





6E SÉMINAIRE INTERNATIONAL D'ÉCHANGES DU RECEF

ATELIER 4:

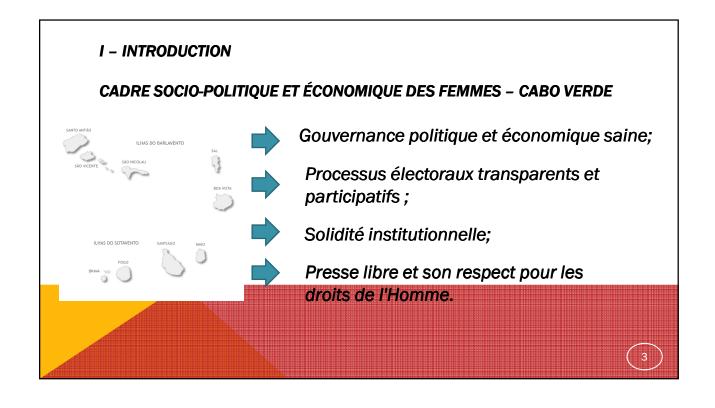
DESCRIPTION PARITAIRE DES ORGANISMES DE GESTION DES ÉLECTIONS ET LE RECRUTEMENT DES AGENTS ÉLECTORAUX

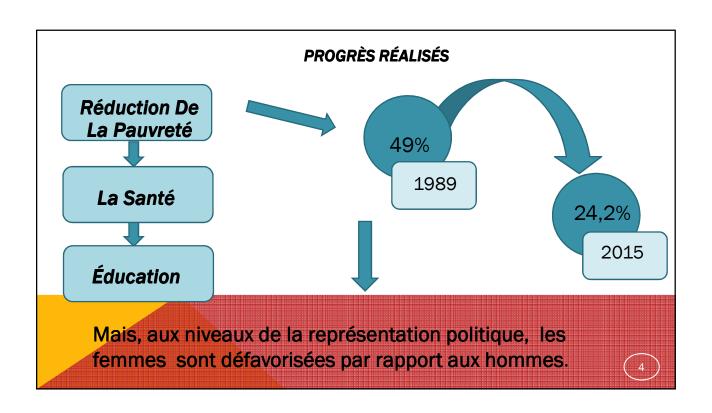
 $\overbrace{}_{1}$

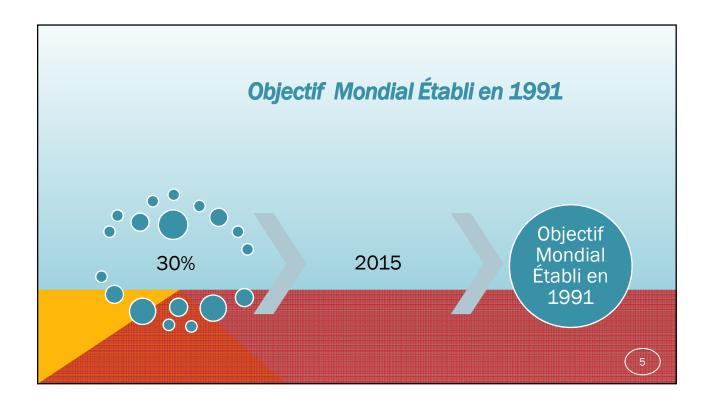
TEME:

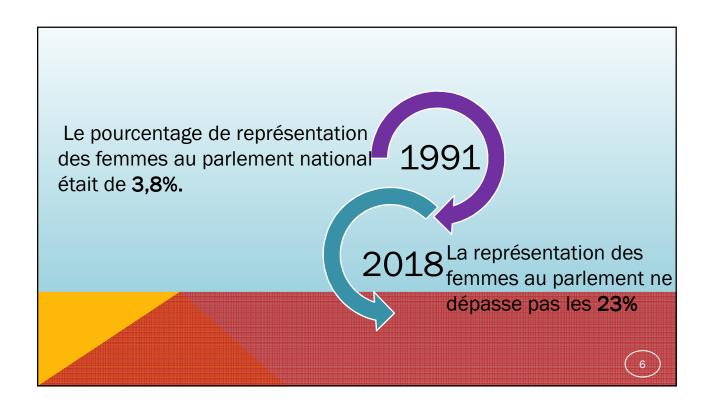
LA FORMATION ET L'EMBAUCHE DU PERSONNEL DE L'OGE ET DES AGENTS ÉLECTORAUX DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE: DÉFIS ET MEILLEURES PRATIQUES

 $\widehat{_2}$









CONCLUSION

Le contexte juridique et politique favorable à l'égalité formelle entre les hommes et les femmes, les programmes audacieux des successifs gouvernements et les différents plans de développement ne suffisent pas, par eux seuls, à modifier le cadre existant de l'inégalité de fait existant





Processus électoral où l'egalité est intégrée de manier transversale

Defis por la OGE

- Inexistence de un plan cohérent et clair pour l'integration de la dimension de genre dans l'organisations et le gestion des élection;
- OGE composé majoritairement d'hommes, qui ne sont pas, souvent, sensibles à la question du genre
- Poste de direction occupé majoritairement pour les hommes;



Absence de un plan d'éducation civique permanente pour le femme;

Difficulté d'accès aux jeunes femmes et les femmes rurales;

9

CONT

Manque de moyens financiers et de personnel qualifié en nombre suffisant pour développer des projets et mener des activités destinées aux femmes en dehors de la période électorale;

Membres et représentants de partis politiques peu impliqués dans l'introduction de la question du genre dans l'organisation et la gestion des élections

Inexistence de données désagrégées sur les employés, les agents électoraux sur le vote et la participation au recensement selon le sexe;

Absence de plan et de réglementation pour le recrutement et la formation de fonctionnaires et d'agents électoraux qui intègrent la question de genre

 $\overbrace{11}$

Ш

L'EMBAUCHE DU PERSONNEL DE L'OGE ET DES AGENTS ÉLECTORAUX, DANS PERSPECTIVE DE GENRE

Bonnes pratiques pour faciliter l'accès des femmes à des poste d'un OGE:

Elaboration et publicité du plan annuel d'embauche du personnel de l'établissement;

CONT

Encourager la candidature et la sélection de candidates, toujours qu'elles soient sous-représentées dans certaines catégories professionnelles;

Traiter toutes les informations relatives à la gestion des ressources humaines de l'institution par sexe;

13

Réglementation de le processus d'embauche en introduisant la question de genre;

Adoption de processus neutres de recrutement et de sélection, sans implication directe du sexe des candidats et des candidates;

Cont.

Création d'équipes de recrutement et de sélection mixtes et paritaires;

Éviter de démontrer une préférence et mentionner dans les annonces d'emploi, le sexe pour effectuer une certaine fonction

IV INTEGRATION DU GENRE DAS LES ORGANIZATIONS BONNES PRATIQUES

Adopté la politique d'égalité des genres et par conséquent la mise en œuvre de pratiques qui facilitent la réconciliation entre la vie familiale et personnelle et la vie professionnelle des femmes;

Effectuer l'enquête et l'évaluation de la situation de travail existant dans l'établissement;

Mettre en œuvre des stratégies et des pratiques qui favorisent l'égalité d'opportunités pour les femmes et le hommes dans le monde du travail et dans la société en général, en tenant compte des spécificités de leur institution;

17

Cont

Initier le processus d'incorporation du principe de l'égalité des genres dans les institutions, dans les procédures internes avec des mesures favorisant l'égalité, mais aussi dans sa communication externe

Sensibiliser sur l'importance des questions d'égalité des genres et impliquer tous les dirigeants et les responsables de l'institution dans la mise en œuvre des mesures favorisant l'égalité des genres ainsi que des mesures pour concilier la vie familiale et personnelle avec le travail

Diffuser des informations sur le thème de l'égalité des genres, en diffusant les droits et devoirs des employés dans différents domaines d'activité et des partenaires familiaux;

Promouvoir un espace de réflexion et de débat, où les employés peuvent évaluer le processus d'intégration du principe de l'égalité des genres dans l'institution, et exiger et suggérer des mesures d'amélioration, en particulier en ce qui concerne l'adoption de des mesures pour concilier la vie familiale et personnelle avec la vie professionnelle des employées;



Etablir Horaires de travail flexibles selon les besoins des employés et employées, en tenant compte des fonctions qu'ils exercent ou des projets dans lesquels ils sont insérés et insérées;

Intégrer l'idée que la conciliation du travail et de la vie familiale est un droit et un devoir des travailleurs, vers un code de conduit



V

FORMATION DES EMPLOYÉS ET DES AGENTS ÉLECTORAUX,PERSPECTIVES DU GENRE BONNES PRATIQUES :

Promotion ou facilitation de l'accès à la formation professionnelle qualifiante et de reconversion professionnelle pendant les heures de travail, d'une manière préalablement convenue entre les parties, afin de ne pas nuire au développement des activités de l'institution, ni à la conciliation avec la vie familiale;



CONT.

Création d'incitations pour une plus grande participation des femmes à la formation professionnelle qualifiante donnée ou promue par l'institution

Incorporation dans les contenus programmatiques des différents cours de formation à développer, un module lié à la question de l'égalité des genres;

Cont

Promouvoir et encourager la participation des employés à la formation sur l'égalité des genres, la formation pour mieux traiter les questions de genre dans le monde du travail et au-delà;

Valoriser les compétences des femmes acquises dans un contexte professionnel, familial et social;

Offrir aux employé(e)s la possibilité de laisser leurs enfants dans les services de garde de l'établissement pendant toute la durée de la formation:

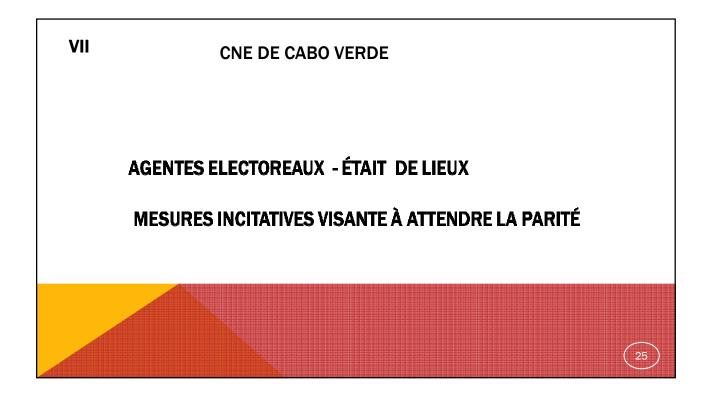


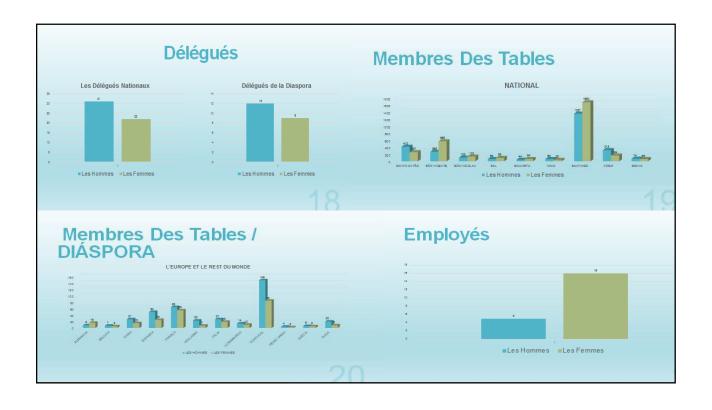
Cont

Assurer la participation égale des femmes et des hommes à des séminaires ou à des manifestations publiques, en assurant la présence de conférenciers, orateurs et de présidents des bureaux de vote, des deux sexes;

Tenir des événements axés sur le thème de l'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes pour l'information / diffusion / démonstration des bonnes pratiques développées dans le domaine de l'égalité.







MESURES:

Création de une bourse de agentes électoraux – (formation obligatoire)

Création d'un plan de formation 2017/2020 où le objective: Former et certifier progressivement les femmes et les jeunes;

.

Privilégient la inscription de jeunes e femmes;

Instituer la éducation civique permanente







EFFICACITÉ DES ACTIONS PROPOSÉES: Nous sommes confiants dans la parité 2020/2021 au niveau COURS D'ÉTÉ des agents électoraux, car, selon le graphique cidessous, au cours de l'été 2017, nous avons enregistré un plus grande participation de femmes que d'hommes et les actions se poursuivront jusqu'en 2020 dans la même ligne.

ÉDUCATION CIVIQUE PERMANENTE Pour un processus électoral équitable









CONCLUSION:

un processus électoral ne peut être considéré comme équitable et de grande qualité s'il ne reflète pas, de manière transversale, le principe d'égalité de traitement et d'égalité des chances pour tous les citoyens, indépendamment de leur sexe, de leur condition physique ou de leurs limitations



