

Marie Odile ATTANASSO

**Participation des femmes
au pouvoir législatif :
le plafond de verre existe-t-il au Bénin ?**

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

**Participation des femmes
au pouvoir législatif :**
le plafond de verre existe-t-il au Bénin ?

Edition et Publication : Août 2022

Mise en page et maquette couverture : **CHRISTON**

Marie Odile ATTANASSO

**Participation des femmes
au pouvoir législatif :
le plafond de verre existe-t-il au Bénin ?**

CHRISTON éditions

ISBN : 978-99982-948-6-8

© Friedrich Ebert Stiftung, Cotonou, 2022

RÉSUMÉ

Depuis les premières élections législatives en 1991, quel que soit l'effectif des partis politiques, la participation des femmes Béninoises aux pouvoirs législatifs est faible malgré les actions menées pour améliorer leur représentativité dans les instances de prise de décision. L'objectif de cet article est de montrer qu'il existe un plafond de verre qui limite la participation des femmes aux instances de prise de décision, notamment en ce qui concerne l'exercice du pouvoir législatif. Cet article utilise une analyse quantitative basée sur les résultats des huit élections législatives. Celle-ci révèle premièrement, l'existence d'un plafond de verre avec un taux de participation des femmes au pouvoir législatif qui n'excède pas 10 %, deuxièmement, un lien entre le nombre de femmes élues et l'effectif des partis politiques ayant participé aux élections et, troisièmement, la faible participation des femmes due à leur positionnement sur les listes électorales, au mode de scrutin, à leur répartition dans les différentes circonscriptions électorales et aux moyens financiers dont elles disposent. Les implications politiques comprennent un appel pertinent à un changement de mentalité dans la société en général. Pour améliorer la représentativité des femmes élues à l'Assemblée Nationale quelques initiatives à travers les lois électorales ont été prises, sans succès. Pour briser le plafond de verre, une modification a été apportée à la Loi 2019-43 portant code électoral. L'article 144 de

cette loi dispose : le nombre de députés à l'Assemblée nationale est de cent neuf (109) dont vingt-quatre sièges exclusivement réservés aux femmes. Selon l'article 145 « Les partis politiques, désireux de prendre part aux élections législatives, présentent des listes de candidats dans toutes les circonscriptions électorales. Chaque liste comprend un nombre de candidats égal à celui des sièges à pourvoir dont une femme et sa suppléante spécialement présentées au titre des sièges réservés. Ainsi, 24 femmes et leurs suppléantes seront donc obligatoirement retenues sur les listes électorales, en dehors des 85 sièges à pourvoir en hommes et femmes, soit une femme et sa suppléante par circonscription électorale.

Au-delà de cette disposition, il est fortement demandé aux femmes de s'impliquer plus dans la politique afin de mériter les places ainsi retenues. La participation de la femme à la vie politique est un défi à relever aussi bien par les femmes que par les hommes.

Mots-clés : pouvoir législatif, inégalité du genre ; instance de prise de décision, représentativité des femmes, positionnement, plafond de verre.

ABSTRACT

Since the first legislative elections in 1991, regardless of the number of the political parties, the participation of Beninese women in legislative powers has been low despite the actions taken to improve their representativeness in decision-making bodies. The objective of this paper is to show that there is a glass ceiling that limits women's participation in decision-making bodies, particularly with regard to the legislative power. The paper presents the results of a quantitative analysis of the outcomes of eight successive legislative elections in Benin. It reveals, first, the existence of a glass ceiling, with women's participation in the legislature not exceeding 10% ; second, a link between the number of women elected and the number of political parties participating in the elections ; and third, the low participation of women due to their positioning on electoral lists, the voting system, their distribution in the different electoral districts and their financial capacity. The political implications include a relevant call for a change of mentality in society in general. To improve the representation of women elected to the National Assembly, some initiatives through electoral laws have been taken, without success. To break the glass ceiling, an amendment was made to Law 2019-43 of the electoral code. Article 144 of this law states: "The number of Members of Parliaments is one hundred and nine (109) of which twenty-four seats are exclusively reserved for women". According to article 145 "Political

parties wishing to take part in legislative elections shall present lists of candidates in all electoral districts. Each list shall include a number of candidates equal to the number of seats to be filled, including one woman and her alternate specially presented for the reserved seats”. Thus, 24 women and their alternates shall compulsorily be on the electoral lists, apart from the 85 seats to be filled by men and women, i.e. one woman and her alternate per electoral district. Beyond these legal provisions, women are strongly requested to get more involved in politics in order to deserve the seats thus retained. Women’s participation in politics is a challenge to be taken up by both women and men.

Key words : legislative power, gender inequality, decision-making body, women’s representation, positioning, glass ceiling

1. Introduction

Le Bénin est un pays démocratique qui respecte les échéances électorales. Les élections législatives ont été toujours organisées à bonne date. Depuis la conférence nationale des forces vives de la Nation de 1990, il y a eu sept (7) élections législatives ; la huitième a été organisée le 2 mai 2019. De tout temps, très peu de femmes ont été élues quelle que soit la configuration politique du moment. Le nombre de femmes élues varient entre 6% et 9,6% et n'a jamais atteint les 10 %. Il en est de même pour les dernières élections législatives qui affiche 8,4 % de présence féminine soit 7 femmes sur les 83 dont 6 femmes élues et une suppléante. La suppléante, initialement Vice-Présidente de l'Assemblée Nationale, est actuellement Vice-Présidente de la République (donc l'Assemblée se retrouve à nouveau avec 6 sur les 83 députés). En effet, les femmes restent sous-représentées dans l'ensemble des instances de décision, en particulier politiques. Les femmes ne représentaient ainsi qu'un cinquième des parlementaires dans le monde en 2014 (Centre de développement de l'OCDE, 2014). Face à ce constat, se pose l'éternelle question de l'impact économique de la non-participation des femmes aux instances de prise de décision.

La participation des femmes aux instances de prise de décision dans la société constitue un droit non seulement pour des raisons d'égalité, mais également pour les contributions spécifiques qu'elles peuvent apporter aux

décisions nationales en faveur de la croissance économique. Les inégalités de genre ont un impact sur la croissance économique. En effet, une mauvaise utilisation des compétences et des aptitudes de la population féminine a un coût économique élevé et croissant (Lagarde C. et Ostry J. D., 2018 ; Bon-Maury G. et al., 2016). C'est pourquoi, leur présence dans les instances de prise de décision doit être considérée comme un facteur important ayant un effet sur la vie économique, sociale et politique. « Ainsi, accroître la capacité de décision et d'action individuelle et collective des femmes a pour effet d'améliorer les résultats, les institutions et les choix publics. La capacité de décision et d'action s'entend la capacité d'une personne à effectuer des choix et à les concrétiser par des actions pour obtenir les résultats souhaités. Quel que soit le pays ou la culture considérés, il existe des différences dans la capacité qu'ont les hommes et les femmes à effectuer ces choix, généralement au détriment des femmes. Ces différences liées au genre ont un impact sur le bien-être des femmes mais aussi sur toute une série de situations concernant leur famille et la société en général. La capacité de décision et d'action des femmes influe sur la mesure dans laquelle celles-ci peuvent accroître leur capital humain et saisir des opportunités économiques » (Banque Mondiale : Egalité des genres et développement, 2012). La participation des femmes aux instances de prise de décision, notamment l'Assemblée Nationale leur permet de connaître les différentes lois et textes réglementaires votés, les bénéficiaires de ces dispositions et les stratégies qu'elles peuvent adopter pour leur mise en application. C'est pourquoi, il est important et urgent que la femme

participe aux instances de prise de décision qu'elles soient au niveau national ou décentralisé. La participation à la prise de décision n'a pas qu'un rôle social, elle a aussi un rôle économique.

La première phase de tout processus décisionnel est l'observation et l'analyse du monde qui entoure le décideur et la représentation de ce monde sous forme d'un modèle simplifié. « Avant de prendre une décision, les individus étudient et analysent les choix auxquels ils sont confrontés ainsi que l'environnement de la décision. Cette opération permet de répertorier l'ensemble des alternatives ou états de la nature possibles. Dans les modèles de rationalité substantive, la liste de ces alternatives est intégralement connue par le décideur. Précisons néanmoins que le terme « intégralement connue » n'est pas synonyme de certitude puisque le décideur ne sait pas à l'avance quel état de la nature va se réaliser. Il est cependant capable de délimiter l'ensemble des états de la nature susceptibles de survenir, d'anticiper les conséquences de la réalisation de chacun de ces états et d'y associer des croyances prenant la forme de probabilités objectives (Knight, 1921) ou subjectives (Savage, 1954). Un agent économique est qualifié de parfaitement ou substantivement rationnel s'il agit de façon cohérente par rapport à l'information détenue et si ses décisions sont prises dans le but d'optimiser sa satisfaction. Un agent rationnel est ainsi capable de traiter, à chaque instant, l'information reçue et de réviser ses choix sur la base de cette information (la révision se fait selon la règle de Bayes). Son seul objectif est de déterminer quelle action lui permet d'atteindre le meilleur résultat possible » (Pffiffelmann M. et Roger P.,

2013). Ainsi, priver la femme de prendre part à la prise de décision revient sur le plan économique à ne pas considérer sa satisfaction maximale en tant qu'agent économique. Cela revient également à ne pas prendre en compte la satisfaction maximale des enfants et des personnes âgées. En effet, la femme est celle qui s'occupe des enfants et des personnes âgées. Toute décision ou tout texte pris sans la prise en compte de toutes les composantes de la société a un coût économique défavorable à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable. L'égalité des hommes et des femmes est importante pour le développement, elle est un atout pour l'économie (Banque Mondiale, 2012, Nations Unies, 2015).

La Conférence de Beijing a réaffirmé en 1995 « que l'égalité de participation aux prises de décision n'était pas seulement une simple question de justice et de démocratie et qu'on pouvait y voir aussi une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération. De même, sans une participation active des femmes et la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décision, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser » (ONU, 2000). Cependant, on observe qu'aux rangs les plus élevés des structures décisionnelles nationales et internationales, la représentation féminine n'a pas connu d'évolution majeure depuis la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing. Dans les parlements nationaux, les femmes sont toujours minoritaires, leur représentation est estimée à 25 % au niveau mondial (Banque Mondiale, 2020) bien que l'électorat de la plupart des pays soit en majorité féminin.

Au Bénin, selon le dernier recensement de la population et de l'habitat de 2013 la proportion de femmes est de 51,2 %. En dépit de la dominance de l'effectif des femmes, le taux de 10 % de femmes élues aux élections législatives n'a jamais été atteint depuis les premières élections de 1991. Malgré l'importance de la contribution de la femme aux activités économiques, les acteurs politiques du Bénin ont du mal à impliquer les femmes dans les instances de prise de décision donnant l'impression qu'il existe un seuil critique invisible non franchissable par les femmes béninoises. Les femmes se trouveraient elles en face d'un plafond de verre ? Quelles sont les raisons qui justifient la faible participation des femmes ? L'objectif général de cette recherche est d'analyser la participation des femmes au pouvoir législatif au Bénin.

De façon spécifique et en vue de mieux comprendre le plafond de verre auquel se heurte la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale, nous avons utilisé des données empiriques des élections législatives pour une analyse qui a permis de : i) faire le lien entre l'effectif des partis politiques et le nombre de femmes élues, ii) montrer que le positionnement des femmes sur les listes électorales, leur répartition dans les différentes circonscriptions électorales et leur moyen financier peuvent justifier leur faible représentativité à l'Assemblée Nationale du Bénin. Ce travail est structuré en quatre sections : la première présente un bref aperçu de la littérature sur la représentation politique des femmes et le plafond de verre ; la deuxième présente l'analyse et les résultats de la participation des femmes aux élections législatives au Bénin, fait ressortir les facteurs conduisant à l'existence

d'un plafond de verre depuis 1991, la troisième présente les textes fondamentaux qui régissent la participation des femmes au Bénin ; mentionne les tentatives d'amélioration infructueuses et fait une analyse critique des nouvelles dispositions du code électoral de 2019 sur la participation des femmes. ; la dernière section présente les limites et les décisions de politiques afin d'améliorer la représentativité féminine dans le pouvoir législatif au Bénin.

La contribution essentielle de ce travail est de montrer que le nombre de femmes élues à l'Assemblée Nationale plafonne à un niveau qui ne permet pas une représentativité quantitative et qualitative. Les nouvelles dispositions sont donc salutaires pour la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale.

2. Représentativité politique des femmes et plafond de verre

1.1. Origine du concept et son évolution

La notion de « plafond de verre » ou « glass ceiling » en Anglais est née aux Etats-Unis à la fin des années 70. Mais ce n'est qu'en 1986 qu'elle sera mieux connue suite à la publication par deux journalistes du Wall Street Journal (Hymowitz C. & Schellhardt T.-D., 1986) dont le titre traduit est «Le plafond de verre : pourquoi les femmes semblent elles incapables de briser les obstacles invisibles d'accès aux postes de haut niveau » Le plafond de verre est utilisé pour décrire toute situation où un individu est bloqué dans son évolution professionnelle sans raison légitime, qu'il s'agisse de rémunération ou de poste (Jackson, 2001). Ce plafond de verre constitue

une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Il est surtout dû à la catégorisation des individus, en fonction de leur sexe, leur âge, leurs origines sociale et ethnique, etc.

Plusieurs auteurs ont essayé de donner une explication au concept « plafond de verre » et ce, suivant leur contexte. Le plafond de verre conçu comme paradigme signifie « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Lufer J., 2004, Hopman et Lord, 2009, Pai & Vaidya, 2009). Au regard des progrès significatifs réalisés en théorie sur le genre et les avancées en droits, de nombreux conservateurs de l'inégalité de la femme à l'égard des hommes semblent ignorer la réalité sociopolitique prégnante, les pesanteurs diverses qui limitent encore la jouissance de l'égalité entre l'homme et la femme. Laufer J. et Muller P. (2011) ont recensé des propos adressés sous forme de boutade aussi bien aux femmes de sciences spécialisées sur le genre que les activistes « ...de quoi vous plaignez-vous, vous avez les mêmes droits que les hommes ! ». Ces auteurs analysent ces propos et font remarquer à juste titre que « S'il apparaît que les femmes ont désormais obtenu l'accès à tous les aspects formels de l'égalité, l'accès en droit à toutes les formations et à tous les postes étant désormais réalisé, l'histoire de leur accès à l'égalité de pouvoir est loin d'être achevée » (Laufer2 J. & Muller2 P., 2011). Il en découle que les arènes libres où les femmes doivent montrer leurs capacités intrinsèques posent moins de difficultés que les normes et structures politiques et sociales détenues par les milieux conservateurs qui érigent et maintiennent des

arènes défavorables à l'ascension politique des femmes. En d'autres termes, il est largement prouvé qu'au niveau des qualifications, de l'exercice des professions, des réalisations socioéconomiques, où les énergies sont libérées, les femmes ont montré des capacités exemplaires tant dans les pays développés que ceux en voie de développement. La construction du plafond de verre est plus prégnante en politique dans l'exercice quotidien de la justice et des professions. Le plafond de verre apparaît, de nos jours, comme une construction politique discriminatoire relative à l'accès des femmes qui sont en quête « des positions de pouvoir formel dans les hiérarchies organisationnelles » (Laufer J. et Muller P., op. cit.).

Ainsi, il est pertinent de définir le plafond de verre comme : « l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de prise de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises mais aussi dans les associations ou les syndicats ». Cette définition sur la construction sociopolitique, des hiérarchies établies et entretenues ayant pour épicerie le sexe masculin semble factice et non intrinsèque. Les incapacités des femmes sont des constructions invisibles et nécessairement subjectives des réseaux masculins influents. Le plafond de verre est une construction « des barrières invisibles qui empêchent les femmes d'accéder à certains postes de management, non pas parce qu'elles ont un déficit d'aptitudes nécessités par ces postes, mais uniquement du fait qu'elles sont des femmes » (Morrison A. M., White R. P. et Van Velsor E., 1987, Bombuwela & De Alwis, 2013 ; Sharma & Sehrawat, 2014)

Plusieurs expressions sont utilisées pour rendre compte du plafond de verre construit sur les femmes. Il s'agit, entre autres, de « barrières et difficultés, parfois à peine perceptibles, qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles, du pouvoir, des honneurs et des rémunérations » (Phillippe S., 2013 ; Bereni L. et al. (2011 ; Marchand I., 2008). Il s'agit aussi de la manifestation des inégalités multiformes et multiples fondées sur le genre perceptibles dans tous les niveaux de la hiérarchie administrative et surtout politique (Vincent B., 2010). De nombreuses pratiques biaisées sont organisées pour camoufler ces inégalités et maintenir le plafond de verre. Il s'agit de la création des réseaux pour faire bénéficier une minorité de femmes des privilèges d'ascension, des pratiques de cooptation qui montrent un sentiment de condescendance à l'égard des femmes ayant fait des efforts exceptionnels et du caractère plus politique des décisions d'octroi de places aux femmes dans les hiérarchies organisationnelles. On retient, barrières et obstacles comme expressions clés du plafond de verre. Ces barrières et obstacles peuvent être visibles et/ou invisibles. Il s'agit par exemple de la maternité de la jeune femme comme une barrière visible et de la capacité des femmes allaitantes à donner pleine satisfaction dans la vie professionnelle comme une barrière invisible de cette construction du plafond de verre. Les femmes victimes des préjugés du plafond de verre sont enfermées dans un dispositif d'inaptitude professionnelle à exercer les métiers qu'elles ont pourtant appris. De plus en plus et en fonction du niveau de professionnalité atteint par certaines, elles sont autorisées à entrer dans les réseaux

masculins influents et s'affirment par la suite. Toutefois, ces femmes ayant atteint un niveau de déconstruction individuelle du plafond de verre ne parviennent toujours pas à créer, avec leurs paires demeurées en périphérie des réseaux sociaux, des coalitions dominantes en politique. Il est généralement observé que ces femmes se mettent en position de soutien de mentors et de relations dans des réseaux masculins influents et œuvrent parfois au maintien des autres femmes moins résilientes en « périphérie » de ces réseaux (Ibarra H., 1992 ; The Economist, 2005).

Une étude dans les ministères en France a révélé le niveau de la construction du plafond de verre et a conclu que « les femmes, les énarques bénéficient naturellement de ces jeux de réseaux (à condition qu'elles se rendent disponibles « comme un homme »), alors que les autres femmes doivent se transformer en «stratèges» assumant leurs ambitions de carrière pour essayer d'accéder malgré tout aux «beaux bureaux» qui sont des tremplins de carrière, ou pour éviter les postes «doublons» qui disparaissent dans les réorganisations des administrations » (Marry C., Jacquemart A., Pochic S., Bereni L., Le Mancq F., Revillard A., 2012). En d'autres termes, pour atteindre les hommes qui ont des positions dominantes, les femmes doivent donner des garanties de confiance qu'elles possèdent des compétences, des qualités et un niveau de résilience au moins supérieur ou égal à celui des hommes.

En résumé, le plafond de verre est construit autour des normes organisationnelles fondées sur les « modèles masculins» qui érigent, par exemple, les congés de maternité de la femme en obstacles d'ascension au Maroc, aux Etats

Unis et en France. Mais, les pratiques discriminatoires utilisées sont fines et varient en fonction du dispositif mis en place. Ainsi, le «plafond de verre» représente toutes les formes de prévention et d'injustice auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles atteignent des postes élevés dans les entreprises ou les organisations (Mescon, Bovee et Thill, 2001). Ces pratiques discriminatoires montrent toutes que les processus de recrutement, de promotion, de développement de carrière contribuent aussi à la production de différences entre hommes et femmes (Tibari-Hannou K., 2012). Cependant, en apparence, dans de nombreuses organisations sociales et politiques, des femmes de mieux en mieux formées accèdent en nombre croissant à des professions supérieures. Ces espaces sont des lieux de structuration de relations de pouvoir et de processus informels souvent inégalitaires. Ce sont ces processus informels qui déterminent l'accès aux postes de pouvoir. Dans ces espaces informels, les femmes de compétence et d'aptitude égales aux hommes, ont 30% de chance de moins que les hommes d'accès aux positions de pouvoir et d'honneur. Le plafond est d'essence à perpétuer des normes organisationnelles par les règles inégalitaires de la similarité masculine au détriment des critères de compétences favorables à l'avènement d'une société qui valorise objectivement sans distinction de sexe.

1.2.Revue empirique sur le plafond de verre

Les questions relatives au plafond de verre ont été largement étudiées par les chercheurs du monde entier. La plupart des études sur le plafond de verre ont été discutées dans le contexte occidental (Chi & Kleiner, 1999 ;

Ezzedeen, 2015 ; Jackson, 2001 ; Pompper, 2011 ; Tracey, 2006). Il convient de noter que les résultats des recherches menées dans les pays occidentaux pourraient ne pas être applicables aux phénomènes de plafond de verre dans d'autres parties du monde où les gens ont des valeurs culturelles différentes (Chao, 2011). Les personnes des pays occidentaux et asiatiques peuvent avoir des attentes différentes en matière de styles de leadership féminin (Chao, 2011). Mais peu d'études ont été explorées dans les pays non-occidentaux. Par exemple, une étude du plafond de verre à Durban, en Afrique du Sud, par Kiaye et Singh (2013) aborde les obstacles à la carrière des femmes qui comprennent des facteurs situationnels (par exemple, la discrimination fondée sur le sexe, le manque de respect de la part des collègues masculins) et les rôles sociaux (par exemple, l'engagement familial, le déménagement). Ces facteurs se sont avérés contrecarrer l'avancement de la carrière des femmes (Kiaye & Singh, 2013). Des études ont identifié plusieurs facteurs ou obstacles principaux qui entravent l'ascension des femmes vers les postes de direction et les niveaux de prise de décision dans une organisation. Certains des principaux obstacles sont les responsabilités que les femmes ont envers la famille, les barrières culturelles entre les questions religieuses et raciales, les stéréotypes négatifs et les styles de leadership, et la culture organisationnelle sur le lieu de travail parmi les collègues et les collaborateurs (Blair-loy, 2009 ; Clark, 2000 ; Hoobler et al., 2011 ; Schein, 2001). Selon les études menées par Geetha Subramaniam, et al (2016), la religion est l'un des facteurs qui peuvent entraver l'intention des femmes d'accéder aux postes de responsabi-

lités élevées. En termes de responsabilités familiales, les femmes peuvent être désavantagées au-delà d'un certain niveau dans la hiérarchie où l'on attend d'elles qu'elles s'engagent à 100% dans l'organisation (Mavin, 2001). Kelly et Marin (1998) ont constaté que la plupart des organisations verront d'un œil moins favorable l'embauche de femmes mariées pour occuper des postes de direction que de femmes célibataires. Selon Subramaniam et al. (2010), avec l'augmentation de la participation des femmes à la population active, des modalités de travail alternatives sont devenues une nécessité pour s'assurer que la vie professionnelle et la vie familiale ne deviennent pas incompatibles. Keene et Reynolds (2002) ont constaté, dans le cadre de leurs recherches, qu'en raison des responsabilités familiales et professionnelles, les femmes cadres sont désavantagées car la famille requiert plus d'attention. Parfois, les femmes sont considérées comme inadaptées aux postes de direction en raison des hypothèses fondées sur leurs différentes caractéristiques qui affectent leur leadership. Bien que les femmes aient progressé, les attitudes négatives et les stéréotypes concernant les femmes cadres existent toujours dans de nombreuses cultures organisationnelles. Un stéréotype courant est «pensez au manager, pensez à l'homme», ce qui signifie que la réussite est une caractéristique masculine (Schein, 1996).

L'étude exploratoire de Geetha Subramaniam, et al, (2016) qui vise à identifier si les données démographiques des femmes actives ont un effet sur la progression de leur carrière et également à examiner les principaux défis auxquels les femmes peuvent être confrontées dans leur progression de carrière en Malaisie par le biais de

techniques d'échantillonnage intentionnel et de quotas sur 300 femmes actives, a montré que trois facteurs démographiques (l'âge, le niveau d'éducation et le statut matrimonial) ont un effet sur la progression de carrière des femmes tandis que l'engagement familial, la culture organisationnelle et les opportunités d'avancement de carrière sont les principaux défis qui forment le «plafond de verre» qui entrave la progression de carrière des femmes en Malaisie. Ces résultats confirment certaines études antérieures qui ont souligné que le soutien du conjoint est l'un des principaux facteurs influençant les possibilités de carrière des femmes actives (Vannoy-Hiller et Philipe, 1991). Wohlbold & Chenier (2011) ont également constaté que la culture organisationnelle est l'un des principaux défis qui ont un impact important sur la progression de la carrière des femmes.

En enquêtant sur le phénomène du plafond de verre, une étude empirique des effets du plafond de verre sur la sélection - promotion et l'efficacité des femmes au Pakistan, Sharjeel Saleem, et al (2017), ont utilisé la technique de régression linéaire multiple (MLR) avec la méthode d'estimation OLS. Les résultats de la régression ont montré qu'un pourcentage plus élevé de membres féminins dans le Conseil d'Administration a une relation négative avec le plafond de verre. Ainsi, des talents brillants et compétents peuvent se manifester. L'étude mentionne également que la formation et le développement des femmes ont une relation négative avec le plafond de verre et suggère que les organisations prennent en compte les femmes compétitives dans leurs décisions de sélection et de promotion. Cependant, cette

recherche n'a pas été en mesure d'étudier un échantillon interculturel afin de vérifier et de comparer le plafond de verre dans les différentes régions du globe.

Récemment, Bothaina Al-Ansari (2020) a mené une étude sur le «plafond de verre» et l'autonomisation des femmes pour l'emploi au Qatar afin de trouver les raisons de ce plafond de verre ainsi que les solutions permettant d'utiliser les politiques publiques et de conduire des changements culturels pour surmonter ce problème. La recherche a analysé diverses méthodes de détection du plafond de verre et a adopté la méthode d'échantillonnage intentionnel basée sur l'enquête pour rechercher des preuves du plafond de verre en étudiant l'engagement et la satisfaction des employés dans les organisations qataries. L'enquête et ses résultats ont clairement indiqué que les femmes ne se sont pas infligées le plafond de verre. L'auteur a également souligné que l'égalité des sexes doit être abordée à tous les niveaux de l'organisation et que si les hommes et les femmes sont en nombre égal dans l'emploi au sein des organisations, on considère que l'égalité est atteinte. Ces résultats ont été soutenus par Ermis-Mert, A., (2018) qui a constaté que l'auto-infligation peut être une raison du manque d'enthousiasme des femmes elles-mêmes à progresser dans les rôles supérieurs en raison des valeurs de la société islamique et patriarcale et de l'influence que cela a eu sur les femmes dans toute la région du Moyen-Orient. La recherche a recommandé l'introduction et le changement de certains processus et politiques qui conduiront à des taux d'efficacité d'emploi plus élevés et amélioreront l'engagement et la satisfaction des employés envers l'organisation.

A partir des preuves d'une réforme norvégienne de quota de genre exécutif, l'impact des femmes au-dessus du plafond de verre politique a été étudié par Benny Geys, Rune Sørensen (2019) en utilisant une conception de différence dans la différence pour identifier l'effet du quota sur la représentation politique des femmes ainsi que les politiques publiques locales. Le résultat a montré que plus de femmes entrent dans le conseil exécutif après la réforme, bien que les retombées sur la représentation des femmes dans le conseil local et sur la probabilité d'une femme maire ou de la haute administration soient faibles. La recherche n'a pas non plus trouvé de cohérence dans les changements de politiques publiques dus à la représentation accrue des femmes dans les postes de pouvoir exécutif.

Afin d'étudier la littérature liée au « Syndrome du Plafond de Verre », Reyhan Sariçiçek, et al (2017) ont analysé le plafond de verre à neuf dimensions dans le questionnaire ; il s'agit des barrières provenant du top management, des préjugés négatifs à l'égard des femmes, de la vie familiale, de la discrimination sexuelle, de l'ascension des femmes dans leur carrière, de la culture et de la politique organisationnelles, des réseaux de communication informels, du mentorat et de la discrimination professionnelle. Les recherches ont montré que les femmes ne sont pas à l'aise avec les préjugés à leur égard et qu'elles sont désormais prêtes à occuper des postes de direction. Les femmes sont également plus conscientes de jour en jour et elles essaient de briser le plafond de verre qui constitue une barrière pour leur carrière. Les auteurs ont conclu que l'augmentation du

niveau éducatif et culturel de la société sera le principal facteur permettant de briser le plafond de verre.

Depuis l'avènement du Renouveau Démocratique en 1990, ce sont les acteurs centraux les mieux connectés dans les réseaux marchands divers qui se sont investis progressivement sur la scène politique au Bénin après une brève parenthèse de l'élite aux affaires publiques, au parlement en l'occurrence entre 1991 et 1999. Cette situation est presque identique dans tous les Etats de l'Afrique de l'ouest. Selon Tidjani-Alou M. (2012), c'est l'imprévisibilité des décisions prises par les Etats en matière de politique fiscale et de réglementations douanières qui a ainsi conduit les grands commerçants de l'Afrique de l'ouest à développer des liens clientélistes avec les décideurs ou à entrer en politique eux-mêmes (Tidjani-Alou M., 2012). Cette revue montre comment se constitue les réseaux d'affaires des hommes et qui excluent généralement les femmes des instances de prise de décision, mais les utilisent pour drainer la population aux meetings. Le rôle des femmes se limite à l'organisation et à la mobilisation de la foule pour des réunions et à la préparation des sandwiches pendant ces rencontres. Elles ne sont pas consultées pour la constitution des listes électorales à cause de leur faible contribution financière aux charges du parti. Elles sont mal positionnées et très peu élues depuis les premières élections législatives.

3. Analyse et résultats de la participation des femmes aux élections législatives dans les pays africains

Cette étude a été faite à partir des résultats des élections législatives au Bénin depuis 1991. Nous avons collecté des données de la Commission Electorale Nationale (CENA) sur les partis politiques, sur la répartition des candidats et candidates par circonscription électorale et selon la place occupée sur les listes électorales (Titulaire, suppléant) selon le nombre de députés à élire dans la circonscription.

3.1 Évolution de la participation des femmes aux élections législatives dans certains pays africains

La situation des femmes a évolué dans la plupart des pays sauf au Bénin où on note une situation quasi stationnaire depuis 1995.

Tableau 1 : Répartition en pourcentage de femmes dans les parlements africains selon l'année

Pays	Année		
	1995	2017	2021
Rwanda	4,3	61,3	61,3
Sénégal	11,7	42,7	42,7
Afrique du Sud	25,0	42,0	45,8
Ethiopie	2,0	38,8	38,8
Angola	9,5	38,2	29,6
Burundi	12,3	36,6	38,2
Mauritanie	0,0	25,2	20,0
Guinée Equatoriale	7,5	24,0	23,0
Cap vert	11,1	23,6	26,4
Guinée	7,0	21,9	16,7
Sao Tome et Principe	7,3	18,2	23,2
Togo	1,2	17,6	18,3
Niger	3,6	17,0	25,9

Guinée-Bissau	10,0	13,7	13,7
Tchad	16,4	12,8	15,4
Ghana	8,0	12,7	14,6
Sierra Leone ¹	-	12,4	12,4
Libéria	5,7	12,3	11,0
Côte d'Ivoire	8,0	11,5	11,5
Burkina Faso	5,6	11,0	6,3
Gambie	7,8	9,4	8,6
Mali	2,3	8,8	27,3
Bénin	6,0	7,2	7,2
Nigeria ²	-	5,6	3,6

Source : Union Interparlementaire les femmes en politique : 2020, ONU Femmes 2017 et 2021

Le tableau 1 montre qu'en 1995, les femmes étaient mieux représentées au parlement béninois qu'au parlement rwandais (respectivement 6 % et 4,3 %). Pendant cette législature, le Bénin a devancé 7 pays sur les 25 listés. La situation des femmes à l'Assemblée ne s'est pas améliorée alors qu'elle a connu des bonds qualitatifs dans les parlements des autres pays. En 2017, le parlement béninois vient juste avant le Nigeria et en 2020 avant le Burkina et le Nigeria. Parmi ceux qui ont fait des progrès très remarquables grâce au quota, on peut citer notamment le Rwanda. En 2012, au moins 22 pays africains ont inscrit le quota dans leur constitution ou dans leur loi électorale pour la représentativité des femmes au parlement national ou local (Attanasso Marie Odile et

¹ 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).

² Les élections ont eu au Nigéria depuis 1999, année qui marqua le retour du pays à la gouvernance démocratique au terme de longues années de dictature militaire.

Doubogan Yvette, 2012). Le nombre de pays ayant opté pour le système de quota n'a cessé d'augmenter dans le monde. « La plupart des pays d'Afrique subsaharienne avec un niveau élevé de représentation des femmes ont pu atteindre un tel résultat grâce à l'utilisation de quotas. Dix-huit des 47 pays de la région appliquent des quotas par sexe fixés par la loi, et dans sept de ces pays (dont le Rwanda, le Sénégal et le Soudan du Sud), les quotas sont inscrits dans la Constitution et appliqués par le biais de la loi électorale. Neuf pays utilisent un système combiné de sièges réservés aux femmes et de quotas par sexe sur les listes de candidats. Dans certains pays africains, les partis politiques ont également adopté des règles internes pour inclure un certain pourcentage de femmes parmi leurs candidats au parlement (Afrique du Sud, Botswana, Cameroun, Mozambique et Namibie, par exemple) » (UIP, 2020). Aujourd'hui, au niveau mondial, 81 pays appliquent des lois prévoyant des quotas par sexe lors des élections. Et deux pays ont adopté de nouvelles mesures juridiques en 2019 : un décret présidentiel imposant la parité aux Émirats arabes unis et une nouvelle disposition constitutionnelle au Bénin prévoyant l'inscription de quotas dans la loi électorale. Par ailleurs, en Guinée, le quota de femmes pour les listes de candidats a été revu à la hausse en mai 2019, passant de 30 à 50 pour cent (UIP, 2020).

3.2 Évolution de la participation des femmes aux élections législatives au Bénin

Les femmes continuent d'être exclues des instances de prise de décision malgré l'importance démontrée de

l'impact économique de leur participation aux instances de décisions et aux campagnes électorales.

Tableau 2 : Répartition des députés à l'Assemblée Nationale par sexe et nombre des Partis

Mandat	Effectif des élus à l'Assemblée Nationale		Total	Pourcentage		Nombre de partis
	Femme	Homme		Femme	Homme	
1991-1995	4	60	64	6,3	93,8	14
1995-1999	5	78	83	6,0	94,0	31
1999-2003	5	78	83	6,0	94,0	35
2003-2007	6	77	83	7,2	92,8	14
2007-2011	7	76	83	8,4	91,6	26
2011-2015	8	75	83	9,6	90,4	17
2015-2019	6	77	83	7,2	92,8	20
2019-2023	6	77	83	7,2	92,8	2

Source : SAPE CENA, 2019

Le tableau 2 ci-dessus présente la répartition des députés à l'Assemblée Nationale selon le sexe et le nombre de partis ayant participé aux élections législatives. En observant le tableau 1, on peut constater que depuis la première élection en 1991, aucune législature n'a enregistré plus de 8 femmes élues quel que soit le nombre de partis politiques participant aux élections. Les résultats donnent pour les trois premières législatures une proportion de femmes élues à l'Assemblée Nationale de l'ordre de 6% quel que soit le nombre de députés. On note une légère amélioration à partir de la 4^{ème} législature ; amélioration

qui a connu son sommet à la 6^{ème} législature. En effet, pour les élections législatives de 2011, 8 femmes ont été élues sur les 83 députés. La notoriété des personnes présentées peut justifier en partie le nombre de femmes élues. Mais cette embellie s'est rapidement estompée car la première dame s'était retirée au début de la législature pour céder sa place à son suppléant qui était un homme. Puis survint la nomination d'une autre femme qui a été aussi remplacée par un homme. En définitive, la 6^{ème} législature démarrée avec 8 femmes sur les 83 a fini par 6 femmes sur 83, soit 7,2 % de femmes. A la 7^{ème} mandature (2015-2019) six (6) femmes ont été élues sur 83, et sont demeurées à l'AN jusqu'à la fin du mandat, soit moins que les résultats obtenus par les femmes à la 6^{ème} législature. La situation ne s'améliore donc pas pour les femmes malgré leur effectif qui dépasse toujours les 50 % en 2019 dans la population totale (estimation en 2019 : 50,8 %).

Les élections législatives du 2 mai 2019 se sont déroulées avec deux parties : l'Union progressiste et le Bloc Républicain. Ces deux (2) partis politiques qui ont été aux élections législatives ont défini en leur sein des stratégies pour permettre aux femmes d'accéder à l'instance de prise de décision qu'est l'Assemblée Nationale. En dépit de ces stratégies définies et des textes fondamentaux qui existent au Bénin, seulement 6 femmes ont été élues sur les 83 ; soit deux femmes en moins par rapport à la 6^{ème} législature et une stabilité par rapport à la 7^{ème}.

Toutes les sensibilisations et les actions menées par les organisations non gouvernementales, notamment celles qui luttent pour la réduction des inégalités entre

les hommes et les femmes (RIFONGA, WILDAF, etc.) n'ont pas eu l'effet escompté. Les hommes exploitent l'analphabétisme, l'ignorance des textes et la pauvreté de certaines femmes pour assouvir leur ambition personnelle. En effet, les femmes sont généralement mal positionnées sur les listes électorales par les hommes chefs de partis et détenteurs de tous les pouvoirs financiers et de décision.

3.3 Présence des femmes dans les partis politiques au Bénin

De 1990 à 2007, on compte sept (7) partis dirigés par des femmes, sur un total de cent sept (107) régulièrement inscrits au ministère de l'Intérieur. La période de 2006 à 2010 a connu un nouveau dynamisme de la vie politique. Depuis les élections de 2006, de nouveaux partis ont vu le jour. Le nombre de partis a continuellement augmenté. Quatre (4) nouveaux partis créés sont dirigés par des femmes. Toutefois, il est important de signaler que tous les partis ou associations de partis n'avaient pas présenté de candidats aux différentes élections. Le nombre de partis politiques ayant présenté des candidats aux élections législatives est passé de 14 en 1990, à 35 pour les élections de 1999 et actuellement à 2 pour les dernières élections de 2019.

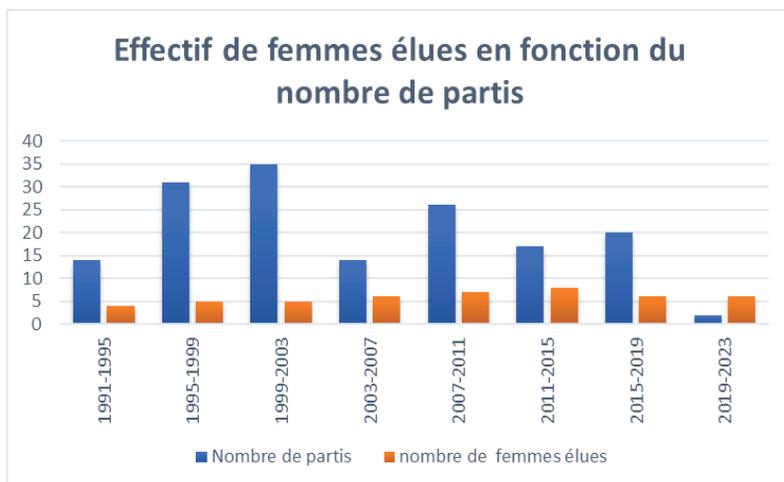


Figure 1 : Nombre de partis ayant participé aux élections législatives et nombres de femmes élues selon la mandature

Lorsque nous analysons la courbe, on peut dire que le nombre de partis ayant présenté des candidats n'explique pas la faible proportion de femmes élues. En effet, quel que soit le nombre de partis la proportion de femmes n'a jamais dépassé 9,6 %, ce qui correspond à 8 femmes élues sur 83 députés. Comme démontré dans la revue de littérature les incapacités des femmes sont des constructions invisibles et nécessairement subjectives des réseaux masculins influents. Les hommes constituent des réseaux plus solides autour de leurs intérêts que les femmes. Alors que les hommes renforcent entre eux leurs positions de domination, les femmes travaillent à la perpétuation de ces relations inégalitaires. La régulation sociale des rôles paraît stricte et obéit à des règles édictées qui maintiennent les femmes dans les centralités d'intermédiation et de proximité, mais rarement dans la centralité de degré élevé encore moins dans la centralité

de vecteur propre qui confère une autonomie et un pouvoir aux femmes (OCDE/CSAO, 2017).

Dans le champ politique « ce sont les hommes qui ont défini l'espace politique et tracé la ligne de partage pour la détermination du pouvoir en démocratie, cloîtrant les femmes au non-pouvoir, conformément à la répartition classique des rôles » (Morrison A. M., White R. P. et Van Velsor E., 1987). Toutefois, tous les partis politiques ont mis sur leur liste des femmes mais à quelle position ? La question de positionnement des femmes pourrait expliquer en partie la faible proportion des femmes dans les instances de prise de décision notamment à l'Assemblée Nationale.

3.4 Positionnement des femmes sur les listes législatives au Bénin

Selon l'article 145 de la loi 2019-43 du 15 novembre 2019 portant code électoral, les partis politiques qui désirent prendre part aux élections sont tenus de présenter des candidats dans toutes circonscriptions électorales. Chaque liste comprend un nombre de candidats égal à celui des sièges à pourvoir dont une femme et sa suppléante spécialement présentées ou titre des sièges réservés. Cette disposition nouvelle a pour objectif d'augmenter la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale.

Pour mieux apprécier la difficulté de la faible représentativité des femmes, notre étude s'est intéressée au positionnement des femmes et des hommes aux trois premières places des deux dernières élections législatives. Les chiffres du tableau ci-dessous donnent très peu de chance aux femmes d'avoir accès aux instances de prises de décisions.

Tableau 3 : Répartition des femmes et des hommes selon leur positionnement aux élections législatives de 2007 et 2011

Position	2007-2011	H*	F*	% F.	2011-2015	H	F	% F.
Première	624	552	72	11,54	456	456	47	10,3
Deuxième	624	565	59	9,46	456	456	39	8,55
Troisième	520	452	68	13,08	380	380	42	9,95
Total	1768	1569	199	11,26	1292	1164	128	9,60

Source : SAP CENA, 2010, Numéro Spécial la Nation, ONIP, 2011

On peut constater que pour les élections législatives 2007-2011 11,54 % des femmes ont été positionnées en première position soit au total 72 femmes titulaires en première position. Pour les élections de 2011-2015, seulement 47 femmes, soit 10,31 % ont été positionnées comme titulaires en première position. Les données du tableau 3 montrent qu'entre 2007 et 2011 la situation des femmes s'est dégradée à l'Assemblée Nationale. Entre ces deux élections, il y a eu moins de femmes titulaires quelle que soit la place : Titulaire 1, Titulaire 2, Titulaire 3, etc. Comme mentionné dans la section précédente, dans les espaces informels qui se créent à travers les réseaux, les femmes de compétences et aptitudes égales aux hommes, ont 30 % moins de chance que les hommes d'avoir accès aux positions de pouvoir et d'honneur.

Face à cette situation, une proposition de loi introduite par les députés concernant la parité et le positionnement des femmes sur les listes électorales a été programmée en mars 2013. Cette loi a proposé un quota de 20 % de

* Hommes

* Femmes

femmes sur toutes les listes électorales. L'étude de cette loi a été reportée sine die par l'Assemblée Nationale après des discours très défavorables aux femmes.

Pour les élections de 2015-2019, rien n'a changé. On recense environ 320 femmes titulaires et suppléantes pour 3280 candidats, soit environ 9,75%. On note cependant une légère amélioration dans l'effectif des femmes positionnées sur les listes électorales par rapport aux élections de 2007 et de 2011. Par rapport à 2011 on recense plus de femmes aux différents postes de titulaires qu'en 2015. Toutefois, il nous a été impossible de faire une appréciation globale par rapport à la situation des hommes à cause de la non-publication des données par la CENA. Nous pouvons cependant déduire, qu'après les élections de 2011, les députés ont été sensibilisés sur la participation des femmes aux instances de prise de décision. Ceci avait débouché sur une proposition de loi sur le code électoral en 2013 qui institue un quota de 20% femmes sur les listes électorales.

Tableau 4 : Répartition des femmes selon leur positionnement aux élections législatives de 2015

Position	Nombre de femmes 2015-2019
Première	75
Deuxième	76
Troisième	51
Quatrième	31
Cinquième	9
Total	242

Source : Données collectées, 2016

En 2015, 242 femmes ont été positionnées comme titulaires sur les différentes listes dont 31 % sont titulaires en première position. En dépit du positionnement des femmes qui s'est amélioré par rapport à l'élection de 2011, seulement 6 femmes ont été élues et ont siégé à l'Assemblée jusqu'à la fin du mandat, soit (6) femmes sur 83 députés à la 7^{ème} législature.

Lorsque nous analysons les élections législatives de 2015 (élections pour laquelle nous avons pu compiler les données), on constate que la plupart des partis ont positionné dans les différentes circonscriptions des femmes en tant que titulaires ou suppléantes mais les femmes n'ont été élues que dans les circonscriptions du sud. Cette spatialisation du choix porté sur les femmes n'est que le reflet du statut de la femme dans la société béninoise. Les pesanteurs socioculturelles et religieuses dans la partie septentrionale du Bénin justifient en partie la perception qu'a la population d'une femme dans les instances de prise de décision. Ceci montre que les femmes ont un espace limité pour représenter la population, c'est-à-dire qu'elles sont déjà limitées par le nombre de circonscriptions dans lesquelles elles peuvent être élues.

Après la promulgation de la loi 2018 - 23 du 17 septembre 2018 portant charte des partis politiques République du Bénin, seulement deux partis ont pu se présenter aux élections de 2019. Il s'agit de l'Union progressiste et du Bloc Républicain. En dépit de cet environnement nouveau, seulement 14 femmes à l'Union Progressiste contre 20 pour le Bloc Républicain ont été retenues sur les listes d'élection.

Tableau 5 : Répartition des femmes et des hommes selon leur positionnement aux élections législatives de 2019

Position	UNION PROGRESSISTE (UP)					BLOC REPUBLICAIN (BR)						
	Titulaires		Suppléants		Total	% de femmes titulaires	Titulaires		Suppléantes		Total	% de femmes titulaires
Sexe	H	F	H	F	T/S		H	F	H	F	T/S	
Première	24	0	22	2	24	0,00	21	3	20	4	24	12,50
Deuxième	21	3	23	1	24	12,50	22	2	21	3	24	8,33
Troisième	18	2	17	1	20	10,00	19	1	18	2	20	5,00
Quatrième	10	1	10	1	11	9,09	10	1	10	1	11	9,09
Cinquième	2	2	3	1	4	50,00	3	1	2	2	4	25,00
Total	75	8	77	6	83	9,64	75	8	71	12	83	9,64

Source : Données collectées, 2019

« Lors des candidatures, on constate qu’il y a plus d’exigence envers les femmes quant à leur profil : niveau d’éducation, expérience professionnelle, etc. surtout lors des législatives qui sont un enjeu beaucoup plus important que celui des communales et de ce fait, il ne faut pas s’attendre à ce que les hommes nous fassent une plus grande place » (Alami-M’chichi H., 1997). Ce constat fait par cet auteur en 1997, reste toujours valable au cours des différentes élections.

Lorsque nous parcourons la liste des femmes présentées aux élections législatives, nous constatons que le Bloc Républicain a présenté 8 femmes comme tête de listes et 12 femmes suppléantes soit 20 femmes. L’Union progressiste quant à elle, a positionné huit (8) femmes en tête de listes et 6 femmes suppléantes, soit au total 14 femmes. Le Bloc Républicain a présenté 1,4 fois plus de

candidates que l'Union progressiste, affichant ainsi une grande volonté d'implication des femmes aux instances de prises de décisions. Outre cet avantage numérique, le BR a mieux positionné les femmes que l'UP.

Ce qui montre une nette différence de perception du rôle de la femme dans les instances de prise de décision dans les deux partis. Dans le Bloc Républicain sur les 8 femmes positionnées en tête de liste, 5 ont été élues, ce qui montre l'importance du positionnement de la femme sur les listes électorales.

Sur les femmes positionnées en tête de liste celles qui ont réussi au BR sont soit titulaire 1 ou titulaire 2 ; cela signifie qu'elles sont têtes de liste en première ou deuxième position dans la circonscription. C'est uniquement dans la huitième circonscription électorale qu'une candidate en tête de liste en troisième position a été élue. Ce résultat n'est pas surprenant dans la mesure où à la tête des deux premières places de cette circonscription se retrouvent deux hommes politiques, anciens députés capables de drainer la population de la circonscription à voter pour le Bloc Républicain surtout que le parti en face est l'Union Progressiste.

Ce constat est confirmé par le résultat obtenu par l'Union progressiste : a été élue la seule femme positionnée en tête de liste à la deuxième position (T2) dans la quinzième circonscription. En effet, le positionnement est aussi une conséquence des centralités dans les réseaux socioéconomiques et politiques.

Outre ce constat, on peut noter un impact des pesanteurs culturelles sur le positionnement des femmes dans les

circonscriptions. En effet, selon les nouvelles dispositions chaque parti doit avoir des candidats dans toutes les circonscriptions électorales. Pour les élections législatives précédentes, cette exigence n'était pas de mise ; mais on peut aisément constater au cours de la dernière élection législative qu'aucun des deux partis n'a positionné une femme titulaire ou suppléante dans les quatre (4) premières circonscriptions situées toutes au nord du Bénin. Seul le BR a retenu une femme titulaire en cinquième position dans ces circonscriptions, mais qui n'a pas été élue. Ces circonscriptions sont celles dans lesquelles les femmes ont un faible statut social et un faible niveau d'instruction. Ce fait confirme l'impact du statut de la femme sur son positionnement déjà remarqué au cours des élections de 2015.

Malgré la promesse des hommes politiques d'accorder plus d'attention à la gent féminine dans les instances de prise de décision et des postes de responsabilité, le rêve des femmes qui représentent plus de la moitié de la population, peine à être concrétisé. Dans le champ politique ce sont les hommes qui définissent l'espace politique et tracent la ligne de partage pour la détermination du pouvoir en démocratie, cloîtrant les femmes au non-pouvoir, conformément à la répartition classique des rôles.

Après analyse des résultats des diverses élections législatives, on est droit de se dire qu'il y a un plafond de verre infranchissable pour les femmes. Selon les différents auteurs, la régulation sociale des rôles paraît stricte et obéit à des règles édictées qui maintiennent les femmes dans les centralités d'intermédiation et de proximité, mais rarement

dans la centralité de degré élevé encore moins dans la centralité de vecteur propre qui confère une autonomie et un pouvoir aux femmes. Ainsi, les rôles et les réseaux sont bien constitués et marginalisent les femmes dans leur ambition d'appartenir aux cercles fermés des instances de prise de décision.

On est en droit de se demander si la volonté des hommes politiques à placer les femmes en de bonne position et dans toutes les circonscriptions existe réellement. En outre, toutes les tentatives de détermination de quota de femmes sur les 83 députés, effectif déterminé pour les 24 circonscriptions électorales, sont restées vaines ou traitées d'anticonstitutionnelles.

Face à ces obstacles, des dispositions nouvelles ont été prises lors de la révision de la loi électorale en 2019.

4. Textes fondamentaux régissant la participation des femmes à la prise de décision au Bénin

4.1 Les tentatives d'amélioration des dispositions existantes sur la représentativité des femmes

Au niveau national, les droits acquis par la femme béninoise remontent à la fin des années 1970 avec l'adoption et la promulgation en 1977 de la loi fondamentale du Bénin qui consacre en son article 124 l'égalité de l'homme et de la femme. Mais il a fallu l'avènement de la démocratie pour qu'un ensemble de lois complémentaires visant l'amélioration du statut juridique de la femme soient votées et promulguées. La constitution béninoise du 11 décembre 1990 reprend les principes de l'égalité des hommes en son article 26 comme suit « l'Etat assure à tous

l'égalité devant la loi sans distinction, d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit... ». L'article 26 trouve son fondement dans l'article 8 qui énonce le caractère sacré et l'inviolabilité de la personne humaine.

En vue de faire face à la faible représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale, de nombreuses tentatives ont été essayées. Des mesures spéciales pour la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale ont été prises mais sans succès. En août 2010, l'Assemblée Nationale a voté la loi n° 2010-35 portant règles particulières pour l'élection des membres de l'Assemblée Nationale. L'article 3 de cette loi stipule en son alinéa 4 : « la liste de son parti politique ou groupe de partis pour être valable doit comporter vingt pour cent (20 %) au moins de candidats féminins. Cet article rentrait dans la démarche de l'adoption du quota par le code électoral. En proposant cette loi, le Bénin aurait rejoint les 96 autres pays dans le monde où le système de quota est appliqué en 2010. Cependant un recours à la cour constitutionnelle a conduit à l'invalidation de cet article de la loi pour inconstitutionnalité.

En 2013, les responsables du Parlement ont programmé à l'ordre du jour, l'examen de la proposition de loi portant égalité d'accès aux fonctions entre homme et femme. Il s'agit d'une loi pour institutionnaliser la parité. Il y a eu une lutte entre certaines institutions et les cercles de femmes qui tiennent à donner un sens à l'autonomisation de la femme. L'étude de cette loi a été reportée sine die par l'Assemblée Nationale après des discours très

défavorables aux femmes. En 2018 une proposition d'amendement de la constitution du 11 décembre 1990 a été introduite dont un amendement sur l'amélioration de la représentativité des femmes. Mais cette proposition d'amendement de la loi fondamentale n'a pas pu être adoptée par le l'Assemblée Nationale, malgré tous les ateliers de renforcement des capacités organisés par le Président de l'Assemblée Nationale précédent. Face à cette situation où la représentativité n'évolue pas au Bénin et où le plafond de verre est visible, le mode de représentativité des femmes dans les instances de prise de décision a été repensé par de nouvelles dispositions.

4.2 Analyse critique des dispositions de la loi 2019-43

La faible évolution de la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale et le manque de volonté des hommes politiques ont conduit l'Assemblée Nationale à accorder une attention particulière à l'élection des femmes dans la nouvelle loi 2019-43 portant code électoral. Les dispositions contenues dans le Livre IV de la Loi de 2019 : des Règles particulières pour l'élection des membres de l'Assemblée Nationale en son titre premier sur les généralités fait du choix de 24 femmes une exigence qui s'impose à tous les partis politiques. C'est une mesure discriminatoire positive en faveur des femmes. Suivant la nouvelle loi, tous les partis qui ont été retenus après le contrôle de conformité doivent présenter chacun 85 députés répartis sur toute l'étendue du territoire, autrement dit dans toutes les 24 circonscriptions électorales. La nouvelle initiative du Bénin, à défaut d'avoir une loi sur le quota, a été d'ajouter au nouvel effectif de députés (85)

à élire par la loi électorale de 2019, 24 députés femmes obligatoires. Ceci amène le nombre de députés à élire à 109, dont au moins 22,01 % de femmes. Cette mesure a déjà été utilisée par un certain nombre de pays dont le Rwanda qui fait la combinaison de différentes mesures – 24 sièges réservés aux femmes et un quota de 30 % de candidates sur les listes des partis.

On note de ce fait que la loi électorale a été modifiée pour améliorer la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale parce que les partis politiques au Bénin ne sont pas encore prêts à céder une parcelle de pouvoir aux femmes et la population aussi n'est pas prête à choisir plus de femmes. C'est la raison pour laquelle la loi impose aux partis politiques d'élire au moins 24 femmes à l'Assemblée Nationale. Les stratégies pour atteindre ce résultat sont bien mentionnées dans la loi électorale. Il revient aux femmes de s'impliquer davantage dans la vie politique et de s'y investir. Cette disposition n'aurait pas été prise sans la lutte des femmes et toutes les tentatives d'amélioration mentionnées plus haut. C'est une décision politique qui montre la difficulté des femmes au Bénin à briser le plafond de verre.

Ailleurs, on a des lois sur la parité, mais ce n'est qu'au Sénégal qu'on impose l'alternance des sexes comme une condition de recevabilité. Au niveau institutionnel, quand cette loi a été adoptée, elle a été transcrite dans le code électoral. La Loi n 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme au Sénégal stipule que toute liste doit comporter de manière alternée un sexe suivi de l'autre, mais à chaque fois que l'on se trouve face

à des situations où un seul député est à élire, ce sont des hommes qui se portent candidats. Et parce que dans 11 départements il n'y avait qu'un seul député à élire, le pays s'est retrouvé avec 64 femmes au lieu de 75 sur ses 150 députés.

Au Burkina, l'article 3 de la loi du 16 avril 2009 stipule : « toute liste de candidatures présentée par un parti politique ou regroupement de partis politiques, lors des élections législatives et municipales, doit comporter au moins 30 % de candidatures au profit de l'un et de l'autre sexe ». Une relecture de cette loi a été faite en 2015.

Les modifications apportées à celle-ci portent sur l'ajout de nouveaux articles qui visent le positionnement alterné homme-femme ou femme-homme sur les listes électorales, et aussi sur l'article 3. Ainsi, au lieu de « toute liste de candidatures présentée par un parti ou regroupement de partis politiques, lors des élections législatives et municipales, doit comporter au moins 30% de candidatures au profit de l'un et de l'autre sexe », le nouveau texte dispose en son article 3 que « chaque liste de candidatures présentée à l'occasion des élections législatives ou municipales par un parti politique, un regroupement de partis politiques ou un regroupement d'indépendants, dans une circonscription électorale dont le nombre d'élus est paire est alternée femme-homme ou homme-femme ».

On note une volonté dans ces deux pays d'améliorer la représentativité des femmes dans les espaces de prises de décision à cause de son rôle important au niveau socioéconomique.

5. Conclusion

Les diverses centralités sont des facteurs qui structurent la prédominance des normes masculines au détriment des femmes. Le capital social des hommes se renforce au détriment de celui des femmes avec le consentement tacite de celles-ci (Walther J., 2015). Le faible niveau d'instruction des femmes par rapport aux hommes et leur attitude tendant à renforcer les positions dominantes des hommes sont des facteurs qui donnent l'impression de l'acceptation tacite des positions des femmes dans les chaînes de valeur des réseaux économiques. Cette position apparente d'acceptation du sort par les femmes peu instruites donne aux réseaux masculins dominants la posture de la condescendance à leur égard.

Ces différentes raisons justifient le plafond de verre au Bénin. Toutes les stratégies et toutes les actions menées depuis la première législature n'ont pas permis d'élire plus de huit (8) femmes au cours d'une élection législative. Nous sommes devant un plafond de verre virtuel que les textes, les choix politiques et le positionnement des femmes n'ont pas permis de briser. Mais, il importe de dépasser cette apparence et explorer les prémices de la déconstruction du plafond de verre.

En vue de démarrer cette déconstruction, de nouvelles dispositions ont été prises à travers le nouveau code électoral. Il s'agit de l'ajout obligatoire de 24 femmes, soit une femme par circonscription. Ainsi, quel que soit le nombre de partis politiques et le positionnement de

femmes sur les listes électorales, toute élection législative doit conduire à l'élection d'au moins 24 femmes sur les 109 députés qui devront siéger à l'Assemblée Nationale.

Cette disposition de la nouvelle loi électorale est certes une avancée pour la représentativité des femmes à l'Assemblée Nationale. Toutefois, il reste critiquable dans la mesure où ces nouvelles dispositions montrent qu'au Bénin il y a réellement un plafond de verre totalement ancré dans les mentalités et les comportements. La société béninoise reste et demeure réfractaire à l'implication des femmes dans les instances de prise de décision. Pour corriger les facteurs de disparités constatés depuis les premières élections législatives, il est très important d'améliorer le niveau d'instruction des femmes leur permettant d'être des actrices de la vie politique et de la vie économique et ainsi d'assurer leur autonomisation. Les prochaines élections législatives basées sur le nouveau code électoral permettront d'évaluer les effets de cette disposition sur le nombre de femmes élues.

Références bibliographiques

1. Abdeltif Chaouai, (2005) : Genre et promotion des femmes in Population et développement au Maroc pp. 146-169.
2. Alami-M'chichi Houria, (1997) : « La féminisation du politique » in Prologues, n° 9/mai 1997, p. 8 citée par Abdeltif Chaouai dans Population et développement au Maroc : Chapitre 4. Genre et promotion des femmes, pp. 146-169.
3. Al-Ansari, B. (2020). The “Glass Ceiling” and Empowerment of Qatari Women for Employment in Qatar,. 1-104.
4. Attanasso Marie Odile, (2012) : Femmes et pouvoirs politiques : des origines dahoméennes à nos jours, 221p.
5. Attanasso Marie Odile, Onibon Doubogan Yvette (2012) : Participation des femmes aux instances de décisions au Bénin : pour ou contre le quota ?, pp. 469-485
6. Banque Mondiale, (2012) : Rapport sur le développement dans le monde, Egalité des genres et développement, 2012 - 62p.
7. Banque Mondiale, (2019) : <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SG.GEN.PARL.ZS>
8. Benny, G. R. (2019). The impact of women above the political glass ceiling: Evidence from a Norwegian executive gender quota reform. Journal homepage : [www.elsevier.com / locate / electstud](http://www.elsevier.com/locate/electstud) Department of Economics, Norwegian Business School (BI), Nydalsveien 37, 0484, Oslo, Norway, 1-10.
9. Bereni Laure, Marry Catherine, Pochic Sophie et Revillard Anne, (2011) : Le plafond de verre dans les ministères : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique. Politiques et management public, vol 28, n° 2, p 139 - 145.
10. Bombuwela, P. M. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations - Case of Sri Lanka. Journal of Competitiveness,, 5(2), 3–19.

11. Bon-Maury Gilles, Catherine Bruneau Clément Dherbécourt, Adama Diallo Jean Flamand, Christel Gilles, Alain Trannoy, (2016) : Le Coût économique des discriminations : Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 122 p.
12. Bouithy Alain, (2017) : Le plafond de verre : L'OIT évalue les facteurs qui empêchent l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail. <http://pagesafrik.info>
13. Chao, C. C. (2011). Climbing the Himalayas: A cross-cultural analysis of female leadership and glass ceiling effects in non-profit organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, , 32(8), 760–781. .
14. Chi, Y. &. (1999). Sex discrimination in hiring: The glass ceiling. *Equal Opportunities International*, 18(2/3/4), 51–55.
15. Cornelius, N. &. (2005). An alternative view through the glass ceiling: Using capabilities theory to reflect on the career journey of senior women. *Women in Management Review*, 20(8), 595-609.
16. Corsun, D. L. (n.d.). (2001). Is the glass ceiling unbreakable ? Habitus, fields, and the stalling of women and minorities in management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16–25.
17. Département de l'information de l'ONU DPI/2035/G - 00-39733 - avril 2000, (2000) : Examen et l'évaluation du Programme d'action de Beijing - rapport du Secrétaire général (E/CN.6/2000/PC/2)
18. Ermiş-Mert, A. (2018). “Women at Work and in the Family : A Discussion on Reconciliation Policy Practices. *International Journal of Law, Policy and the Family* », 32(1), 27-41.
19. Ezzedeen, S. R. (2015). Portrayals of career women in Hollywood films: Implications for the glass ceiling's persistence. *Gender in Management : An International Journal*, , 30(3), 239–264.
20. Fanou Ignace, le Grand Matin, (2015) : Positionnement des femmes dans les instances de prise de décision www.24haubenin.info

21. Geetha, S. M. (2016). The glass ceiling phenomenon- does it really affect women's career advancement in malaysia ? *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Volume 20, Special Issue 1, 81-89.
22. Groupe CEDEF du Bénin, (2013) : Rapport parallèle au cinquième rapport périodique du gouvernement béninois sur la mise en œuvre de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). 48p.
23. Güldal, D. ((2006). A Research about the Factors that Motivate and Demotivate Women Managers (Published Master's Thesis), Çukurova University Institution of Liberal Arts Department of Business.
24. Hymowitz, Carol et Schelhardt, Timothy D. (1986), *The Glass-Ceiling : Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs*. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
25. Ibarra Herminia, (1992) : « Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm» in *Administrative Science Quarterly*, vol 37, n°3, p 422-447. <https://doi.org/10.2307/2393451> Laufer Jacqueline, 2004 : Femmes et carrières, la question du plafond de verre. *Lavoisier, Revue française de gestion*, vol 4, n°151, p 117 - 127
26. Lagarde Christine et Ostry Jonathan David, (2018) : les avantages macroéconomiques de la diversité des sexes ; décembre 2018.
27. Laufer2 Jacqueline, & Muller2 Pierre, (2011) : *Le Plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement* (Vol. 28).
28. Marchand Isabelle, (2008) : *Comprendre la pérennité du plafond de verre : le cas des entreprises privées au Québec*. *Mémoire de maîtrise en Intervention Sociale*. 185p
29. Marry Catherine, Jacquemart Alban, Pochic Sophie, Bereni Laure, Le Mancq Fanny, Revillard Anne, (2012) : *Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication*

- organisationnelle des dirigeants.e.s. Synthèse du rapport de recherche remis à la DGAFP, 34p.
30. Morrison Ann M., White Randall P. et Van Velsor Ellen, (1987) : « Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations? », Center for Creative Leadership, Reading, Addison-Wesley Publishing Compagny.
 31. Nations Unies, (2015) : Objectifs du Millénaire pour le développement, Rapport 2015, 75 p.
 32. OCDE/CSAO, (2017) : Coopération transfrontalière et réseaux de gouvernance en Afrique de l'Ouest. (OCDE, Éd.) Paris : Cahiers de l'Afrique de l'ouest.
 33. OCDE/CSAO, (2019) : Femmes et réseaux marchands en Afrique de l'Ouest. (OCDE, Éd.) Paris : Cahiers de l'Afrique de l'Ouest.
 34. ONU, (2000) : Examen et l'évaluation du Programme d'action de Beijing : rapport du Secrétaire général » (E/CN.6/2000/PC/2) - Publié par le Département de l'information de l'ONU DPI/2035/G - 00-39733- avril 2000
 35. ONU FEMMES (2017) : Union Interparlementaire les femmes en politique : 2017, www.ipu.org/fr/ressources/publications/infographies/2017-03/les-femmes-en-politique-2017
 36. ONU FEMMES (2021) : Union Interparlementaire les femmes en politique : 2021, [/www.ipu.org/fr/femmes-politique-2021](http://www.ipu.org/fr/femmes-politique-2021)
 37. Ostry Jonathan David., Alvarez Jorge, Espinoza Raphael. and Papageorgiou Chris., (2018) : Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence, October 2018 SDN/18 /06 28 p.
 38. Oumar Fedior, (2018) : Application de la Loi sur la parité au Sénégal : Des avancées significatives saluées par les femmes, journal le Soleil
 39. Pfiffelmann Marie et Roger Patrick (2013) : La prise de décision : l'apport de l'économie expérimentale en stratégie, Dans RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 2013/1 (n°5), pages 78 à 95

40. Philippe Sarah., (2003) : Le « plafond de verre »: les freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises. Mémoire de Master en Management Stratégique des Organisations, Université de Reims Champagne - Ardenne, 142 p.
41. République du Bénin (2018) : Loi N° 201 9 - 43 du 15 novembre 2019 portant code électoral , 47 p.
42. République du Sénégal, (2010) : Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme, Sénégal
43. Tibari-Hannou Kadidja., (2012) : L'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement, le cas des élu(e)s des collectivités territoriales et du capital humain du ministère de l'Intérieur au Maroc. Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université de Grenoble, 318p.
44. Tidjani-Alou Mahaman, (2012) : Monitoring the neopatrimonial state on a day-to day basis. Politicians, Customs officials and traders in Niger. (D. B. Gazibo, Éd.) Neopatrimonialism in Africa and beyond, 142-154.
45. Union Interparlementaire (UIP), (2020) : Les femmes dans les parlements : 1995-2020 – ISSN 1993-520x, 28p.
46. Union Interparlementaire, (2015) : Les femmes dans les parlements : regard sur les 20 dernières années, 2015 - ISSN 1993-520x, 20p.
47. Vincent Bruno, (2010) : Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales, Institut National des Etudes Territoriales, 25p.
48. Walther Olivier J. (2015) : Business, Brokers and Borders : The structure of West African trade network. 61(5), 603-620.

Imprimé au Bénin par :

CHRISTON

Tél. : + 229 95 20 33 20 / + 229 97 13 84 93

Dépôt légal n° 13859 du 03 août 2022

3^{ème} trimestre - Bibliothèque Nationale - Bénin

Depuis les premières élections législatives en 1991, quel que soit le nombre de partis politiques, la participation des femmes Béninoises aux pouvoirs législatifs est faible malgré les actions menées pour améliorer leur représentativité dans les instances de prise de décision. L'objectif de cet article est de montrer qu'il existe un plafond de verre qui limite la participation des femmes aux instances de prise de décision, notamment en ce qui concerne l'exercice du pouvoir législatif. Cet article utilise une analyse quantitative basée sur les résultats des huit élections législatives. Celle-ci révèle premièrement, l'existence d'un plafond de verre avec un taux de participation des femmes au pouvoir législatif qui n'excède pas 10%, deuxièmement, un lien entre le nombre de femmes élues et de partis politiques ayant participé aux élections et, troisièmement, la faible participation des femmes due à leur positionnement sur les listes électorales, au mode de scrutin, à leur répartition dans les différentes circonscriptions électorales et aux moyens financiers dont elles disposent.



Titulaire d'un doctorat en Sciences économiques, mention Démographie de l'Institut d'études politiques de Paris en 1996, **Marie Odile ATTANASSO** est actuellement Maître de Conférences des Universités du CAMES en Sciences économiques et gestion, spécialité Economie des ressources humaines. Elle a été Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique de la République du Bénin et occupe actuellement plusieurs responsabilités au niveau du système éducatif. Ses travaux concernent précisément la thématique Genre et Développement et la pauvreté. Enseignante Chercheure à l'Université d'Abomey-Calavi, elle est auteure de plusieurs articles et ouvrages.