GUIDE PRATIQUE

D'ELABORATION D'UN RAPPORT ANNUEL

ET D'UN PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL

EN MATIERE DE PARITE ET D'EGALITE

FEMMES / HOMMES

RIEN SANS LES FEMMES

Pourquoi ce guide pratique ?

Une loi qui demande à être mise en application.

L'égalité des femmes et des hommes ainsi que la parité constituent des valeurs fondamentales de la République Démocratique du Congo (RDC), soulignée par l'adoption et la promulgation de la **Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.** Comme le dit l'exposé des motifs de cette loi « *beaucoup reste à faire afin de permettre aux femmes d'accéder en nombre suffisant aux instances de prise de décisions. Des inégalités de droits, de chance et de sexe persistent entre les hommes et les femmes et font perdre à la République Démocratique du Congo l'utile contribution des femmes à la réalisation de ses objectifs de développement humain durable. Cette persistance des disparités entre homme et femme est constatée dans presque tous les domaines de la vie nationale, particulièrement dans les domaines politique, économique, social et culturel, disparités qui entraînent inéluctablement des discriminations entravant la mise en œuvre adéquate de la parité homme-femme* ».

De plus, La RDC a ratifié plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et sous régionaux relatifs aux droits humains qui « *proclament tous l'égalité de droits entre l'homme et la femme et constituent autant d'engagements pour la République Démocratique du Congo à* ***prendre des mesures légales et administratives pour la jouissance de ces droits par la femme*** »[1]. La notion de « droits de la femme » est à prendre dans un sens large comme précisé par l'Article 1 : « *La présente Loi fixe les modalités d'application des droits de la femme et de la parité homme-femme conformément à l'article 14 de la Constitution.*

Ces droits concernent :

1. l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme ainsi que la protection et la promotion de ses droits ;

2. le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la Nation ;

3. la protection contre les violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée ;

4. une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales ;

5. la parité[2] homme-femme. »

---

[1] L'exposé des motifs cite notamment : la Déclaration universelle des droits de l'homme ; le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes ; la Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant ; la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'endroit de la femme ; le Protocole d'accord de la SADC sur le genre et le développement ; la Résolution 1325 des Nations-Unies.

[2] Définie par la loi comme *« égalité fonctionnelle qui consiste en la représentation égale entre les hommes et les femmes dans l'accès aux instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les domaines de la vie nationale, sans discrimination ; outre le principe du nombre, elle indique aussi les conditions, les positions et les placements «* (art. 3.11.)

La Loi n'est donc pas seulement une « loi sur la parité » mais une loi aux objectifs beaucoup plus larges qui « *renforce l'engagement de l'Etat congolais à bâtir une société plus juste où les comportements, les aspirations et les différents besoins de l'homme et de la femme sont pris en compte* ». Elle « *a pour but la promotion de l'équité*[3] *de genre*[4] *et de l'égalité des droits, de chances et de sexes*[5] *dans toute la vie nationale, notamment la participation équitable de la femme et de l'homme dans la gestion des affaires de l'Etat* ». Les dispositions de la Loi « *s'appliquent à tous les domaines de la vie nationale, notamment politique, administratif, économique, social, culturel, judiciaire et sécuritaire* » (art. 2).

Objectifs

Le mouvement *Rien Sans les Femmes* entend jouer un rôle essentiel pour garantir le respect et la promotion de ces principes aussi bien au niveau national, régional et local. Dans ce contexte, les membres du mouvement mènent une action de plaidoyer visant à rappeler aux autorités ciblées leur devoir de **redevabilité en matière de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes.** Cette action vise non seulement à mesurer le degré de mise en œuvre de la Loi mais aussi et surtout à aider les autorités nationales, provinciales et locales à adopter ou à renforcer leurs **M**esures, leurs **A**ctions, leurs **P**rojets, leurs **P**rogrammes, leurs **P**olitiques (MAPPP) en matière de parité et d'égalité femmes / hommes.

Dans le cadre de cette activité de plaidoyer, l'Observatoire de la parité en RDC, membre du mouvement *Rien Sans les Femmes*, a conçu ce **Guide pratique d'élaboration d'un rapport annuel et d'un plan d'actions pluriannuel en matière de parité et d'égalité femmes / hommes** qui vise deux objectifs :

- Le 1er Objectif est de faciliter le suivi et l'évaluation de la mise en application de la Loi au niveau de chacune des autorités et de les aider à rédiger et publier leur **Rapport annuel d'évaluation des mesures prises,** comme exigé par l'Article 32 de la Loi : « *Les institutions nationales, provinciales et locales, les établissements et les services publics, publient les mesures prises en vue de la mise en œuvre de la parité et procèdent à leur évaluation annuelle* ».

Ce guide va donc aider toutes ces institutions à respecter cette nouvelle « obligation de redevabilité en matière de parité et d'égalité entre femmes et hommes » grâce à une grille d'évaluation des « mesures prises » à travers un ensemble d'indicateurs et de questions. Mais évaluer

---

[3] Définie par la loi comme « *équité : sentiment de justice naturelle fondée sur la reconnaissance des droits de chacun » (Art. 3.6.).*

[4] Définie par la loi comme *« équité de genre : démarche de reconstruction sociale fondée sur la justice naturelle qui conduit à l'égalité des sexes par rapport aux rôles et responsabilités dévolus aux hommes et aux femmes » (Art. 3.3).*

[5] Définie par la loi comme *« égalité entre les sexes : jouissance égale des droits et de l'accès aux possibilités et aux résultats, y compris aux ressources, par les femmes, les hommes, les filles et les garçons ». (Art.3.5.)*

« ce qui a été fait » et « ce qui n'a pas été fait » n'a d'intérêt que si ce constat conduit à préciser « ce qui peut ou doit être fait » c'est-à-dire à un Plan d'actions planifiant les mesures à prendre.

- Le 2ème objectif vise donc à aider les autorités à préciser « ce qui peut ou doit être fait » c'est-à-dire à élaborer un **Plan d'actions (pluriannuel)** qui identifie les mesures à prendre de façon prioritaire, les planifie et précise qui est en charge de leur exécution.

La majorité des articles de la loi demandent à « l'Etat » de prendre des mesures et débutent le plus souvent par des formules telles que : *« L'Etat adopte des stratégies spécifiques afin d'assurer… », « L'Etat prend des mesures pour… », « L'Etat développe une politique qui encourage, par des mesures incitatives, … », « L'Etat encourage, par des mesures incitatives, … »,* etc. Mais l'Etat, c'est qui ? Le Président de la République ? Le Parlement ? Le Gouvernement National ? Oui. Mais pas seulement. L'Etat c'est l'ensemble des autorités politico-administratives qui exercent les compétences qui leur sont dévolues depuis le niveau national jusqu'au niveau local, en passant par le niveau provincial. L'Etat, c'est un gouvernement provincial et ses dix ministres, c'est les entités territoriales décentralisées (ETG) et leurs autorités, le bourgmestre d'une commune, le chef de Secteur, le chef de chefferie, c'est les établissements et les services publics, etc. Toutes ces autorités et bien d'autres encore sont tenues par la loi de prendre des mesures qui constituent des *« modalités d'application des droits de la femme et de la parité homme-femme »* dans les domaines précisés plus haut.

Quels types de mesures peuvent ou doivent être prises par ces autorités étatiques ?

La Loi met en évidence deux grandes catégories de mesures à prendre : les mesures de discrimination positive et les mesures d'intégration de la dimension de genre.

1. Les **« mesures de discrimination positive »** sont très explicitement prévues par l'Article 36 : *« En application de la présente Loi, des mesures nécessaires à la correction des inégalités existantes sont prises pour l'exécution progressive de la parité homme- femme **au moyen de la discrimination positive** dans les domaines public et privé ».* La loi précise également ce qu'est la discrimination positive *: « principe consistant à restaurer l'égalité en accordant à certaines catégories sociales un traitement préférentiel par des programmes et mesures d'orientation qui visent à corriger les discriminations existantes ».*
2. Les **« mesures d'intégration de la dimension de genre »** sont celles qui font partie du processus d'intégration de la dimension de genre défini aussi par la loi comme le « *processus consistant à identifier les écarts dus au sexe et à s'assurer que les préoccupations et expériences des femmes, des hommes, des filles et des garçons font partie intégrante des exercices de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères, de sorte qu'ils en tirent également profit* ».

Ce Guide pratique est donc un point de départ permettant aux autorités :

- de comprendre leurs obligations découlant de la loi et des autres engagements internationaux de la RDC,
- de faire eux-mêmes le Rapport d'évaluation annuel des mesures qu'ils ont prises ou qu'ils n'ont pas encore prises et
- de renforcer leurs propres politiques, programmes et actions en matière de parité et d'égalité de genre en dressant un Plan d'actions pluriannuel .

LA METHODOLOGIE

La grille d'évaluation pour faire le Bilan et tracer les Perspectives

Les questions qui sont en fait des indicateurs, au nombre d'une trentaine, correspondent à des articles de la Loi et à des dispositions d'instruments juridiques internationaux relatifs aux droits des femmes. Les indicateurs ont été répartis en trois catégories :

Indicateurs structurels : ils reflètent l'existence d'instruments légaux, ainsi que de mécanismes institutionnels et budgétaires de base nécessaires pour faciliter la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. Ils couvrent également les cadres politiques, les stratégies, les décisions et les plans d'actions plus généraux et pertinents en matière d'égalité de genre.

Indicateurs de processus : ils reflètent les efforts déployés sur les plans national provincial et local en vue de la mise en œuvre de dispositions structurelles. Ils incluent les systèmes de suivi, les programmes d'action, les initiatives de formation, les campagnes et d'autres activités visant l'instauration de la parité et de l'égalité des femmes et des hommes.

Indicateurs de résultat : ils reflètent les réalisations individuelles et collectives en ce qui concerne le niveau de concrétisation de la parité et de l'égalité de genre, ainsi que la mesure dans laquelle les femmes et les hommes ont bénéficié d'interventions et de programmes d'action.

Instructions d'utilisation des questions/indicateurs

Chacune des questions et donc des indicateurs est présenté au sein d'une ligne de la grille, laquelle comporte les informations suivantes :

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N° de l'indicateur	**Titre de l'indicateur**	**Question correspondant à l'indicateur**	**Art. de la loi**	**Non**	**Oui**	**N/A**	**Si oui, précisez brièvement les mesures ou les actions qui ont été prises**	**Si non, précisez les mesures ou les actions à prendre et qui feront partie de votre plan d'actions pluriannuel**	**Echéance : par exemple décembre 2017, 2018 ou 2019**

Colonne 1 : Numéro de l'Indicateur et de la question correspondante.

Colonne 2 : Titre complet de l'indicateur : il s'agit du nom complet de l'indicateur.

Colonne 3 : Question correspondant à l'indicateur

Colonne 4 : Article(s) pertinent(s) de la Loi : Il s'agit d'une référence à/aux article(s) pertinent(s) de la Loi n° 15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

Colonne 5 : Vous cochez X dans la colonne NON si aucune mesure, action, projet, programme, politique n'a été mise en œuvre.

Colonne 6 : Vous cochez X dans la colonne OUI si une mesure, action, projet, programme, politique a été mise en œuvre.

Colonne 7 : Vous cochez X dans la colonne N/A si les mesures, actions, projets, programmes, politiques qui pourraient être mise en œuvre dans le domaine auquel l'indicateur se réfère ne relèvent pas de votre compétence. Par exemple, le recrutement de plus de femmes au sein du secteur de sécurité (police, armée, justice) ne relève pas des compétences ou des pouvoirs d'un administrateur de territoire, d'un bourgmestre, d'un ministre provincial, etc.

Colonne 8 : Si vous avez coché X dans la colonne OUI, **précisez brièvement** les mesures, actions, projets, programmes, politiques qui ont été mises en œuvre dans le domaine auquel l'indicateur se réfère. Tout ce qui sera inscrit dans cette colonne vous permettra de rédiger votre **Rapport annuel en matière de parité et d'égalité femmes / hommes** de l'entité ou de l'institution dont vous avez la responsabilité en tant qu'autorité élue ou nommée.

Colonne 9 : Si vous avez coché X dans la colonne NON, **précisez brièvement** les mesures, actions, projets, programmes, politiques que vous comptez mettre en œuvre (dans le domaine auquel l'indicateur se réfère) durant les prochaines années. Tout ce qui sera inscrit dans cette

colonne vous permettra de rédiger un **Plan d'actions pluriannuel en matière de parité et d'égalité femmes / hommes** de l'entité ou de l'institution dont vous avez la responsabilité en tant qu'autorité élue ou nommée.

Colonne 10 : Vous y inscrivez la date d'échéance à laquelle les mesures, actions, projets, programmes, politiques prévues dans votre Plan d'action pluriannuel devront avoir été mises en œuvre, soit fin 2017 ou 2018 ou 2019.

En dessous de ces colonnes liées à un indicateur/question, vous trouverez une ligne à visée informative et formative :

Ligne : Définitions: Il s'agit d'informations additionnelles

- sur les modalités d'interprétation de l'indicateur/question, avec des notions spécifiques
- sur des exemples intéressants de mesures prises, en RDC mais aussi dans d'autres pays, par des ministères, des communes, des chefferies, des établissements publics.

La Grille de questions/indicateurs développés dans le cadre de ce Guide pratique constitue un instrument pour contribuer à la mise en œuvre de **m**esures, **a**ctions, **p**rojets, **p**rogrammes, **p**olitiques (MAPPP), qui pourront contribuer à faire progresser la parité et l'égalité de genre sur les plans national, provincial et local.

En fonction de votre degré d'implication dans le travail en faveur de la parité et de l'égalité de genre, les questions/indicateurs vous aideront :

(i) à **mesurer la situation actuelle/l'état d'avancement de la parité et de l'égalité de genre** au sein de l'entité ou de l'institution nationale, provinciale ou locale dont vous avez la responsabilité

(ii) à rédiger votre **rapport annuel de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de vos politiques, programmes, projets ou actions** et mesurer les développements.

Les résultats de ce suivi/évaluation vous aideront:

(iii) à **fixer des objectifs pour améliorer la situation actuelle**. À ce propos, les indicateurs fonctionnent comme des repères permettant :

a. d'identifier de nouveaux domaines d'intervention
b. d'élaborer **un plan d'actions pluriannuel en matière de parité et d'égalité femmes hommes**
c. de vous **assurer de l'intégration de la dimension ou perspective de genre dans les politiques, programmes, projets ou actions** mis en œuvre par votre institution.

Les questions/indicateurs ont trait aux compétences des autorités locales, provinciales et nationales. Un grand nombre s'applique donc aux compétences exercées par les Entités Territoriales Décentralisées (ETD), villes, communes, secteurs, chefferies et à celles exercées par les

entités territoriales déconcentrées (Territoires, Groupement, etc.), mais quelques-uns des indicateurs peuvent ne s'appliquer qu'aux compétences exercées par les autorités provinciales et nationales.

Comment définir le terme compétence ?

Ce terme désigne les responsabilités et les pouvoirs officiellement conférés par la loi aux autorités publiques dans chaque domaine d'activité.

Les compétences des Entités Territoriales Décentralisées sont définies par la Loi organique n° 08/016 du 07 octobre 2008 portant composition, organisation et fonctionnement des Entités Territoriales Décentralisées et leurs rapports avec l'Etat et les Provinces. Par exemple les compétences exercées au niveau de l'ETD commune sont précisées à l'article 50. Celles exercées au niveau de l'ETD Secteur / Chefferie sont précisées à l'article 73.

Les compétences des Entités Territoriales Déconcentrées ; le Territoire, le Quartier, le Groupement, le Village, sont aujourd'hui plus limités. Le Territoire, par exemple, « constitue un échelon d'impulsion, de coordination, d'appui conseil et d'inspection de l'action de l'Etat et de la Province.

La répartition des compétences entre le pouvoir central et les provinces est fixée par la Constitution ;

- L'article 202 définit les matières qui sont de la compétence exclusive du pouvoir central.
- L'article 203 définit les matières qui sont de la compétence concurrente du pouvoir central et des provinces.
- L'article 204 définit les matières qui sont de la compétence exclusive des provinces.

Il se peut donc que certains Indicateurs/Questions ne s'appliquent pas à votre niveau de compétence. Si c'est le cas vous cochez X dans la colonne 7 N/A (Non Applicable) de cet indicateur.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N°	Titre de l'indicateur	Question correspondant à l'indicateur	Art. de la loi	Non	Oui	N/A	Si **oui**, précisez brièvement les mesures ou les actions qui ont été prises	Si **non**, précisez les mesures ou les actions à prendre et qui feront partie de votre plan d'actions pluriannuel	Echéance décembre 2017 2018 2019
INDICATEURS GENERAUX									
1	**Engagement**	**Existe-t-il un engagement formel de votre autorité (selon le cas, locale, provinciale ou nationale) à mettre en œuvre la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action relevant de sa compétence ?**							
	Définition	**Engagement formel :** Ceci peut, par exemple, inclure un texte de loi ou d'édit spécifique, une décision formelle de l'autorité, l'adoption d'un plan d'action, ou, au minimum, la signature de l'acte d'engagement proposé par « Rien sans les femmes » accessible à l'adresse http://riensanslesfemmes.org/je-mengage-2/acte-dengagement-mandataire/ , etc.							
2	**Equilibre H/F dans les organes consultatifs**	**Existe-t-il un engagement formel visant à garantir une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans la composition des organes consultatifs mis en place par votre autorité ?**							
	Définition	On considère fréquemment que « '**équilibre entre les femmes et les hommes «** signifie que la représentation de chacun des deux sexes ne doit pas être inférieure à 40 %. Un **Organe consultatif** est une sélection de personnes indépendantes qui émettent des avis et apportent leur soutien à une organisation. Ces personnes émettent des conseils formels mais non contraignants et constituent un allié de taille dans l'instauration et le développement d'une bonne gouvernance							
3	**Besoins propres au genre**	**Des actions spécifiques ont-elles été entreprises par votre autorité (locale, provinciale, nationale) pour garantir que les besoins propres au genre soient intégrés à chaque étape du cycle d'élaboration des actions, projets, programmes ou politiques ?**	Art 3						
	Définition	**Besoins propres au genre :** Cette expression a trait au fait que, souvent, les femmes et les hommes tendent à afficher des préférences et des besoins différents, lesquels devraient être pris en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et activités. Cela pourrait s'effectuer, par exemple, en utilisant des statistiques ventilées par genre, ou en menant des enquêtes. L'intégration des besoins propres au genre au sein de toutes les politiques et de tous les programmes, projets et actions fait partie de la stratégie générale d'intégration de la dimension de genre (Gender							

		Mainstreaming) qui constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l'égalité de genre. L'intégration de la dimension genre est définie par la Loi à l'article 3, point 10 : « *processus consistant à identifier les écarts dus au sexe et à s'assurer que les préoccupations et expériences des femmes, des hommes, des filles et des garçons font partie intégrante des exercices de conception, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères, de sorte qu'ils en tirent également profit* »							
4	**Données ventilées par sexe**	**Existe-t-il des données ventilées par sexe au niveau de votre entité ou de votre institution dans tous les domaines couverts par la loi ?**							
		O Participation égale des femmes et des hommes à la vie politique et civile							
		O Emploi							
		O Développement économique							
		O Éducation							
		O Santé							
		O Culture, sport et loisirs							
		O Sûreté et sécurité							
	Définition	**Les « Statistiques ventilées par sexe » ou « les données ventilées par sexe »** sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément. Elles sont utilisées pour identifier les différences éventuelles dans la vie des femmes et des hommes, et permettent aux décideurs politiques de déceler les écarts potentiels et de formuler et de suivre des projets, programmes, politiques et des plans appropriés. Le recours à des données ventilées par sexe constitue une méthode essentielle pour mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. On peut trouver un bon exemple de statistiques ventilées par sexe dans les « Etats des lieux de la parité » publiés par l'Observatoire de la parité.							
5	**Etat des lieux de la parité**	**Votre entité ou votre institution dispose-t-elle d'un « Etat des lieux de la parité » chiffrant le pourcentage de femmes présentes dans les différents organes de direction ou de gestion des différents secteurs (santé, éducation, justice, médias, etc.)?**							
	Définition	Un « **Etat des lieux de la parité** » est un diagnostic, un baromètre qui dresse un état des lieux de la parité au sein des instances de prise de décision des organisations et institutions sociales, économiques et politiques d'une province, d'un territoire, etc. tout en proposant des recommandations concrètes afin d'y augmenter la présence des femmes. Les Etats des lieux produits par l'Observatoire de la parité couvraient, en 2016, les provinces du Sud-Kivu et du Nord-Kivu et chacun de leurs territoires.Ils sont accessibles à l'adresse http://riensanslesfemmes.org/dossiers/dossier-etats-des-lieux/							
6	**Formation à l'égalité des sexes**	**Une formation à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes a-t-elle été dispensée aux responsables élus et/ou nommés (locaux, provinciaux, nationaux)**							

		dans les différents domaines de formation (Outils d'analyse et d'évaluation selon la perspective du genre, Contrer les stéréotypes, Violence à caractère sexiste, etc.)?							
	Définition	La **formation à l'égalité des sexes** est un outil éducatif visant à sensibiliser davantage les décideurs et autres acteurs aux niveaux local, provincial, national aux questions d'égalité des sexes, à leur donner une compétence en matière de genre et à leur permettre de mettre en avant les objectifs d'égalité des sexes dans leur travail à tous les niveaux. La fourniture d'une formation à l la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme étant une condition préalable à la mise en œuvre réussie d'une intégration à la dimension de genre et d'actions visant l'égalité de genre, dans la mesure où il s'avère essentiel que les décideurs politiques et les praticiens qui travaillent aux niveaux local, provincial et national possèdent l'expertise et les connaissances appropriées pour remplir leurs mandat							
7	**Campagnes de sensibilisation**	**Avez-vous développé des campagnes de sensibilisation à la parité et à l'égalité des sexes pour le grand public ?**							
	Définition	Les « **campagnes de sensibilisation à la parité et à l'égalité des sexes** » couvrent différents types de campagnes sur des thèmes divers de la Loi, tels que la participation politique de la femme, la violence à caractère sexiste, l'emploi, la santé sexuelle et reproductive, etc. Les campagnes de sensibilisation (menées par l'autorité auprès du public) sont des campagnes de communication sur un sujet particulier qui visent à créer des occasions d'échange d'informations afin d'améliorer la compréhension mutuelle et de développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour entraîner des changements dans les attitudes sociales et les comportements. Les initiatives en matière de sensibilisation un moyen essentiel de prévenir et de combattre les stéréotypes de genre et d'enrayer la persistance des normes et des comportements qui contribuent aux inégalités entre les sexes. Il importe également d'informer le grand public des inégalités entre les sexes afin de changer les états d'esprit et de promouvoir une répartition plus juste et plus égalitaire des tâches, des pouvoirs et des ressources économiques							
8	**Point focal genre**	**Existe-t-il un(e) point focal genre (un organe ou une personne) au sein de votre entité ou institution chargé spécifiquement de la politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes ?**							
	Définition	Un **point focal genre** est un organe dédié (individu, service, etc.) , au sein d'une entité ou d'une institution, dotée d'un mandat clair possédant des responsabilités spécifiques et transversales en matière de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Disposer d'un organe dédié chargé des questions d'égalité entre les femmes et les hommes peut être considéré comme rentrant dans le cadre de la création de mécanismes institutionnels pour l'instauration de l'égalité de genre au sein de l'entité ou de l'institution. Une condition pour l'établissement de mécanismes institutionnels chargés de l'égalité de genre est que l'organe dédié fasse partie intégrante de la structure du pouvoir de l'entité ou de l'institution. Ceci est important pour que l'organe puisse participer directement aux processus de prise de décision et à leur mise en œuvre							
9	**Quotas**	**Existe-t-il des quotas ou tout autre système/mesure similaire visant à accroître le nombre de personnes du sexe sous-**							

		représenté nommées ou élues au sein de l'entité ou de l'institution dont vous avez la charge ?							
	Définition	**Quota :** ce terme désigne un nombre ou un pourcentage de membres d'un groupe minoritaire (femmes ou hommes, en fonction de la répartition par sexe) nécessaire pour satisfaire aux conditions d'une action positive. Ceci concerne l'utilisation de quotas ou autres mesures sde discrimination positive, (par exemple, le système « des listes zébrées-bloquées » d'alternance des candidats hommes et femmes sur les listes électorales, la nomination d'une personne du sexe sous-représenté s'il reste plusieurs candidats finaux possédant le même niveau d'expertise), qui permettent d'obtenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des entités ou institutions aux postes où les personnes sont nommées ou élues. Afin d'accélérer les progrès dans ce domaine, la Loi recommande l'adoption de mesures de discrimination positive visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines.' L'Article 36 de la Loi stripule : *« En application de la présente Loi, des mesures nécessaires à la correction des inégalités existantes sont prises pour l'exécution progressive de la parité homme- femme au moyen de la discrimination positive dans les domaines public et privé* ». L'article 3 définit la discrimination positive : *« principe consistant à restaurer l'égalité en accordant à certaines catégories sociales un traitement préférentiel par des programmes et mesures d'orientation qui visent à corriger les discriminations existantes* »							
10	**Stratégie de communication**	**Existe-t-il une stratégie de communication relative à la mise en œuvre de la loi sur la parité ou à l'engagement de l'autorité pour la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes en général ?**							
	Définition	Il s'agit d'examiner si l'autorité a intégré l'égalité des sexes dans ses initiatives de communication, soit en incluant une dimension de genre dans sa stratégie de communication globale, soit en développant sa propre stratégie de communication consacrée à son travail en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La « **stratégie de communication** » est un outil permettant au pouvoir en place de promouvoir ses stratégies auprès de son groupe cible, c'est-à-dire auprès de ses citoyens, de ses administrés, de ses agents, etc. Une stratégie efficace définit clairement le message à véhiculer, le groupe cible, les différents canaux de communication, les mécanismes de contrôle, ainsi que les mesures appropriées. Le fait d'intégrer une perspective de genre dans la stratégie de communication générale de l'autorité, ou de disposer d'une stratégie de communication ad hoc mettant l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'accroître la sensibilisation sur l'égalité de genre et d'éviter les stéréotypes liés au genre.							
11	**Participation aux élections**	**Avez-vous engagé des actions spécifiques visant à encourager les femmes à participer aux élections?**	6						
	Définition	Art.6 de la Loi : L'Etat adopte des stratégies spécifiques afin d'assurer des possibilités égales de participation entre les femmes et les hommes à tous les processus électoraux, y compris à l'administration des élections et au vote. Dans la plupart des États africains, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n'occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu'elles représentent plus de la moitié de la population et une partie non négligeable des titulaires d'un diplôme universitaire. Afin d'accélérer les progrès dans ce domaine, il est indispensable de mettre en œuvre toute une série d'actions spécifiques visant à							

		encourager les femmes à participer aux élections (par exemple des activités de sensibilisation à destination du grand public, des sessions de formation à l'égalité des sexes à l'attention des partis politiques locaux, l'inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école, etc.)							
12	**Plan d'action pour la parité et l'égalité des sexes**	**Existe-t-il une version élaborée et publiée par l'autorité d'un « plan d'actions pour la parité et l'égalité des sexes » et/ou pour la mise en œuvre de la Loi portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité ?**							
	Définition	Il s'agit d'examiner si l'autorité a élaboré et publié un **Plan d'action pour la parité et l'égalité des sexes**. Cet indicateur couvre aussi les publications relatives à la stratégie ou à la politique générale de l'entité ou de l'institution qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes, ou qui comporte une perspective d'égalité entre les genres. L'élaboration d'un Plan d'action s'avère importante pour définir les objectifs, les priorités et les ressources (humaines, techniques et financières) nécessaires pour atteindre les buts fixés. Le plan doit également comporter un calendrier de mise en œuvre. Version publiée : Il s'agit d'une version imprimée ou en ligne diffusée largement et à la disposition du public.							
13	**Système de suivi**	**Existe-t-il un système permettant de suivre les progrès du plan d'action ou les progrès accomplis sur les objectifs de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes ?**							
	Définition	Il s'agit de voir si la mise en œuvre du Plan d'action/la réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un suivi, c'est-à-dire, si les informations permettant de mesurer les changements positifs/les progrès réalisés sont recueillies, conservées et analysées. « **Système de suivi** » : le suivi consiste en l'observation et l'enregistrement réguliers des activités s'inscrivant dans le cadre d'un projet ou programme. Le suivi s'effectue via une collecte régulière d'informations portant sur tous les aspects du projet. Le suivi inclut aussi les retours d'informations fournis aux donateurs, exécutants et bénéficiaires du projet. Le fait de disposer d'un système de suivi s'avère essentiel pour suivre les progrès des politiques et des activités, ainsi que pour mesurer leurs impacts et en évaluer les résultats.							
14	**Coopération avec les organisations partenaires**	**Existe-t-il une coopération avec les organisations partenaires spécialisées dans la promotion de la parié et de l'égalité de genre et une volonté de les consulter sur ces questions ?**							
	Définition	Un engagement à **coopérer avec les organisations partenaires** et à les consulter sur les questions de parité et d'égalité illustre les efforts consentis par les autorités pour travailler activement avec les partenaires pertinents afin d'aborder et de traiter les questions de parité et d'égalité des femmes et des hommes.							
15	**Langage inclusif**	**Existe-t-il des lignes directrices pour l'utilisation d'un langage inclusif dans tous les documents produits et publiés par l'autorité ?**							
	Définition	Les termes « **langage inclusif** » ou « **langage inclusif en termes d'égalité des femmes et des hommes** » ont trait à l'utilisation d'un langage mentionnant les deux sexes de manière égalitaire. Cela implique de tenter d'éviter le recours au genre masculin comme étant la norme, ce qui est souvent le cas. Ceci peut se							

		corriger, par exemple, en mentionnant expressément les femmes et les hommes, les jeunes-filles et les jeunes garçons dans les textes, ainsi qu'en modifiant les titres professionnels lorsque cela s'avère nécessaire, ou encore les verbes conjugués. Exemple intéressant : En 2008, le Parlement européen a publié une brochure recommandant l'usage d'un langage non sexiste et neutre du point de vue du genre dans les textes parlementaires. La brochure indique notamment ce qui suit : « L'emploi d'un langage neutre du point de vue du genre ou "langage non sexiste" vise à éviter les formulations susceptibles d'être interprétées comme porteuses de préjugés, discriminatoires ou dégradantes en laissant entendre qu'un sexe est supérieur à l'autre, car, dans la plupart des contextes, le sexe de la personne est – ou devrait être – sans importance »							
16	**Ségrégation du marché du travail selon le sexe**	**Votre autorité a-t-elle mis en œuvre des mesures, actions, projets, programmes, politiques (MAPPP) visant à atteindre la parité entre femmes et hommes dans des fonctions, des métiers ou professions traditionnellement dominés par l'un des deux sexes ?**							
	Définition	Cet indicateur a trait à des MAPPP tels que la discrimination positive en faveur du sexe sous-représenté lors du recrutement, les campagnes de sensibilisation ou d'autres types de mesures visant à améliorer l'équilibre entre les genres dans les professions traditionnellement dominées par les femmes ou par les hommes. La **ségrégation du marché du travail selon le sexe** a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d'homme ».							
17	**Analyses d'impact**	**Votre autorité recoure-t-elle à des analyses d'impact selon le genre pour analyser les impacts des différents MAPPP sur les femmes et les hommes ?**							
	Définition	Il s'agit de savoir dans quelle mesure l'autorité procède à des analyses pour savoir si l'introduction de certaines MAPPP pourrait avoir un impact différent sur les femmes et les hommes (y compris des effets non désirés). Les « **évaluations/analyse d'impact selon le genre** » sont des évaluations ex ante visant à déterminer si une certaine activité ou politique génère des impacts différents sur les femmes et sur les hommes. L'évaluation est effectuée dans le but d'identifier les impacts éventuels et d'adapter les politiques et les programmes en fonction des besoins spécifiques des femmes et des hommes.							
18	**Budgétisation sensible au genre**	**Votre autorité utilise-t-elle la budgétisation sexospécifique comme partie intégrante de sa politique et de son processus de décision ?**							
	Définition	La **budgétisation sensible au genre** ou l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes							

19	**Recrutement promotion et maintien dans l'emploi**	**Existe-t-il des lignes directrices pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, la promotion et le maintien dans l'emploi au sein de l'entité ou de l'institution ?**							
	Définition	Ceci concerne le recrutement de nouvelles personnes et le fait de s'assurer qu'elles progressent dans leur carrière et conservent leur emploi. **Recrutement** : le processus consistant à trouver et à embaucher le candidat le mieux qualifié (au sein de l'organisation ou à l'extérieur de cette dernière) si un poste est à pourvoir, le tout dans les délais prévus et selon des modalités rentables. Le processus de recrutement englobe l'étude des exigences du poste, la motivation des salariés pour l'occuper, le filtrage et la sélection des postulants, l'embauche et l'intégration du nouvel employé au sein de l'organisation90. **Promotion** : En termes de carrière, une promotion a trait à l'avancement de l'employé en termes de grade ou de poste au sein d'une structure hiérarchique. **Maintien dans l'emploi** : Il s'agit du fait de demeurer employé indépendamment des circonstances extérieures							
20	**Harcèlement sexuel**	**Existe-t-il une politique de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de votre entité ou institution ?**							
	Définition	Il s'agit de vérifier si l'autorité locale a développé une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Ceci peut inclure des références spécifiques dans le plan d'action ou tout autre engagement formel.							
INDICATEURS SPECIALISES									
EDUCATION									
21	**Egalité des chances**	**Avez-vous mis en œuvre des MAPPP spécifiques pour :**	10						
		1. encourager la parité des filles et des garçons en matière de scolarisation ;							
		2. orienter les filles dans toutes les filières d'enseignement ;							
		3. réduire sensiblement l'écart dans le taux d'alphabétisation entre l'homme et la femme							
		4. récupérer les enfants non scolarisés des deux sexes par des programmes spéciaux, l'apprentissage et la formation professionnelle ;							
		5. prendre en charge la formation et l'éducation des filles et des garçons démunis							
		6. assurer aux filles-mères ou enceintes la poursuite de leur scolarité.							
	Définition	L'art.10 de la Loi stipule « : « L'homme et la femme ont droit à **l'égalité de chances** ainsi qu'à l'accès à l'éducation et à la formation. » et préconise la mise en œuvre de programmes spécifiques ci-dessus énumérés.							

22	**Clichés et Stéréotypes de genre**	**Votre autorité a-t-elle mise en œuvre, dans l'entité ou institution dont elle a la charge, des MAPPP pour éliminer les stéréotypes de genre dans les diverses formes d'éducation ?**	11 24						
	Définition	La loi définit « **genre** » : rôles, devoirs et responsabilités que la culture et la société assignent aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons (art.3,9) et « **clichés sexistes** » : croyances entretenues à propos des caractéristiques, d'activité dont on estime qu'ils conviennent aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons, en référence aux rôles conventionnels qu'ils remplissent d'habitude, au foyer ou en société (art. 3,9 et 1) **« Stéréotypes de genre** » : Les stéréotypes et les perceptions de la masculinité et de la féminité sont profondément ancrés dans nos sociétés et nos consciences. Ils puisent leurs origines dans des modèles et des normes historiques, culturels et sociaux. D'après des études concernant les perceptions du genre, les stéréotypes de genre peuvent poser problème, dans la mesure où les généralisations excessives peuvent déboucher sur une discrimination liée au sexe et sur un traitement injuste de certaines personnes de la part de la société. Pour déceler les cas de discrimination liée au sexe, ainsi que pour les éviter, il importe d'être conscient des stéréotypes de genre, de leur contenu, de leurs origines et de leurs mécanismes d'influence. Les perceptions et les développements des comportements stéréotypés en ce qui concerne le genre débutent déjà à un âge très précoce et peuvent avoir des répercussions importantes sur les filles et les garçons, ainsi que sur les conduites et les choix des femmes et des hommes tout le long de leur vie. La perception des enseignants de ce qui doit être considéré comme typiquement « masculin » ou « féminin » tend aussi à déterminer leurs relations avec les élèves. Les stéréotypes peuvent également se voir renforcés par les supports scolaires. Afin de promouvoir la diversité et d'encourager les enfants à développer des intérêts dans d'autres domaines, il est conseillé d'adopter des mesures visant à prévenir les stéréotypes de genre dans l'éducation, telles que la formation ou la révision des supports pédagogiques L'expression « **diverses formes d'éducation** » a trait à toutes les formes d'éducation des enfants et des jeunes : éducation familiale, scolaire, religieuse, par les médias, etc**.** **L'art. 11 de la loi :** Tout stéréotype et tout cliché sexiste sont interdits à tous les niveaux d'enseignement, notamment dans les outils pédagogiques, dans les curricula, dans les activités parascolaires et culturelles, dans l'orientation scolaire, le choix d'une carrière, la publicité et l'audiovisuel. **L'art.24 :** L'Etat prend des mesures appropriées pour modifier des schémas et modèles de comportement socioculturel de la femme et de l'homme, par l'éducation du public, par le biais de stratégies utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication, en vue de parvenir à l'élimination de toutes les pratiques culturelles néfastes et les pratiques fondées sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou sur les rôles stéréotypés de la femme et de l'homme.							
23	**Centre pour femmes et filles**	**Avez-vous, dans l'entité dont vous avez la charge, encourager, par des mesures incitatives, la construction, sur fonds publics ou privés, d'un centre d'information, de formation, de promotion et de défense des droits de la femme et de la jeune et petite fille ?**	12						
	Définition	L'art.12 de la loi prévoit que « L'Etat développe une politique qui encourage, par des mesures incitatives, la construction, sur fonds publics ou privés, des **centres d'information, de formation, de promotion et de défense des droits de la femme et de la jeune et petite fille,** dans chaque village, groupement, chefferie, secteur, quartier, commune et ville.							

SPORT ET LOISIR									
24	**Sport**	**Votre autorité a-t-elle mise en œuvre des campagnes de sensibilisation et/ou des actions visant à contrer les stéréotypes liés au genre dans les sports ?**							
	Définition	Les études démontrent que le sexe constitue un facteur qui influence de manière importante les préférences en matière d'activités de loisirs. Les stéréotypes de genre peuvent avoir des répercussions négatives sur les attitudes des enfants et des adultes vis-à-vis de la culture et des sports. C'est ainsi, par exemple, que les études mettent en évidence que les femmes et les filles ont moins d'accès aux installations sportives, et leurs taux de participation à la pratique de sports sont inférieur. Dans le cadre de cette question, les « campagnes de sensibilisation » désignent les campagnes ou les évènements organisé-e-s dans le but d'accroître la sensibilisation sur les stéréotypes de genre dans les sports et la culture. Il pourrait ainsi s'agir d'une campagne encourageant davantage de filles et de femmes à jouer au football ou davantage de jeunes garçons à lire des livres.							
25	**Installations sportives**	**Disposez-vous d'une analyse de l'utilisation des équipements de sport par les filles et les garçons, par les femmes et les hommes, par type d'activité (terrain de foot, de basket, etc.)**							
	Définition	Cet indicateur mesure si l'autorité locale analyse l'utilisation des équipements de sport et de loisirs (gérés par l'autorité) par les filles et les garçons, les femmes et les hommes. La réalisation d'une évaluation par sexe du nombre de visiteurs de certaines activités de loisirs et de sports pourrait fournir des informations à l'autorité locale concernant les besoins, les préférences et les habitudes de ses administrés. L'accès à de tels chiffres pourrait aider l'autorité locale dans le cadre du développement de nouvelles activités de loisirs ou de l'amélioration des activités existantes.							
SANTE DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS									
26	**Santé**	**Votre autorité a-t-elle mis en œuvre des MAPPP spécifiques pour assurer le niveau de santé le plus élevé pour les femmes et les hommes au sein de l'entité / institution / secteur dont elle est responsable ?**							
	Définition	Pour des raisons physiques et tenant à leurs modes de vie, les risques et les problèmes de santé et accès aux soins diffèrent entre les femmes et les hommes. Afin de fournir des services de santé de bonne qualité, ces différences devraient être prises en considération dans le cadre de la planification et de la prestation de ces services.							
27	**Planification familiale**	Votre structure de santé offre-t-elle aux partenaires le choix entre les différentes méthodes de planification familiale (abstinence, préservatif, etc.) ?	13						
	Définition	L'homme et la femme sont partenaires égaux dans la santé de la reproduction. Ils choisissent de commun accord une méthode de **planification familiale** qui tienne compte de leurs santés respectives.							

28	**Grossesse**	**Avez-vous pris dans votre institution des mesures qui garantissent à la femme, pendant la grossesse, à l'accouchement et après l'accouchement, des services de soins de santé appropriés à coût réduit, à des distances raisonnables et, le cas échéant, à titre gratuit ?**	14						
	Définition	Art.14 : L'Etat garantit à la femme, pendant la grossesse, à l'accouchement et après l'accouchement, des services de soins de santé appropriés à coût réduit, à des distances raisonnables et, le cas échéant, à titre gratuit ainsi que des avantages socioprofessionnels acquis.							
SECURITE									
29	**Sécurité**	**Disposez-vous de statistiques sur la proportion de femmes et d'hommes victimes de certains délits, ventilée par type de délit ?**							
	Définition	Cet indicateur mesure la part de femmes et d'hommes victimes de types différents de délits (homicides volontaires, viols, autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle, vols, etc. Afin de mieux adapter la sécurité et la sûreté sur le territoire administré par l'autorité locale, il s'avère nécessaire de connaître le nombre de victimes de délits, mais aussi de savoir si les femmes ou les hommes tendent à se voir davantage affecté-e-s par certains types de délits							
30	**Sécurisation**	**Avez-vous mis en œuvre des MAPPP intégrant une dimension de genre pour améliorer la sécurité des femmes et des hommes dans les espaces et les transports publics ?**							
	Définition	Les études mettent en évidence que le sentiment d'insécurité lorsque des citoyen.ne.s circulent la nuit tombée ou empruntent les transports publics peut avoir pour conséquence que ces dernier.e.s évitent d'y avoir recours. Les femmes, en particulier, tendent à se sentir moins en sécurité lorsqu'elles circulent à pied le soir ou utilisent les transports publics . Les mesures de sécurisation envisageables peuvent, par exemple, consister en l'éclairage public de certaines avenues, la réalisation de « marche exploiratoire » ou « Diagnostic de sécurité par et pour les femmes et les filles », etc.							
31	**Violence sexiste**	**Votre autorité a-t-elle pris un engagement formel à combattre la violence sexiste faite aux femmes (qui inclut la violence domestique contre les femmes, le viol, le harcèlement sexuel, le mariage précoce, etc.) ?**							
		violence sexiste : actes perpétrés contre les femmes, les hommes, les filles et les garçons au titre de leur sexe, qui occasionnent ou pourraient occasionner à leur endroit un dommage physique, sexuel, psychologique, émotionnel ou économique, y compris la mesure de recourir à des tels actes. (art.3) La violence sexuée ou **violence sexiste** est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et							

		mentale. L'**engagement formel** peut consister en l'adoption d'un texte de loi spécifique, d'une décision formelle, d'un plan d'action, d'une politique, etc. ou encore, au minimum, de la signature d'un acte d'engagement de lutte contre la violence sexiste.							
32	**Accès aux SSR**	**Avez-vous mis en œuvre des MAPPP encourageant l'accès de la femme et assurant sa promotion au sein de la magistrature, des forces armées, de la police nationale et des services de sécurité ?**	27						
	Définition	Art.27 : Les instances compétentes en la matière encouragent l'accès de la femme et assurent sa promotion au sein de la magistrature, des forces armées, de la police nationale et des services de sécurité, conformément à l'article 1er de la présente Loi.							
ECONOMIE ET EMPLOI									
33	**Entreprenariat féminin**	**Avez-vous pris des mesures favorisant l'initiative privée de la femme, son accès à l'épargne, au crédit, aux nouvelles technologies ?**	8						
	Définition	L'Etat garantit le droit de la femme à l'initiative privée. Il favorise, sans discrimination basée sur le sexe, l'accès à l'épargne, aux crédits, aux diverses opportunités et aux nouvelles technologies.							
34	**Pratique néfaste**	**Avez-vous pris des mesures pour éliminer toute pratique néfaste aux droits de la femme en matière d'accès à la propriété, à la gestion, à l'administration, à la jouissance et à la disposition des biens ?**	9						
	Définition	**pratique néfaste : tout fait ou geste qui affecte négativement les droits fondamentaux des femmes et des hommes tels que le droit à la vie, à la santé, à l'éducation, à la dignité et à l'intégrité physique (art.3, 12)**							
35	**Discriminations**	**En tant qu'employeur, public ou privé, avez-vous supprimé toute pratique néfaste discriminatoire liée notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail ?**	21						
	Définition	Art. 21 : Sans préjudice des dispositions légales en vigueur, l'interdiction de toute discrimination s'applique à toute pratique néfaste liée notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail.							
36	**Vie familiale et**	**Avez-vous dans votre entité ou institution embaucher des femmes pour corriger les inégalités existantes et adopter des mesures**	22						

	professionnelle	**permettant de mieux concilier les obligations familiales et professionnelles telles que les horaires de travail variables et souples, l'emploi à temps plein et partiel, etc.**							
	Définition	Art. 22: L'Etat encourage, par des mesures incitatives, les employeurs qui embauchent les femmes pour corriger les inégalités existantes et qui adoptent des politiques permettant de mieux concilier les obligations familiales et professionnelles telles que les horaires de travail variables et souples, l'emploi à temps plein et partiel, les autres conditions de travail et de sécurité sociale.							