comme privé sont dirigés par les femmes. Depuis les femmes constituent moins de 5% des syndiqués malgré leur nombre important dans le milieu de l'emploi.

### 2.5.2.2 La Centrale Humanisme

La Centrale Humanisme a été créée suite à Assemblée Générale Constitutive du 23 octobre 2010 à l'Institut National de Santé Publique (INSP) à Adjamé. Son slogan : « Le Progrès pour tous, Notre Combat ! ». Son objectif est de privilégier l'homme et les valeurs humaines. La Centrale travaille à unir les forces des travailleurs afin d'amener les décideurs, où qu'ils se trouvent, à faire évoluer favorablement la situation sociale. Elle comprend 137 syndicats affiliés et est représentée dans 08 Sections régionales : Bouaké, Korhogo, Yamoussoukro, Toumodi, Gagnoa, Bondoukou, Man, San Pedro.

<sup>2</sup> KAFUI ADJAMAGBO-JOHNSON, « Le politique est aussi l'affaire des femmes », Centre de recherche d'information et de formation pour la femme (CRIFF), Lomé, [www.politique-africaine.com/numeros/pdf/065062.pdf](http://www.politique-africaine.com/numeros/pdf/065062.pdf).

**Tableau 2 : Effectifs déclarés des syndiqués de la centrale Humanisme**

| Répartition des syndiqués par sexe et par âge |         |         |         |
|---|---------|---------|---------|
| Age   | Total   | Hommes  | Femmes  |
| - 25 ans                                      | 120 000 | 84 0000 | 36 000  |
|   |         | 70%     | 30%     |
| 25 ans ou +                                   | 480 000 | 336 000 | 144 000 |
|   |         | 70%     | 30%     |
|   | 600 000 | 420 000 | 180 000 |
|   |         | 70%     | 30%     |

### 2.5.2.3 La Centrale UNATR-CI

Vu la prolifération des conflits entre les travailleurs et leurs employeurs et la non amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs en général, des syndicats et des personnes du monde juridique ont décidé de créer le réseau de Défense des Droits de l'Homme et des droits syndicaux en Côte d'Ivoire, le 1er janvier 1998.

L'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire, en abrégée UNATR-CI, a été créée pour traiter de la question spécifique du travailleur.

L'UNATR-CI est un organisme syndical libre créé pour promouvoir et défendre sur le plan national, les intérêts économiques et sociaux des travailleurs de toutes catégories et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Elle a en son sein des juristes dynamiques disponibles pour des consultations en matière de droit du travail, social, pénal et civil.

L'UNATR-CI est une centrale affiliée à la Fédération Syndicale Mondiale (FSM). Elle est également partenaire du Réseau International de Défense des Droits de l'Homme et Droits Syndicaux (RIDHOS), qui intervient dans le cadre extrajudiciaire.

La Centrale compte à son actif plus de 300 syndicats de base avec plusieurs fédérations, tant dans le secteur public que privé.

## 2.6 Population enquêtée

### 2.6.1 Au niveau du parlement

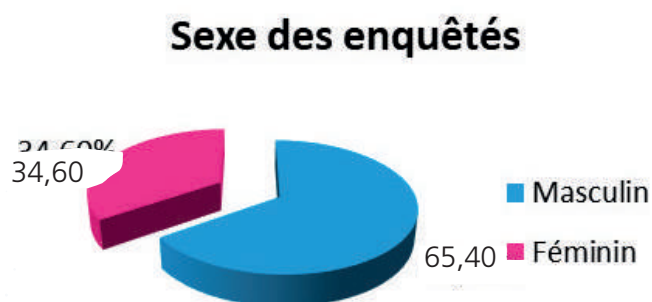
L'étude a ciblé 10% des députés, soit 26 enquêtés.

Ce sont 26 parlementaires, dont 17 hommes (65%) et 9 femmes (34%), qui ont effectivement renseigné les questionnaires.

**Tableau 3 : Enquêtés du parlement**

| Sexe       | Effectifs | Pourcentage |
|------------|-----------|-------------|
| Masculin   | 17        | 65,40%      |
| Féminin    | 9         | 34,60%      |
| TOTAL CIT. | 26        | 100%        |

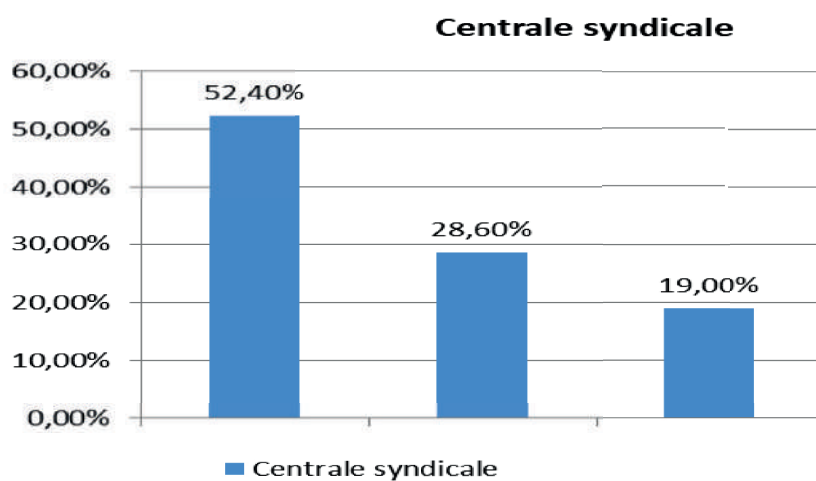
**Graphique 1 : Proportion HIF enquêtés de l'ANI**



## 2.6.2 Au niveau des syndicats

Ce sont 42 syndiqués dont 52,40% de Dignité, 28,60% d'Humanisme et 19% d'UNATR-CI qui ont renseigné les questionnaires.

Graphique 2 : Pourcentage d'enquêtés par centrale syndicale

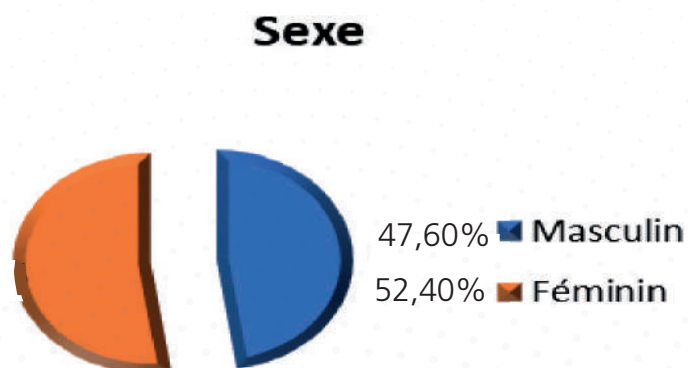


Sur les 42 syndiqués enquêtés, il y a 20 hommes et 22 femmes. La proportion des femmes syndiquées est plus importante ici car certains syndicats sont essentiellement constitués de femmes.

Tableau 4 : Enquêtés ANI

| Sexe     | Effectifs | Pourcentage |
|----------|-----------|-------------|
| Masculin | 20        | 47,6%       |
| Féminin  | 22        | 52,4%       |
| TOTAL    | 42        | 100%        |

Graphique 3 : Proportion H/F enquêtés Syndicats





## DEUXIEME PARTIE : LES FEMMES DANS LES ESPACES PUBLICS : HISTORIQUE ET PROGRESSION

### I. RAPPEL DES CONCEPTS

L'étude porte sur le genre et l'influence des femmes dans les espaces publics, dont les syndicats et l'Assemblée Nationale. A cet effet, la définition des concepts va tourner autour des mots clés qui sont : genre, femmes, influence, espaces publics, syndicat et Assemblée Nationale.

#### 1.1 Le genre

##### 1.1.1 Concept de genre

Le genre est un concept créé pour rendre compte des relations différenciées et inégalitaires qu'entretiennent les hommes et les femmes dans nos sociétés. Il diffère du féminisme qui s'entend comme un concept, une idéologie ou tout effort/engagement visant à mettre en lumière l'existence des discriminations dont sont victimes les femmes afin de changer cette situation.

C'est un concept d'origine anglo-saxonne connu sous le vocable de « gender » et qui a généré en français plusieurs expressions, notamment : relations de genre, sexospécificité, rapports sociaux de sexe, sexe social, égalité entre les sexes, égalité hommes-femmes, etc.

Le concept de « genre » définit la construction socio-culturelle des rôles féminins et masculins et des relations entre les femmes et les hommes. Les rôles féminins et masculins se rapportent aux activités attribuées aux femmes et aux hommes dans la société et à la position que les femmes et les hommes y occupent respectivement. Ces rôles découlent des forces telles que la culture, la tradition, la politique et les besoins. Ils permettent de déterminer l'accès aux opportunités et aux ressources et imposent des attentes et des limites aussi bien aux femmes qu'aux hommes. » (Manuel d'intégration systématique de l'approche genre, PNUD).

Le genre est différent du sexe qui renvoie à la biologie humaine ; c'est à dire, on naît homme ou femme, et on ne peut rien y changer. C'est cette biologie humaine qui est la base de nombreuses attitudes relatives aux devoirs de l'homme et de la femme dans nos sociétés. L'égalité et l'équité sont les deux principes fondamentaux du concept du genre.

L'égalité renvoie à la non-discrimination contre la personne basée sur son sexe en ce qui concerne les opportunités, la répartition des ressources et des bénéfices ainsi que l'accès aux services publics. Elle se

réfère aux droits, aux chances pour tous les membres de la société.

Les différentes analyses sur la Côte d'Ivoire indiquent que l'inégalité de genre est une préoccupation à plusieurs niveaux. (i) Sur le marché du travail, les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes. L'ENV 2008 montre que le taux d'activité des hommes est plus élevé que celui des femmes (46,4% contre 42,7%); selon la même source, les femmes ont aussi un taux de chômage plus élevé (23,3%) que celui des hommes (13%). (ii) Au niveau éducatif, si le taux de scolarisation au niveau du primaire approche, aujourd'hui, la parité (48% en 2016-2017<sup>3</sup> contre 52% chez les garçons), les filles sont moins scolarisées que les garçons au niveau du secondaire (69.9% chez les garçons contre 56.6% chez les filles au niveau du premier cycle et 23,6% contre 32,9% chez les garçons dans le second cycle en 2017<sup>4</sup>) et du supérieur (36,5 % chez les filles contre 63,5 % chez les garçons en 2013-2014<sup>5</sup>). (iii) Sur le plan politique, les femmes sont encore moins présentes que les hommes. On note, par exemple, que la proportion de parlementaires femmes est évaluée à 4,6% en 1991, et à 11.7 % depuis 2016 (soit 29 sièges sur les 255). Au niveau de la présidences des conseils municipaux et régionaux, les femmes n'ont, depuis leur entrée dans ces foras en 1980, jamais dépassé la barre des 5%. On note, par ailleurs, moins de 20% de femmes dans le gouvernement actuel (2017).

Pour apprécier l'implication de la femme, notamment dans la prise de décision et dans l'activité économique, le PNUD a introduit dans son rapport sur le développement humain de 2010 l'indice d'inégalité de genre (IIG). Cet indice, inspiré de la mesure des inégalités sensibles suggérées par Seth (2009), repose sur le principe que les désavantages que subissent les filles et les femmes constituent une source majeure d'inégalités avec des répercussions négatives sur leurs libertés. L'indice d'inégalité de genre reflète les désavantages pour les femmes au niveau de (i) la santé reproductive, (ii) l'autonomisation et (iii) du marché du travail. Il indique la perte de développement humain due aux inégalités entre les réalisations des femmes et celles des hommes dans ces dimensions. Cet indice, conçu dans le cadre économique, n'intègre cependant pas, dans son calcul, les violences basées sur le genre. L'IIG varie entre 0 (situation idéale) et 1 (marginalisation totale d'un sexe au profit de l'autre).

Dans le cas de la Côte d'Ivoire, l'IIG calculé au niveau national montre de fortes inégalités entre hommes et femmes. Au niveau national, le niveau d'IIG publié dans le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH) 2011 est estimé à 0,655 plaçant la Côte d'Ivoire

<sup>3</sup> Statistiques Scolaires de Poche 2016-2017.

<sup>4</sup> Statistiques Scolaires de Poche 2016-2017.

<sup>5</sup> Source : Direction de la Planification et de l'Evaluation du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

à la 136<sup>e</sup> place sur 187. Le niveau élevé de l'IIG global cache de nombreuses disparités régionales. Le niveau de l'IIG est estimé à 65,5% en 2011 contre 76,5% en 2008. La baisse de cet indicateur rend compte des progrès accomplis en matière de réduction de l'inégalité entre 2008 et 2011 en raison des politiques de promotion de la femme mises en œuvre depuis quelques années en vue de renforcer les insuffisances du cadre institutionnel de promotion de la femme.

Malgré l'existence d'une égalité des droits, le partage des pouvoirs et des responsabilités entre femmes et hommes ainsi que l'accès aux ressources économiques, sociales, culturelles et naturelles demeurent très inégalitaires en raison de la persistance de modèles traditionnels de répartition des rôles dans de nombreuses régions du pays. De fortes contraintes pèsent toujours sur les opportunités économiques des femmes ainsi que sur leur autonomisation. Si l'accès aux soins en matière de santé reproductive et l'accès à l'éducation se sont améliorés dans la plupart des régions de Côte d'Ivoire, ils sont cependant insuffisants pour atteindre le troisième Objectif du millénaire pour le développement (Egalité des sexes et autonomisation des femmes). De bonnes performances sont enregistrées en matière d'éducation des femmes en Côte d'Ivoire et dans de nombreuses régions du pays. Par exemple, on note au niveau de l'enseignement supérieur 63,5% de garçons et 36,5% de filles en 2014 contre 33% en 2006. Au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, les filles représentent 43,9% de l'effectif total avec respectivement 56,3% pour la formation au secteur tertiaire et 43,7% du secteur industriel. La bonne progression des indicateurs relatifs à l'enseignement s'explique par le réajustement du cadre institutionnel et juridique à tous les niveaux d'enseignement depuis 1994, cela s'est traduit par l'adoption du Plan de développement du secteur éducation/formation (PNDEF), couvrant la période 1998-2010 et révisé en 2007, en mettant un accent particulier sur l'accès des filles à l'éducation, et la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

**L'équité**, se réfère à la notion de justice dans tous les aspects de la vie. Elle reconnaît que les hommes et les femmes ont des besoins différents et que ces besoins doivent être pris en compte de façon à corriger les déséquilibres entre les sexes.

Le concept d'équité vise le partage des rôles et responsabilités mais cherche aussi à garantir et à

sécuriser les besoins, les intérêts et préoccupations des différents utilisateurs des ressources foncières selon l'appartenance sexuelle. Vu sous cet angle, l'équité peut s'avérer être un outil efficace pour renforcer la participation des femmes et des hommes dans la gestion durable des ressources.

Cependant, il est de notoriété que la corvée d'eau est une tâche qui revient de plein **« droit et devoir »** à la femme. Les études ont montré que les femmes et les filles sont souvent les principales utilisatrices, pourvoyeuses et gestionnaires de l'eau dans les ménages, mais aussi les gardiennes des normes d'hygiène dans ces foyers. Dès qu'un système d'approvisionnement en eau se détraque, c'est aux femmes de couvrir de longues distances et de passer des heures entières pour satisfaire les besoins en eau de leurs familles.

Les femmes <sup>6</sup> en l'Ouganda par exemple, passent en moyenne 660 heures par an dans la collecte de l'eau pour leurs foyers, ce qui représente deux mois entiers de travail. Par ailleurs, environ 40 milliards d'heures sont consacrées à collecter de l'eau en Afrique subsaharienne – ce qui équivaut à une année de travail pour l'intégralité de la main-d'œuvre en France (PNUD, 2006).

### 1.1.2 L'approche genre

**“L'approche genre”** suppose de considérer les différentes opportunités offertes aux hommes et aux femmes, les rôles qui leur sont assignés socialement et les relations qui existent entre eux. Il s'agit de composantes fondamentales qui influent sur le processus de développement de la société et sur l'aboutissement des politiques, des programmes et des projets. Le genre est intimement lié à tous les aspects de la vie économique et sociale, quotidienne et privée des individus ainsi qu'à ceux de la société qui a assigné à chacun (hommes et femmes) des rôles spécifiques.

Le genre est utilisé comme approche à travers le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action, politique ou programme, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il devient donc une stratégie visant à s'assurer que les préoccupations et les expériences des femmes, des hommes y compris des groupes vulnérables (jeunes, personnes âgées, migrants), sont parfaitement intégrées dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, initiatives, programmes et projets.

<sup>6</sup> Le genre dans le contexte de l'eau et de l'assainissement, WSP, Programme Eau et Assainissement, Banque Mondiale

L'approche Genre et Développement (G&D) œuvre pour une meilleure équité entre les différents groupes de la société en respectant leurs besoins, intérêts, opportunités et contraintes, afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté. C'est une approche transversale. Ce qui indique qu'elle s'applique à toutes les phases et à tous les niveaux d'une politique, d'un programme, d'une organisation ou d'un projet. Les quelques méthodes qu'elle a à sa disposition sont : l'analyse genre, l'analyse institutionnelle, la planification sensible au genre, etc. L'approche G&D vise donc les objectifs opérationnels ci-après : i) analyser le rôle des femmes dans les documents de politiques et stratégies, le rendre plus visible et évaluer l'impact des Plans d'Action sur les femmes ; ii) proposer des actions diminuant les disparités entre les genres ; iii) appuyer l'élaboration des indicateurs désagrégés par genre ; iv) renforcer la quantité et la qualité des contributions des femmes dans les différents organes décisionnels ; ivi) contribuer à une budgétisation prenant en compte le genre.

L'approche Genre et Développement et les politiques sectorielles se situent dans le contexte des politiques nationales et internationales. La synergie et la concordance entre ces différentes politiques conduiront à un processus plus efficace de développement humain durable. Malgré l'importance donnée à l'approche Genre et Développement au niveau international, par différents sommets et conférences internationales sur les femmes, et au niveau national à travers l'ancienne Direction de l'Égalité et de la Promotion du Genre (DEPG) muée en Observatoire National d'Équité et du Genre sous le MSFFE, son application dans les différents documents de lutte contre la pauvreté, des politiques sectorielles, et de programmes et projets de développement reste insuffisante.

Ainsi, l'approche Genre et Développement étant transversale, la synergie entre les différents niveaux doit être recherchée de plusieurs façons : i) entre la diffusion de l'information sur les politiques nationales et sectorielles et la prise en compte des connaissances des acteurs du secteur de l'eau, à la base par le renforcement d'un processus participatif ; ii) entre la disponibilité des ressources en eau et les comportements des populations ; iii) entre l'économie de la famille (les revenus des ménages) et le coût de la consommation en eau (impact sur le bien être des membres de la famille).

### 1.1.3 L'intégration du genre ou gender mainstreaming

La prise en compte du genre offre l'opportunité d'une participation des femmes aux prises de décisions touchant à leurs besoins, d'une répartition équitable des produits et des bénéfices issus des ressources naturelles. Elle permet également aux femmes d'être des agentes actives avec des capacités différentes pour répondre aux défis posés par la gestion durable des ressources naturelles.

En résumé, l'intégration de genre vise à réaliser i) une analyse différenciée de la situation (contexte de développement et ses facteurs divers) ; ii) analyser les inégalités de genre (causes et effets) et iii) faire un examen systématique des répercussions différenciées des politiques, programmes et projets de développement sur les hommes et les femmes (acteurs et bénéficiaires).

Selon le Conseil économique et social des Nations Unies (1997), *«L'intégration de la perspective de genre est un processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes dans le contexte d'une action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie qui intègre les préoccupations et expériences des femmes et des hommes en tant que composante intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politique, économique et sociale de sorte que les femmes et les hommes bénéficient équitablement et que l'iniquité ne soit pas perpétuée. Le but ultime c'est de promouvoir l'égalité entre les sexes»*. (ECOSOC, 1997)

Le rapport sur les « Tendances <sup>7</sup> et cartographie du développement humain en Côte d'Ivoire » révèle que le développement humain est liée aux inégalités de genre. Ainsi, là où les inégalités de genre sont plus élevées, on note une perte élevée de développement humain comme dans la région du Nord-Est de la Côte d'Ivoire (7,5% en 2002, 5,2% en 2008 et 2011). L'intégration de la notion genre dans l'analyse des indicateurs de développement et de pauvreté multidimensionnelle désagrégés aux niveaux national et régional permet de mieux mettre en évidence les disparités entre les régions et d'établir le lien entre les indices de pauvreté et les secteurs d'activité. Les analyses basées sur l'utilisation des indicateurs désagrégés sur le développement humain devraient donc aider à orienter la formulation de politiques et la mise en place de mesures de politiques économiques et sociales pour réduire aussi bien les disparités

<sup>7</sup> Tendances et cartographie du développement humain en Côte d'Ivoire, PNUD 2013

spatiales et que les inégalités de genre.

L'intégration du genre doit être donc visible à ces quatre (4) grandes phases d'une intervention, à savoir i) Analyse de la situation/diagnostic, ii) Définition des orientations stratégiques, iii) Planification de l'intervention et iv) Exécution et suivi-évaluation.

La problématique de l'intégration du genre reste une préoccupation au niveau des organisations syndicales. En effet, avec l'essor du processus de Gender Mainstreaming, certains s'interrogent sur la pertinence de maintenir des politiques et des structures visant spécifiquement les femmes, au motif que la mise en œuvre de ce processus incombe à tout le monde.

Sur ce point, il apparaît indispensable de poursuivre une politique d'actions positives et d'y adjoindre un processus de Gender Mainstreaming. Ces deux approches sont complémentaires. Le Gender Mainstreaming, processus de long terme, ne doit pas être un argument derrière lequel on se réfugie pour réduire les actions positives, les programmes spécifiques aux femmes.

Le processus de Gender Mainstreaming, en lien avec le syndicalisme, a fait l'objet d'une recherche comparative de portée européenne. Le projet MSU (Mainstreaming and the Unions) a débuté en 2001 et s'est déroulé sur une période de trois ans. Ce projet visait à étudier comment ce processus est défini, mis en œuvre et diffusé au sein des structures syndicales. Les chercheurs associés à cette recherche soulignent combien le Gender Mainstreaming est un enjeu fondamental pour le syndicalisme.

On ne peut faire le portrait du syndicalisme et de la place que les femmes détiennent au sein de ces mêmes sociétés sans tenir compte du lourd héritage de la période socialiste. Ou plutôt doit-on s'interroger sur l'ensemble des représentations, des (fausses) images, mais aussi des à priori vis-à-vis des femmes et de la « prise de décision » au sein des mouvements socialistes.

La controverse persiste quant au modèle réel ou idéal de la femme socialiste prôné avant 1967. Mais un premier constat peut s'afficher: l'image d'une féminité harmonisant dynamisme au travail et sérénité au sein du foyer n'est pas toujours évidente. Au contraire, plusieurs mouvements politiques, voire associations de femmes, ont fait opposition à ce mode de représentation. Il n'en reste pas moins que l'image de la femme au foyer semble s'imposer,

sous couvert ou non d'idéologies néo-conservatrices. Image(s) sociétale(s) qui n'est pas (ou ne sont) sans impact(s) concernant la position des femmes au sein des systèmes de « prise de position ».

Aussi, les femmes se sont-elles toujours montrées très actives au sein du marché de l'emploi – les nouvelles donnes économiques nécessitant davantage leur contribution au revenu familial - mais leur position sociale s'y est considérablement détériorée.

En vue de permettre aux femmes d'exprimer leur désir de participer à la gestion de l'espace public, des organisations féminines se sont constituées en Afrique pour le renforcement des capacités des femmes leaders. En Côte d'Ivoire, des faitières comme le RIOF, le GOFEHF (Groupe des Organisations Féminines pour l'Égalité Homme-Femme), la COFEMP-CI et l'ONG LEADAFRICAINES, etc. soutiennent les potentielles femmes candidates aux élections nationales en renforçant leur leadership et en les formant sur le plaidoyer et la mobilisation des ressources.

La mise en place d'un Caucus de femmes parlementaires de Côte d'Ivoire a pour objectif d'introduire progressivement le Gender Mainstreaming, qui vise à intégrer une dimension genre dans tous les champs d'action et toutes les politiques. Un plan d'action a été élaboré pour la mise en place de cellules genre dans les commissions permanentes et l'administration de l'Assemblée Nationale de Côte d'Ivoire, afin de faciliter un regard genre dans l'examen des textes de loi et la gestion de l'organisation.

## 1.2 Femmes

La notion de femme peut être définie comme un être humain de sexe ou de genre féminin et d'âge adulte. Avant la puberté, elle porte le nom de fille (qui désigne la femme à ses stades infantile et pubère).

## 1.3 Espace public

La notion d'espace public a été dynamique. A l'origine, elle renvoyait aux endroits accessibles au (x) public (s), arpentés par les habitants, qu'ils résident ou non à proximité. Ce sont des rues et des places, des parvis et des boulevards, des jardins et des parcs, des plages et sentiers forestiers, des campagnes et ou des montagnes, bref, le réseau viaire et ses à-côtés qui permettent le libre mouvement de chacun, dans le double respect de l'accessibilité et de la gratuité. Puis le concept a désigné également les espaces que le public

fréquente indépendamment de leurs statuts juridiques. Des lieux privés comme des centres commerciaux ou galerie marchande. « L'espace public » au singulier relève du vocabulaire de la philosophie politique et depuis peu de celui des sciences de la communication. Il évoque non seulement le lieu du débat politique, de la confrontation des opinions privées, que la publicité s'efforce de rendre publiques, mais c'est aussi une pratique démocratique, une forme de communication, de circulation des divers points de vue.

## 1.4 Influence

Le substantif nominal « Influence » peut se définir comme une action exercée sur quelque chose ou quelqu'un. Influencer, c'est prendre de l'ascendance sur quelqu'un ou sur quelque chose. L'influence implique la notion de pouvoir, de capacité à faire infléchir une décision, à changer le cours d'un événement, etc. Ce pouvoir peut-être, en général, social ou politique, qu'on exerce sur quelqu'un, sur un groupe.

Avoir de l'influence consiste à amener une personne ou un groupe à changer son point de vue par la persuasion.

Parler d'influence de la femme revient à évoquer la capacité de celle-ci à infléchir une décision, sa capacité à modifier les croyances collectives de sa communauté ou de tout un peuple (sans coercition, ni manipulation) mais plutôt en misant sur son talent, sa notoriété, au sein de sa communauté.

## 1.5 Syndicat

Le syndicat est une Association de personnes dont le but est de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques, et professionnels de ses adhérents. Le syndicalisme désigne un mouvement ayant pour objectif de grouper des personnes exerçant une même profession en vue de la défense de leurs intérêts.

Le syndicalisme est une doctrine visant à faire jouer un rôle aux syndicats (c'est-à-dire des groupements constitués pour la défense d'intérêts professionnels ou catégoriels communs) dans la vie de la nation.

La notion de syndicalisme renvoie à une institution avec ses logiques, ses cultures, ses doctrines et son histoire. Le syndicalisme vise essentiellement la défense des intérêts des salariés<sup>8</sup>.

Le syndicalisme est le centre de gravité essentiel de la vie sociale, et l'activité politique concrète des salariés dans les services et dans les usines, singulièrement l'histoire et les figures de leur insubordination.

L'organisation syndicale, gage de stabilité et de continuité, est une ressource pour la communauté salariée. Elle l'infléchit en retour par ses modèles d'action et en atténue la diversité. Elle est sous cet angle facteur d'intégration sociale, outil de négociation et productrice de compromis social<sup>9</sup>. Les syndicats jouent deux rôles essentiels que sont la représentation et la négociation. Ils ont donc le devoir de garantir les droits des salariés en termes de salaires, de statuts de progression de carrière ou de conditions de vie.

Au sein d'une entreprise, les syndicats disposent d'un local pour se réunir, afficher des documents ou autres tracts syndicaux. Ils peuvent avoir leurs propres experts comptables pour contester les affirmations de la direction.

## 1.6 Assemblée Nationale

Une assemblée est une réunion, dans un même lieu, d'un certain nombre plus ou moins considérable de personnes ; public, assistance. Une Assemblée Nationale constitue par excellence le lieu d'échange sur les textes de loi. Son rôle principal est de débattre, d'amender et de voter les lois.

L'Assemblée nationale est l'unique chambre du Parlement ivoirien. Elle tire son héritage de la période coloniale et a été instituée par la Constitution ivoirienne du 31 octobre 1960.

Les membres de l'Assemblée Nationale Ivoirienne portent le titre de députés sont élus pour cinq ans au suffrage universel direct.

## II. HISTORIQUE ET PROGRESSION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

### 2.1 La femme au parlement

#### 2.1.1 Historique dans le monde et en Côte d'Ivoire

##### 2.1.1.1 Historique dans le monde

Pendant longtemps les femmes ont été exclues de la politique, dans le monde. Depuis la Sainte Bible, la femme n'était pas comptée dans les effectifs de la population au même titre que les enfants. C'est le cas du dénombrement des bénéficiaires dans l'épisode de la multiplication des pains dans l'évangile selon Saint

<sup>8</sup> Yannick Le Quentrec « Lutttes revendicatives et syndicalisme : le travail d'émancipation des femmes salariées » in Cahiers du Genre n° 57, Paris, L'Harmattan, 2014/2, PP-159-81.

<sup>9</sup> Yannick Le Quentrec « Lutttes revendicatives et syndicalisme : le travail d'émancipation des femmes salariées » in Cahiers du Genre n° 57, Paris,

<sup>10</sup>Matthieu au chapitre 14 le verset 21.

Sous la Révolution française, suite au discours de l'abbé Sieyès du 20-21 juillet 1789, distinguant entre citoyens « actifs » et « passifs », les femmes furent classées, comme les enfants, les étrangers et tous ceux ne pouvant s'acquitter d'un cens électoral, dans cette seconde catégorie. Malgré l'appel de Condorcet, elles furent ainsi officiellement exclues du droit de vote par l'Assemblée nationale le 22 décembre 1789, exclusion maintenue par la Constitution de 1791 puis par un vote de la Convention nationale le 24 juillet 1793, quelques mois avant l'exécution d'Olympe de Gouges, auteur de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne en 1791.

De cette déclaration aux actions des « suffragettes » et aux organisations telles que la ligue française pour le droit des femmes (1882) et l'Union française pour le droit des femmes (1905), des femmes lutteront pour obtenir le droit de vote, étape majeure sur le chemin de la parité et de l'égalité avec les hommes. En France, il faut attendre le 21 avril 1944 pour que les femmes deviennent des citoyennes à part entière, en obtenant le droit de vote et le droit à être éligibles bien après en suède en 1921 la Nouvelle Zélande a été le 1er pays, les Néo-zélandaises (1893), les Norvégiennes (1913), les Américaines (1919), les Britanniques (1920), etc.

Alors que les femmes représentent plus de 50% du corps électoral, elles représentent au mieux un quart des députés. Dans certains pays comme le Rwanda et le Sénégal, qui ont appliqué une loi de quota, les femmes sont plus d'un tiers dans les assemblées. Cette loi est un bon exemple d'une politique de discrimination positive. Il s'agit d'un traitement inégalitaire ou préférentiel visant à corriger l'inégalité des chances ou des situations.

Mais elle est considérée par certains comme une lutte contre la discrimination par la discrimination. Comment justifier cette politique en faveur des femmes ? Les partisans de la loi pensent que les problèmes spécifiques aux femmes seraient mieux pris en compte dans des assemblées comportant au moins 30 % de femmes. L'agenda politique serait alors conçu de telle manière à ce que, quand on traiterait, par exemple, du chômage, on tiendrait compte de la manière spécifique dont il touche les femmes.

Il en va de même pour tout ce qui concerne le temps partiel (presque exclusivement le lot des femmes), les familles monoparentales (pour l'essentiel assumées par des femmes), et tous les problèmes susceptibles

d'être discutés par des élus du peuple. Pour prendre en charge les problèmes des femmes, ne vaut-il pas mieux faire confiance à des assemblées au mieux paritaires plutôt qu'à des assemblées composées à 90 % d'hommes ? La loi s'inscrit dans la problématique de la « crise de la représentation » pour plusieurs raisons :

- Ils s'agit de repenser le concept même de représentation politique et de défendre une « représentation miroir », fondée sur le postulat que les élus doivent ressembler aux citoyens.

- Il s'agit d'avancer l'idée qu'une présence féminine provoque une transformation et une modernisation du jeu politique grâce au renouvellement partiel du personnel politique. Les femmes devraient permettre de pratiquer la « politique autrement » et d'œuvrer à l'intérêt général en améliorant les conditions d'exercice du régime représentatif.

Cependant, cette politique de discrimination positive est contestée par d'autres pensées et plusieurs pays, comme la Côte d'Ivoire, n'arrive pas à l'instaurer.

Pour ces pensées, une telle loi remettrait en cause le principe républicain d'égalité. Rappelant les principes fondateurs de la démocratie, les anti-quotas énoncent que celle-ci ne connaîtrait que le citoyen abstrait, c'est-à-dire un être qui ne peut être défini par aucune caractéristique sociale, religieuse, culturelle ou sexuelle. Prendre en compte un critère pour sélectionner des représentants, quel qu'il soit, reviendrait à rompre avec la règle de la stricte égalité qui doit régner entre les citoyens.

- Elle remettrait en cause l'idéal méritocratique qui a pour principe de sélectionner les meilleurs. D'où un appauvrissement des élites qui seraient composées en parties de candidats de second rang. Les femmes qui bénéficieraient de la parité seraient choisies parce qu'elles seraient des femmes et non pas pour leurs compétences.

- Elle risquerait de stigmatiser et de dévaloriser ceux qui en ont bénéficié. Aux yeux de la population, les femmes qui auraient bénéficié de la loi sur la parité pour accéder à des postes politiques, le doivent à un privilège et non à leur mérite.

- Ce type de loi risque de favoriser le communautarisme. Chaque groupe qui se considère discriminé va revendiquer un traitement de faveur en fonction du sexe, de la couleur de peau ou de la religion, ce qui

<sup>10</sup> Le genre dans le contexte de l'eau et de l'assainissement, WSP, Programme Eau et Assainissement, Banque Mondiale.

risque d'exacerber les antagonismes et de remettre en cause la cohésion sociale.

- Enfin, un certain nombre de questions se pose quant à l'efficacité d'une plus grande présence des femmes dans les assemblées. La cause des femmes va-t-elle forcément s'améliorer avec l'arrivée de plus de femmes en politique ? Les politiciennes vont-elles défendre en priorité la cause des femmes ? En d'autres termes, « les femmes vont-elles changer la politique ou est-ce la politique qui va changer les femmes ? ». Les femmes dans les parlements, généralement issues des couches aisées de la population, peuvent-elles représenter les femmes d'autres horizons ? Y a-t-il vraiment une uniformité des femmes et de leurs besoins ? Les femmes présentes à l'Assemblée arrivent-elles à développer un réel leadership ?

Il n'y a pas de certitude pour répondre à ces questions, sinon qu'une société égalitaire ne peut se passer de la moitié de la population.

### 2.1.1.2 Historique en Côte d'Ivoire

Les femmes en Côte d'Ivoire ne sont pas restées en marge des actions pour l'indépendance, bien qu'elles n'occupaient pas de place de leader. En effet, elles accompagnaient les hommes dans leurs actions. Les femmes appelées les amazones de la Côte d'Ivoire (Raggi Anne Marie, Marie Koré, Marguerite Sacoum, Odette Yacé, Mme Ouezzin Coulibaly, etc.) ont lutté avec les hommes pour asseoir la naissance

du PDCI-RDA. Ces femmes ont marqué l'histoire politique par la marche qu'elles ont organisée pour exiger la libération des hommes emprisonnés de manière arbitraire, le 24 décembre 1949. Mais, les femmes n'ont accédé à l'Assemblée nationale qu'à la troisième législature (1966-1970). En effet, les premières femmes députées ont été nommées (Hortense Aka Anghui, Jeanne Gervais et Anoma Gwladys Rose) et non élues. Elles représentaient 3,52 % des députés de cette législature. Feu Hortense Aka Anghui a été nommée comme première vice-présidente de l'Assemblée à cette même époque.

Le pourcentage des femmes n'a jamais excédé 12%, son évolution n'est pas linéaire, mais au contraire en dent de scie. Alors qu'à la 5ème législature le pourcentage de femmes était à 8, il redescend à 4,6 à la 8ème législature. La Côte d'Ivoire est au 156ème rang sur 193 pays du monde et 43ème en Afrique dans le classement de l'Union Interparlementaire (UIP) au 1er octobre 2017.

En vue de mieux se positionner dans les sphères de décision, les femmes s'organisent en regroupements à travers des faitières et des réseaux. Les organisations en faveur de la femme multiplient leurs actions de renforcement des capacités des femmes et les encouragent à plus de candidatures. Elles soutiennent aussi le Ministère en charge du genre pour la mise en place d'une loi sur le quota, en vue de renforcer la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale.

Tableau 5 : Présence des femmes élues au parlement ivoirien 1959 – 2016

| République | Législature | Années                                | Total | Nombres de Femmes élues | % femmes élues |
|------------|-------------|---------------------------------------|-------|-------------------------|----------------|
| I          | 1959-1960   | 100 (origine ivoirienne et française) | 0     | 0,00                    |                |
|            | 2           | 1960-1965                             | 70    | 0                       | 0,00           |
|            | 3           | 1966-1970                             | 85    | 3                       | 3,52           |
|            | 4           | 1970-1975                             | 100   | 3                       | 3,00           |
|            | 5           | 1975-1980                             | 120   | 10                      | 8,33           |
|            | 6           | 1980-1985                             | 147   | 8                       | 5,44           |
|            | 7           | 1985-1990                             | 175   | 10                      | 5,71           |
|            | 8           | 1990-1995                             | 175   | 8                       | 4,60           |
|            | 9           | 1995-2000                             | 175   | 14                      | 8,00           |
| II         | 1           | 2000-2010                             | 223   | 19                      | 8,52           |
|            | 2           | 2011-2016                             | 255   | 28                      | 11,00          |
| III        | 1           | 2016-2020                             | 255   | 29                      | 11,37          |

Source : Wikipedia 2017

## 2.2 La femme dans le syndicat

### 2.2.1 Historique dans le monde et en Côte d'Ivoire

#### 2.2.1.1 Historique dans le monde

Partout, dans le monde les premières manifestations spécifiquement ouvrières étaient violentes. Les nouvelles machines sont perçues comme créatrices de chômage. Aussi presque tous les pays s'éveillant à l'industrie connaissent-ils des troubles analogues au « luddisme », du nom de Ludd, qui participa au bris de machines et aux émeutes survenus en 1811 dans les Midlands. Mais, bien plus encore, l'exploitation qui n'est contestée par personne et la misère ouvrière qui caractérisent la première phase du capitalisme, et que révèlent, en Grande-Bretagne, les rapports des inspecteurs de fabrique ou, en France, les enquêtes ouvrières comme celle du docteur Villermé, se traduisent par des révoltes réprimées avec violence. Celle des canuts de la Croix-Rousse à Lyon (1831) est l'une des plus célèbres. La classe ouvrière cherche parfois aussi une issue à ses problèmes dans l'agitation politique, comme en Grande-Bretagne avec le mouvement chartiste.

L'origine du syndicalisme en Afrique remonte après la première guerre mondiale. En 1919, conformément aux articles 219-244 du code pénal français. C'est en 1920 que la loi métropolitaine de 1884 sur la « liberté syndicale » est promulguée Outre-Mer, et seules les personnes avec un statut civil français peuvent en profiter.

C'est seulement avec la Conférence de Brazzaville, en 1944 que le décret du 7 août 1944, va reconnaître certains droits aux syndicats professionnels. Il leur impose certaines règles relatives à leur proposition et à l'obligation pour les dirigeants d'être titulaires de Certificat d'Etude Primaire (CEP) <sup>11</sup>.

Introduits dans un contexte colonial, les syndicats en Afrique occidentale française (AOF) sont apparus largement comme un legs de la solidarité ouvrière métropolitaine. Une telle situation s'explique par le fait que le mouvement syndical africain s'est développé sous la double pression des organismes internationaux et (surtout) des syndicats métropolitains plus ou moins alliés aux partis politiques. Déployée telle une ombre tutélaire, la solidarité des syndicats, métropolitains a servi de terreau pour stimuler son essor. Elle a cependant marqué durablement l'action de syndicats

qui, en fonction du contexte colonial, se sont révélés être à la fois une force de revendication corporatiste, et à la fois une force politique engagée dans la lutte pour les indépendances nationales. Au lendemain de celles-ci, intervenues en 1960, les syndicats sont alors devenus l'objet d'enjeu dans le cadre de la construction nationale des nouveaux États<sup>12</sup>.

Si les gouvernements n'attachent que rarement d'importance aux responsabilités sociales et communautaires que les femmes endossent bien souvent, les syndicats manquent également à la tâche. Malgré de nombreux débats et les évolutions récentes, les syndicats gardent en effet une culture patriarcale. Ce sont des hommes qui les gèrent, qui y occupent les postes de représentation, et qui prennent la parole. Bien souvent, les syndicats sont créés par les hommes et pour les hommes. On remarque également que les syndicats ne cherchent pas nécessairement à être représentatifs de la grande majorité de femmes, qui composent pourtant, dans de nombreux secteurs de salariat, la majorité des travailleurs. Ainsi, ils mettent rarement en place des mécanismes qui permettent aux femmes de participer aux négociations collectives, ou d'être consultées en amont sur leurs demandes sociales<sup>13</sup>. De ce fait, les préoccupations qui concernent plus directement les femmes, étant donné leur place dans la société, telles que les droits liés à la maternité à la parentalité, à la garde des enfants, restent souvent ignorées dans les revendications syndicales. Aujourd'hui encore, pour inclure une femme dans une action syndicale, il faut presque nécessairement qu'elle en oublie une partie de sa vie, de ses responsabilités sociales et qu'elle passe par la case de l'image du syndicaliste type masculin-travailleur, dévoué tout entier à sa cause.

Les femmes, n'étant pas nombreuses à des postes de prises de décisions, il devient difficile de lutter pour elles et avec elles.

L'entrée des femmes dans le syndicalisme n'a vu clairement le jour que dans les années 1970. C'est à cette période que la question de l'émancipation des femmes, de leur oppression particulière, est posée au sein du mouvement syndical en France.

La femme africaine, depuis la colonisation, est restée longtemps reléguée politiquement. Le colon se tournait spontanément vers les hommes pour toutes modifications économiques. Les administrateurs marginalisaient les femmes et les renvoyaient aux cultures vivrières, malgré leur forte contribution dans la production agricole.

<sup>12</sup> Babacar Fall, Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968).

<sup>13</sup> Femmes et syndicats, une relation difficile et indépendante, Vanessa Gauthier 2008.



Les colons sont restés aveugles aux réalités de pouvoir qui concernaient certaines femmes en fonction de leur âge, de leur statut social ou encore de leur poids économique. Les rôles politiques des femmes furent ainsi dénigrés dans le cadre de la sujétion coloniale, qu'il s'agisse de leurs institutions spécifiques telles que les sociétés d'initiation ou les associations de marchandes, ou encore de leur participation à des organes collectifs (conseils de village ou rôle de personnalités statutaires (reine-mère, épouses de chef, etc.)). Les rares cas exceptionnels dans ce domaine découlent de l'intérêt propre des colonisateurs, qui concédèrent un rôle à une poignée de femmes parce qu'elles servaient leurs buts.

C'est en 1930 que le droit de vote municipal a été attribué aux femmes de Freetown, après de nombreuses luttes. Les premiers syndicats africains vont cependant continuer à attribuer des rôles secondaires aux femmes. C'est le cas du National Congress of British West Africa, qui va mettre en place, dès sa fondation en 1918, une association féminine pour la mobilisation des militants, l'organisation des festivités et la recherche de fonds.

La West African Youth League (WAYL), créée en 1938 en Sierra Leone, va, quant à elle, intégrer les femmes dans ses instances de prise de décision. Cette expérience va encourager la création de deux (2) syndicats de femmes (l'un des commerçantes et l'autre des lavandières), mais ceux-ci ne vont pas durer dans le temps car les dirigeantes n'étaient pas très instruites et n'avaient pas de fortes capacités de mobilisation de ressources.

Des modèles un peu plus forts se sont présentés au Nigeria où, sous l'égide de Lady Oyinka Abayomi, se créa à Lagos en 1944 le Women's Party, qui revendiquait des droits politiques et la défense des intérêts économiques. Ce mouvement fut transformé en Nigeria Women's Union (NWU) et s'étendit sur l'ensemble du pays grâce à des branches locales.

Les différents partis politiques dans les colonies françaises jugèrent bon de créer des branches de femmes. C'est le cas du Rassemblement Démocratique Africain (R.D.A). Ainsi émergèrent au Sénégal les « mères du parti »<sup>14</sup>. Notons que la prise en compte des forces des femmes ne leur donnait pas systématiquement la possibilité de participer à la prise de décision et elles restèrent souvent confrontées à d'énormes problèmes dans la lutte pour le positionnement.

En somme, penser la difficulté des femmes à accéder aux postes à responsabilité dans le champ syndical, par analogie avec les travaux de recherche menés sur le plafond de verre dans le champ professionnel, peut nous permettre d'analyser autrement les ressorts de cette constante sous-représentation des femmes, tout en saisissant les spécificités du fonctionnement du champ syndical dans un contexte de renouvellement générationnel. En prenant au sérieux l'hypothèse d'une homologation des mécanismes de (re)production de la division sexuelle du travail dans le champ productif et dans celui de la représentation syndicale, nous chercherons à comprendre pourquoi les femmes sont peu présentes dans les positions de pouvoir formel au sein des structures syndicales. D'où la réflexion sur les conditions sociales et organisationnelles de la fabrication des responsables syndicaux<sup>15</sup>, qui ont l'intérêt d'une approche méso, centrée sur l'encastrement des inégalités de genre dans les règles et processus organisationnels, afin d'éclairer sous un jour nouveau les différences de carrières entre les hommes et les femmes.

L'intégration problématique des femmes dans le syndicalisme renvoie notamment à la difficulté des syndicats à prendre en charge les revendications spécifiques de la main-d'œuvre féminine. Aujourd'hui encore, les organisations syndicales peinent à sortir du dilemme entre la création de structures spécifiques, en charge des problématiques féminines (commissions femmes, etc.), et la volonté d'intégrer ces questions à l'ensemble du travail revendicatif.

### 2.2.1.2 Historique en Côte d'Ivoire

Le syndicalisme féminin en Côte d'Ivoire part des années 50, où les femmes ont soutenu leurs époux dans la lutte pour l'indépendance. Après l'historique marche des femmes amazones sur la ville de Grand-Bassam, l'on assiste à la création de l'Association des Femmes Ivoiriennes (AFI), dirigée successivement par Mme Brou Marie Thérèse, Mme Thérèse Houphouët-Boigny, Mme Jeanne Gervais et Mme Hortense Aka Anghui. A partir de cette association sont nées les branches féminines des partis politiques et les associations des femmes dans les corporations, dont l'Association des Sages-Femmes Ivoiriennes (ASFI). Depuis quelques années, les partenaires au développement comme la Fondation Friedrich Ebert soutiennent, par des actions de renforcement de capacités, les syndicats de femmes ainsi que les syndicats mixtes, afin qu'ils intègrent la dimension du genre dans leur fonctionnement<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Odile Goerg, « Femmes africaines et politiques : les colonisées au féminin en Afrique occidentale »

<sup>15</sup> Guillaume (C.)

<sup>16</sup> Formation de la Fenattca-ci (Fédération nationale des travailleurs du textile, du coton et de l'anacarde).

## TROISIEME PARTIE: RESULTATS DE L'ETUDE

### I. PARTICIPATION ET INFLUENCE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

La participation des femmes dans l'espace public est jugée faible dans l'ensemble, bien qu'elles soient représentées aussi bien à l'Assemblée Nationale que dans les syndicats. Toutefois, certaines femmes arrivent à se démarquer du groupe.

Dans les syndicats, les femmes sont le plus souvent inscrites comme membres, mais ne veulent pas faire partie du bureau, ou alors elles quittent le bureau après quelques temps d'exercice à cause des contraintes familiales.

Au Parlement, les femmes sont dans les différentes commissions, mais certaines ne sont pas régulières et quand elles sont présentes lors des travaux, elles ne participent pas suffisamment, tandis que d'autres essaient de tirer leurs épingles du jeu pendant les débats.

Certains députés pensent que cela est dû à un manque d'expérience et au caractère d'observatrice de la femme avant de s'engager pleinement dans une action.

#### 1.1 La représentativité

Les femmes à l'Assemblée Nationale représentent 11,37% des parlementaires. Au niveau des commissions permanentes, elles sont réparties de la façon suivante :

- 7,5%, soit 3/40 membres de la commission des affaires générales et institutionnelles ;

- 6,97%, soit 3/43 membres de la commission des affaires économiques et financières

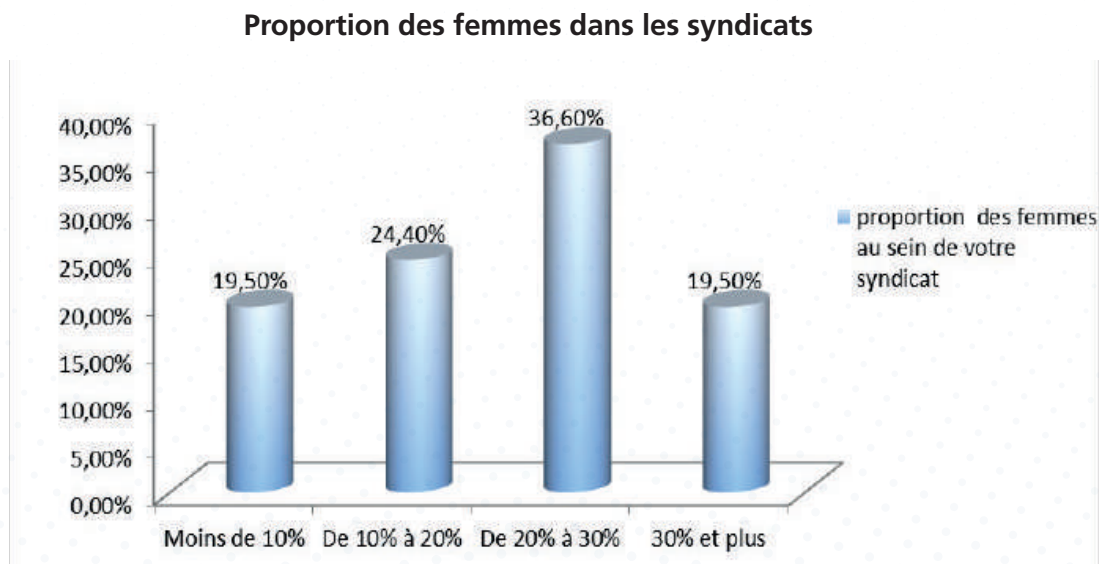
- 4 femmes sur 6 membres du bureau, soit 66,66% et 19,04%, soit 8/42 membres de la commission des affaires sociales et culturelles ;

- 1 femme sur 6 membres du bureau, soit 16,66% et 06,97%, soit 3/40 membres de la commission des relations extérieures ;

- 4,76%, soit 2/42 membres de la commission traitant de la question de la sécurité et de la défense ;

- 09,09%, soit 4/4 membres de la commission rattachée à la question des ressources naturelles, à la technologie de l'information et de la communication. La représentativité des femmes selon les trois (3) centrales qui ont participé à l'étude montre que dans l'ensemble, les femmes syndiquées avoisinent les 30% à la base mais n'atteignent pas cette proportion dans les bureaux. En outre, notons que les femmes sont aussi nombreuses à la base que dans le bureau que lorsqu'elles proviennent de syndicats de femmes, comme le syndicat des enseignantes de la maternelle ou de filles et femmes de ménages.

Graphique 4 : Proportion HIF dans les syndicats

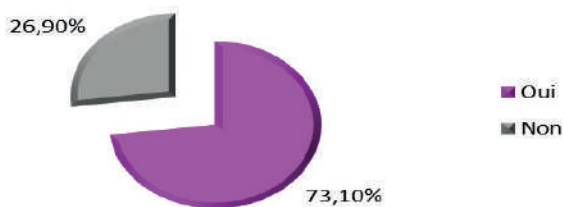


## 1.2 La prise d'initiative

A la question de savoir si les femmes prennent des initiatives, 73% des députés ont répondu oui. Mais cette prise d'initiatives serait plus relative aux actions des femmes dans les circonscriptions. Au niveau de l'Assemblée, seules quelques-unes se disposent à l'exercice des questions orales, à rechercher des partenaires pour des formations...

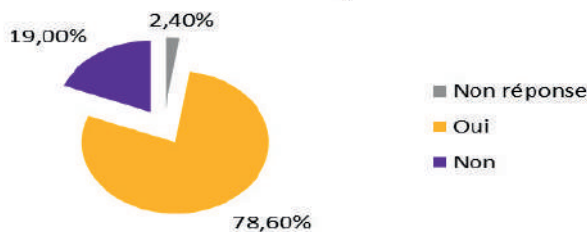
Graphique 5 : Prise d'initiatives des femmes ANI

### Capacité des femmes à prendre des initiatives au parlement



Graphique 6 : Prise d'initiatives des femmes Syndicats

### Les femmes arrivent à prendre des initiatives dans votre syndicat



Au niveau des syndicats, on note également que les femmes prennent des initiatives. Ces initiatives, comme le rapportent 78,60% des enquêtés, portent sur les actions de mobilisation, de coordination et de formation.

Ainsi, certaines femmes sont visiblement engagées dans les actions des syndicats et de l'Assemblée Nationale. Les autres sont encore en apprentissage ou ne comprennent pas très bien leurs rôles dans ces structures. Elles ont des forces, mais aussi des insuffisances dans leur engagement.

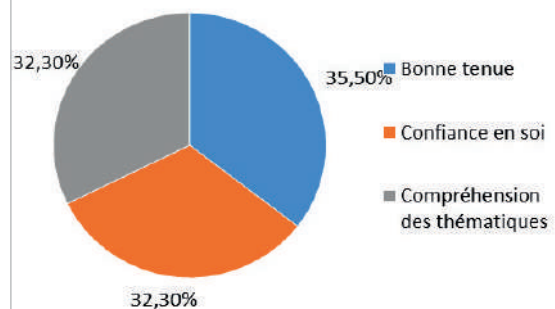
## 1.3 Les forces et les insuffisances

### 1.3.1 Les forces

Selon les enquêtes de l'Assemblée Nationale, les forces des femmes parlementaires résident principalement dans leurs tenues vestimentaires (35,50%), qui leur donnent une bonne image physique. La compréhension des thématiques et la confiance en soi sont à 32,30% des « bons points » pour leur leadership. Au niveau des syndicats, par contre, la compréhension des thèmes (41,30%) constitue la force majeure. Cela s'explique par le fait que les syndicalistes interviennent dans leur domaine de travail et comprennent les enjeux de leurs actions. Tandis que la confiance en soi (32,60%) permet à la femme syndicaliste de s'engager dans les débats, ayant forte conviction de sa lutte, la femme parlementaire accorde plus d'intérêt à son aspect physique à cause de sa fonction de « représentation ».

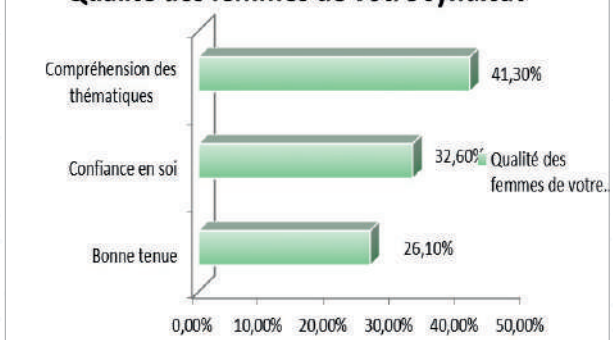
Graphique 7 : Forces des femmes ANI

### Forces trouvées chez les femmes députées



Graphique 8 : Forces des femmes Syndicats

### Qualité des femmes de votre syndicat



De mêmes que la perception des forces diffère entre les enquêtés et l'Assemblée à ceux des syndicats, la perception des insuffisances est aussi différente. En effet, alors que les insuffisances des femmes parlementaires sont plus notées au niveau de la compréhension des thématiques (37,50%), les syndicalistes estiment que les femmes ne sont pas assez concentrées (53,10%). Tandis que le manque de concentration constitue la deuxième insuffisance chez les femmes parlementaires, pour les femmes des syndicats, il s'agit d'un manque d'intérêt. Pour certaines syndiquées, les luttes sont perdues d'avance, et elles préfèrent se contenter de ce qu'elles gagnent au risque de perdre les acquis.

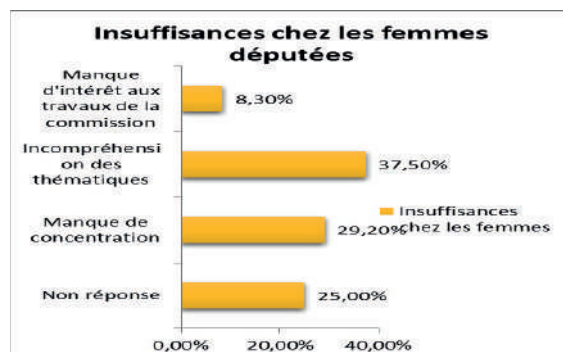
La question de compréhension des thématiques chez les femmes parlementaires pourrait s'expliquer par le fait qu'elles sont, d'une part pour la grande majorité, à leur première législature, et, d'autre part, par le fait qu'elles ne sont pas toujours dans les commissions permanentes qui cadrent avec leur profil scolaire. Les thèmes sont encore nouveaux pour elles, d'où la nécessité d'organiser des sessions continues de renforcement de capacités. Il est évident que l'incompréhension des thèmes pourrait favoriser un manque de concentration chez les femmes parlementaires.

L'analyse approfondie de cette observation a permis de noter que les députés, de façon générale, et les femmes parlementaires, de façon particulière, n'ont pas une bonne appropriation des règlements de l'Assemblée Nationale. Elles ne connaissent pas les procédures et les procédés de la participation au travail parlementaire. Elles peuvent en être frustrées et « laisser les choses se faire ».

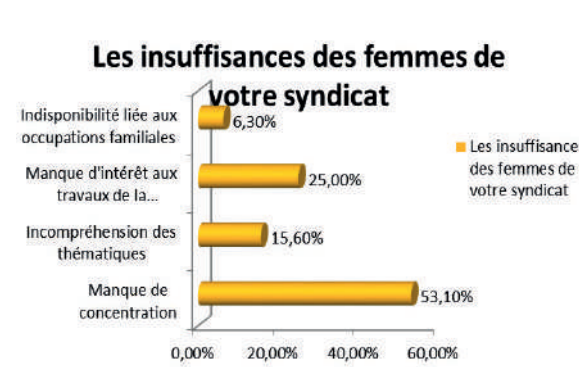
Le manque de concentration chez les femmes des syndicats pourrait s'expliquer par la routine des actions et la conduite des négociations. Ce sont les hommes qui sont le plus souvent conviés à la table de négociation. N'étant pas suffisamment conscientes de leur capacité, les femmes acceptent « d'être mises en avant lors des négociations avec les patrons/employeurs », sans pouvoir assurer le leadership de la gestion des groupes. Pour les participants du focus group homme<sup>17</sup>, « la représentation sociale de la femme comme mère permettrait d'obtenir très souvent des résultats à nos revendications. Elles sont considérées comme des boucliers de l'action syndicale. Elles donnent satisfaction. ». Cela est aussi une conséquence du fait que les femmes, sur la base des rôles de genre, pensent que « ce sont les hommes qui doivent être devant ». « Elles sont engagées dans les

syndicats, mais elles font plus confiance aux hommes ». Ainsi, les femmes peuvent être confrontées à des obstacles, mais peuvent elles-mêmes développer des obstacles à leur influence au sein de ces instances.

**Graphique 9 : Insuffisances des femmes ANI**



**Graphique 10 : Insuffisances des femmes Syndicats**



## II. LES OBSTACLES A L'INFLUENCE DE FEMMES

A la question de savoir s'il existe des obstacles à l'influence des femmes dans l'espace public, 71,40% des enquêtés des syndicats et 72,70% des enquêtés parlementaires ont répondu oui.

### 2.1 Les obstacles

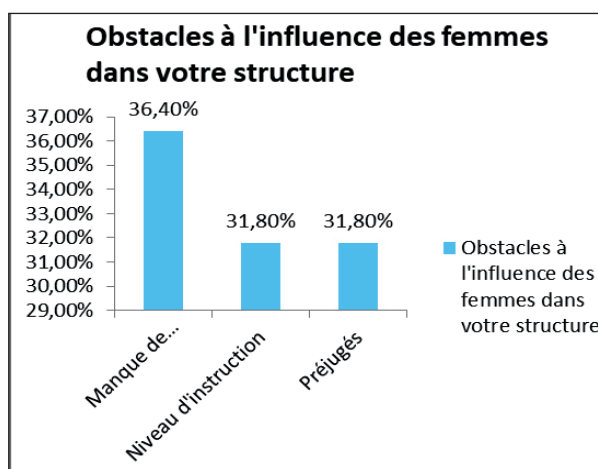
Les préjugés constituent le premier obstacle de l'influence chez les femmes dans les syndicats (75,80%), tandis que le manque de compétences représente le premier obstacle chez les femmes parlementaires.

Rappelons que les préjugés sont basés sur les rôles de genre et amènent les femmes à penser que l'espace public est d'abord « l'affaire des hommes ».

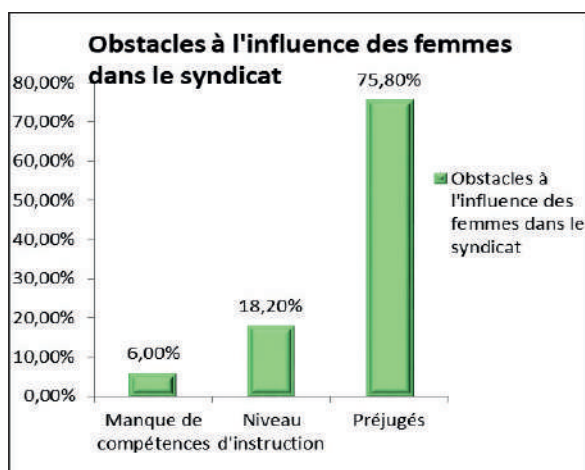
L'existence de préjugés se traduit par des réactions hostiles et par des tentatives de dissuasions à la prise de responsabilités syndicales.

<sup>17</sup> Focus group avec les hommes de la Centrale syndicale humanisme

Graphique 11 : Obstacles aux femmes ANI



Graphique 12: Obstacles aux femmes Syndicats



Le manque de compétences chez les femmes parlementaires peut être lié d'une part à l'inadéquation entre la formation de base et le choix des commissions permanentes, et d'autre part, à leur niveau d'instruction.

Le second obstacle est le niveau d'instruction 31,80% pour les parlementaires et de 18,20% pour les syndiqués. Le niveau d'instruction va jouer sur la compréhension des thèmes et des documents à analyser, la prise de parole, la cohérence dans les idées, etc.

Les femmes parlementaires sont aussi victimes de préjugés dans leur entourage (31,80%). Ce qui pourrait conduire certaines femmes parlementaires à des sentiments d'auto-stigmatisation et renforcer un manque d'initiative.

## 2.2 Les causes des obstacles

Les causes sont de divers ordres, mais se présentent généralement sous trois grands aspects :

### Les causes institutionnelles

La consécration du droit à la liberté et à l'égalité dans la constitution ivoirienne, ainsi que l'éducation pour tous, sont des acquis indéniables, mais pas suffisants pour la promotion et le positionnement des femmes. Restées longtemps loin de la sphère de prise de décision, les femmes n'ont pas d'instrument légal pour asseoir leur leadership. Elles sont encore freinées par une acceptation de la suprématie des hommes, car elles ne se sentent pas couvertes par l'Etat. En effet, malgré l'absence d'une loi globale sur les violences faites aux femmes et d'une loi sur la parité, l'ouverture de l'article 35 de la Constitution de novembre 2016 laisse une lueur d'espoir pour un plaidoyer en vue de la prise effective des lois en faveur des femmes.

Notons également que les insuffisances du système éducatif avec le faible taux de scolarisation de jeunes filles, donnent lieu à plusieurs générations de femmes peu ou pas instruites et incapables de traiter des questions de développement. Selon l'Enquête sur le Niveau de Vie 2015, le taux d'alphabétisation est de 51,2% à Abidjan, de 42,9% dans les autres villes et de 25,6% en milieu rural. Il varie en fonction du sexe et de la région de résidence. Le taux d'alphabétisation s'élève à 53,3% chez les hommes contre 36,3% chez les femmes<sup>18</sup>. Ces données viennent illustrer le faible niveau d'éducation des membres des syndicats à la base, qui réalisent à leur dépend qu'elles ne peuvent pas briguer des postes de prise de décision à la tête de la majorité des centrales syndicales et des syndicats mixtes.

En outre, les partis politiques n'ont proposé aucune femme, ni à la tête des commissions permanentes, ni à celle des groupes parlementaires car il n'existe aucun instrument juridique qui les y contraint.

### Les causes socioculturelles

La présente étude a permis de rencontrer des responsables des centrales syndicales Humanisme et Dignité et des responsables de syndicats qui ont décrit les contraintes que fait peser l'existence d'un modèle de carrière masculin-neutre (courage,

<sup>18</sup> Quatrième rapport sur la CEDEF, 2016, p. 32.

disponibilité, mobilité) sur les carrières syndicales. Sur cette notion de carrière syndicale, souvent décriée, des hommes et des femmes sont dans un contexte d'accélération des rythmes de prise de responsabilité.

En effet, le caractère masculin de la « culture syndicale » (les horaires des réunions, le style des séances, le jargon syndical, etc.) et la grande disponibilité (le fait que certaines tâches ne puissent être réalisées qu'en dehors du temps de travail habituel des salariés) font que l'activité syndicale envahit le temps consacré, en général, à la vie privée. Cela s'opposerait à la fonction de reproduction de la femme.

En outre, ces occupations peuvent prêter à confusion et entraîner des doutes chez les conjoints.

Les femmes parlementaires, tout comme les femmes syndicalistes, sont souvent préoccupées par leur rôle reproductif ou les besoins des membres de la famille et préfèrent rentrer plus tôt avant la fin des sessions ou autres réunions tardives. Elles n'attendent souvent pas la fin pour contribuer aux dernières décisions ou collecter les dernières informations.

Au niveau de l'Assemblée Nationale, on note que l'activisme des femmes est plus porté sur les actions sociales, au détriment des débats parlementaires, des questions orales et des analyses des textes de loi. En outre, partagées entre les rôles reproductifs et les rôles communautaires, les femmes ne peuvent pas disposer du temps suffisant pour participer aux différentes rencontres politiques. Elles doivent parfois choisir d'assurer les charges familiales et de rentrer plus tôt, alors que certaines rencontres décisives se poursuivent tard dans la nuit. Certaines femmes préfèrent assurer leurs responsabilités familiales, tandis que d'autres, sous différentes formes de contraintes, ne peuvent se prêter aux exercices de rencontres politiques.

Par ailleurs, le syndicalisme bénéficie d'une connotation péjorative qui fait du syndiqué une personne de conflit et mal vue par la société. La femme qui symboliserait la paix, le calme, ne saurait être active dans le milieu syndical : « *Les gens ont une idée négative du syndicaliste. Il est présenté comme un « rebelle », une personne qui passe son temps à revendiquer à chaque fois* »<sup>19</sup>.

Par ailleurs, recrutées souvent sur la base des relations de parenté, les femmes peuvent ne pas voir les opportunités qui s'offrent à elles et à la manifestation

de leur leadership. Elles viendraient dans le syndicat pour soutenir les actions et le discours de ce parent. Elles ne jugent pas forcément nécessaire d'exprimer leurs idées et de déployer leurs compétences et potentialités.

## Les causes individuelles

Il s'agit d'une part de la compréhension et de la reconnaissance du rôle politique de la femme députée et du rôle de la femme syndicaliste. Quel rôle se donne la femme au parlement ou dans le syndicat? La méconnaissance de leur rôle fondamental et l'absence de questionnement sur l'apport de la femme dans le débat parlementaire ou syndical conduisent à un problème d'orientation et de vision.

Le faible niveau d'éducation de certaines femmes et le manque de formation syndicale chez les syndiquées et de connaissances sur le règlement chez la parlementaire constituent pour certaines des obstacles à leur influence. L'apprentissage de la prise de parole reste une préoccupation pour d'autres femmes, qui n'avaient pas, à l'origine, une familiarité avec la vie associative et politique.

Les femmes qui réussissent à influencer dans ces milieux sont celles qui ont milité dans les associations scolaires, estudiantines et dans leur communauté. Mais certaines à l'Assemblée restent guidées par le mot d'ordre de leur parti politique et s'abstiennent de contribuer au débat parlementaire. « *Je suis choqué de voir que les femmes de mon parti ne disent rien lors des débats, parce que le projet vient d'un ministre de notre parti* ».<sup>20</sup>

Cette question, qui peut être traitée au niveau individuel, est aussi importante abordée au niveau institutionnel comme mentionné ci-dessus.

En plus du niveau d'étude, les femmes sont, d'après les leaders de syndicats et les députés hommes, peu formées à la vie syndicale et aux procédures parlementaires. De plus les moyens pour être formées ne leur sont pas donnés.

Par ailleurs, l'existence d'une concurrence plus importante entre les femmes au sein du parlement ou des syndicats ne leur est pas profitable. C'est le cas du bureau du Caucus qui ne peut être mis en place à cause des divergences entre les femmes parlementaires.

<sup>19</sup> Focus groupe homme

<sup>20</sup> Propos d'un député enquêté

### **III. AXES ET POINTS D'ENTREE DE L'INFLUENCE DES FEMMES**

#### **3.1 Les axes stratégiques pour l'amélioration de l'influence des femmes**

##### **3.1.1 Le renforcement de capacités institutionnelles et individuelles**

Le renforcement des capacités institutionnelles et individuelles de tous les acteurs du parlement et des syndicats sur le genre, le positionnement des femmes, leur influence et le dividende de la contribution des femmes pour le développement de ces organisations. Il se fera à deux niveaux.

###### **3.1.1.1 Le niveau institutionnel**

L'initiative de la loi sur la parité doit mobiliser l'ensemble des acteurs de l'exécutif et du législatif en vue de son effectivité. Ladite loi devrait également porter sur le volet nominatif en plus du volet électif. Cela permettrait aux femmes d'avoir des positions leur permettant une réelle autonomisation.

La loi sur la parité ne devrait pas être vue comme une garantie pour la femme, car l'augmentation du nombre de candidates ne signifie pas l'augmentation du nombre d'élues. Les partis s'arrangent pour envoyer des femmes dans des circonscriptions où elles n'ont aucune chance de gagner. Ou alors ils soutiennent en sous-main des candidatures masculines dissidentes qui empêchent les femmes d'arriver en tête. Une représentation équitable des femmes dans les assemblées (puisque ces dernières sont encore en majorité masculines) rendrait plus visible les effets des actions en vue de la parité. Il faudrait plus d'engagement des structures et de l'État pour le positionnement des femmes, car plus on monte dans la hiérarchie des postes et plus le déséquilibre est grand (le « plafond de verre »). Les difficultés économiques et le faible positionnement des femmes expliquent en partie leur échec et leur manque d'influence.

Aussi, la loi sur la parité devrait-elle être renforcée par une loi globale contre les violences faites aux femmes afin de les protéger encore plus des discriminations et des inégalités.

###### **3.1.1.2 Le niveau individuel**

Les femmes désireuses de se lancer dans l'espace public sont confrontées à de plus grands obstacles. Les préjugés et les perceptions culturelles concernant le rôle des femmes, ainsi que le manque de moyens financiers figurent parmi les plus grands obstacles qu'elles doivent surmonter. L'accent doit donc être mis sur : i) la formation en genre, les droits humains, la vie associative et syndicale ainsi que sur le leadership; ii) l'information et la sensibilisation des hommes dans les structures étatiques, l'assemblée et les syndicats et iii) le ciblage des différents leaders d'opinion (communautaires, religieux, responsables d'associations des femmes et de jeunesse...) pour la sensibilisation en vue du changement de comportement et du soutien aux femmes.

##### **3.1.2 Amélioration de la gouvernance**

La bonne gouvernance étant la base de la réussite de toute politique et de tout projet/programme, la prise en compte du genre doit être un processus transparent, inclusif, itératif et redevable à tous les niveaux. Pour ce faire, il faudrait : i) une intégration du genre dans la nomination au sein des bureaux et des commissions permanentes de l'ANI ainsi que dans les bureaux des syndicats ; ii) la création de cellules genre à l'Assemblée Nationale et dans les syndicats;

###### **3.1.2.1 Les acteurs stratégiques**

Chaque groupe d'acteurs a un rôle à jouer dans les processus d'amélioration de l'influence des femmes dans l'espace public. Ainsi, les acteurs en présence (SNU, ONG internationales et nationales, etc.) devraient soutenir l'État dans la mise en place de politiques et mécanismes en faveur du genre et pour la promotion de la femme.

##### **3.1.3 Renforcement de la collecte de données et mise à disposition d'une base de données désagrégées sur la représentativité, l'accès aux postes de décision et le niveau d'influence des femmes dans les chambres et les syndicats**

En Côte d'Ivoire, depuis près de deux (2) décennies, les études réalisées intègrent la notion de genre. La question de la participation de la femme dans la gestion des affaires publiques a

pris de l'importance avec la Déclaration solennelle du Président de la République en 2007. L'absence d'une base de données relative au positionnement des femmes à l'Assemblée Nationale, au Sénat et dans les syndicats doit cependant faire l'objet d'une attention accrue.

***Ily a donc une nécessité de complémentarité des demandeurs des études d'avec le ministère en charge du genre à travers l'observatoire national d'égalité et du genre et les partenaires financiers.***

### 3.1.4 Renforcement de la culture de genre

Aujourd'hui, les thématiques relatives à l'égalité ne sont plus ignorées par les organisations syndicales. Malgré ce constat, il n'en demeure pas moins qu'« *inclure les femmes dans la vie syndicale signifie toujours - mais sous des formes plus complexes qu'autrefois - les intégrer sur la base du modèle dominant - masculin- travailleur. C'est là, sans doute, que gît le plus grand malentendu entre les mouvements féministes et le syndicalisme. Il ne va pas de soi pour le syndicalisme que l'apport des femmes dans la lutte soit facteur de progrès social* »<sup>21</sup>.

La difficulté peut également provenir des femmes syndicalistes elles-mêmes. Si certains relèvent l'existence d'une corrélation entre l'égalité interne (représentation féminine dans les instances syndicales et à la table des négociations) et l'égalité externe (l'existence de bons accords concernant l'égalité), d'autres soulignent que les femmes syndicalistes craignent parfois de s'engager sur le terrain du droit des femmes : « *Très souvent, les femmes qui ont des responsabilités dans les mouvements sociaux préfèrent s'autocensurer sur ces questions plutôt que d'être accusées de diviser la classe ouvrière, de diviser le syndicat, de porter des revendications spécifiques dans le cadre d'un mouvement général, d'être rejetées (...). Alors souvent, elles refusent de s'engager sur le terrain des droits des femmes, d'être enfermées dans cette image de la "féministe" de service* », affirme un responsable de syndicat.

## 3.2 Points d'entrée

### 3.2.1 Les idées de projet

- 1) Création et animation des cellules genre dans les commissions et dans l'administration de l'ANI;
- 2) Création d'une école de renforcement du

leadership féminin;

- 3) Introduction du concept leadership dans les curricula de formation depuis l'école primaire jusqu'au cycle supérieur;
- 4) Création de fonds de promotion pour la candidature des femmes;
- 5) Appui à la dynamisation et à l'autonomisation des groupements féminins issus des circonscription des femmes députés.

### 3.2.2 Etudes à mener

1. La femme politique et le rôle reproductif : compatibilité ou conflit;
2. Les facteurs limitatifs de la femme ivoirienne dans le syndicalisme.

## RECOMMANDATIONS

### Recommandations à l'attention de l'Assemblée Nationale

- Former les femmes députées à la maîtrise du règlement et les procédures (motions, déroulés des séances, etc.) de l'Assemblée ;
- Informer et sensibiliser les femmes députées sur les organes internes, les organisations interparlementaires, les réseaux et groupes d'amitié ;
- Motiver les présidents des groupes parlementaires pour la formation des membres;
- Former les femmes députées sur la lecture des textes de lois et la rédaction des idées ;
- Mettre en place les cellules genre dans les commissions et à l'administration ;
- Tenir compte du profil des femmes dans leur positionnement au niveau des commissions permanentes.

### Recommandations à l'attention des centrales syndicales et des syndicats

- Renforcer les formations et la vulgarisation sur les textes fondamentaux relatifs au droit international et aux droits des femmes ;
- Vulgariser les conventions de l'OIT<sup>22</sup> et de la CEDEF;

<sup>21</sup> Les syndicats et les ouvrières, Danielle Kergoat, 2001

<sup>22</sup> Elles établissent des minima sociaux.



---

- Le manque de données relatives aux effectifs féminins syndiqués est flagrant dans la majorité des Fédérations interrogées. Les centrales devraient pouvoir s'appuyer sur des statistiques fiables et comparables ventilées en termes de genre et selon les types de travail. Cette démarche constitue un préalable indispensable à toute action en matière d'égalité ;

- Les politiques d'égalité adoptées devraient également davantage s'accompagner d'un plan d'actions détaillé incluant des objectifs concrets, un calendrier, des mécanismes de surveillance et d'évaluation ;

- Dans la majorité des centrales, l'action en faveur de l'intégration d'une dimension de genre (Gender Mainstreaming) est très limitée ou inexistante. Divers mécanismes peuvent être utilisés pour appuyer la mise en œuvre de ce processus, à savoir : des statistiques sexuées ; des formations; des publications; la désignation d'une personne responsable du Gender Mainstreaming (laquelle permettrait déjà d'institutionnaliser ce processus); l'existence de groupes de travail; des recherches et études; l'élaboration de check-listes; etc. ;

- Recruter et former un plus grand nombre de femmes pour leur participation syndicale;

- Tenir compte du fait que les femmes ont des priorités et des besoins qui leur sont propres dans l'agenda des activités syndicales ;

- Encourager le choix des femmes comme déléguées du personnel dans les entreprises ;

- Etablir un quota et des postes réservés aux femmes sans les reléguer à leur fonction reproductive ;

- Réviser les statuts et y inclure des dispositions spécifiques à l'égalité des genres.

### **Recommandations à l'attention des structures de promotion du genre**

- Organiser des activités d'encadrement des jeunes filles et femmes à la gestion de l'espace public ;

- Renforcer le leadership des femmes députés et des syndicats (connaissance des thématiques, prise parole, confiance en soi, vision et ambition, sens de la dignité, etc.) ;

- Renforcer les capacités des dirigeants des structures du parlement et des syndicats sur le genre ;

- Poursuivre les actions pour une loi sur la parité ;

- Poursuivre le plaidoyer pour une loi globale sur les violences faites aux femmes et aux filles.

## **CONCLUSION**

La présente étude menée par LEADAFRICAINES se veut judicieuse dans la mesure où, longtemps, les différents acteurs se sont focalisés sur les questions de participation et de représentativité, alors que le regard et les résultats de la contribution des femmes en poste dans le développement des structures influencent énormément les choix des décideurs. L'analyse du niveau d'influence des femmes et les facteurs limitatifs à cette influence a pour avantage d'orienter d'une part la réflexion sur comment renforcer les contributions de celles qui sont déjà en poste et d'encourager les décideurs à une plus grande confiance en ces dernières et d'autre part de valoriser ces contributions auprès d'autres femmes.

L'étude montre une acceptation des femmes dans ces structures, tout en relevant leur faible niveau d'influence. Le défi n'est plus comment faire accepter les femmes, mais plutôt comment relever leur niveau de confiance et de professionnalisme dans leur milieu de travail.

Notons que les femmes bénéficient d'un avantage lié à leur présentation physique. En effet, les hommes reconnaissent que les femmes ont naturellement une chance de s'imposer à travers leur tenue vestimentaire. Il convient d'adjoindre à cet atout la compréhension des thématiques et la concentration pour un meilleur positionnement des femmes. D'où la nécessité d'intensifier les actions de renforcement de capacité des femmes.

Rappelons que l'appropriation de l'espace public par les femmes est une lutte individuelle et collective. Elle requiert des politiques d'aménagement qui constituent la condition pour une participation équivalente à celle des hommes citoyenne et politique des femmes aux affaires de la cité. Cependant, la conscience de ce qui se joue à travers les questions de mobilité et d'expression est faible de la part des femmes elles-mêmes. Au-delà des aménagements et arrangements souhaitables, un changement de fond dans les rapports femmes / hommes est nécessaire.

Le discours sur l'égalité ne doit pas seulement être livresque, mais il faudrait une véritable prise de décision chez la femme pour s'assumer et conquérir sa place au-delà des actions des organisations, en faveur d'une loi sur la parité.

---

## BIBLIOGRAPHIE

- 1- **Fall (B)**, Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, De la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968).
- 2- **GARCIA (A), DUMONT (I) HACOURT (B)**, Les femmes dans les syndicats : une nouvelle donne, 2002
- 3- **Gauthier (V)**, Femmes et syndicats, une relation difficile et indépendante, 2008
- 4- **GBADI (B)**, Etude sur les violences faites aux femmes dans les partis politiques, 2017, NDI.
- 5- **GBADI (B)**, Quatrième rapport périodique de la Côte d'Ivoire sur la Convention sur l'Elimination de toutes formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) 2016, (MPFFPE & ONU-Femmes).
- 6- **GBADI (B)**, Document de Stratégie Genre du PNUD-CI, 2016 (UNDP).
- 7- **GBADI (B)**, Etude d'intégration de l'approche genre dans le secteur de l'eau 2015 (UNDP, UNWOMEN).
- 8- **GBADI (B)**, Evaluation des performances des plateformes de lutte contre les VBG 2014 (UNFPA).
- 9- **GBADI (B)**, Evaluation du PRDF 2014 (ONUFEMMES).
- 10- **KAFUI (A)**, Le politique est aussi l'affaire des femmes, Centre de recherche d'information et de formation pour la femme (CRIFF), Lomé, [www.politique-africaine.com/numeros/pdf/065062.pdf](http://www.politique-africaine.com/numeros/pdf/065062.pdf).
- 11- **Le Quentrec (Y)** « Lutttes revendicatives et syndicalisme : le travail d'émancipation des femmes salariées » in Cahiers du Genre n° 57, Paris, L'Harmattan, 2014/2, PP-159-81.
- 12- **Odile Goerg**, Femmes africaines et politiques : les colonisées au féminin en Afrique occidentale.
- 13- **UIP**, Les femmes dans les parlements : regard sur les 20 dernières années ? Union Interparlementaire, 2015.
- 14- **UNI Global Union** : L'égalité dans la culture syndicale, Recueil de bonnes pratiques en matière d'égalité des genres dans les organisations syndicales.
- 15- **Historique syndicalisme ivoirien et organisation syndicale ivoirienne.**

## ANNEXE 1 : STRUCTURES PARTICIPANTES

|    | Syndicat d'appartenance   | Effectifs | Pourcentage    |
|----|---|-----------|----------------|
| 1  | SYP-ISTC (Syndicat du Personnel de l'ISTC)  | 8         | 19,00%         |
| 2  | SYNEDI (Syndicat National des Employés de la Distribution)  | 6         | 14,30%         |
| 3  | Syndicat libre des travailleurs du Bureau National d'Etude Technique et Développement (SLT BNETD) | 5         | 11,90%         |
| 4  | Syndicat Libre des Travailleurs de l'Hôtel Ivoire (SYLITHIV)                                      | 5         | 11,90%         |
| 5  | Syndicat des Travailleurs (ses) domestiques   | 6         | 11,90%         |
| 6  | Association des Ferrailleurs et Casses de Côte d'Ivoire (AFECACI)                                 | 2         | 4,80%          |
| 7  | Syndicat des Enseignants du Primaire Catholique de Côte d'Ivoire (SYNEPCACI)                      | 2         | 4,80%          |
| 8  | Syndicat Indépendant des Travailleurs de la filière café-cacao (SIT-FCC)                          | 2         | 4,80%          |
| 9  | Fédération Nationale des Acteurs de Commerce de Côte d'Ivoire (FENACCI)                           | 1         | 2,40%          |
| 10 | Fille/mère  | 1         | 2,40%          |
| 11 | Syndicat des Agents Pénitentiaires de Côte d'Ivoire (SYNAPAPCI)                                   | 1         | 2,40%          |
| 12 | Syndicat des Educateurs Préscolaires de Côte d'Ivoire (SEPCI)                                     | 1         | 2,40%          |
| 13 | Syndicat National des Aides-Soignantes Fonctionnaires de Côte d'Ivoire (SYNASFOCI)                | 1         | 2,40%          |
| 14 | Syndicat National des Préparateurs et Gestionnaire en Pharmacie (SYNAPGPCI)                       | 1         | 2,40%          |
| 15 | Syndicat National du Personnel du ministère en charge de la salubrité (SYNPA-MSV)                 | 1         | 2,40%          |
|    | <b>TOTAL</b>  | <b>42</b> | <b>100,00%</b> |

## ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRES

### ETUDE GENRE ET INFLUENCE DANS L'ESPACE PUBLIC : CAS DES SYNDICATS ET DU PARLEMENT EN COTE D'IVOIRE

#### QUESTIONNAIRE

|                     |
|---------------------|
|                     |
| Date de l'enquête : |
| Structure :         |

#### I- IDENTIFICATION DE L'ENQUETE(E)

| Sexe ( <i>choix unique</i> )   | Code |
|--|------|
| Masculin   | 1    |
| Féminin  | 2    |
| <b>Nombre de mandat parlementaire. (<i>Choix unique</i>). Entourez le code correspondant</b> |      |
| 1  | 1    |
| 2  | 2    |
| 3  | 3    |
| Plus de 3  | 4    |
| <b>Les trois derniers postes occupés au sein de l'Assemblée</b>                              |      |
| 1.   |      |
| 2.   |      |
| 3.   |      |

#### II- PARTICIPATION DES FEMMES

|   |             |
|---|-------------|
| <b>1) Quelle est la proportion des femmes au sein de votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela? Entourez le code correspondant</b> | <b>Code</b> |
| Moins de 10%  | 1           |
| De 10% à 20%  | 2           |
| De 20% à 30%  | 3           |
| 30% et plus   | 4           |
| Autre (précisez)  | 5           |
| Explication   |             |
| <b>2) Quels sont les plus hauts postes occupés par les femmes au sein de votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela?</b>            |             |
|   |             |

|  |             |
|--|-------------|
| Explication  |             |
| <b>3) Quel est le niveau de régularité des femmes lors des travaux de votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela? Entourez le code correspondant</b>                     | <b>Code</b> |
| Fort   | 1           |
| Moyen  | 2           |
| Faible   | 3           |
| Explication  |             |
| <b>4) Dans votre structure à l'Assemblée, comment les femmes obtiennent-elles généralement des postes à responsabilité et comment expliquez-vous cela ? Entourez le code correspondant</b> | <b>Code</b> |
| Sur la base de leurs compétences   | 1           |
| Sur la base de la discrimination/action positive   | 2           |
| Sur la base de leur militantisme   | 3           |
| Sur la base de leur ancienneté   | 4           |
| Autres (précisez)  | 5           |
| Explication  |             |

### III- NIVEAU D'INFLUENCE DES FEMMES

|   |             |
|---|-------------|
| <b>5) Les femmes arrivent-elles à prendre des initiatives au sein de votre structure à l'Assemblée ? Entourez le code correspondant</b>                                       | <b>Code</b> |
| Oui   | 1           |
| Non   | 2           |
| <b>6) Si oui ? Quels types d'initiatives ?</b>  |             |
|   |             |
| <b>7) Si non ? pourquoi ?</b>   |             |
|   |             |
| <b>8) Quel est le niveau de représentativité des femmes dans les missions de votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela? Entourez le code correspondant</b> | <b>Code</b> |
| Moins de 10%  | 1           |
| De 10% à 20%  | 2           |
| De 20% à 30%  | 3           |
| 30% et plus   | 4           |
| <b>9) Quels types de missions confiées aux hommes? Et pour quelle destination ?</b>   |             |
|   |             |
| <b>10) Quels types de missions confiées aux femmes ? Et pour quelle destination ?</b>   |             |
|   |             |
| <b>11) Comment jugez-vous la qualité d'intervention des femmes lors des travaux de votre structure à l'Assemblée ? (Choix unique). Entourez le code correspondant</b>         | <b>Code</b> |
| Très bien   | 1           |
| Bien  | 2           |
| Assez-bien  | 3           |
| Passable  | 4           |
| Explication   |             |
| <b>12) Les femmes participent-elles à l'élaboration, des rapports, documents de plaidoyer etc.? Entourez le code correspondant</b>  | <b>Code</b> |

|   |             |
|---|-------------|
| Oui   | 1           |
| Non   | 2           |
| <b>13) Si non, pourquoi ?</b>   |             |
| <b>14) Selon vous, est-ce que les femmes ont un pouvoir d'influence dans votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela?</b>  | <b>Code</b> |
| Oui   | 1           |
| Non   | 2           |
| <b>15) Quelle(s) force (s) trouvez-vous aux femmes dans votre structure à l'Assemblée?</b><br><i>Entourez le code correspondant</i>   | <b>Code</b> |
| Bonne tenue   | 1           |
| Confiance en soit   | 2           |
| Compréhension des sujets  | 3           |
| Autre (précisez)  | 4           |
| <b>16) Quelle(s) insuffisance (s) trouvez-vous aux femmes dans votre structure à l'Assemblée ?</b> <i>Entourez le code correspondant</i>  | <b>Code</b> |
| Manque de concentration   | 1           |
| Incompréhension des thématiques   | 2           |
| Manque d'intérêt aux travaux  | 3           |
| Autre (précisez)  | 4           |
| <b>17) Pensez-vous que les femmes soient confrontées à des obstacles à leur participation au sein de votre structure à l'Assemblée ?</b><br><i>Entourez le code correspondant</i> | <b>Code</b> |
| Oui   | 1           |
| Non   | 2           |
| <b>18) Quel(s) sont les obstacles à l'influence des femmes dans votre structure à l'Assemblée et comment expliquez-vous cela?</b> <i>Entourez le code correspondant</i>           | <b>Code</b> |
| Manque de compétences   | 1           |
| Niveau d'instruction  | 2           |
| Préjugés  | 3           |
| Autre (précisez)  | 4           |
| Explication   |             |
| <b>19) Selon vous, qu'est-ce que le genre ? (Choix unique).</b> <i>Entourez le code correspondant</i>   | <b>Code</b> |
| Tenir compte des problèmes et des besoins de la femme et l'homme  | 1           |
| Egalité entre l'homme et la femme   | 2           |
| C'est le travail et la place qu'on donne à la femme et à l'homme dans la société  | 3           |
| Autre (précisez)  | 4           |
| <b>20) Votre syndicat a-t-il déjà initié des activités de promotion du genre et pourquoi ?</b><br><i>(Choix unique). Entourez le code correspondant</i>                           | <b>Code</b> |
| Oui   | 1           |
| Non   | 2           |
| <b>21) Pourquoi ?</b>   | <b>Code</b> |
| Concept à la mode   | 1           |
| C'est important   | 2           |
| Ce n'est pas nécessaire   | 3           |
| C'est un concept européen contre nos traditions   | 4           |
| Autre (précisez)  | 6           |



## A PROPOS DE L'ETUDE

Cette étude menée par l'ONG ivoirienne LEADAFRICAINES sur le « Genre et l'influence des femmes dans les espaces publics : cas des syndicats et du parlement en Côte d'Ivoire » est utile pour comprendre les différents facteurs limitatifs de la participation effective de la femme et les relations différenciées et inégalitaires entre les hommes et les femmes dans la gestion des espaces de pouvoir.

Elle propose cependant des axes stratégiques pour améliorer le niveau de représentativité et d'influence des femmes dans les sphères importantes de prise de décisions.

Mentions Légales

Image de couverture : Sia Kambou.

Motion designer : © Imag'in+.

Publié par

Friedrich-Ebert-Stiftung Côte d'Ivoire

Abidjan, Cocody, Riviera Attoban.

08 BP 312 Abidjan 08

Tél : +225 22 43 88 99

Fax : +225 22 43 87 54

Email : [info@fes-cotedivoire.org](mailto:info@fes-cotedivoire.org)

© Friedrich-Ebert-Stiftung

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans l'autorisation écrite de la FES. Les idées et thèses développées dans la présente étude sont celles de l'auteur et ne correspondent pas nécessairement à celles de la FES.