

5. Briser les barrières

Les femmes de la Sierra Leone en marche



Deux conseillères devant le conseil municipal de Makeni, dans le nord de la Sierra Leone

En Sierra Leone, les femmes sont sous-représentées en politique et surreprésentées au sein de la population pauvre. Cet article décrit les activités de deux projets : le projet *Women In Leadership* et son successeur, le projet *Promoting A Culture of Equal Representation*. Leur objectif était d'accroître le nombre de femmes au sein du gouvernement local et national. Ce faisant, ces projets ont aidé des candidates aux élections à surmonter quelques barrières auxquelles elles faisaient face.

Introduction

Située sur la côte ouest de l’Afrique, la Sierra Leone compte une population d’environ six millions de personnes, dont 52% de femmes. Lorsque la Sierra Leone a obtenu son indépendance en 1961, ses citoyens avaient de grandes aspirations pour leur pays, riche en ressources naturelles, minérales et humaines. Les femmes espéraient que le nouveau régime allait promouvoir leurs droits et que la discrimination à laquelle elles étaient confrontées allait enfin tomber aux oubliettes.

Malheureusement, ce rêve n’a pas encore été réalisé. De nombreuses années de mauvaise gouvernance, de corruption et de non respect des droits de l’homme ont mené à une guerre civile qui dura onze ans (1990-2001). Les femmes et les filles ont particulièrement souffert de ce conflit. Le viol, la violence sexuelle, le rapt et l’exploitation sexuelle des filles ont été largement utilisés comme armes de guerre par les forces armées. Les femmes ont aussi largement souffert des actes des rebelles, principaux acteurs de cette guerre. Enfin, les femmes ont souffert des mauvais choix opérés par un leadership politique dominé par les hommes en Sierra Leone.

La guerre finie, les appels au désarmement, à la réhabilitation, à la reconstruction et la paix ont alors pris de l’ampleur, tout comme l’appel à un accroissement de la participation des femmes au sein du leadership élu. La conviction que les femmes jouissaient des mêmes droits au leadership que les hommes était tellement répandue qu’une des recommandations clés de la Commission pour la vérité et la réconciliation (mise en place afin de négocier le processus de paix en 2001) appelait le gouvernement sierra léonais à établir au plus vite des mesures de discrimination positive pour les femmes au niveau politique.

En dépit de cette recommandation, aucune initiative en ce sens n’a été mise place et les femmes continuent à être sous-représentées dans la politique sierra léonaise ainsi que dans d’autres mécanismes décisionnels. Les obstacles à la participation politique des femmes sont ancrés dans des croyances et des pratiques liées au rôle des femmes. Ces croyances limitent les sphères dans lesquelles les femmes peuvent agir de façon « acceptable », ce qui renforce l’acceptation de la violence et de la discrimination basée sur le genre. Jusqu’il y a peu, les femmes étaient ainsi désavantagées par les systèmes de droit coutumier et de droit commun (liés au droit de la famille, aux droits de propriété et d’héritage). Ce désavantage était à la fois une expression et un facteur des relations au sein des ménages, où la femme et les enfants dépendent généralement de leurs pairs masculins pour la majorité des décisions liées au bien-être de la famille.

Si les femmes sont sous-représentées dans les prises de décisions, elles sont également surreprésentées au sein de la population pauvre. Selon le document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) de la Sierra Leone, les taux de mortalité maternelle, de mortalité infantile et de fécondité sont parmi les plus élevés au monde. La fréquentation scolaire et les taux d'alphabétisation sont considérablement plus élevés chez les hommes que chez les femmes, et des déséquilibres fort marqués apparaissent dans les régions de l'est et du nord¹. Le statut des femmes dans les zones rurales est particulièrement bas.

En outre, les systèmes de gouvernance en Sierra Leone sont toujours en cours de reconstruction. Les élections locales de 2004 ont offert une première opportunité pour les Sierra Léonais d'élire les représentants des gouvernements locaux. Les élections s'inscrivaient dans une nouvelle politique de décentralisation introduite par la Loi sur les gouvernements locaux (2004). Celle-ci concéda de nouveaux pouvoirs aux autorités locales, désormais en charge de la santé, de l'éducation ainsi que d'autres services sociaux. Les femmes élues au sein des gouvernements locaux jouissent donc de prérogatives ayant un impact sur l'élaboration et l'exécution de ces services, et peuvent avoir des répercussions positives pour toutes les femmes de la Sierra Leone. Les élections des gouvernements locaux offrent aux femmes une opportunité importante d'agir pour réduire la pauvreté locale et influencer la politique de développement afin qu'elle réponde aux besoins particuliers des femmes pauvres.

Le projet Women in Leadership (WIL)

Le projet WIL a été élaboré par Oxfam GB et le 50/50 Group, une organisation sierra léonaise des droits des femmes qui s'engage à accroître la participation politique des femmes à tous les niveaux². L'objectif du projet était d'augmenter la quantité et la qualité des femmes élues au conseil municipal et de s'assurer qu'elles travailleraient à la réduction de la pauvreté et de l'inégalité entre les sexes³. Ce travail devait être mené à bien par l'identification de 390 femmes – une de chaque district communal en Sierra Leone – à qui une formation et un soutien intensifs seraient dispensés pendant la période électorale. Ceci leur permettrait donc de bénéficier des compétences et de la confiance en soi nécessaires pour se présenter aux élections locales de 2004, et de se profiler comme des représentantes efficaces si elles étaient élues. L'objectif était que les 390 femmes se présentent effectivement aux élections et qu'au moins 100 parmi elles soient élues.

Les formations étaient dispensées par des femmes qui avaient reçu une formation aux élections par 50/50 avant les élections parlementaires et présidentielles de 2002. Plusieurs formateurs étaient des membres du Parlement. La formation se concentrait sur la préparation des futures candidates aux élections et portait sur les

compétences de campagne, de communication, le fonctionnement du gouvernement représentatif et les principes, droits et responsabilités d'un gouvernement élu et de son électorat. Les candidates ont également reçu un soutien continu du 50/50 durant la période des élections, ainsi que de l'assistance pour le développement de leurs manifestes et de leurs stratégies de campagne.

Les succès

Au total, 370 femmes ont bénéficié de la formation, desquelles 116 aspiraient à un poste municipal. Certaines de ces futures candidates représentaient les différents partis politiques et d'autres étaient indépendantes. Elles avaient des origines ethniques différentes, représentant huit des dix groupes ethniques en Sierra Leone. La plupart provenaient de ménages pauvres et avaient peu d'éducation formelle. Des 116 femmes, 86 se sont finalement présentées aux élections, et 53 ont été élues (sur un total de 475 conseillers). Ce nombre était beaucoup moins élevé que prévu. Les autres femmes qui participaient à la formation étaient essentiellement des dirigeantes d'organisations de femmes de base, des leaders communautaires, des enseignantes et des activistes. Leur participation aux élections aurait eu un impact positif sur le développement du leadership des femmes au niveau du district. Suite à la formation, ces participantes ont exprimé leur volonté de retourner dans leurs communautés et d'y encourager les femmes à voter lors des élections. Leur implication dans la formation renforça donc la participation des femmes dans le processus électoral. Ce fait était vital dans un contexte où l'ignorance des électeurs était telle que de nombreuses femmes ne réalisaient pas qu'elles avaient le *droit de voter*, et à plus forte raison de se présenter aux élections.

Les femmes qui avaient participé à la formation et qui s'étaient présentées aux élections ont déclaré que la formation avait renforcé leur confiance, leur courage pour prendre la parole durant la campagne et faire face aux intimidations. La formation les avait aussi aidées à développer leurs idées dans un manifeste. Le fait de savoir qu'elles bénéficiaient d'un appui continu de 50/50 facilita aussi leur élection, tout comme le soutien de bons directeurs de campagne, de la famille et des membres de la communauté.

Si le nombre de conseillères élues était plus réduit que celui espéré par 50/50 et Oxfam GB, la formation et le soutien fournis à travers le projet WIL ont toutefois contribué à améliorer la qualité des conseillères élues. Les conseillères élues en 2004 ont déclaré avoir pris leurs responsabilités très au sérieux, se considérant comme des modèles dont le devoir était de « fournir un bon travail » afin d'encourager d'autres femmes à participer aux processus politiques⁴. En outre, lors d'un atelier d'évaluation organisé par 50/50 après les élections, les femmes ont dressé une liste des facteurs qui les avaient

poussées à se présenter aux élections. De cette liste ressortent clairement le souhait de travailler avec et pour la communauté, la volonté de mener un plaidoyer en faveur des groupes marginalisés dans la société et de défendre les droits des femmes à la santé, à l'éducation et au logement⁵. De plus, le projet WIL a contribué au renforcement des capacités de 50/50 en lui fournissant des opportunités de s'étendre au-delà de Freetown (la capitale) afin de recruter bon nombre de nouveaux membres et de faire connaître ses activités.

Les défis

Les barrières auxquelles sont confrontées les candidates en Sierra Leone

Un important résultat du projet WIL porte sur la compréhension des barrières spécifiques à la participation et au leadership politique des femmes en Sierra Leone. Ces barrières représentaient un défi considérable pour le projet et pour les candidates qui recherchaient un soutien. L'identification de ces obstacles signifie que les futurs projets visant à améliorer la participation politique des femmes pourront être adaptés en conséquence.

L'hostilité vis-à-vis de la participation des femmes aux élections a été reconnue par les femmes de l'atelier d'évaluation de 50/50 comme l'un des problèmes majeurs auxquels elles avaient à faire face⁶. Cette hostilité se traduisait par le fait que des hommes affirmaient qu'ils ne voteraient que pour des candidats masculins, mais aussi par les jugements moraux de certaines femmes estimant que les candidates feraient mieux de rester à la maison pour s'occuper de leur famille plutôt que de vouloir assumer des positions « masculines » de leadership. Les femmes membres du Parlement et les conseillères, interviewées lors d'une enquête initiale utilisée par 50/50 et Oxfam GB ont elles aussi vécu des expériences similaires⁷. Le manque de solidarité de la part des électrices était particulièrement difficile pour les candidates, tout comme le manque de soutien des membres de leurs propres familles. Ces éléments indiquent le besoin d'une large sensibilisation des électeurs et électrices afin de faire accepter le fait que les femmes ont le droit d'entrer dans l'arène politique et ont des contributions vitales à apporter dans ce domaine, au bénéfice de tous.

Les candidates ont également identifié leur *propre* manque de confiance et d'expérience comme un obstacle au fait de se présenter aux élections et de remplir leurs devoirs en tant que conseillères élues. De nombreux facteurs contribuent à ce manque de confiance, en particulier la peur d'entrer dans un domaine « masculin » où elles risquaient de faire face à l'isolement, l'hostilité et la violence⁸. Mais le plus important pour de nombreuses candidates était leur manque d'éducation et leur alphabétisation limitée, en particulier lorsqu'il s'agissait de travailler en anglais plutôt qu'en krio⁹ ou dans leur

langue maternelle. Le manque de confiance en soi et de faibles capacités de lecture et d'écriture ont un impact sur la capacité des conseillères à remplir leurs devoirs une fois élues. Il est donc nécessaire de fournir des programmes spécifiques d'alphabétisation pour les femmes adultes ainsi qu'une éducation scolaire efficace pour les futures générations de femmes sierra léonaises. Les femmes qui sont élues aux conseils ont également déclaré qu'elles ressentaient le besoin de bénéficier d'une formation continue afin d'augmenter leur confiance et d'améliorer leurs compétences et parvenir ainsi à devenir des représentantes plus efficaces.

L'incapacité de lever des fonds constitue une autre barrière à la présentation des femmes aux élections. Oxfam GB et 50/50 ont eu différentes approches pour remédier à cela. 50/50 a décidé d'octroyer une subvention de 200 000 Le (68 \$) à chaque candidate ayant suivi une formation afin de couvrir ses dépenses ; Oxfam GB n'a pas été en mesure d'appuyer cela, le financement des candidates risquant de compromettre la neutralité du projet. Ces subventions se sont toutefois montrées d'une grande aide car bon nombre de candidates ont expliqué que cet argent leur a permis de se présenter aux élections¹⁰.

Les candidates ont également déclaré avoir fait face à d'autres barrières structurelles importantes, fréquemment ancrées dans les attitudes sexistes en matière « d'inaptitude » des femmes à des fonctions d'élues municipales, sans oublier le souhait des hommes de maintenir le contrôle dans l'arène politique. Le manque de soutien aux candidates provenait aussi de leurs propres partis politiques, ceux-ci ne fournissant pas de fonds suffisants, plaçant les femmes en bas des listes ou les remplaçant en dernière minute par un candidat masculin. Les candidats masculins recouraient même parfois à la menace, à l'intimidation et au sabotage¹¹. Les candidates ont également mentionné le solide système de favoritisme patriarcal en vigueur en Sierra Leone, qui permet aux candidats masculins d'accéder à un soutien politique et financier, compromettant leur redevabilité vis-à-vis de leurs électeurs les moins influents.

En plus du manque de soutien de leurs propres partis, certaines candidates ont déclaré que la Commission nationale électorale (NEC) – institution chargée de l'organisation des élections – avait rendu leur présentation aux élections *encore plus difficile* au lieu de leur faciliter la tâche. Plusieurs femmes qui s'étaient présentées en tant que candidates indépendantes ont déclaré que les fonctionnaires de la NEC avaient refusé de les enregistrer, et avaient remis en question leur droit de se présenter¹². De plus, il est clair que la NEC n'était pas en mesure de remplir sa tâche d'information des personnes en ce qui concerne leur droit de vote et le processus électoral¹³. Les fonctionnaires de la NEC ont besoin d'être formés sur la façon de

faire face aux candidats et électeurs, homme et femmes, de manière professionnelle et sensible au genre.

Les limitations du projet

La principale limitation de ce projet était le manque de temps. Les élections locales ont été annoncées peu de temps à l'avance, ne laissant que quelques mois aux candidats pour s'inscrire et organiser leur campagne. Dans le cas du projet WIL, la formation des formateurs (qui allaient ensuite former les candidates) n'eut dès lors lieu que quelques jours avant le début de la campagne. Certaines candidates qui auraient pu bénéficier de la formation n'ont donc pas pu participer car elles décidèrent de mettre l'accent sur leur campagne. Les outils de formation étaient adaptés à partir d'un manuel développé par 50/50 et le Conseil britannique pour les élections nationales de 2002. Ces outils ne couvraient pas le processus de décentralisation ou la Loi sur les gouvernements locaux, l'information à ce niveau ayant été trop tardivement rendue disponible. Dès lors, si la formation aidait les candidates dans leur campagne, elle ne fournissait pas l'information dont elles avaient besoin pour comprendre le processus politique dans lequel elles évoluaient, et ne soulignait pas suffisamment les implications découlant d'un poste de conseillère municipale¹⁴. Cela a bien entendu eu un impact sur la capacité des conseillères à remplir leurs responsabilités en tant que représentantes élues. Le soutien et le développement des compétences des femmes élues sont un domaine qui, rétrospectivement, aurait dû bénéficier d'une meilleure attention. 50/50 et Oxfam GB se sont tous les deux engagés à accroître le nombre de femmes élues en Sierra Leone ; mais il sera difficile de convaincre l'électorat et le gouvernement des mérites de cette augmentation si nous ne pouvons prouver que les dirigeantes sont tout aussi capables que leurs homologues masculins de remplir leurs responsabilités en tant que représentantes élues.

En plus des contraintes de temps, le partenariat entre Oxfam GB et 50/50 était par moments rendu difficile, dû en grande partie aux attentes irréalistes apparues de part et d'autre. Cela était particulièrement vrai concernant la capacité de 50/50 de mener à bien, en si peu de temps, les objectifs fort ambitieux établis pour le projet WIL. Plus d'efforts auraient aussi pu être fournis afin d'impliquer des femmes d'origines beaucoup plus diverses dans la formation du WIL (et donc les pousser à se présenter aux élections ou à encourager d'autres femmes à voter), plutôt que de se fier aux contacts de 50/50¹⁵.

Les leçons

De nombreux autres facteurs – sans rapport avec les limitations du projet WIL – ont contribué au nombre peu élevé de femmes élues aux conseils communaux lors des élections de 2004. Parmi ces facteurs,

notons surtout les barrières attitudinales et structurelles à la pleine participation des femmes dans l'arène politique (soulignées ci-dessus) ainsi que l'acceptation répandue de la violence et de l'inégalité de genre qui les sous-tendent. La leçon la plus pertinente de ce projet est peut-être que les efforts d'accroissement du nombre de femmes dans des positions de leadership auront, à eux seuls, peu d'impact si la discrimination, la pauvreté et la violence dont souffrent tant de femmes en Sierra Leone ne sont également surmontées¹⁶.

Certaines leçons – intégrées dans la prochaine étape du travail d'Oxfam GB et de 50/50 en Sierra Leone – doivent être retenues de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet WIL. Deux des plus importantes portent sur le besoin de donner suffisamment de temps à la planification et à la mise en œuvre du projet, et d'assurer que le projet soit une initiative véritablement conjointe des deux organisations. Ce dernier point est étroitement lié au besoin de s'assurer qu'une attention adéquate soit accordée au développement des capacités de 50/50 afin qu'il devienne un promoteur efficace des droits des femmes en Sierra Leone.

Une autre leçon réside dans l'identification des futures candidates engagées dans leurs communautés. Il faut s'assurer qu'elles comprennent bien les implications découlant d'un poste de conseillère communale. Une fois élues, il faut en outre les soutenir et leur dispenser une formation continue. Depuis les élections de 2004, de nombreux conseillers – hommes et femmes – n'ont malheureusement pas su se profiler comme des représentants compétents. Pour certaines conseillères, cela est dû aux difficultés de combiner leur travail en tant que conseillères avec leurs autres responsabilités, ainsi qu'à leur manque de compétences, de confiance et d'expérience. De nombreuses conseillères ont expliqué qu'elles se sentaient dépassées dans leurs nouveaux rôles, en particulier par le besoin d'opérer en anglais. Cela complique leur participation aux réunions du Conseil, déjà rendue pénible par leur récurrente mise à l'écart par les conseillers masculins¹⁷. Une formation ciblée, destinée à rendre les conseillères plus assertives et leur permettant d'opérer de manière efficace en anglais, permettrait aux conseillères d'améliorer leur potentiel en tant que dirigeantes de leur communauté. Des outils de formation (par exemple sur la Loi sur les gouvernements locaux¹⁸) sont aussi importants pour préparer les candidates à leur futur rôle. Cependant, si une formation ciblée élaborée avec soin peut être utile à la construction de la confiance et au renforcement des compétences de leadership, elle ne devrait pas être dispensée aux dépens d'un travail de réduction des contraintes structurelles à la participation totale et égale des femmes dans la vie politique¹⁹.

Le projet WIL a également démontré l'importance d'identifier et de mobiliser des « champions » masculins défendant le droit des femmes au leadership. Sans le soutien d'hommes puissants au sein de leur

communauté, de nombreuses femmes ne se seraient pas présentées aux élections²⁰. Le fait que des leaders se montrent d'un grand soutien a non seulement encouragé certaines femmes à être élues, mais leur a aussi permis de mener à bien leurs devoirs en tant que conseillères efficaces. Un exemple positif nous est offert par le conseil municipal de Makeni. Reconnaissant que les quatre conseillères élues en 2004 étaient moins expérimentées et informées que d'autres conseillers, le président du conseil s'est assuré qu'elles suivent des cours sur le document stratégique de réduction de la pauvreté du pays, sur l'éducation communautaire pour le développement, sur les systèmes de gestion urbaine et sur la démocratie et les finances du gouvernement local. Il a également refusé de prendre des décisions au niveau du Conseil sans que les quatre conseillères soient présentes aux réunions²¹, ce qui représente un engagement clair en faveur de leurs droits et de leurs capacités à participer aux prises de décisions. Il ne faut toutefois pas se limiter à un appui de 50/50 et d'Oxfam GB aux leaders ayant fait preuve d'engagement en matière de droits des femmes. Il faut aussi sensibiliser les hommes (et les femmes) à tous les niveaux de la société à l'importance de la participation des femmes dans la politique et la gouvernance, aux bénéfices que cela peut apporter pour tous en termes de promotion inclusive et de politique pro-pauvres, et au fait que les femmes ont tout simplement le *droit* de participer²². Ceci peut contribuer au fait que les femmes désirant se présenter aux élections (ou souhaitant accéder à d'autres positions de leadership) soient soutenues, et non plus freinées, par leur famille et leur communauté.

Enfin, un point d'attention particulier pour l'avenir doit être de permettre aux femmes de *tous* les niveaux de la société sierra léonaise d'accéder à des positions de leadership, en reconnaissance des vastes différences existant entre femmes en matière de statut socio-économique, d'éducation et d'accès au pouvoir. Que ce soit en Sierra Leone ou ailleurs, les femmes ne constituent pas un groupe homogène, et il est incorrect d'assumer qu'une femme élue représentera nécessairement les intérêts d'autres femmes des basses sphères de l'échelle sociale. Un effort proactif doit être fourni afin de s'assurer que les femmes les plus pauvres et marginalisées soient incluses dans les futures formations au leadership et aux autres activités du programme²³ afin qu'elles contribuent elles aussi aux prises de décisions en matière de réduction de la pauvreté et de développement en Sierra Leone. En outre, les femmes qui occupent déjà des positions politiques doivent être encouragées à représenter les intérêts de tous leurs électeurs, en particulier ceux des niveaux les plus bas de la société, et se rappeler qu'elles ont des comptes à leur rendre.

Aller de l'avant : promouvoir une culture de représentation égalitaire

Les défis et les leçons identifiés ci-dessus ont été soigneusement pris en considération lors de l'élaboration du projet *Promoting A Culture of Equal Representation* (PACER), étape suivante du travail d'Oxfam GB et 50/50 en matière de participation et de leadership des femmes en Sierra Leone.

Les deux premières stratégies du projet sont liées à l'accroissement du nombre de femmes au sein du Parlement et des conseils municipaux. Les leçons tirées du WIL en matière d'accès au leadership de femmes (de tous les niveaux socio-économiques) et de renforcement des capacités des élues à représenter efficacement leur circonscription seront mises en pratique. Les activités prévues pour les futures candidates comprennent une formation personnalisée à l'art de parler en public et de mener campagne, à la communication, au leadership et à la récolte de fonds ainsi que l'encouragement et la mobilisation des personnes à soutenir le droit des femmes à accéder à des positions dirigeantes. Les femmes élues lors des élections nationales de 2007 et locales de 2008 bénéficieront d'un soutien continu de 50/50 et de l'expérience des représentants (hommes et femmes) des différents niveaux du gouvernement en Sierra Leone. Le soutien inclura une formation à l'analyse de genre (dont la représentation des intérêts des femmes pauvres), la planification participative, le contrôle et l'évaluation participatifs.

Aider les représentantes à mettre en oeuvre leur potentiel en tant que dirigeantes devrait améliorer la qualité du gouvernement en Sierra Leone et contribuer au développement du pays et aux stratégies de réduction de la pauvreté. On peut aussi espérer que la multiplication des femmes dirigeantes servira de modèle et aidera à changer les attitudes sur les rôles et la discrimination liés genre.

La troisième stratégie du projet PACER est d'amener le gouvernement sierra léonais à mettre en place des mécanismes formels promouvant un nombre plus égal de femmes à tous les niveaux du gouvernement - notamment par l'introduction d'un quota de candidates - en coopération avec les organisations de la société civile et les réseaux qui font campagne pour une réforme électorale en Sierra Leone. Dans la même perspective, d'autres changements doivent aussi avoir lieu, tels que la réduction des montants financiers exigés pour se présenter élections.

Finalement, le projet vise à renforcer la capacité de 50/50 à devenir un « champion » de l'égalité des sexes à travers la formation, le recrutement et le développement des ressources humaines, et le développement des stratégies, de l'accompagnement et de la récolte de fonds.

Les progrès obtenus

Le projet PACER est en cours ; les progrès obtenus jusqu'à présent sont encourageants.

50/50 se positionne désormais fermement comme une organisation nationale, comptant des bureaux à Freetown et dans deux autres districts. Une équipe spécialisée a été recrutée pour les programmes et l'administration. Les activités de l'organisation ne dépendront donc plus des bénévoles. L'information vitale sur les obstacles à la participation des femmes en Sierra Leone a été collectée et influence le travail de 50/50 et d'Oxfam GB ainsi que d'autres organisations qui se penchent sur des problèmes similaires. Un exemple d'utilisation de cette information fut la rédaction d'un manuel de formation destiné aux candidates aux élections parlementaires de 2007.

Le nombre de femmes qui se sont présentées aux élections parlementaires en 2007 était plus petit qu'espéré (64), en partie parce que le pays est passé d'un système de représentation proportionnelle à des élections par circonscription. Sous l'ancien système, les électeurs votaient pour un parti plutôt que pour un candidat. Les élections par circonscription exigent des candidats qu'ils mettent sur pied une campagne personnalisée. Cela désavantage les candidates à plusieurs niveaux. D'une part parce que cela exige des dépenses – or les femmes sont moins enclines à bénéficier d'un parrainage financier – et d'autre part parce que cela signifie entrer en contact direct avec la résistance, au niveau communautaire, à l'idée qu'une femme puisse être membre du Parlement. Cela indique une fois encore le besoin continu d'encourager les personnes à accepter le droit des femmes à la participation en politique. Rassembler les leaders communautaires, les conseillers municipaux et les dirigeants des organisations de femmes et de jeunes pour discuter des problèmes qui touchent tout particulièrement les femmes et les jeunes a aidé à réduire cette résistance, tout comme le fait de s'allier, plutôt que de s'opposer, aux organisations dirigées par des hommes et aux leaders communautaires masculins.

Autre succès important, 50/50 et Oxfam GB sont arrivés à s'assurer que la Commission nationale électorale (NEC) produise, avant les élections de 2007, de nouveaux outils éducatifs et sensibles au genre pour les électeurs. Cent soixante quatre membres du personnel électoral ont été formés afin de prendre conscience des problèmes liés au genre dans leur travail et de tenir compte des différents besoins des candidates et des électeurs. De plus, 50/50 a créé, avec succès, une alliance avec d'autres organisations aux vues similaires afin de pousser le gouvernement national et les partis politiques à revoir les politiques en matière de femmes, et à introduire un système de quotas pour les femmes au sein du gouvernement.

Notes

¹ Gouvernement de la Sierra Leone (2000) 'Status of Women and Children in Sierra Leone: A Household Survey Report', (Multi Indicator Cluster Surveys), Freetown : Gouvernement de la Sierra Leone.

² 50/50 a vu le jour en 2000. Son objectif est d'accroître la participation des femmes dans la politique démocratique et dans d'autres processus de prise de décision. Pour cela, l'organisation travaille sur le changement de perception du public en ce qui concerne les femmes en politique, encourage et renforce l'autonomie des femmes afin d'accéder et d'assumer des fonctions publiques, et fait pression pour obtenir un nombre égal d'hommes et de femmes dans la représentation politique.

³ Le projet WIL était constitué de deux composantes : la première étant le renforcement des capacités des organisations de femmes, la deuxième était l'accroissement du nombre de femmes élues. Cet article décrit la deuxième composante.

⁴ M. Harding (2005) 'Evaluation Report of Component Two of the Women In Leadership Project'.

⁵ 50/50 Group (2004) 'Report of the Post-Local Government Elections Assessment Workshop', Freetown : 50/50 Group.

⁶ *Ibid.*

⁷ 50/50 Group et Oxfam (2006) 'Equal Representation (PACER) Project Baseline Survey Report', Freetown : 50/50 Group and Oxfam.

⁸ *Ibid.*

⁹ Le krio est parlé de manière plus répandue que l'anglais. C'est la seconde langue au Sierra Leone. Elle joue un rôle de 'linguæ franca'. Voir http://en.wikipedia.org/wiki/Krio_language (dernière consultation en septembre 2007).

¹⁰ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare (2006) 'Review of Oxfam Sierra Leone Women In Leadership (WIL) Project, Some Learning and Recommendations'; 50/50 Group *op.cit.*

¹¹ 50/50 Group et Oxfam *op.cit.*; Roseveare *op.cit.*

¹² M. Harding *op.cit.*

¹³ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare *op.cit.* Pour être honnête, la NEC fut convoquée et chargée de l'organisation des élections dans un délai très court.

¹⁴ C. Roseveare *op.cit.*

¹⁵ M. Harding *op.cit.*; C. Roseveare *op.cit.*

¹⁶ C. Roseveare *op.cit.*

¹⁷ C. Roseveare *op.cit.*; M. Harding *op.cit.*

¹⁸ M. Harding *op.cit.*

¹⁹ C. Roseveare *op.cit.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ M. Harding *op.cit.*

²² 50/50 Group et Oxfam *op.cit.*; 50/50 Group *op.cit.*

²³ M. Harding *op.cit.*

Photo de couverture : Martha Harding

© Oxfam GB, Juin 2008

Cet article a été rédigé par Joanna Hoare. Elle voudrait remercier Kpanja Kutubu-Koroma et Abimbola Akinyemi pour leur participation et leur contribution. Ce document fait partie d'une série de textes d'information et de contribution au débat public sur des problématiques relatives au développement et aux politiques humanitaires. Ce texte peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source.

Pour toute information supplémentaire, veuillez envoyer un courriel à publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-014-1. Cet article fait partie d'une série intitulée **Agir pour le leadership et la participation des femmes**, qui peut être achetée auprès d'Oxfam Publishing - www.oxfam.org.uk/publications.

Cet article est également disponible en anglais et en espagnol.

Oxfam GB

Oxfam est une organisation de développement, d'aide et de campagne qui collabore avec des partenaires pour trouver des solutions durables à la pauvreté et à la souffrance dans le monde. Oxfam GB est membre d'Oxfam International.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel : +44.(0)1865.473727
Courriel : enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk