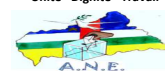




RECEF
Réseau des compétences
électorales francophones

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité - Dignité - Travail



AUTORITE NATIONALE DES ELECTIONS

6ème SEMINAIRE INTERNATIONAL D'ECHANGES DU RECEF
**"UN PROCESSUS ELECTORAL INCLUSIF FAVORISANT LA PARTICIPATION
DES FEMMES ET DES MINORITES"**

Antananarivo, Madagascar du 20 au 22 mars 2018

Atelier 4 :

**LA COMPOSITION PARITAIRE DES ORGANISATIONS DE GESTION DES ELECTIONS ET LE
RECRUTEMENT DES AGENTS ELECTORAUX**

Sous-thème :

**Participation des femmes dans les cycles électoraux : les défis d'une présidente
d'organe de gestion des élections**

Par madame N'KOUE HOORNAERT Marie-Madeleine

Commissaire électorale, Présidente de l'Autorité Nationale des Elections (A.N.E.) de la République
Centrafricaine

PLAN DE LA PRESENTATION

I - Introduction

II - Etat des lieux : ailleurs et en RCA. Statistiques
de la participation des femmes aux processus
électoraux (OGE, candidates, électrices)

III - Essai d'explication : 1) Causes sociologiques ;
2) Causes légales, politiques et institutionnelles

IV - Défis d'une présidente d'OGE

V - Mesures à promouvoir

VI - Conclusion

ETAT DES LIEUX

Quelques données sur la situation des femmes dans les dernières élections de fin de transition de 2015/2016 en RCA :

- Proportions de femmes et d'hommes dans la population générale sont d'environ 52% de femmes et 48% d'hommes ;
- Sur **1 954 433 électeurs inscrits** sur la liste électorale, **945 128 sont des femmes**, soit 48%, tandis que **1 009 305 sont des hommes**, soit 52%

ETAT DES LIEUX (SUITE)

En ce qui concerne les candidatures :

- 44 candidatures provisoirement enregistrées pour la présidentielle, dont une seule femme candidate, heureusement retenue parmi les 30 candidats définitifs.
- Il a fallu attendre plus de deux décennies, après la première candidature féminine enregistrée en 1993 pour voir de nouveau une centrafricaine briguer la magistrature suprême.
- Pour les législatives : sur un total de **1643 candidatures de titulaires**, seulement **175 concernaient les femmes**, soit 10,65%.
- En revanche, pour les candidats suppléants qui n'ont pas vocation à siéger à l'Assemblée Nationale sauf les cas de vacances ou empêchements, l'on note **236 candidates suppléantes** sur un total de **1643**.

ETAT DES LIEUX (SUITE)

Nombre de députés en RCA :

- Le déséquilibre au stade déjà des candidatures est maintenu à l'arrivée : sur **140 députés élus en 2016 pour la législature 2016/2021, seulement 12 sont des femmes**, ce qui donne un taux de 8,57%.
- Ce taux est en régression par rapport aux données de 2010 : sur 104 députés, l'on comptait 10 femmes, soit 9,61%.

En ce qui concerne les organes de gestion des élections :

- Le constat général est que les organes de gestion des élections sont dominés par les hommes. Les postes de président, vice-président ou commissaires membres du bureau sont rarement occupés par des femmes.
- Ce constat peut être fait au niveau même du RECEF.
- La prédominance masculine est flagrante au niveau des agents électoraux qui représente la majorité du personnel électoral.

ESSAIS D'EXPLICATION

CAUSES SOCIOLOGIQUES :

- Le désintérêt des femmes pour les activités de la politique et de l'exercice du pouvoir ;
- L'intimidation et les découragements exercés par la famille ou la société ;
- La peur de l'échec ;
- La peur des violences et de l'insécurité découlant des activités électorales.

ESSAIS D'EXPLICATION (SUITE)

CAUSES LEGALES OU POLITIQUES:

- L'absence dans les lois électorales, d'impératifs légaux pour imposer une meilleure présence des femmes dans les OGE et parmi le personnel électoral ;
- Les formulations laconiques des règles de répartition des postes des OGE entre les parties prenantes qui les rendent difficilement applicables ;
- La propension des parties prenantes à privilégier le choix des hommes.

ESSAIS D'EXPLICATION (SUITE)

CAS DE LA REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE:

- Seul impératif, largement en deçà de ce que l'on peut espérer en matière de promotion de la femme dans les OGE nous est fourni par l'article 12 du Code électoral.
- Ce texte dispose que : ***“L'A.N.E. comprend sept (7) membres dont au moins deux (02) femmes. Les candidat(e)s sont proposé(e)s par les Partis Politiques, les Pouvoirs Publics et la Société Civile selon des critères de compétence, de probité, de neutralité et d'indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics et des partis politiques. Un comité représentatif de ces entités procède à la sélection des candidat(e)s répondant le mieux à ces critères et ayant fait l'objet de consensus. Le Chef de l'Etat de la Transition nomme les candidat(e)s retenus consensuellement par un Décret pris en Conseil des Ministres.”***
- A l'arrivée donc, sur sept (7) commissaires centraux, les parties prenantes se sont contentées du minimum en ne désignant que 2 femmes sur 7 membres, soit moins de 29%.
- Heureusement, la RCA vient de se doter en novembre 2016 d'une loi sur la parité, en conséquence de l'inscription du principe de parité dans la nouvelle Constitution du 30 mars 2016. Nous espérons vivement que ce changement pourra améliorer la place des femmes dans les OGE.

DEFIS D'UNE PRESIDENTE D'OGE – CAS DE LA RCA

- Si défis = difficultés que rencontrerait une femme à la tête d'un OGE dans la mise en œuvre de ses missions, **pas de défi particulier en relation avec mon statut de femme.**
- En général, les rares femmes qui accèdent à ce niveau de responsabilité ont déjà eu l'opportunité d'assumer des responsabilités de haut niveau, avant d'accéder aux OGE. Il s'agit souvent en RCA, d'activistes de la société civile qui ont fait leur preuve, de grands commis de l'Etat ou d'anciens haut-fonctionnaires des organisations internationales. Le parcours de ces dames plaide en leur faveur.
- Sans prétention aucune, je dirai qu'en ce qui me concerne, j'avais assumé des fonctions ministérielles avant d'intégrer l'A.N.E.
- En sus, au sein de l'OGE, j'ai eu à être successivement Rapporteur général, présidente par intérim avant d'être élue présidente par mes pairs membres de l'OGE, suite à la démission du président.

DEFIS D'UNE PRESIDENTE D'OGE – CAS DE LA RCA (SUITE)

- A ce stade de mon propos, je voudrais recommander à notre cadre d'échanges de retenir que la prise en considération des expériences antérieures, de la personnalité, ainsi que le mode de désignation électorale des dirigeants d'OGE sont des gages importants de leur performance, fussent-ils hommes ou femmes et de crédibilité.**
- Les défis de la présidente que je suis étaient d'ordre politique, technique, financier, logistique et sécuritaire ; un ensemble de défis communs aux processus électoraux dans les contextes de transition démocratique, mais également la complexité du processus que j'avais à conduire.
- Face à ces défis, j'avais conscience d'avoir l'opportunité de contribuer à la déconstruction des préjugés qui enfreignent l'accession des femmes dans les instances de prise de décision et à la réduction des stéréotypes qui perpétuent la sous représentation de la femme dans les sphères de prise de décision.
- En effet, le Centrafrique avait une femme cheffe de l'Etat de Transition et une autre vice-présidente de la Cour constitutionnelle de transition.
- Je bénéficiais de l'appui de toute la communauté internationale.

DEFIS D'UNE PRESIDENTE D'OGE – CAS DE LA RCA (SUITE)

- En définitive, au-delà de la mission dévolue à tous les responsables des OGE, le défi le plus important à relever pour une présidente d'OGE, c'est :
 - * de porter la cause du changement de perception du rôle de la femme dans les processus électoraux et de porter le plaidoyer pour l'amélioration de la participation des femmes.
 - * A l'évidence, toute éventualité d'échec dans ma position aurait été réduite à des préjugés et le lien aurait été vite fait entre ma condition de femme et mes résultats.
- L'un des défis était donc la pression ou le devoir de ne pas échouer, ou encore le droit de ne pas avoir droit à l'erreur, au risque d'alimenter les préjugés sur la femme.

DEFIS D'UNE PRESIDENTE D'OGE – CAS DE LA RCA (SUITE)

DES MESURES SPECIFIQUES PRISES PAR L'A.N.E. :

- Une sensibilisation incessante a été menée et a sans doute contribué à motiver la participation des femmes, comme candidates ou électrices.
- Au-delà de ces campagnes de sensibilisation et des formations pour le renforcement des capacités, l'Institution a pris et diffusé une note circulaire pour inciter au recrutement des femmes parmi le personnel électoral, c'est-à-dire les membres des démembrements locaux de l'A.N.E., les agents de collectes des données des électeurs et les agents des bureaux de vote.
- Là-dessus, je reconnais, que nous avons eu un bilan mitigé, nonobstant notre bon vouloir. La pénibilité de certaines opérations électorales, certaines contraintes logistiques qui obligeaient les agents à parcourir des dizaines de kilomètres à pied et les exigences d'aptitude de niveau auxquelles on ne pouvait déroger dans la volonté de recruter des femmes, n'ont pas toujours permis d'avoir le niveau de participation ou de représentation des femmes que nous souhaitions.

MESURES A PROMOUVOIR PAR L'A.N.E.

Pour améliorer la participation des femmes dans l'OGE et aux processus électoraux, tout en m'inspirant des perspectives ouvertes par la loi sur la parité, l'A.N.E. compte :

- Sensibiliser les parties prenantes pour la mise en place des OGE pour que la dimension genre soit prise en compte ;
- Intégrer le principe de parité dans le législatif applicable aux élections et aux OGE pour rendre contraignante l'obligation de favoriser l'accession des femmes dans les processus électoraux ;
- Ajouter aux efforts d'amélioration de la présence quantitative dans les OGE, la qualité par la présence des femmes dans l'exécutif des OGE ;
- Créer les conditions réglementaires et politiques d'une parité dans le recrutement des agents électoraux ;
- Mettre en place des espaces de dialogues permanents avec les femmes dans le cadre des processus électoraux pour encourager leur participation, y compris au sein des OGE et administrations électorales.

CONCLUSIONS

L'amélioration de la participation des femmes dans les OGE et les administrations électorales passe par :

- Une révision des textes légaux pour fixer des impératifs imposant une meilleure présence des femmes dans les commissions électorales, le personnel, les listes de candidats, etc.
- La formation et la sensibilisation des femmes à braver leur réticence et/ou la peur pour se lancer dans les processus de désignation des membres des OGE et du personnel électoral.

Sinon, les femmes s'avèrent aussi performantes que les hommes au niveau des OGE et du personnel électoral.

Parfois elles sont obligées d'en faire plus pour échapper aux préjugés et aux comparaisons.

Une fois les compétences avérées, les préjugés s'éliminent.

On peut donc prendre le risque de faire confiance aux femmes au niveau des OGE.

Je vous remercie