



FONDATION
INTERNATIONALE
DU PARTI DU CENTRE



STRATÉGIE GENRE AU PROFIT DES PARTIS POLITIQUES DU TOGO

Janvier 2022

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	i
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
I. CONTEXTE GENERAL	3
A. Implication des femmes en politique au Togo.....	3
B. Contexte juridique et institutionnel favorable au genre et aux femmes.....	4
II. FREINS À LA PARTICIPATION ET L'ÉVOLUTION DES FEMMES EN POLITIQUE	5
A. Des freins endogènes liés au statut et à la perception des femmes	5
B. Des freins exogènes d'essence socio-culturelle.....	5
III. OBJECTIFS ET ACTIONS DE LA STRATEGIE GENRE DES PARTIS POLITIQUES TOGOLAIS	7
A. Objectif général de la stratégie genre.....	7
B. Objectifs spécifiques de la stratégie genre	7
C. Actions proposées dans la stratégie genre	9
CONCLUSION GENERALE	17

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Initiée pour impulser le changement des paradigmes et pour lever les obstacles entravant la participation effective des femmes en politique au Togo, la présente stratégie est élaborée dans le cadre du projet *Empowering Women in Politics (EWIP)*.

EWIP a démarré dans deux pays en 2019 et est désormais mis en œuvre dans quatre pays africains : le Burkina Faso, le Togo, le Kenya et l'Ouganda. L'objectif d'EWIP est de contribuer à une participation et influence accrues des femmes en politique afin que celles-ci puissent contribuer au changement démocratique dans la politique et dans la société. EWIP s'appuie sur deux stratégies principales : d'une part, le renforcement des capacités et de la confiance des femmes actives en politique, et d'autre part, le renforcement des capacités de la direction des partis politiques et des autres parties prenantes pour les rendre plus réceptifs aux besoins spécifiques des femmes. Le programme EWIP est coordonné par la Fondation internationale du parti du centre suédois (CIS). La mise en œuvre du programme au Burkina Faso et au Togo est assurée par l'Institut pour la gouvernance et le développement (IGD) en partenariat avec CIS. EWIP est financé par l'Agence suédoise de coopération au développement international (ASDI).

Les partis politiques jouent un rôle clé dans la vie démocratique et sociétale d'une nation, tant par les projets de société qu'ils portent que par la possibilité qu'ils offrent aux acteurs et plus particulièrement aux femmes à y prendre part. En Afrique, la possibilité pour les femmes d'accéder à des postes décisionnels au sein des partis dépend desdits partis politiques, et plus spécifiquement de leurs dirigeants qui contrôlent les processus de sélection, de promotion et d'éligibilité, l'ordre des candidates sur les listes électorales, la composition des listes restreintes pour les circonscriptions et les structures des partis. Ils ont donc la possibilité de sortir d'un certain conservatisme qui leur vaut d'être désignés par le terme de « gardiens » en suivant l'exemple des partis politiques au Rwanda qui ont su renforcer leur cadre juridique ainsi que leurs pratiques, pour une meilleure intégration de l'égalité de genre dans les postes à responsabilité et dans la prise de décisions politiques. Ces partis, en instaurant des quotas de genre obligatoires et facultatifs, afin de créer un équilibre hommes-femmes en politique et d'introduire des objectifs de parité lors de la sélection des candidats et des candidates.

La participation accrue des femmes à la prise de décision politique a de nombreux effets positifs sur la société, et contribue à l'amélioration de la vie des femmes et des hommes pour des sociétés plus équitables et une gouvernance inclusive, des niveaux de vie supérieurs, des changements positifs dans les domaines de l'éducation, de la santé et des infrastructures, une diminution de la corruption politique, etc.

Être femme politique implique d'œuvrer à le devenir, et ceci est tributaire de facteurs, de leviers endogènes, mais aussi exogènes.

Où en est-on au Togo ? Que fait-on concrètement pour améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein des partis politiques togolais et surtout dans la haute sphère

décisionnelle de ces partis ? Existe-il au sein de ces partis des textes statutaires, réglementaires, des pratiques inclusives qui prennent en charge la question du genre ? Que proposent les acteurs (dirigeants des partis politiques, membres et autres acteurs) pour une meilleure participation numérique et qualitative des femmes en politique ?

Le présent document se veut une réponse, un réceptacle de procédures de bonnes pratiques d'émergence du leadership féminin et d'une stratégie genre au profit et au sein des partis politiques du Togo. Il dépeint le contexte général juridique et institutionnel au Togo, expose les freins à la participation et à l'émergence des femmes au sein des partis politiques, les objectifs spécifiques de la stratégie et décline de manière opérationnelle les actions à mener pour impulser le changement.

Six partis politiques partenaires du programme EWIP ont participé par leurs divers apports, à l'élaboration du présent document : Union pour la République (UNIR), Union des Forces de Changement (UFC), Alliance des Démocrates pour un Développement Intégral (ADDI), Alliance Nationale pour le Changement (ANC), Mouvement Citoyen pour la Démocratie et le Développement (MCD), Comité d'Action pour le Renouveau (CAR).

I. CONTEXTE GENERAL

Il est admis que la participation égale des femmes et des hommes à la politique est une condition sine qua none d'une démocratie effective et d'une bonne gouvernance. Aussi, Dès 1975, les Nations Unies se sont-elles illustrées par leur ferme engagement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes avec différents efforts qui ont conduit à créer les conditions d'une réforme progressive des relations traditionnelles entre les sexes. Les conférences de Mexico en 1975, de Copenhague en 1980, de Nairobi en 1985 puis de Beijing en 1995 ont servi de base pour la mobilisation de la communauté internationale sur un sujet qui prend de la teneur au fil des décennies. Ainsi, l'évolution de la vision pour l'égalité des sexes s'est-elle inscrite de façon permanente dans les priorités de développement.

Cependant la représentation politique des femmes reste généralement faible en Afrique subsaharienne. Au Burkina Faso, seulement 11% des députés sont des femmes. Les assemblées nationales du Burkina et du Togo enregistrent respectivement seulement 16% et 11% de femmes députés même si l'assemblée nationale togolaise est dirigée par une femme. Dans les pays où les sièges sont réservés aux femmes, la proportion est un peu plus élevée : par exemple 22% au Kenya et 34% en Ouganda (Source : UIP). Si on note de plus en plus l'accès des femmes aux postes décisionnels au sein des partis politiques, on dénote cependant aussi un effet de « tuyau percé » caractérisé par une influence amoindrie de ces femmes par rapport à celle des hommes occupant les mêmes postes. C'est dire qu'il existe des freins multidimensionnels qui bloquent l'émergence réelle des femmes

A. Implication des femmes en politique au Togo

La plupart des partis politiques en Afrique voire dans le monde sont dirigés par des hommes. Le Togo n'en fait pas exception. Aujourd'hui cependant, la donne semble évoluer. Nous assistons de façon générale et positive à une nouvelle dynamique, celle de la participation des femmes dans la vie politique et pour certaines au sein des grandes instances de prises de décisions politiques et publiques. Pour preuve, la représentativité des femmes est l'une des plus innovantes initiatives observées dans la nouvelle formation du gouvernement togolais. Incarnées par une première ministre et une ministre de la défense, les femmes représentent le tiers des 35 nouveaux ministres, un record dans l'histoire du pays. Depuis les années 90 le Togo a fait d'énormes progrès en matière démocratique. Il compte de nombreux partis et mouvements politiques dont neuf sont représentés à l'assemblée nationale. Le décret portant répartition des sièges des députés à l'assemblée nationale par circonscription électorale subdivise le territoire national en 30 circonscriptions électorales et le nombre de siège de députés a été porté de 81 à 91. Ce qui permet une meilleure représentativité des populations à l'assemblée nationale conformément aux recommandations des élections antérieures. Le dialogue politique s'est accompagné par un renforcement de l'espace des libertés de presse.

Ces acquis ont permis au Togo d'améliorer l'indice de démocratie, qui évalue le degré de transition d'un pays vers un régime démocratique et une économie de marché. En effet, selon l'évaluation de « The Economist Group », le score du Togo au niveau de cet indice a

progressé, passant de 1,8 (sur une échelle de 1 à 10) en 2006 à 3,4 en 2015. De même, selon le rapport 2017 de l'Indice Mo Ibrahim de la gouvernance en Afrique, le Togo fait partie des pays dont la gouvernance s'améliore. L'indice de mesure de la gouvernance globale a progressé chaque année pour s'établir à 51,7 (sur 100) en 2016, portant le pays au 26ième rang parmi les 54 pays africains classés.

Malgré ces acquis en matière de gouvernance politique et en dépit de la volonté du gouvernement de rebâtir les fondements de la cohésion sociale, de nombreux défis restent à relever dans ce domaine, pour consolider et rendre pérennes les structures démocratiques, dont la promotion du respect des différences et des valeurs démocratiques de genre, d'équité et d'égalité. C'est dire que l'élaboration d'une stratégie genre visant à recruter plus de femmes dans les partis politiques tout en renforçant la participation active des membres féminins actuels au sein des partis politiques arrive à point nommé pour renforcer les acquis.

B. Contexte juridique et institutionnel favorable au genre et aux femmes

Le contexte juridique et institutionnel est de plus en plus favorable à l'équité genre. En effet, dans le souci de se conformer aux exigences internationales tout en tenant compte de l'évolution même de la société, le Togo a entrepris un vaste chantier de réformes ayant abouti à la révision du cadre juridique et institutionnel de promotion de l'équité genre et des droits de la femme. Ainsi la constitution de 1992 consacre l'égalité de tous les citoyens sans aucune discrimination. Le code des personnes et de la famille révisée en 2012 redéfinit le rôle de la femme comme cheffe de famille au même titre que l'homme. Le code électoral de 2013 quant à lui consacre la parité homme/femme sur les listes électorales. Plus encore l'article 225 réduit de moitié le montant du cautionnement des élections pour les candidats de sexe féminin. Le code pénal de 2015 interdit et punit toute discrimination basée sur le sexe. Le code foncier domanial de 2018 assure l'égalité de droit des hommes et des femmes en matière d'accès à la terre.

Ceci a permis d'améliorer la représentativité des femmes aux instances de prise de décisions. Ainsi le gouvernement actuel dirigé par une femme compte au total trente-cinq (35) ministres dont 12 femmes (34,28%). L'Assemblée Nationale dirigée par une femme compte quatre-vingt-onze (91) députés dont dix-sept (17) femmes (près de 19%). De même, les femmes dirigent certaines institutions de la république notamment : la Commission Nationale des Droits de l'Homme ; le Médiateur de la République également ; en fin, au niveau de la gouvernance locale, nous dénombrons douze (12) femmes maires sur cent dix-sept (117). Cependant, consciente du fait que la promotion des droits de l'homme en général et celle de la femme en particulier, relève d'un processus perfectible et évolutif, les femmes togolaises sont plus que jamais résolues. Elles sont soutenues par la volonté politique du gouvernement à s'engager davantage, en généralisant et améliorant le système des quotas, en mettant en place des mécanismes efficaces de soutien financier aux candidatures féminines et en assurant aux femmes une formation sur le leadership politique, l'autonomisation économique puis en renforçant l'éducation adaptée aux jeunes filles.

II. FREINS À LA PARTICIPATION ET L'ÉVOLUTION DES FEMMES EN POLITIQUE

A. Des freins endogènes liés au statut et à la perception des femmes

Les freins endogènes correspondent à tous les obstacles émanant des femmes elles-mêmes et dont elles sont conscientes ou non.

1. Le manque de confiance en soi

Il y a une grande lucidité des femmes sur la nécessité de braver l'obstacle majeur interne que constitue le manque de confiance en soi, nourri par les siècles d'assignations culturelle et sociale. Ce frein est aggravé par l'absence de trajectoires de réussite en politique de devancières, pouvant servir de soubassement à l'éclosion de l'affirmation de soi nécessaire aux femmes pour percer en politique. Cette capacité à oser de la part des femmes est difficile à éclore du fait de la pesanteur ambiante des pratiques et justement du manque de modèles.

2. La pesanteur socio-culturelle assumée à tort ou à raison

L'opinion du mari et celle de l'entourage, couplés de l'influence des stéréotypes et rôles sociaux attendus, font partie des obstacles à la participation des femmes en politique. Ces obstacles placent bien souvent les femmes dans un dilemme social et conjugal qui se résout par la réticence à entrer en politique ou l'abandon pur et simple de leur engagement politique.

B. Des freins exogènes d'essence socio-culturelle

Ce sont les freins générés encore par le système socio-culturel et les normes genrées intériorisées aussi bien par les femmes que les hommes.

1. Le paternalisme des hommes au sein des partis politiques

La prise en compte de la question du genre est une réelle problématique au sein des différents partis politiques. Pour preuves, les pratiques empreintes d'un fort marquage machiste sur les assignations faites, disons abusivement et sans référence à la femme, rendent une appréciation superficielle, parfois erronée, voire minimisée, pour ne pas dire dévoyée du rôle de la femme à assumer avec brio les responsabilités au sein des partis politiques. Les plafonds de verre nourris par l'approche paternaliste souvent même inconsciente, handicapent l'émergence d'un leadership féminin au sein des partis.

2. Le poids des charges familiales et tâches ménagères

Les femmes sont discriminées dans leur émergence en politique à cause du rôle que les sociétés leur assignent. Dans l'imaginaire collectif, les normes sociales imposent une division du travail selon le sexe qui confère à la femme le rôle de mère de famille que l'on croit incompatible à l'exercice politique. Dans les familles, les femmes croulent sous les tâches domestiques, l'éducation des enfants, l'entretien du foyer, la gestion de la nourriture doublés bien souvent des obligations professionnelles. In fine, elles ne

disposent plus de temps matériel pour s'adonner à une quelconque activité politique, et lorsqu'elles s'y engagent leur participation s'en trouve affectée.

3. La faiblesse des ressources financières

L'autonomisation financière en péril chez les femmes constitue un handicap majeur pour l'entrée des femmes en politique. Les femmes disposent généralement de moins de revenus que les hommes à cause des statuts précaires de leurs emplois et peinent à soutenir les partis politiques par leurs cotisations, d'abord en tant que membres actives et pour des investissements plus importants encadrant les dépôts de candidatures et les frais de campagnes.

4. Le caractère amoral de la politique

Le harcèlement sexuel et les violences envers les femmes en politique et les normes de genre considérant la politique comme un environnement masculin non propice aux femmes, défavorisent la participation des femmes en politique.

Compte tenu de tous ces freins, la participation et l'influence des femmes au sein des partis politiques s'en trouvent handicapées ; et malgré la présence des femmes à certaines hautes responsabilités, la majorité des femmes savent aujourd'hui qu'un travail conséquent doit être fait pour un changement de paradigme et des pratiques. Cette démarche est nécessaire pour aller vers plus d'inclusion afin que les femmes ne constituent pas seulement le fer de lance des campagnes pour sombrer après dans l'anonymat mais qu'elles soient en mesure de jouer un rôle essentiel dans les affaires de la cité en impulsant le changement des mentalités.

III. OBJECTIFS ET ACTIONS DE LA STRATEGIE GENRE DES PARTIS POLITIQUES TOGOLAIS

A. Objectif général de la stratégie genre

L'objectif général de la présente stratégie genre est de proposer des stratégies et des actions permettant aux partis politiques togolais de recruter plus de femmes et de renforcer la participation active des membres féminins actuels.

Cela implique d'optimiser la participation et l'influence des femmes au sein des partis politiques, grâce notamment à l'amélioration de l'accueil des femmes nouvellement recrutées, au renforcement des capacités et de l'influence des femmes membres, et à une participation accrue des femmes dans les instances dirigeantes des partis et à tous les niveaux de l'échiquier politique.

Pour atteindre ces objectifs, il faut investir dans un recrutement massif des femmes et miser sur un véritable accompagnement avec la mobilisation des ressources indispensables.

Pour la traduction concrète des objectifs de la stratégie genre, un passage par des objectifs spécifiques et opérationnels s'impose.

B. Objectifs spécifiques de la stratégie genre

Objectif spécifique 1

Les textes fondamentaux des partis (statuts, règlements intérieurs, etc.) sont genrés (intègrent le genre).

Les statuts et règlements intérieurs doivent démontrer une politique en faveur de l'égalité des sexes, entre les femmes et les hommes, et la promotion volontariste des femmes.

Objectif spécifique 2

Les femmes représentent minimum 30% des militants actifs de partis politiques.

Cela passe par un recrutement intensif du nombre de femmes au sein des partis politiques. L'augmentation quantitative et qualitative du nombre des femmes au sein des partis sera un signe de représentativité et de légitimité des partis.

Objectif spécifique 3

Les femmes détiennent minimum 30% des postes à responsabilité dans les partis.

La matérialisation effective de quotas dans les fonctions à responsabilité et de décision sera l'incarnation tangible de l'intégration du genre au sein des partis.

Objectif spécifique 4

Les femmes ont minimum 30% des positions éligibles sur les listes de candidats lors des élections.

La matérialisation effective de quotas sur les listes de candidats sera une autre incarnation tangible de l'intégration du genre au sein des partis.

Objectif spécifique 5

La participation des membres femmes dans la vie des partis est optimisée.

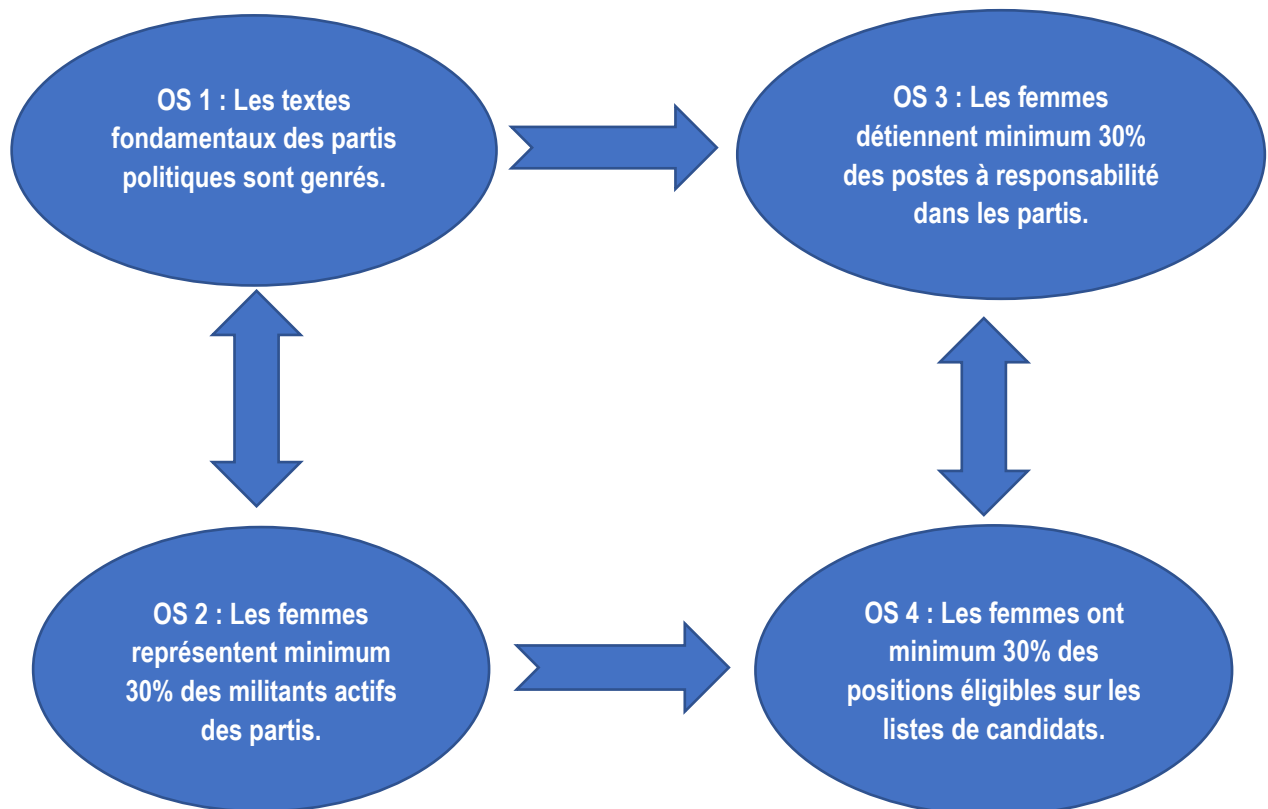
La conjugaison des questions d'équité et d'égalité exige que les membres femmes soient mieux associées aux activités des partis, non pas comme des consommatrices, des spectateurs, des alibis du chiffre, mais comme de véritables actrices.

Objectif spécifique 6

Les hommes des partis politiques deviennent des champions du genre.

La promotion des femmes au sein des partis politiques n'est pas seulement une question de femme, mais une question qui touche à toute l'organisation et plus particulièrement aux hommes qui sont généralement les tenanciers du système qui jusqu'alors n'a pas favorisé une meilleure prise en compte de l'égalité des sexes.

Le schéma ci-dessous permet de visualiser le lien entre les quatre principaux objectifs spécifiques de la stratégie.



B. Actions proposées dans la stratégie genre

La politique genre devra être matérialisée au sein des partis politiques par une série d'actions concrètes qu'il faut réussir à articuler pour produire l'impact attendu.

Les 27 actions suivantes permettront d'atteindre les six objectifs spécifiques.

1. Liste sommaire des actions

Actions liées à l'objectif spécifique 1 : Les textes fondamentaux des partis (statuts, règlements intérieurs, etc.) sont genrés (intègrent le genre).

Action 1.1 : Amender les textes fondamentaux des partis (statuts, règlements intérieurs, documents d'orientations, programme de société, programmes d'activités, campagnes publicitaires, discours etc.) afin d'intégrer le genre et les faire adopter

Action 1.2 : Elaborer un outil pratique d'analyse genre

Actions liées à l'objectif spécifique 2 : Les femmes représentent minimum 30% des militants actifs des partis politiques.

Actions visant à rendre les partis politiques plus attractifs pour les femmes :

Action 2.1 : Adopter une politique contre le harcèlement sexuel incluant des mesures concrètes visant à prévenir et punir les cas d'harcèlement, et mettre en place une instance d'écoute et un système de sanctions

Action 2.2 : Adopter un code de bonne conduite visant à réduire la violence expressive lors des débats

Action 2.3 : Adapter les heures de réunions aux besoins des femmes

Action 2.4 : Organiser des activités impliquant les maris pour les femmes mariées

Actions visant le recrutement massif de femmes dans les partis politiques :

Action 2.5 : Organiser et animer des équipes de recrutement dans chaque département et au niveau des démembrements de proximité

Action 2.6 : Lancer un recrutement en ligne au niveau national

Action 2.7 : Organiser des événements de recrutement

Action 2.8 : Parrainer les primo-arrivantes

Actions liées à l'objectif spécifique 3 : Les femmes détiennent minimum 30% des postes à responsabilité dans les partis

Action 3.1 : Adopter et appliquer des quotas genre pour les postes de direction dans les partis

Action 3.2 : Établir d'un répertoire de toutes les femmes du parti, et un répertoire spécifique des femmes susceptibles d'accéder aux postes à responsabilité au sein de chaque parti.

Action 3.3 : Renforcer les capacités des femmes au sein des partis

Action 3.4 : Mettre en place d'un dispositif de suivi et évaluation des formations au sein des partis politiques

Actions liées à l'objectif spécifique 4 : Les femmes ont minimum 30% des positions éligibles sur les listes de candidats lors des élections.

Action 4.1 : Adopter et appliquer un quota genre concernant les candidats sur les listes électorales

Action 4.2 : Former les femmes candidates sur l'élaboration des stratégies électorales gagnantes, etc.

Action 4.3 : Créer un fonds de soutien aux candidates aux élections

Action 4.4 : Organiser des formations pour les femmes élues

Actions liées à l'objectif spécifique 5 : La participation des membres femmes dans la vie des partis est optimisée.

Action 5.1 : Mettre en place un plan d'accompagnement des femmes au sein des partis politiques.

Action 5.2 : Doter les instances de femmes d'un budget autonome

Action 5.3 : Concevoir des projets pouvant contribuer à l'autonomisation de la femme.

Action 5.4 : Mettre en valeur les femmes leaders.

Action 5.5 : Diffuser les bonnes pratiques en termes de politique genre des partis

Action 5.6 : Créer un cadre de discussion et d'échanges de bonnes pratiques entre les femmes responsables de différents partis politiques

Actions liées à l'objectif spécifique 6 : Les hommes des partis politiques deviennent des champions du genre.

Action 6.1 : Sensibiliser les hommes des partis afin d'intégrer la culture du genre

Action 6.2 : Réaliser un bilan égalité dans les partis

Action 6.3 : Réguler le climat social dans les partis

2. Description détaillée des actions

Actions liées à l'objectif spécifique 1 : Les textes fondamentaux des partis (statuts, règlements intérieurs, etc.) sont genrés (intègrent le genre).

- ✓ **Action 1.1** : Amender les textes fondamentaux des partis (statuts, règlements intérieurs, documents d'orientations, programme de société, programmes d'activités, campagnes publicitaires, discours etc.) afin d'intégrer le genre et les faire adopter

La mention du genre dans tous les documents des partis sera un signe probant de l'importance accordée au sujet et le rang prioritaire qui lui est donné.

De manière plus concrète, cela pourra se manifester par les aspects ci-après:

- Adopter une écriture inclusive dans tous les textes et montrer par ce fait, que les femmes sont également prises en comptes.
- Gérer les statuts, les règlements intérieurs, les programmes etc. des partis en y incluant des quotas genre sur les instances de direction.
- Proposer des réformes et programmes pertinents sur les problématiques liées aux femmes (*réformes foncières, autonomisation financière, lutte contre les violences faites aux femmes, etc.*)
- Afficher clairement une position contre le harcèlement sexuel au sein des partis.
- Prévenir la marginalisation et la discrimination des femmes.

✓ **Action 1.2 : Elaborer un outil pratique d'analyse genre**

Il s'agit d'un outil qui permettra aux partis politiques à la fois d'intégrer le genre dans leurs documents, décisions, et actions entreprises et d'évaluer la prise en compte de la dimension genre dans les documents, décisions et activités du parti.

Cet outil doit se baser sur des concepts piliers et leurs indicateurs associés tels que :

- L'inclusion, pour un accès réel des femmes aux postes à responsabilité
- La mixité des rôles et une représentation équivalente des femmes et des hommes à tous les postes (avec un accent porté sur la présidence et la vice-présidence)
- La garantie du respect des femmes (Définition claire du « harcèlement sexuel », spécification des sanctions et renforcement de sa prévention au sein des partis politiques.
- Des mesures de facilitation de l'articulation entre la vie familiale les activités partisanes pour les femmes

Pour l'évaluation, une grille d'analyse genre (une check-list) comportant des critères et des indicateurs permettra aux acteurs d'évaluer leurs systèmes.

Actions liées à l'objectif spécifique 2 : Les femmes représentent minimum 30% des militants actifs des partis politiques.

La première série d'actions (2.1, 2.2, 2.3 et 2.4) visent à rendre les partis politiques plus attractifs pour les femmes en réduisant les obstacles qui entravent la participation des femmes. Cela nécessite que les partis politiques soient attentifs aux besoins spécifiques des femmes et créant de meilleures conditions d'accueil des femmes.

La deuxième série d'actions (2.5, 2.6, 2.7 et 2.8) visent le recrutement massif de femmes dans les partis politiques. Cela passe par des actions de sensibilisation des femmes et par la mise en valeur des devancières et modèles.

Actions visant à rendre les partis politiques plus attractifs pour les femmes :

✓ **Action 2.1 : Adopter une politique contre le harcèlement sexuel incluant des mesures concrètes visant à prévenir et punir les cas d'harcèlement, et mettre en place d'une instance d'écoute et d'un système de sanctions**

Le harcèlement est courant dans le milieu politique où la séduction est un jeu permanent qui peut engendrer des dérives et où le pouvoir est utilisé comme appât . Il s'agira dans

cette instance d'écouter et d'accompagner les personnes se sentant victimes de harcèlement sexuel et de prévoir un mécanisme de sanction contre les auteurs de cet acte. Le harcèlement sexuel constituant un frein majeur à l'engagement politique des femmes, cela permettra de les rassurer et de dissuader les auteurs potentiels de cet acte.

✓ **Action 2.2 : Adopter un code de bonne conduite visant à réduire la violence expressive lors des débats**

Parmi les techniques de domination, il y a la violence expressive utilisée lors des réunions pour dissuader les femmes et les faire taire. Ceci n'est pas de nature à faciliter la prise de parole en public par les femmes, mais contribue à réduire leur niveau de confiance en soi.

✓ **Action 2.3 : Adapter les heures de réunions ordinaires aux besoins des femmes**

Un des freins qui entrave la participation des femmes aux réunions des partis politiques est lié à l'inadéquation des heures de ces rencontres. En effet, il est difficile pour une femme mariée de prendre part à des réunions qui se tiennent tard le soir.

✓ **Action 2.4 : Organiser des activités impliquant les maris pour les femmes mariées**

La compréhension et l'accompagnement des maris est un des facteurs qui facilite la participation politique des femmes. La participation des maris aux activités politiques pourrait les rendre plus réceptifs et plus compréhensifs.

Actions visant le recrutement massif de femmes dans les partis politiques :

✓ **Action 2.5 : Organiser et animer des équipes de recrutement dans chaque département et au niveau des démembrements de proximité**

L'approche locale est à privilégier dans ce cadre, car il s'agira d'aller directement au contact des femmes en tenant compte des contraintes locales. Il sera plus aisé de pouvoir contourner les contraintes imposées par le milieu, furent-elles culturelles, sociologiques, religieuses, etc. Il s'agit d'aller vers les femmes, les rassurer dans leur confiance, renverser les préjugés sur le caractère sale de la politique, sur le fait que la femme n'est pas faite pour être leader et leur expliquer comment allier leur vie familiale avec les activités politiques tout en leur parlant des exemples personnels des membres femmes de l'équipe qui recrute.

✓ **Action 2.6 : Lancer un recrutement en ligne au niveau national**

Grâce à la modernité de la communication, sera mise en place une plateforme pour le recrutement en ligne des candidates. Approche moderne, rapide et peu coûteuse, le recrutement en ligne permettra également de mettre à la disposition des postulantes les informations concernant le parti politique concerné.

✓ **Action 2.7 : Organiser des événements de recrutement**

Il s'agit d'organiser des événements en adoptant une stratégie de recrutement ciblée. Il s'agit d'identifier des cibles (femmes du secteur informel, femmes mariées professionnelles, femmes mariées ménagères, femmes célibataires, jeunes filles

étudiantes, jeunes filles élèves etc.) et définir pour chacune des cibles une stratégie de recrutement, le but étant de rendre le parti attractif pour chaque catégorie de cible.

En termes d'événements, il peut s'agir :

- Des focus group sur une thématique d'intérêt pour les femmes en invitant des figures femmes du monde politique pour présenter leurs points de vue et leurs réussites.
- Des rencontres en B to B au domicile des femmes ou sur leurs lieux d'activité pour montrer l'intérêt particulier porté à chaque membre potentiel.
- Des causeries en afterwork ou le weekend pouvant servir à casser et déconstruire les stéréotypes sur les femmes, aborder les questions liées à la famille, l'éducation, la valorisation de la femme etc.
- Des conférences au sein des universités pour donner la parole aux jeunes étudiantes afin de s'enquérir de leurs préoccupations pour mieux cibler leurs attentes.
- Des activités culturelles spécifiques à la localité pour les rendre plus fédératrices.
- Des cours offerts dans plusieurs domaines (informatique, entrepreneuriat, communication, etc., mais aussi des cours d'alphabétisation pour celles qui en ont besoin).
- Mettre en place au sein du parti politique, un département formation des primo-arrivants sur l'idéologie et le fonctionnement du parti ainsi que sur les questions politiques et démocratiques afin d'accroître leurs connaissances

✓ **Action 2.8 : Parrainer les primo-arrivantes**

Il s'agit de mettre en place un groupe de marraines coachées pour accompagner les nouvelles militantes dans leur intégration au sein du parti. Ces femmes seront des personnes ressources maîtrisant l'idéologie et le fonctionnement du parti ainsi que les questions de politique générale et de démocratie. Elles seront capables de répondre aux questions des nouvelles militantes, de les rassurer en cas de besoin et de suivre leur intégration au sein du parti.

Actions liées à l'objectif spécifique 3 : Les femmes détiennent minimum 30% des postes à responsabilité dans les partis.

✓ **Action 3.1 : Adopter et appliquer des quotas genre pour les postes de direction dans les partis**

Très peu de femmes occupent des postes décisionnels au sein des partis politiques non pas à cause de leur manque compétences mais d'un système discriminant qui les exclut, et bien souvent ces postes se résument à la direction du mouvement des femmes où à la figuration sur certains postes de trésorières dont les hommes tirent les ficelles. Adopter et strictement appliquer des quotas évolutifs de 30% (puis éventuellement de 50% par la suite) permettra aux femmes d'occuper des postes décisionnels d'impact et surtout de prétendre à tous les postes du parti. Au regard des freins multiformes, la pratique du quota constitue un des moyens les plus efficaces pour contourner les difficultés et accroître le nombre de femmes dans les instances dirigeantes des partis.

✓ **Action 3.2 : Etablir un répertoire de toutes les femmes du parti et de leurs compétences, et un répertoire spécifique des femmes susceptibles d'accéder aux postes à responsabilité au sein de chaque parti.**

Ce répertoire permettra de disposer d'une liste exhaustive des femmes, avec leurs coordonnées, leurs centres d'intérêt etc., afin de mieux communiquer avec elles.

Pour le répertoire spécifique, il s'agira d'identifier les femmes disposant d'un potentiel en termes de compétences et de connaissances, capables d'occuper des postes à responsabilité, de siéger au sein des instances et d'être positionnées sur les listes.

✓ **Action 3.3 : Renforcer les capacités des femmes au sein des partis**

Il convient d'accompagner la mise en œuvre concrète de la politique du genre au sein du parti en renforçant les connaissances et pratiques des femmes, du parti.

Les domaines ci-après peuvent être pris en compte :

- **Formation sur la confiance en soi :** Cette formation permettra de déconstruire les stéréotypes, de redorer l'image des femmes afin de générer une confiance en soi.
- **Formation sur le leadership féminin :** Cette formation permettra de circonscrire la thématique du leadership tout en spécifiant les subtilités du leadership féminin et son impact positif dans les organisations.
- **Formation sur la gestion des conflits :** Le conflit est inhérent à toute organisation. Apprendre aux femmes les mécanismes de prévention et surtout de gestion des conflits permettra de les outiller pour désamorcer les conflits endogènes aux groupes des membres femmes et exogènes émanant des hommes ou du système. Plusieurs ateliers de gestion des conflits seront nécessaires chaque année.

✓ **Action 3.4 : Mettre en place un dispositif de suivi et évaluation des formations au sein des partis politiques**

Il s'agit d'établir un mécanisme permettant d'identifier les besoins spécifiques en termes de formation, de permettre à toutes les femmes de pouvoir suivre ces formations de manière équitable et d'évaluer l'apport de ces formations dans la montée en compétence des femmes.

Actions liées à l'objectif spécifique 4 : Les femmes ont minimum 30% des positions éligibles sur les listes de candidats lors des élections.

En plus des actions ci-dessous, **l'action 3.2** (répertoire des femmes et leurs compétences, voir ci-dessus) contribuera aussi à cet objectif.

✓ **Action 4.1 : Adopter et appliquer un quota genre concernant les candidats sur les listes électorales**

Les femmes sont souvent reléguées à des positions non éligibles sur les listes électorales. Le strict respect du quota de 30% des femmes à des positions éligibles, en positionnant au moins une femme après deux hommes, et des femmes têtes de liste sur au moins un tiers des listes, permettra d'accroître significativement le nombre de femmes élues.

✓ **Action 4.2 : Former les femmes candidates sur l'élaboration des stratégies électorales gagnantes, etc.**

Bien souvent les barrières endogènes de manque de confiance en soi, d'absence de valorisation de soi, issues des pesanteurs socio-culturelles empêchent les femmes d'élaborer des stratégies ambitieuses. A cela s'ajoutent les barrières financières et de communication d'impact. Un dispositif spécifique d'accompagnement sera mis en place pour former les candidates par rapport aux carences éventuelles et les préparer aux difficultés liées aux élections. Les formations porteront notamment sur les méthodes d'élaboration des stratégies électorales, sur les stratégies de mobilisation des fonds, sur la communication en public, sur comment gérer les médias, sur la valorisation de soi, l'assertivité etc.

✓ **Action 4.3 : Créer un fonds de soutien aux candidates aux élections**

Une campagne politique nécessite des moyens importants et bien souvent, beaucoup de femmes en sont démunies. De plus, l'apport des partis n'est pas parfois pas conséquent voire inexistant. La création d'un fonds dédié spécialement à soutenir les candidates au sein des partis est sûrement l'une des réponses les plus efficaces à la participation effective des femmes. Le fonds peut être constitué d'une dotation spéciale du parti, d'une dotation de l'État, mais aussi des privés, via des opérations de levées de fonds. Sa gestion doit également être autonome et assurée par une des entités dirigées par les femmes du parti.

✓ **Action 4.4 : Organiser des formations pour les femmes élues**

Cette action permettra en amont de rassurer les femmes candidates potentielles sur le fait qu'elles seront accompagnées et de les préparer une fois élues à l'exercice de leurs missions. Il s'agira des formations ciblées sur la confiance en soi, la gestion de la chose politique, l'exercice de l'autorité etc.

Actions liées à l'objectif spécifique 5 : La participation des membres femmes dans la vie des partis est optimisée.

✓ **Action 5.1 : Mettre en place un plan d'accompagnement des femmes au sein des partis politiques.**

Il s'agit d'un accompagnement technique dans différents secteurs de renforcement des capacités nécessaires à l'exercice d'un leadership productif.

✓ **Action 5.2 : Doter les instances de femmes d'un budget autonome**

L'absence de moyens financiers est un handicap sérieux à la présence et à la participation effective des femmes au sein des partis et surtout à leur évolution.

Il s'agit de doter les structures d'un budget en rendant sa gestion autonome par les entités de femmes elles-mêmes, ce qui permettra aux femmes des partis d'avoir l'indépendance nécessaire pour piloter les activités, soutenir les militantes et ne plus être dépendantes de certains dirigeants qui les instrumentalisent. Cette disposition devra d'ailleurs être inscrite dans les statuts et ne pas dépendre du bon vouloir des dirigeants du moment. La sécurisation financière des instances des femmes est un gage conséquent de la réussite de la politique genre au sein des partis politiques.

✓ **Action 5.3 : Concevoir des projets pouvant contribuer à l'autonomisation de la femme**

Il s'agit pour les partis de prévoir pour leurs militantes des activités associatives annexes génératrices de revenus pour leur permettre d'accéder à l'autonomie financière.

✓ **Action 5.4 : Mettre en valeur les femmes leaders**

Il s'agit de favoriser la visibilité des leaders féminins au sein des partis politiques : présence sur les plateaux de télévision, à la radio, dans la presse et lors des événements. Cette pratique permettra de rompre avec les rôles d'animation, de mobilisation et de figuration jusqu'ici réservés aux femmes et d'engendrer une réelle autonomisation politique de la femme en la valorisant.

✓ **Action 5.5 : Diffuser les bonnes pratiques en termes de politique genre des partis**

Mettre à la disposition des militantes, des militants et du grand public, les bonnes pratiques et actions concrètes favorisant l'égalité des sexes dans les partis, et ainsi montrer l'importance du sujet au sein des partis. Cela pourra contribuer à susciter des vocations de nouvelles femmes politiques et inciter les femmes membres actuelles à s'impliquer davantage pour suivre leurs devancières-

✓ **Action 5.6 : Créer un cadre de discussion et d'échanges de bonnes pratiques entre les femmes responsables de différents partis politiques**

Ce cadre permettra aux femmes responsables d'exposer leurs préoccupations, d'avoir des réponses afin d'être rassurées et de bénéficier des conseils et bonnes pratiques des autres.

✓ **Action 5.7 : Sensibiliser les membres femmes afin qu'elles assument leur part de responsabilité**

Il s'agit de sensibiliser les femmes afin qu'elles ne se positionnent pas comme des victimes et qu'elles n'attendent pas que tout vienne des hommes. Elles doivent se valoriser elles-mêmes et faire preuve de détermination. Une femme qui a atteint l'autonomie financière doit compter sur elle-même et ne pas s'attendre à être portée par un homme.

Actions liées à l'objectif spécifique 6 : Les hommes des partis politiques deviennent des champions du genre.

✓ **Action 6.1 : Sensibiliser les hommes afin d'intégrer la culture du genre**

Sensibiliser les hommes afin de les acquérir à la cause des femmes, en les impliquant dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies, dans les formations sur le genre et en les aidant à comprendre qu'une politique d'égalité n'est pas discriminante pour les hommes. Il s'agira d'œuvrer afin que femmes et hommes, s'engagement collectivement à lutter contre les discriminations et à promouvoir les pratiques étiques et d'égalités. Pour cela, il s'agira d'organiser régulièrement des séances de sensibilisation de tous les membres sur l'égalité homme femme, sur le décryptage et la déconstruction des stéréotypes et les mécanismes de stigmatisation.

✓ **Action 6.2 : Réaliser un bilan égalité**

La réalisation d'un bilan égalité démontrera l'appropriation d'une culture de monitoring et d'évaluation sur la politique genre au sein des partis. Sous le modèle d'un rapport comparé, le bilan annuel égalité permettra d'observer et de suivre les réalisations, d'en évaluer la pertinence et de proposer les pistes d'amélioration. Un plan de communication sera joint afin de rendre clairement compte et ainsi mieux se motiver à l'action efficace et productive.

✓ **Action 6.3 : Réguler le climat social**

La politique genre peut parfois être incomprise et même combattue par les hommes. Dans ce cas, les difficultés auxquelles étaient confrontées les femmes sont souvent, hélas exacerbées. Il convient donc d'outiller les parties sur les mécanismes andragogiques de prévention des discriminations.

Des actions suivantes peuvent être mises en place :

✓ **Organisations des ateliers team building**

Il s'agit de fédérer les hommes et les femmes du parti au tour des activités à caractère mixte (la pêche, le sarclage d'un champ...) ainsi que des jeux (jeu de football opposant une équipe masculine à une équipe féminine, jeu de lacets, etc.)

✓ **Organiser des ateliers de brainstorming entre les hommes sur la question du genre au sein du parti**

Ces ateliers ont une double utilité : impliquer les hommes par rapport aux pistes d'amélioration de la politique genre et décrypter leur feedback sur leur perception de ladite politique au sein du parti.

CONCLUSION GENERALE

L'élaboration d'une politique genre pour les partis politiques togolais s'impose aujourd'hui comme une nécessité dans un contexte qui évolue et où les enjeux endogènes, mais aussi exogènes convergent tous vers plus d'inclusion et plus de parité entre les femmes et les hommes.

Cette évolution est nécessaire et se veut être une démarche de qualité pour les projets de société que les partis politiques portent, lesquelles doivent dorénavant enclencher un véritable changement de paradigme, tant de part et d'autre, des progrès se font jour.

En effet, pour traduire sa vision de développement en réalité, les différents gouvernements togolais qui se sont succédés ont créé différents Ministères liés à la femme (de la Famille et des Affaires Sociales et condition féminine, etc.) chargés de veiller au respect de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, de coordonner toutes les initiatives en matière de Genre et de promouvoir l'approche Genre en tant qu'outil d'analyse, de diagnostic et de planification des politiques, plans, programmes de développement.

Les données du dernier sondage Afrobaromètre viennent confirmer les progrès obtenus au Togo sur le front de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes sur de nombreuses dimensions. Ils mettent cependant également la lumière certaines dimensions de cette égalité entre sexes où les chiffres sont préoccupants. Ainsi, les cas de discriminations basées sur le sexe existent toujours, et le taux d'acceptation des violences physiques envers les femmes reste problématique.

De plus, force est de constater que malgré les bonnes dispositions des Togolais sur la majorité des indicateurs liés aux questions du genre et des droits de la femme, les avancées ont encore du mal à se traduire dans le quotidien de ces dernières. Elles sont, par exemple, encore sous-représentées en politique. Au niveau du Parlement, la situation bien qu'ayant connu une amélioration sur la même période, n'est pas des plus reluisantes.

Cette étude montre également que la société togolaise est prête et envoie un signal clair contre une prédominance supposée des freins culturels.

Elle indique en effet que 96% des Togolais sont d'avis que les garçons et les filles aient les mêmes chances de scolarisation. 90% affirmaient que les hommes et les femmes ont aujourd'hui les mêmes chances d'avoir un emploi rémunéré et 82% étaient favorables à ce que les femmes aient les mêmes droits de possession ou de succession que les hommes.

Plusieurs sont hissées aux plus hautes responsabilités de l'État : la primature, la présidence de l'Assemblée Nationale, le Secrétariat général de la présidence ainsi que plusieurs Ministères. Et pour consolider ces avancés, il est primordial que les partis politiques suivent le mouvement ; d'où l'importance du présent projet genre qui leur est dédié.

L'égalité des sexes et la jouissance des femmes de leurs droits fondamentaux au même titre que les hommes est une composante essentielle à la pleine réalisation d'un développement équitable et durable.

Les femmes et les filles représentent la moitié de la population mondiale et donc la moitié de son potentiel. L'égalité des sexes, en plus d'être un droit humain fondamental, est essentielle à la mise en place de sociétés pacifiques dotées d'un plein potentiel humain et d'un développement durable. De plus, il a été démontré que l'autonomisation des femmes stimule la productivité et la croissance économique.

La politique genre pour les partis politiques togolais part à juste titre d'un diagnostic des réalités au sein desdits partis pour aboutir à des actions concrètes susceptibles d'aider à l'intégration effective d'une politique genre et où la pratique de la parité ne sera plus optionnelle, mais intégrer à un fonctionnement normal.

Il faut pour cela, procéder au sein des différents partis à la validation, à l'appropriation et à une nécessaire adaptation aux contextes et enjeux de chaque parti, de la stratégie, des objectifs, et des actions concrètes.

Le volet renforcement des capacités au travers des formations et un accompagnement des partis est indispensable pour donner une chance de réussite tangible.

La garantie apportée par les évolutions statutaires et réglementaires sont indispensables mais fragile si les ressources financières et humaines associées ne sont pas garanties. Il est donc fondamental de rendre disponible et en continue, les ressources financières.

Enfin, l'État pourrait également légiférer sur les questions de parité et, chemin faisant, dégager des moyens supplémentaires et créer une dotation spéciale « parité » au profit des partis politiques avec un mécanisme de suivi-évaluation.

C'est donc en jouant collectivement que la parité entre les femmes et les hommes deviendra une réalité, témoin d'une civilisation en phase avec ses réalités.

Mais compte tenu des pesanteurs socio-culturelles très pesantes et nécessitant un changement de comportement qui s'inscrit dans la durée, combien de temps faudra-t-il pour qu'on passe d'un changement conjoncturel à une transformation structurelle de cette nature voulue et souhaitée ?