



P N
U D

Au service
des peuples
et des nations



Programme des Nations Unies pour le développement

ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE



ÉTUDE DE CAS SUR LE CAMBODGE



FAITS ET CHIFFRES CLÉS	2
RÉSUMÉ ANALYTIQUE	3
MÉTHODOLOGIE	5
REMERCIEMENTS	6
CONTEXTE	7
Contexte sociopolitique	7
État des lieux de l’administration publique	9
REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L’ADMINISTRATION PUBLIQUE	12
Représentation des femmes dans la fonction publique.....	12
Participation des femmes au niveau décisionnel.....	12
EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE	14
Constitution	14
Stratégie nationale de développement	15
Statuts, politiques et lois régissant l’administration publique	19
Législation et politique en matière d’égalité entre les sexes	20
Mesures permettant de concilier travail et vie personnelle.....	22
Expériences faites et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre	24
INITIATIVES SPÉCIFIQUES MENÉES AVEC DES ACTEURS INTERNATIONAUX	29
RECOMMANDATIONS	33
CONCLUSIONS	36
ANNEXE 1 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	38
ANNEXE 2 : BIBLIOGRAPHIE	39
ANNEXE 3 : LISTE DES PRINCIPALES PERSONNES CONSULTÉES	41
ANNEXE 4 : QUESTIONS POSÉES LORS DES ENTRETIENS	42
ANNEXE 5 : MINISTÈRES DOTÉS DE GROUPES ET DE PLANS D’ACTION POUR L’INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE (GMAG ET GMAP)	48



FAITS ET CHIFFRES CLÉS

CLASSEMENT SELON L'INDICE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN	139 ^e sur 187 pays en 2011 ¹
INDICATEUR DE L'INÉGALITÉ ENTRE LES SEXE	99 ^e sur 146 pays en 2011 ²
CLASSEMENT TRANSPARENCY INTERNATIONAL	164 ^e sur 183 pays en 2011 ³
RÉPARTITION PAR SEXE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION CENTRALE	25 % femmes, 75 % d'hommes ⁴
RÉPARTITION PAR SEXE AU SEIN DES ADMINISTRATIONS LOCALES	36 % de femmes, 64 % d'hommes ⁵
MESURES D'ACTION POSITIVE	<ul style="list-style-type: none">✓ Le premier Ministre a fixé un objectif de 38 % de femmes dans l'administration publique d'ici 2013.⁶✓ Des mesures de discrimination positive prévoient également le recrutement de 30 % de femmes, faute de quoi, les postes sont laissés vacants.✓ Les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre (GMAP) des ministères d'exécution visent à favoriser la parité dans les institutions.
CE QU'IL FAUT SAVOIR	<ul style="list-style-type: none">✓ L'administration publique cambodgienne compte 34 % de femmes et 66 % d'hommes.✓ Le cadre politique est favorable à la parité, mais on constate des inégalités en droit et dans les faits.✓ Le Premier Ministre est un fervent défenseur de l'égalité entre les sexes.✓ Le gouvernement cambodgien applique une politique d'action positive, car il considère que l'égalité entre les sexes dans l'administration publique est indispensable pour une croissance durable.

1 Rapport mondial sur le développement humain 2011, PNUD. http://hdr.undp.org/fr/media/HDR_2011_EN_Table1.pdf

2 http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_FR_Table4.pdf

3 Indice de perception de la corruption 2011 de Transparency International <http://www.transparency.org/cpi2011/results> (en anglais uniquement)

4 Secrétariat d'État à la fonction publique (janvier 2011)

5 Ibid.

6 Examen à mi-parcours du Plan stratégique de développement national 2009-2013, indicateurs supplémentaires



RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le Premier Ministre cambodgien Hun Sen a lancé en 2008 une initiative d'envergure pour améliorer la parité dans l'administration publique. Cette question fait partie intégrante de la stratégie de développement nationale, qui vise à relever et à reconstruire un pays meurtri par la guerre civile. Le gouvernement a par conséquent fixé un objectif de 38 % de femmes dans l'administration publique d'ici 2015. Au moins 30 % des postes de responsabilités devront en outre être occupés par femmes, conformément à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing (1995), ainsi qu'à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979). Ces objectifs sont assortis d'un système de quota pour le recrutement des fonctionnaires (au moins 20 % et idéalement 50 % des recrutements doivent concerner des femmes). Grâce à des efforts de promotion du gouvernement et à ces mesures d'action positive, le nombre de femmes fonctionnaires est passé de 32 à 34 % en l'espace d'un an. Au niveau infranational, on a également constaté une hausse des nominations de femmes à des postes de gouverneurs adjoints ou de chefs de services. La crise économique a conduit le gouvernement à limiter les recrutements, ce qui a eu un impact sur le système de quotas. Face à ce problème, le Premier Ministre a formulé, lors de la conférence du Conseil national cambodgien pour les femmes (CNCW), des recommandations claires pour que les postes devenus vacants à la suite d'une démission soient pourvus par une candidate qualifiée ou laissés vacants.

La reconstruction de l'administration publique du pays a été entreprise après la chute du régime des Khmers rouges en 1979. Celle-ci est entièrement fonctionnelle depuis 1999 environ, année qui a marqué le rétablissement de la paix et de la sécurité. Le Conseil de la réforme administrative du Cambodge (CAR) a été créé la même année et pilote aujourd'hui une importante réforme de l'administration publique nationale, qui vise à améliorer les services publics. Un vaste plan de décentralisation, qui présente à la fois des défis et des opportunités en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique, a également été lancé.

Le Cambodge est signataire de la CEDEF, principale convention internationale sur l'égalité entre les sexes. La stratégie rectangulaire nationale (phase II) et le Plan stratégique de développement national (2009-2013) constituent ses principaux instruments politiques pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) propres au pays.⁷ Ces deux instruments prennent davantage en compte la dimension genre que les précédents plans, ainsi que l'égalité des résultats dans les domaines prioritaires.⁸

Certains mécanismes nationaux ont été instaurés pour promouvoir l'égalité entre les sexes au Cambodge, notamment les groupes pour l'intégration de la dimension genre (GMAG), établis au sein des ministères d'exécution. Ces groupes constituent une évolution par rapport au précédent système de point de contact pour les questions d'égalité des sexes et ils ont largement contribué à l'élaboration des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre (GMAP) dans les ministères d'exécution. Fait intéressant, tous ces plans sont notamment axés sur la parité au sein des ministères plutôt que sur les bénéficiaires des services publics. Il convient de noter également le rôle moteur des hauts responsables politiques cambodgiens dans la reconnaissance en 2010, par le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD), de ce mécanisme d'intégration de la dimension genre en tant que bonne pratique à diffuser dans les autres pays.

7 Ministère du Plan, Cambodge, www.mop.gov.kh/Default.aspx?tabid=156 (en khmer et en anglais uniquement)

8 Rapport de projet final, Partenariat pour l'égalité des sexes (PGE)/PNUD février 2011



RÉSUMÉ ANALYTIQUE

La réalisation des objectifs fixés représente toutefois un défi de taille pour les ministères et les administrations locales, qui devront, pour cela, vaincre des stéréotypes profondément ancrés concernant le rôle des hommes et des femmes, remédier au problème du manque de femmes qualifiées, qui est lié aux inégalités dans l'enseignement supérieur, le tout dans un contexte marqué par la corruption et les contraintes budgétaires.

Parmi les points d'entrée possibles pour améliorer la parité dans l'administration publique, citons les suivants :

- Soutenir l'initiative du ministère des Affaires féminines visant à élaborer un système performant de suivi des progrès accomplis au niveau national, assorti d'incitations institutionnelles (parmi lesquels, d'abord, l'examen de la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre), car beaucoup d'entre elles ont pris fin en 2010.
- Soutenir les efforts de l'École royale d'administration pour élargir l'accès des femmes aux formations, notamment au niveau infranational, et pour améliorer la transparence et l'ouverture des procédures de recrutement.
- Fournir un appui au secrétariat d'État à la fonction publique, au Conseil de la réforme administrative, aux ministères d'exécution et à certaines provinces pour les premières étapes de la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre. L'objectif est de garantir que la dynamique engagée se poursuive, notamment en matière de renforcement des capacités des femmes fonctionnaires, de sensibilisation des responsables gouvernementaux et de mise en œuvre d'une législation adéquate.
- Continuer à appuyer les efforts du ministère des Affaires féminines pour renforcer ses capacités en vue d'orienter les efforts des administrations locales et des ministères concernant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques axées sur la parité dans l'administration publique.
- À long terme, des stratégies gouvernementales globales pour vaincre les stéréotypes liés au genre, améliorer la santé des femmes, lutter contre la violence à leur égard et venir à bout de la corruption, ainsi que des inégalités en matière d'éducation, sont également indispensables pour instaurer un environnement habilitant plus large.



MÉTHODOLOGIE

Il existe un vaste corpus de documents sur la problématique hommes-femmes, et, plus spécifiquement, l'égalité entre les sexes dans l'administration publique cambodgienne depuis la fin du régime des Khmers rouges. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Cambodge a été retenu pour faire l'objet d'une étude de cas. Celle-ci se fonde sur une recherche documentaire ainsi que sur des entretiens qualitatifs approfondis avec des informateurs clés, qui comprennent notamment des décideurs et des cadres de la fonction publique. A cette fin, on a élaboré un questionnaire suffisamment souple pour permettre d'approfondir, le cas échéant, certains points lors des entretiens (voir Annexe 4). Le principal objectif de ces entretiens était de tirer les leçons des expériences de différentes institutions concernant la promotion de l'égalité entre les sexes, et notamment l'élaboration ainsi que la mise en œuvre de politiques.

A moyen terme, il serait utile de procéder à des visites de terrain dans les provinces pour évaluer les progrès accomplis en matière de parité dans les administrations publiques locales depuis l'examen de la situation en matière d'égalité entre les sexes qui avait été mené dans le cadre des processus de décentralisation et de déconcentration (Partenariat pour la gouvernance locale, PLG, 2006).



REMERCIEMENTS

Le PNUD remercie tous les collaborateurs, les personnes interviewées, les autorités cambodgiennes (notamment le ministère des Affaires féminines pour son aide précieuse) et ses partenaires internationaux, qui ont apporté leurs connaissances et consacré du temps à la réalisation de ce document.

Son auteur principal est Thavrit Chhuon. Suki Beavers (PNUD), Patrick Keuleers (PNUD), Noëlla Richard (PNUD) et Soma Chakrabarti Fezzardi (Initiative Parité dans la fonction publique du PNUD, « GEPA ») ont également participé à l'élaboration de cette étude par leurs conseils méthodologiques, leurs contributions de fond et leurs apports techniques.

Le PNUD souhaite également remercier Sarah Lisenbee et Emily Siu pour leurs recherches et leurs commentaires très utiles ;

Nous adressons aussi de sincères remerciements au Centre régional du PNUD, notamment à Pauline Tamesis et Kim Henderson, ainsi qu'au bureau de pays du PNUD au Cambodge, en particulier à Rany Pen, Leakhena Sieng et Samkol Lay, pour leur soutien précieux, tant au niveau pratique qu'au niveau technique.

Nous remercions également Jamila Seftaoui (PNUD), Harald Thorud (PNUD) et Keo Theavy (Agence de coopération internationale allemande pour le développement, GTZ), pour leur relecture et leurs remarques pertinentes.

Cette étude de cas s'inscrit dans la première phase de la GEPA, une initiative intersectorielle du PNUD à l'échelle mondiale sur la parité dans la fonction publique. Celle-ci a été lancée en 2011, sous la direction de Winnie Byanyima et de Geraldine Fraser-Moleketi.



CONTEXTE

CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE

Le Cambodge est une monarchie constitutionnelle, qui comporte une représentation démocratique multipartite. Après des décennies de guerre civile, le Parlement vient d'achever sa quatrième législature (2008-2013). Celle-ci marque une étape importante dans la reconstruction et le développement du pays.

En 2008, le Cambodge comptait 13 395 682 habitants, dont 51,5 % de femmes.⁹ L'objectif en matière de mortalité maternelle pour l'horizon 2015 (tomber au-dessous des 250 décès pour 100 000 naissances vivantes) a d'ores et déjà été atteint. De 472 en 2005, le taux de mortalité maternelle est descendu en 2010 à 206.¹⁰ L'espérance de vie moyenne des femmes dépasse de quatre ans celle des hommes (67,48 ans contre 63,11 ans).¹¹ La population cambodgienne se caractérise par sa jeunesse : près de 60,8 % des Cambodgiens ont moins de 24 ans. La majorité vit dans les campagnes (80,5 %). La plus grande partie de la population rurale tire ses moyens de subsistance principalement de l'agriculture. Les femmes jouent un rôle important dans ce secteur, où elles représentent 52,5 % de la main-d'œuvre (ministère du Plan, 2008).

Le Rapport mondial sur le développement humain 2010 montre que le classement du Cambodge a progressé sur l'Indice de développement humain (IDH), passant du 129^e rang en 2006 au 124^e rang (sur 169 pays) en 2010.¹² En 2011, il se classait au 139^e rang sur 146 selon le nouvel indicateur de l'inégalité entre les sexes (*Gender Inequality Index*, GII).¹³ Figurant dans le groupe des pays affichant des IDH moyens, le Cambodge devance, pour cet indicateur, certains pays d'Asie, d'Amérique latine, des Caraïbes et d'Afrique, ainsi que des États arabes. Si son classement suivant l'indice de développement humain s'est amélioré ces dernières années, il reste bas et compte parmi les plus bas d'Asie du Sud-Est. Au niveau national, la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté est tombée de 47 % en 1993 à près de 30 % en 2007. La pauvreté demeure toutefois élevée dans les zones rurales. Les inégalités entre zones urbaines et zones rurales subsistent également, ces dernières concentrant 92 % des pauvres.¹⁴

Les femmes sont souvent les plus pauvres, et ont plus de difficultés à accéder à l'éducation, aux services de santé, aux opportunités économiques et aux droits à la propriété. En 2008, 25,6 % des ménages étaient dirigés par une femme.¹⁵ Les ménages ruraux dirigés par une femme risquent davantage d'être privés de terres ou d'avoir moins de terres. Parmi eux, ceux qui ne comptent aucun homme adulte ou qui comptent beaucoup de personnes à charge (plus de cinq) courent un risque accru de se trouver parmi les plus pauvres.

Le résumé analytique sur l'égalité entre les sexes publié en 2008 par le ministère des Affaires féminines offre un éclairage instructif et toujours d'actualité sur la situation. Il dresse la liste des réussites enregistrées et des obstacles rencontrés dans plusieurs domaines.^{16 17}

9 Recensement général de la population du Cambodge (2008), Institut national de statistique, ministère du Plan

10 Enquête démographique et sanitaire réalisée au Cambodge (2010), ministère de la Santé

11 Estimations et projections démographiques révisées : Recensement général de la population du Cambodge (2004), Institut national de statistique, ministère du Plan (2005)

12 Rapport mondial sur le développement humain 2011, PNUD

13 http://hdr.undp.org/fr/media/HDR_2011_EN_Table4.pdf

14 Recensement général de la population du Cambodge (2008), Institut national de statistique, ministère du Plan

15 Ibid.

16 <http://www.un.org.kh/undp/knowledge/publications/cambodia-gender-assessment-2008> (en anglais uniquement)

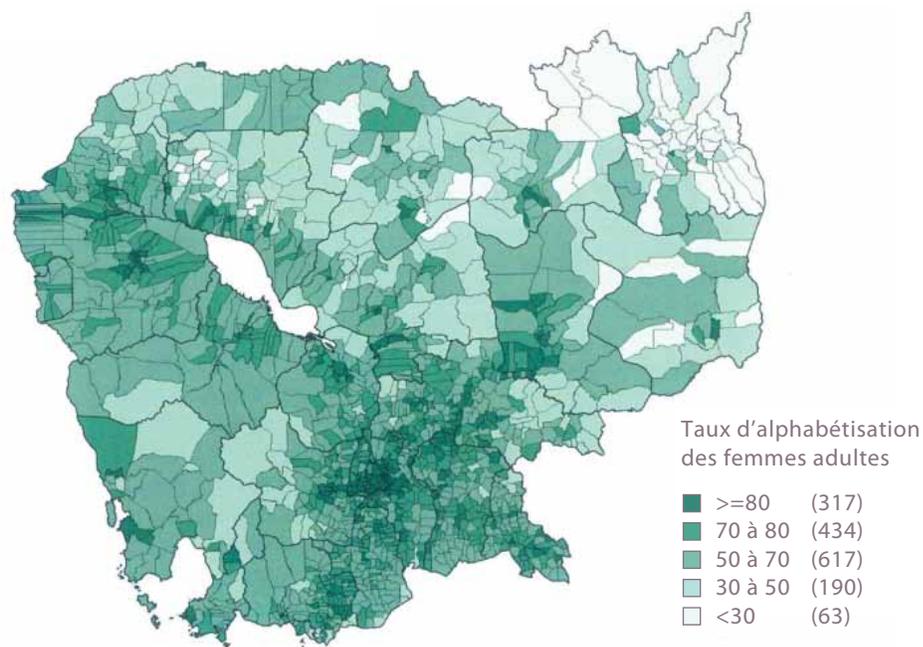
17 Ibid.



Grâce aux initiatives du gouvernement, des médias et de la société civile, il existe des signes encourageants qui indiquent une évolution des mentalités chez les jeunes adultes des deux sexes dans plusieurs domaines, comme la prise de décisions au sein du ménage ou le droit à l'éducation. Les stéréotypes liés au genre hérités du Chhap Srey, un code de conduite traditionnel à l'intention des femmes, constitue toutefois toujours un obstacle à l'égalité entre les sexes dans toutes les sphères de la société. Ces stéréotypes se reflètent notamment dans les attitudes traditionnelles à l'égard des occupations jugées dignes de femmes, ce qui explique en partie leur faible représentation dans les postes de responsabilité.

Les inégalités en matière d'éducation sont un autre facteur expliquant l'important déséquilibre dans ce domaine. En dépit des progrès significatifs accomplis dans l'enseignement primaire, de fortes disparités subsistent dans l'enseignement secondaire et supérieur. Ces écarts sont en général moins marqués dans les groupes à revenu plus élevé. L'alphabétisation de base constitue un autre problème dans un pays où 40 % des femmes de 25 à 44 ans sont analphabètes (contre 22 % des hommes). Le taux d'alphabétisation varie selon les provinces, comme le montre la carte ci-après.

Taux d'alphabétisation des femmes adultes (>15 ans), 2008



Source : Recensement général de la population du Cambodge (2008), Institut national de statistique, ministère du Plan

Ce degré variable d'alphabétisation a des répercussions graves à plus long terme en matière de parité dans l'administration publique au niveau des provinces, dans la mesure où les candidates suffisamment qualifiées se concentrent dans quelques provinces seulement. Ce problème concerne davantage l'administration publique que la vie politique, où les critères d'entrée sont moins stricts. L'expérience montre cependant que même dans les pays où le nombre de femmes instruites dépasse celui des hommes, on constate encore un déséquilibre significatif entre les sexes dans l'administration publique, notamment pour les postes de responsabilité. Si un niveau d'instruction suffisant est une condition indispensable à l'amélioration de la parité dans l'administration publique, il ne constitue pas à lui seul une garantie de réussite.



Les questions de la participation des femmes aux processus de décision et de leur représentation dans les fonctions électives sont au cœur des préoccupations du gouvernement et de la communauté internationale. Si, sur le plan culturel et au niveau des critères d'entrée, il y a beaucoup de choses différentes entre l'administration publique et la vie politique, un examen systématique des enseignements tirés pourrait s'avérer pertinent pour l'administration publique. Il pourrait notamment être utile d'étudier le rôle de gardien joué par les partis politiques, qui restent dominés par des hommes, en vue d'identifier, conjointement avec les ministères d'exécution et les administrations locales, des points communs, des différences et des solutions. La question de l'engagement dans les partis politiques et des candidatures féminines potentielles devra impérativement être prise en compte pour garantir que l'égalité entre les sexes dans l'administration publique reste inscrite à l'ordre du jour politique.

ÉTAT DES LIEUX DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'administration publique cambodgienne a repris son fonctionnement normal après la chute du régime des Khmers rouges en 1979, mais il a fallu attendre 1999 pour que la paix, la sécurité et l'intégration nationale soient entièrement rétablies. Du fait des conflits internes qui ont marqué les premières années du nouveau régime, l'administration ne fonctionne pleinement que depuis 12 ans. Le Rapport mondial sur le secteur public daté de 2010 souligne l'approche globale adoptée par le pays en matière de réforme de l'administration publique.

Encadré 1 : Une réforme globale de l'administration publique

« La fonction publique cambodgienne a pâti d'une mauvaise gestion des effectifs dans des domaines clés comme la santé et l'éducation. Beaucoup de fonctionnaires étaient trop peu instruits et les salaires étaient si bas que la plupart d'entre eux exerçaient un autre emploi pour compléter leur revenu. L'absentéisme était élevé et la corruption s'est répandue, à cause en partie de la faible rémunération, mais aussi d'une gestion des effectifs caractérisée par le manque d'incitations, des catégories rigides et un système de promotion à l'ancienneté plutôt qu'au mérite. La réforme de la fonction publique cambodgienne, en abordant ces problèmes de façon globale, a préparé le terrain à une réforme complète de l'administration publique. »

Source : Rapport mondial sur le secteur public, Département des affaires économiques et sociales (UNDESA), 2010

Après la première élection générale en 1993, un ministère de la Fonction publique a été créé, mais celui-ci a été rétrogradé au rang de secrétariat d'État à la Fonction publique en 1996.¹⁸ L'administration publique est régie par le Statut commun des fonctionnaires (1994) et le recrutement s'effectue en principe par concours « sauf dispositions contraires décidées par le gouvernement royal. »¹⁹ Le niveau de rémunération demeure modeste, mais le gouvernement a augmenté les salaires dans le cadre de sa stratégie de rationalisation de la fonction publique (SRCS) et s'est engagé à maintenir cette question à l'ordre du jour. Il s'est également engagé à lutter contre la corruption et a récemment approuvé une loi

18 Plan d'action en matière d'intégration de la dimension genre dans la fonction publique, 2007-2010

19 Profil de l'administration publique du Royaume du Cambodge, Réseau d'information en ligne des Nations Unies sur l'administration (UNPAN), 2004



contre la corruption (mars 2010), ainsi que la mise en place d'un organe de lutte contre la corruption. L'indice de perception de la corruption du pays est passé du 154^e rang en 2010 au 164^e rang sur 183 pays en 2011.²⁰

Depuis que l'administration publique a retrouvé un fonctionnement normal, il y a 12 ans, le gouvernement a lancé certaines réformes d'envergure. Les principales initiatives politiques concernent aujourd'hui :

1. La réforme de l'administration publique ;
2. La déconcentration et la décentralisation.²¹

La réforme de l'administration publique nationale est menée par le Conseil de la réforme administrative, instauré en juin 1999, dans le cadre du programme national de réforme administrative (NPAR) de 2010-2013, qui vise à améliorer l'efficacité de l'administration publique. Ce programme est axé sur les domaines stratégiques suivants :

- Rendre l'administration transparente, réactive et efficace ;
- Améliorer la motivation, la loyauté, le professionnalisme et la culture du service.²²

Il se fonde sur les avancées réalisées par le Conseil de la réforme administrative, comme indiqué dans le Plan stratégique de développement national (PSDN) actualisé (2009-2013), à savoir : l'intégration de l'ensemble de la fonction publique dans un système cohérent, plus motivant et propice à la progression des carrières ; la multiplication par quatre du salaire moyen des fonctionnaires depuis le début de la deuxième législature de l'Assemblée nationale ; la mise en place d'une politique claire et la création d'un large consensus sur la stratégie à adopter par la suite. L'introduction d'un système de paie du personnel informatisé, l'adoption d'une politique en matière de prestation des services publics et un tableau synthétique des services publics sont également à l'étude. Le pays envisage aussi de mettre en place un système de gestion des résultats et de responsabilisation pour améliorer la gestion des effectifs et identifier les besoins en matière de renforcement des capacités, ainsi qu'un système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIRH) et des mécanismes renforcés de gestion du personnel. Le SIRH est un élément susceptible de jouer un rôle déterminant dans l'amélioration de la parité au sein de l'administration publique, dans la mesure où il permettra d'assurer un suivi efficace des résultats des initiatives gouvernementales.

Le Cambodge entame actuellement la seconde phase de la réforme de déconcentration et de décentralisation, dans le cadre du programme national décennal pour le développement démocratique au niveau infranational (NP-SNDD), qui a été adopté par le gouvernement en mai 2010, avec un plan de mise en œuvre sur trois ans. Ces deux instruments soulignent l'importance du rôle des élus et des fonctionnaires ainsi que du Conseil au niveau des provinces et des districts pour soutenir le développement de la démocratie au niveau local. Ce transfert des pouvoirs de décision au niveau local constitue une étape majeure, qui apporte à la fois des opportunités et des défis en matière d'égalité entre les sexes, qui seront examinés plus loin.

²⁰ <http://www.transparency.org/research/cpi/overview> (en anglais uniquement)

²¹ La décentralisation renvoie aux fonctionnaires nommés au niveau infranational. La déconcentration désigne, quant à elle, les élus qui exercent des fonctions dans les échelons infranationaux de l'administration (Partenariat pour la gouvernance locale, 2006).

²² Projet de programme national de réforme administrative (décembre 2010), Conseil de la réforme administrative, Gouvernement royal du Cambodge.



Le programme national pour le développement démocratique au niveau infranational est actuellement mis en œuvre par S.E. M. Sak Setha, secrétaire d'État au ministère de l'Intérieur. Il s'appuie sur les initiatives précédentes, notamment le programme Seila, mené dans le cadre du PLG (2001-2006). Ce programme pilote de planification, de financement et de gestion décentralisés du développement rural a été lancé en 1995 pour appuyer la stratégie du gouvernement en matière de développement rural. Il visait principalement à lutter contre la pauvreté par le biais de la bonne gouvernance et à mettre en place des systèmes et des stratégies décentralisés pour gérer le développement durable.²³

Le secrétariat général du Conseil de la réforme administrative et le secrétariat d'État à la Fonction publique devraient, en tant que principaux acteurs de l'administration publique, collaborer étroitement car leurs rôles sont clairement liés (même si cette étude n'a pas permis d'en apprendre beaucoup plus sur la nature de ce lien).

L'École royale d'administration est le principal établissement de formation des fonctionnaires. Elle a pour mission de « recruter, former et rendre plus efficaces les fonctionnaires destinés à servir l'administration du Royaume du Cambodge. »²⁴ Elle assure la formation initiale des fonctionnaires de rang moyen et supérieur. Au terme de leur formation, les étudiants s'engagent à travailler dans la fonction publique pendant au moins sept ans. Les concours favorisent l'égalité des chances et la lutte contre la corruption. L'École royale d'administration offre également aux fonctionnaires une formation continue. Cette formation, qui dure de 9 à 12 mois, permet à des fonctionnaires expérimentés d'actualiser leurs connaissances en matière de gestion publique.

23 Résumé du projet du PNUD pour le Cambodge, consulté à l'adresse <https://content.kh.undp.org/programme/poverty-reduction/icits/gender-mainstreaming-initiative-000/other/undp-projects-info/all-project-summaries/project-summary-sheet-plg-edited.doc>

24 Article 2, Arrêté royal relatif à la création de l'École royale d'administration (avril 1995), Gouvernement royal du Cambodge.



REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le tableau ci-après fait apparaître un accroissement modeste de la représentation des femmes dans la fonction publique depuis 2007, avec un léger recul en 2009, vers le moment où la crise économique a éclaté et un gel des embauches a été décrété. Le taux global de représentation des femmes dans la fonction publique dépasse 30 %.

Tableau 1 : Représentation des femmes dans la fonction publique entre 2007 et 2010

2007		2008		2009		2010	
Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes
176,344	57 114 (32 %)	182 228	61 298 (34 %)	184 961	61 946 (33 %)	183 835	62 377 (34 %)

Source : secrétariat d'État à la fonction publique (janvier 2012)

PARTICIPATION DES FEMMES AU NIVEAU DÉCISIONNEL

Malheureusement, plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées. S'agissant des postes de responsabilité, leur représentation est néanmoins en légère hausse, passant de 16 % en 2009 à 18 % en 2010 (voir Tableau 2).

Tableau 2 : Représentation des femmes aux postes de direction (à partir du niveau de Directeur général)

2008		2009		2010	
Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
3 626	16 %	3 853	16 %	4 428	18 %

Source : secrétariat d'État à la fonction publique (janvier 2012)

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE



Le tableau suivant offre un aperçu de la situation en matière de représentation des femmes dans les postes de direction de l'administration publique entre 1993 et 2008. Les femmes y sont encore moins représentées que dans l'ensemble de l'administration publique.

Tableau 3 : Représentation des femmes dans les postes de direction de l'administration publique (1993-2008)

1993			
Ministre	Secrétaire d'État	Sous-secrétaire d'État	
0 femme sur 17	0 femme sur 20	2 femmes	
1998			
2 femmes sur 27 7,4 %	3 femmes sur 50 6 %	5 femmes 3,93 %	
2003			
Ministre d'État	Ministre	Secrétaire d'État	Sous-secrétaire d'État
1 femme sur 15 6,66 %	2 femmes sur 28 7,14 %	9 femmes sur 135 1 femme sur 15 6,66 %	11 femmes sur 146 7,53 %
2008			
Vice-Premier Ministre	Ministre	Secrétaire d'État	Sous-secrétaire d'État
1 femme sur 9 11,11 %	2 femmes sur 28 7,14 %	16 femmes sur 198 8,08 %	33 femmes sur 205 15,12 %

Source : Lessons Learned and Best Practices in Promoting Women's Participation and Representation in Cambodia (en anglais uniquement), PNUD (2010).



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Cette section est consacrée à examiner les principales politiques qui ont un impact direct et indirect sur la représentation des femmes dans la fonction publique au Cambodge. L'objectif est d'analyser leur incidence en matière d'égalité entre les sexes, tout en identifiant les problèmes et les lacunes. Les difficultés liées à la mise en œuvre sont également mises en lumière. Le contexte politique du pays est particulièrement éclairant et riche en modèles transposables dans d'autres pays. Il se caractérise notamment par la forte impulsion politique donnée par le Premier Ministre qui, par ses décisions et ses déclarations, soutient l'égalité entre les sexes et la réforme de l'administration publique.

La dimension genre commence à être intégrée dans cette réforme de l'administration publique ainsi que la politique de décentralisation, pour mieux prendre en compte des raisons fondées aussi bien sur le respect des droits que sur les résultats. La pleine mobilisation des hommes et des femmes est considérée comme un facteur fondamental du développement et de l'amélioration des services publics.

La section suivante montre comment le Cambodge a donné suite à diverses dispositions du Programme d'action de Beijing (1995) et de la CEDEF (1979) prévoyant une participation des femmes aux processus de décision sur un pied d'égalité, avec un quota de représentation d'au moins 30 %. Ces instruments politiques internationaux supposent également que les gouvernements prennent des mesures pour parvenir à ces objectifs aussi bien que pour éliminer les préjugés sexistes inhérents à certaines dispositions juridiques et réglementaires.

CONSTITUTION

À l'issue des élections générales de 1993, le Cambodge a pris le nom officiel de Royaume du Cambodge. La Constitution actuelle a été adoptée en septembre 1993. Le principe d'égalité entre hommes et femmes est inscrit dans les articles suivants :

- Article 31 : Égalité devant la loi
- Article 34 : Droit de participer sur un pied d'égalité à des élections en tant qu'électeur ou candidat.
- Article 35 : Égalité en matière de participation à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la nation
- Article 36 : Droit, pour les hommes et les femmes, de choisir son métier, de recevoir une rémunération égale, de bénéficier de l'assurance sociale, de créer des syndicats et d'en être membre. Le travail au foyer a la même valeur que le travail rémunéré à l'extérieur du foyer.
- Article 38 : Droit pour tout individu de se défendre en justice.
- Article 43 : Égalité dans la liberté de croyance et de pratique religieuse pour tous les citoyens
- Article 44 : Égalité dans le droit à la propriété.
- Article 45 : Égalité des droits dans le domaine du mariage et de la famille.²⁵

Le principe d'égalité est solidement ancré dans la Constitution, bien que, contrairement à certains pays (Sud-Soudan, Rwanda), celle-ci ne comporte aucune disposition spécifique concernant la représentation des femmes dans les processus de décision.

²⁵ Constitution du Royaume du Cambodge (1993)



STRATÉGIE NATIONALE DE DÉVELOPPEMENT

La Stratégie rectangulaire (phase II) et le PSDN actualisé (2009-2013) sont les principaux documents exposant la stratégie nationale de développement. De l'avis général, les dernières versions prennent davantage en compte la notion de genre.²⁶ La parité entre hommes et femmes dans l'administration publique y est spécifiquement mentionnée.

La Stratégie rectangulaire (phase II)

La Stratégie rectangulaire considère comme des priorités la réforme de l'administration publique et, plus particulièrement, la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité des sexes.²⁷

Plan national de développement stratégique actualisé (2009-2013)

L'un des axes stratégiques de ce document concerne le renforcement de la participation des femmes à la prise de décisions dans les domaines public et politique. Pour cela, il préconise la mise en œuvre de politiques en matière de recrutement, de promotion, et d'amélioration de la représentation des femmes aux niveaux de prise de décisions. Il préconise également l'intégration de la dimension genre dans le programme de réformes du gouvernement, notamment la réforme de l'administration publique et le programme de développement démocratique à l'échelon infranational.

Le PSDN actualisé prévoit explicitement que le ministère des Affaires féminines et les acteurs concernés prendront des mesures pour favoriser :

« la participation des femmes à la prise de décisions dans le secteur public à tous les échelons en soutenant la mise en œuvre de politiques et de procédures de promotion et de recrutement de responsables gouvernementaux favorables à l'égalité des sexes [...] ; en coopérant avec l'École royale d'administration pour élaborer un programme d'enseignement tenant compte de la dimension genre et pour augmenter les effectifs féminins ; [...] en coopérant avec l'association des femmes fonctionnaires et les acteurs concernés pour améliorer leurs performances, la défense de leurs droits ainsi que le bien-être des femmes fonctionnaires ; en renforçant les capacités de leadership et de gestion des femmes exerçant des responsabilités, ainsi que les autres aptitudes qui leur sont utiles. »²⁸

Au-delà des cibles et des objectifs généraux, l'accent est mis sur la mise en œuvre effective, même si celle-ci reste un défi de taille. Cette approche constitue une avancée importante, qui montre la détermination du gouvernement à opérer un changement. Elle met également en relief plusieurs axes de travail pour l'appui aux programmes par les donateurs. Le PNUD et d'autres acteurs travaillent en fait d'ores et déjà en consultation avec le ministère des Affaires féminines.

Le PSDN actualisé s'attaque aussi aux problèmes sous-jacents, et notamment celui de « l'amélioration de l'éducation des femmes et des filles, et le changement d'attitudes et de comportements ». Il charge le ministère des Affaires féminines de plaider pour l'élargissement des programmes de bourses dans l'enseignement secondaire et supérieur. La section du plan consacrée à l'éducation note en outre la nécessité d'augmenter les effectifs enseignants au niveau local pour améliorer les taux de rétention. Il

26 PSDN actualisé (2009-2013)

27 Le nom complet est « Stratégie rectangulaire pour la croissance, l'emploi, l'équité et l'efficacité (phase II) »

28 Plan stratégique de développement national actualisé (2009-2013), Gouvernement royal du Cambodge, p.138



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

pourrait également s'agir d'un point d'entrée pour constituer un vivier de candidates qualifiées pour la fonction publique, dans le cadre d'une approche à plus long terme. Des études internationales montrent qu'une plus forte proportion de femmes enseignantes peut avoir un impact positif sur la rétention scolaire des filles, un constat instructif pour le Cambodge.

Un obstacle évident réside dans le faible niveau d'alphabétisation et d'instruction des femmes vivant dans les provinces. Pour être utile, toute initiative dans ce domaine devrait recenser les femmes susceptibles de devenir enseignantes. L'enseignement est considéré comme une carrière appropriée pour les femmes, qui permet de concilier avec une relative aisance vie professionnelle et vie familiale. C'est pourquoi, ce type d'initiatives devrait être assez bien accepté, à condition de bénéficier d'un appui adéquat.

La priorité n° 6 du chapitre 4 (Grandes priorités et mesures politiques : 2009-2013) du Plan stratégique de développement national contient quelques dispositions pertinentes à cet égard :

- Renforcer la bonne gouvernance et l'efficacité des règlements, promouvoir la gestion des effectifs de la fonction publique conformément à la loi régissant les statuts des fonctionnaires et les principes de la réforme de l'administration publique ;
- Améliorer encore les capacités des fonctionnaires par des formations et la création d'un institut national des affaires sociales, et améliorer les compétences professionnelles des femmes ainsi que leur participation à la prise de décisions. (PSDN 2009-2013, p.166)

Ces dispositions ont des implications potentielles d'une portée considérable en termes de parité dans la fonction publique, s'agissant notamment de la mise en œuvre de politiques pour l'égalité de rémunération et de mesures permettant de concilier travail et vie familiale (droits liés à la maternité par exemple).

Le Plan stratégique de développement national actualisé prévoit l'intégration de la dimension genre dans différents domaines prioritaires, bien qu'il n'indique pas clairement si cet objectif concerne les utilisateurs des services publics ou l'administration publique elle-même.



Tableau 4 : Cibles et indicateurs liés au genre (PSDN actualisé, 2009-2013)

PRINCIPAUX OBJECTIFS : CIBLES/INDICATEURS		DONNÉES DE BASE (2008)	CIBLE 2010	CIBLE 2013
1	Entrer dans la dimension genre dans tous les domaines			
1a	Nombre de ministères/institutions qui ont élaboré un plan d'action pour l'intégration de la dimension genre	15	20	27
1b	Nombre de ministères/institutions qui ont mis en œuvre leur plan d'action pour l'intégration de la dimension genre	10	15	27
5	Augmenter la participation des femmes dans la prise de décisions publiques (en %)			
5a	Proportion des sièges occupés par les femmes à l'Assemblée nationale	22	24	30
5b	Proportion de ministres femmes	7,7	12	15
5c	Proportion de gouverneurs provinciaux qui sont des femmes	0	6	10
5d	Représentation des femmes dans les conseils provinciaux	16,8	-	28
5e	Proportion de magistrats femmes	6,9	10	15
5f	Proportion de chefs de conseils des sangkats (communes) qui sont des femmes	4	-	10
5g	Proportion de fonctionnaires qui sont des femmes	34	35	38

Source : Plan stratégique de développement national actualisé (2009-2013), p.182

Les objectifs 1a et 1b, très pertinents, sont étudiés ci-après.

L'une des autres caractéristiques de la stratégie de développement nationale du Cambodge est liée au degré d'intégration d'engagements internationaux, tels que les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Le Tableau 5 fait apparaître les indicateurs pertinents et les progrès accomplis par le Cambodge dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Tableau 5 : Récapitulatif des progrès accomplis concernant certains indicateurs liés aux OMD

INDICATEUR	VALEUR DE BASE	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	VALEUR ACTUELLE	ANNÉE EN COURS	CIBLE 2015	STATUT
OMD 1 pour le Cambodge : Éradiquer l'extrême pauvreté et la faim						
1.1 Proportion de la population dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté national	47	1993	30,1	2007	19,5	En bonne voie
1.3 Proportion d'enfants de 5 à 17 ans qui travaillent	16,5	1999	S.O.	2010	8,0	En retard
1.5 Proportion de la population sous le seuil de pauvreté alimentaire	24	1993	18	2007	10,0	Progrès lents
OMD 2 pour le Cambodge : Assurer l'éducation primaire pour tous et, si possible, étendre cet objectif à l'éducation de base						
2.4 Proportion des enfants de 6 à 14 ans non scolarisés	35	1998	19,8	2008	0	En retard
2.12 Taux d'achèvement du premier cycle du secondaire	24,8	2001	48,7	2009	100	En retard
2.16 Taux d'abandon scolaire au niveau primaire	11	2000	8,3	2008	5	Progrès lents
OMD 3 pour le Cambodge : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes						
3.1 Ratio filles/garçons dans le second cycle de l'enseignement secondaire	48	2001	72,9	2008	100	En bonne voie
3.2 Ratio filles/garçons dans l'enseignement supérieur	38	2001	57,5	2008	85	Progrès lents
3.3 Taux d'alphabétisation des femmes de 15 à 24 ans par rapport aux hommes	87	1998	95,7	2008	100	En bonne voie
3.4 Taux d'alphabétisation des femmes de 25 à 44 ans par rapport aux hommes	78	1998	85,9	2008	100	Progrès lents



3.8 Proportion de sièges occupés par des femmes à l'Assemblée nationale	12	2003	22	2008	30	En bonne voie
3.9 Proportion de sièges occupés par des femmes au Sénat	13	2003	14,8	2007	30	Progrès lents
3.10 Proportion de femmes ministres	8	2003	7,7	2008	15	En retard
3.11 Proportion de femmes secrétaires d'État	6	2003	8	2008	18	En retard
3.12 Proportion de femmes sous-secrétaires d'État	5	2003	14,6	2008	20	En bonne voie
3.13 Proportion de femmes gouverneurs de province	0	2003	0	2008	10	En retard
3.14 Proportion de femmes vice-gouverneurs de province	1	2003	16,5	2009	15	En bonne voie
3.15 Proportion de sièges occupés par des femmes dans les conseils municipaux	8	2003	14,6	2009	25	Progrès lents
3.16 Proportion de la population consciente que la violence contre les femmes est injustifiée et criminelle	41,5	2005	67	2009	100	En bonne voie

Remarque : cette liste d'indicateurs pour les OMD du Cambodge n'est pas complète.²⁹

STATUTS, POLITIQUES ET LOIS RÉGISSANT L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

L'égalité entre les sexes dans l'administration publique est une question bien ancrée et intégrée dans les politiques et les règlements régissant l'administration publique.

Statut commun des fonctionnaires (1994)

L'administration publique est régie par le Statut commun des fonctionnaires, promulgué en 1994, qui fournit un cadre et des lignes directrices en matière d'emploi. Le chapitre 2, consacré au recrutement et à la sélection des fonctionnaires, souligne que la priorité doit être donnée aux femmes candidates.

²⁹ *Achieving Cambodia's Millennium Development Goals*, version de 2010 mise à jour (en anglais), ministère du Plan, Cambodge



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Projet d'arrêté royal sur les nouvelles recrues

Lors de l'entretien conduit dans le cadre de cette étude, le Secrétaire général du Conseil de la réforme administrative a indiqué que la dimension genre avait été prise en compte dès le départ dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. Ainsi, l'article 18 du projet d'arrêté royal sur le recrutement, le changement du statut de l'emploi et les promotions stipule que priorité doit être donnée aux femmes dans ces trois domaines.

Projet de politique sur le renforcement des capacités dans la fonction publique cambodgienne (2007)

L'une des stratégies proposées par le Projet de politique sur le renforcement des capacités dans la fonction publique cambodgienne consiste à « cibler les femmes et les groupes minoritaires » afin de renforcer leurs capacités ainsi que leur participation aux objectifs de développement du gouvernement.³⁰

Directive du secrétariat d'État à la Fonction publique prévoyant un quota de femmes dans les recrutements compris entre 20 et 50 % (2008)

En 2008, le secrétariat d'État à la Fonction publique a publié une directive prévoyant un quota de femmes compris entre 20 et 50 % pour les recrutements dans les ministères d'exécution. De plus, le secrétariat d'État à la Fonction publique devait collaborer étroitement avec les ministères d'exécution pour porter la proportion de femmes fonctionnaires à 37 % en 2013.³¹

En outre, dans son allocution prononcée lors de la conférence du Conseil national cambodgien pour les femmes, tenue en 2008, le Premier Ministre a indiqué que les postes à pourvoir devraient être occupés par des femmes qualifiées ou laissés vacants. Cette mesure permet de maintenir les efforts en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique, même pendant les périodes d'austérité économique, marquées par un ralentissement ou l'arrêt des recrutements. Elle incite les ministères à ne pas se contenter de déclarations de principe et à déployer les efforts nécessaires pour identifier les candidates potentielles.

LÉGISLATION ET POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Dispositions de la politique nationale relatives à l'égalité entre les sexes

Le Cambodge ne dispose d'aucune loi en matière d'égalité entre les sexes.

Le plan Neary Rattanak III (2009-2013)

Le principal instrument politique dans ce domaine est le plan quinquennal Neary Rattanak III (2009-2013) du ministère des Affaires féminines. Ce plan a pour objectif prioritaire d'encourager « la participation des femmes à la gouvernance et à la prise de décisions ». Ses autres domaines prioritaires sont les suivants :

- L'autonomisation économique des femmes ;
- L'éducation des femmes et des filles, notamment au moyen d'un programme visant à faire évoluer les mentalités et les comportements ;
- La lutte contre la violence à l'égard des femmes ;
- La santé des femmes et des filles et la lutte contre la mortalité maternelle et le VIH/sida.

30 Projet de politique sur le renforcement des capacités dans la fonction publique cambodgienne (juillet 2007)

31 Plan d'action en matière d'intégration de la dimension genre dans la fonction publique, 2010-2013



Un programme transversal d'intégration de la dimension genre s'attache à inclure les préoccupations relatives au genre dans les politiques nationales et sectorielles, notamment par l'élaboration et le suivi de plans d'action pour l'intégration de la dimension genre dans les ministères d'exécution et les principaux programmes de réforme tels que la réforme de l'administration publique, la réforme législative et judiciaire, la réforme de la gestion des finances publiques et la réforme de la décentralisation.

Dispositif national pour l'égalité des sexes

Le secrétariat des Affaires féminines a été transformé en ministère des Affaires féminines et des anciens combattants durant la deuxième législature en 1998. En 2003, lors de la troisième législature, celui-ci est devenu le ministère des Affaires féminines. Chaque province et chaque district sont dotés de bureaux consacrés aux affaires féminines. C'est l'épine dorsale du dispositif national pour l'égalité des sexes, dirigé par une femme ministre et une équipe dynamiques et engagées.

Plusieurs autres mécanismes ont également été instaurés à l'échelle nationale pour promouvoir l'égalité entre les sexes :

- **Le Conseil national cambodgien pour les femmes** : cet organe a été créé en 2001, par l'arrêté royal NS/RKT/0201/036 du 14 février 2001. Il est placé sous la direction de la ministre des Affaires féminines, et ses membres sont des secrétaires d'État, des sous-secrétaires d'État venus de 12 ministères d'exécution, ainsi que des responsables de la Commission des droits de l'homme du Cambodge et du Conseil cambodgien pour l'enfance. Le Conseil national cambodgien pour les femmes est un mécanisme de coordination, qui joue également un rôle consultatif auprès du gouvernement en matière de promotion du statut et du rôle de la femme, de protection sociale des Cambodgiennes et d'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes.
- **Le Groupe de travail technique sur le genre** : fondé en 2002, il fait partie des 19 groupes de travail techniques créés dans le cadre du Comité consultatif gouvernement-donateurs. Il relève du ministère des Affaires féminines, avec l'assistance conjointe du PNUD et de l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA). Ses membres comprennent des organisations de la société civile et des ministères d'exécution. Les indicateurs mixtes de suivi sont identifiés et approuvés chaque année par le Forum de coopération pour le développement du Cambodge (CDCF). De l'avis de toutes les personnes interrogées, ce forum constitue une plate-forme efficace de partage d'expériences dans le domaine technique et de discussion sur les questions de politique et de mise en œuvre.
- **Les groupes d'action pour l'intégration de la dimension genre (GMAG)** : en 2005, des groupes pour l'intégration de la dimension genre ont remplacé le système de points de contact pour l'égalité des sexes dans les ministères d'exécution et différentes institutions, avec l'encouragement et l'appui du ministère des Affaires féminines et du Groupe de travail technique sur le genre. Chacun de ces groupes est présidé par un secrétaire ou un sous-secrétaire d'État, siégeant si possible au Conseil national cambodgien pour les femmes, et comprend des membres issus de services techniques, notamment du Département de la planification et des finances. Leur principal rôle est d'élaborer un plan d'action pour l'intégration de la dimension genre dans leurs secteurs respectifs en vue d'orienter les mesures prises dans ce domaine.

Ce mécanisme ainsi que les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre sont intéressants à plusieurs titres, et pourraient être éventuellement étendus à d'autres pays. Ces plans d'action revêtent une importance stratégique dans la mesure où ils sont intégrés dans les indicateurs des OMD du Cambodge, ce qui montre que les autorités entendent réellement les mettre en œuvre. Les groupes pour l'intégration de la dimension genre, qui comptent parmi leurs membres de hauts responsables, ne



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

permettent pas d'écarter facilement les questions liées à la parité et facilitent la prise de décision. Selon les personnes interrogées, le précédent système de points de contact pour l'égalité des sexes présentait des lacunes, parce que la mise en œuvre de nouveaux concepts importants était laissée aux soins d'un fonctionnaire de rang modeste, et travaillant souvent seul sur la base de rapports établis mécaniquement. Le passage au système des groupes pour l'intégration de la dimension genre s'inscrit dans le changement important qui s'impose pour la réalisation des objectifs nationaux. L'appui du Premier Ministre s'est révélé, à ce titre, déterminant.

L'évaluation des plans d'action confirme ces points.

Encadré 2 : Bilan de l'appui du Partenariat pour l'égalité des sexes (PGE) à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre³²

« L'élaboration de ces plans a nécessité une quantité impressionnante de travaux de qualité, qui pourront également servir à d'autres pays.

Le consultant a été frappé par le nombre de hauts responsables des deux sexes prêts à consacrer beaucoup de leur temps à l'examen des questions de parité, et apparemment bien informés, motivés pour poursuivre les efforts de mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre, et capables de dresser un bilan critique de leur action. La mise en place des groupes et des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre a eu dans l'ensemble un impact positif et mériterait d'être imitée par d'autres pays. Le Cambodge pourrait également promouvoir cette initiative auprès d'autres donateurs dans la mesure où ces groupes et plans d'action constituent un mécanisme « clé en main » qui leur permet d'exprimer leur engagement en faveur de l'intégration de l'égalité entre les sexes. »

L'une des caractéristiques de ces plans d'action est que beaucoup d'entre eux sont davantage axés sur la parité au sein des ministères et des institutions concernés que sur l'introduction d'une analyse et de services publics sensibles à la dimension genre au service des utilisateurs finaux. Ce n'est pas le cas de tous, et l'évaluation montre que certains ont adopté une approche globale, incorporant les deux dimensions. Il est difficile d'établir pourquoi cette orientation a été prise, mais les différents entretiens conduits et cette évaluation suggèrent qu'il s'agissait, en partie, d'appliquer une directive émanant du sommet de la hiérarchie et de garantir que les ministères et les différents secteurs disposent des ressources adéquates pour offrir au public des services soucieux de l'égalité des sexes. Les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre constituent en tout cas un mécanisme de mise en œuvre des politiques bien établi, et la plupart d'entre eux abordent directement la question de la parité dans l'administration publique.

MESURES PERMETTANT DE CONCILIER TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Ces mesures sont particulièrement importantes pour assurer la présence des femmes dans l'administration publique, étant donné que de nombreuses Cambodgiennes assument les principales responsabilités de la vie familiale, et doivent concilier travail et famille.

³² Extraits du rapport sur l'examen et l'évaluation des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre dans sept ministères d'exécution, incluant des recommandations pour la mise en œuvre, J. Haile, 2007



Les congés maternité et paternité

La Constitution contient des dispositions destinées à lutter contre la discrimination liée à la grossesse. L'Article 46 stipule que « [le] licenciement de la femme enceinte est interdit. La femme a droit aux congés de maternité, avec paiement intégral de son salaire et garantie de son ancienneté dans l'emploi et des autres avantages sociaux. »³³

La fonction publique a adopté des mesures spécifiques pour le congé maternité selon un rapport de l'OIT consacré à ce sujet.³⁴ La section sur le congé maternité du Manuel des fonctionnaires (2010), rédigé par le Conseil de la réforme administrative³⁵ confirme ce constat et énumère les droits des femmes fonctionnaires. Celles-ci ont notamment le droit à un congé maternité avec paiement intégral de leur salaire et maintien de l'ancienneté et des autres avantages sociaux sur une période de 90 jours. La Décision n°52 alloue à chaque fonctionnaire en congé maternité une somme de 600 000 riels.

Si le Manuel ne mentionne pas les droits des femmes qui allaitent, l'Article 4 du décret précédent leur accorde une heure par jour pendant les deux mois qui suivent l'accouchement.³⁶

D'après les personnes interrogées, cette absence prolongée influe sur l'efficacité des femmes au travail et nuit à leur avancement. Il est nécessaire de mener des actions de sensibilisation auprès des employeurs et, le cas échéant, d'envisager des programmes en faveur des femmes qui rentrent d'un congé maternité.

Les personnes rencontrées indiquent également que peu d'hommes profitent de leur congé paternité dans l'administration publique, et ce, même si un rapport de l'OIT indique que les employés des deux sexes disposent légalement d'un congé allant jusqu'à dix jours pour les événements familiaux.³⁷ Le congé paternité n'est pas couvert par le Statut commun ni par aucune autre politique nationale. Bien que ce congé ne soit pas explicitement couvert par aucune politique, le gouvernement pourrait envisager une grande campagne de sensibilisation pour encourager les hommes à profiter de ce congé et à partager à cette occasion les tâches domestiques. Il convient de noter que, comme les rôles attribués à chaque sexe sont profondément enracinés, c'est peut-être le bon moment pour adopter une politique spécifique en matière de congé paternité et pour encourager les hommes à le prendre.

Égalité de rémunération pour un travail égal

Dans la fonction publique, les femmes et les hommes perçoivent le même salaire pour le même travail. L'Article 36 de la Constitution dispose que « Les citoyens khmers des deux sexes ont le droit de choisir un métier conforme à leur aptitude et selon les besoins de la société. Les citoyens khmers des deux sexes ont le droit de recevoir la même rémunération pour un travail identique. Le travail au foyer a la même valeur que le travail rémunéré à l'extérieur du foyer. Les citoyens khmers des deux sexes ont le droit de bénéficier de l'assurance sociale et des avantages sociaux déterminés par la loi [...]. »

Harcèlement sexuel

Il n'existe pas de loi spécifiquement consacrée au harcèlement sexuel. Cette question a cependant été abordée dans d'autres documents juridiques tels que la Constitution et le Code pénal (2009).

33 Article 46, Constitution du Royaume du Cambodge (1993)

34 La Maternité au travail, revue de la législation nationale, OIT (2010). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142158.pdf

35 Manuel des fonctionnaires, Conseil de la réforme administrative, Gouvernement royal du Cambodge, 2010

36 Décision relative à l'assurance sociale des hauts fonctionnaires, des fonctionnaires, des retraités et des invalides, Conseil des ministres (1988) <http://therith.files.wordpress.com/2011/05/e-decisions.pdf> (en anglais)

37 La Maternité au travail, revue de la législation nationale, OIT (2010)



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Il s'agit d'une avancée positive, qu'il faudrait renforcer en incluant également des dispositions dans le cadre politique relatif à la lutte contre la violence à l'égard des femmes. L'objectif du Millénaire pour le développement du Cambodge dans ce domaine pourrait être étendu de manière à inclure, par exemple, la « proportion des employeurs et des employés conscients que le harcèlement sexuel est répréhensible et constitue un crime », ainsi que des mesures de sensibilisation.

EXPÉRIENCES FAITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA MISE EN ŒUVRE

Cette section traite des différentes expériences faites dans la mise en œuvre de la politique précédemment décrite et se fonde en grande partie sur les entretiens menés avec différents acteurs concernés.

Amélioration de l'équilibre entre les sexes en dépit du gel des recrutements

Comme le montrent les chiffres, la situation en matière d'égalité entre les sexes s'est améliorée dans l'administration publique cambodgienne, et ce grâce à l'engagement du Premier Ministre et aux mesures prises. La participation des femmes dans l'administration publique, et notamment dans les postes de responsabilité, a fait l'objet d'un soutien accru, grâce au suivi régulier assuré par le Conseil national cambodgien pour les femmes et aux recommandations du Premier Ministre lors de sa conférence annuelle. À cela s'ajoute l'introduction d'un quota de postes réservés aux femmes à utiliser obligatoirement sous peine de les perdre. Ce quota a abouti à l'augmentation des effectifs féminins dans l'administration publique, passés au niveau national et infranational de 32 % en 2007 à 34 % en 2008.³⁸ Si de plus en plus de femmes occupent des postes de responsabilité, il est reconnu que la plupart d'entre elles restent employées aux échelons inférieurs, et rares sont celles qui ont accédé aux postes de direction (voir le Tableau sur les OMD du Cambodge).

Ces augmentations du nombre de femmes employées sont intervenues dans un contexte de crise économique, qui a entraîné l'adoption par le gouvernement de mesures provisoires d'austérité. Elles montrent que lorsqu'ils sont utilisés à bon escient, les quotas en matière de recrutement peuvent avoir un impact positif en termes de parité dans l'administration publique, même lorsque les effectifs stagnent.

Parvenir à l'objectif de 38 % de femmes dans la fonction publique reste cependant un défi de taille et, de l'avis d'une grande partie des personnes interrogées, les candidates qualifiées manquent. Ce nombre insuffisant de candidates susceptibles d'entrer dans la fonction publique et de profiter des mesures de discrimination positive en matière de recrutement est lié aux disparités entre les sexes dans le deuxième cycle du secondaire et dans l'enseignement supérieur.³⁹ Ces données montrent la nécessité d'élargir le vivier de candidates en mesure d'entrer dans l'administration publique et d'y faire carrière.

Mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre

À ce jour, 22 des 29 ministères d'exécution et principales institutions concernés ont élaboré un plan d'action pour l'intégration de la dimension genre, et 20 sont en train de le mettre en œuvre (voir Annexe 5). L'écart entre les engagements et la mise en pratique reste grand, en particulier s'agissant des objectifs fixés par le Premier Ministre en matière de représentation des femmes dans la fonction publique (38 %).

³⁸ Rapport de projet final, PGE/PNUD (2011)

³⁹ *A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment* (en anglais et en khmer uniquement), ministère des Affaires féminines (2008)



Les plans d'action sont, semble-t-il, mis en œuvre de façon ponctuelle, car les mécanismes existants n'ont pas été institutionnalisés. L'accent est pour l'heure principalement mis sur les stages de formation, qui constituent un point de départ important mais insuffisant. Le soutien aux groupes d'action pour l'intégration de la dimension genre dans les ministères d'exécution pourrait notamment être renforcé pour renforcer la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre.

Il pourrait également être utile d'axer les efforts sur les prestations liées à la maternité et à l'allaitement. La plupart des personnes interrogées indiquaient que ce type de mesures restait, en pratique, informel et qu'aucun des ministères d'exécution ne disposait de salle d'allaitement, de sorte que les femmes préféraient rentrer chez elles pour allaiter. Il est toutefois important de soutenir l'institutionnalisation de mesures juridiques afin que les femmes ne dépendent pas du bon vouloir de leur supérieur hiérarchique pour exercer leurs droits. Comme indiqué précédemment, des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel (campagnes de sensibilisation, par exemple) pourraient être prises.

Il est probable que l'appui technique du ministère des Affaires féminines sera davantage sollicité par les ministères d'exécution pour soutenir les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre dans le contexte de décentralisation de l'administration publique. Plusieurs personnes interrogées ont ainsi confirmé qu'elles souhaitaient continuer à bénéficier des conseils du ministère des Affaires féminines en matière de stratégie et de mise en œuvre, voire d'un soutien accru. Le ministère des Affaires féminines devrait par conséquent continuer à renforcer ses capacités internes avec une aide supplémentaire des donateurs.

Comme le budget national ne semble pas suffisant, les donateurs pourraient accroître leur aide, notamment pour renforcer la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre dans les ministères d'exécution.

Étant donné que la phase initiale de nombreux plans d'action pour l'intégration de la dimension genre s'est achevée en 2010, il est important d'aider le ministère des Affaires féminines à procéder à leur examen afin de les actualiser en vue de la phase suivante. Le précédent examen conduit en 2007 s'est révélé très instructif et utile pour les pays qui envisagent d'adopter un mécanisme similaire. Cependant, comme il a été mené peu de temps après l'élaboration de ces plans, il a essentiellement porté sur leur contenu et non sur la mise en œuvre, qui n'avait pas encore pu être entamée, peut-être faute de temps. Cette expérience peut intéresser d'autres pays et donner lieu à d'éventuelles coopérations Sud-Sud dans le cadre d'une conférence régionale ou d'une initiative analogue.

Renforcement des capacités des fonctionnaires : l'École royale d'administration

L'entretien avec le directeur de l'École royale d'administration montre que la promotion de l'égalité entre les sexes y a été prise en compte, conformément à la politique du gouvernement, mais que certains obstacles subsistent.

« S'agissant de la formation continue, les questions liées à la parité et à la représentation des femmes à l'échelle nationale et infranationale ont été abordées au sein de l'établissement, conformément à la politique du gouvernement. Des cours spéciaux peuvent être organisés pour les femmes fonctionnaires si le gouvernement en fait la demande expresse [...]. La priorité est donnée aux femmes dans les examens d'entrée [...]. Mais il y a très peu candidates pour la formation initiale. (Entretien avec S.E. Ly Kim Sok, Directeur, École royale d'administration, 2011).



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Dans le cas de la formation continue, par exemple, les fonctionnaires étaient désignés par les ministères d'exécution, de sorte que, parfois, très peu de femmes pouvaient participer. Cela révèle la nécessité de sensibiliser les responsables pour garantir une participation équitable aux opportunités en matière de formation. L'un des autres obstacles tient au fait que certaines formations durent de neuf à 12 mois, ce qui pose des problèmes aux femmes qui doivent s'éloigner de leur famille si elles n'habitent pas la capitale. L'École royale d'administration étudie la possibilité d'organiser des cours au niveau infranational, de sorte que plus de femmes – et d'hommes – puissent y participer. Pour soutenir l'égalité entre les sexes dans l'administration publique, il serait souhaitable de réfléchir en détail à la meilleure façon de rendre ces formations plus souples et plus accessibles, notamment pour les personnes qui habitent loin de la capitale. Il s'agit d'une entreprise qui pourrait être de grande portée et coûteuse, mais qui pourrait également faire l'objet d'une évaluation comparative aux niveaux régional et international, ainsi que d'un partage d'expériences. Une action régionale ou multinationale, éventuellement par le biais d'une instance régionale appropriée, pourrait s'avérer efficace.

Comme indiqué, le Cambodge progresse en matière de lutte contre la corruption. La présente étude n'a toutefois pas examiné en détail l'impact de la corruption sur l'égalité entre les sexes dans l'administration publique – par exemple, sur le plan des recrutements, mutations, promotions et nominations par exemple. Il s'agit d'un domaine d'étude intéressant dans la mesure où, faute d'adopter un système transparent et fondé sur le mérite, toute l'administration publique du pays pourrait être fragilisée, et la réalisation des objectifs en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que des OMD, compromise.

Parité dans le processus de décentralisation et de déconcentration

Le ministère des Affaires féminines est représenté au sein du groupe de travail national sur la décentralisation et la déconcentration ainsi que du PLG. Ce fut aussi le cas pour les programmes précédents. Il a apporté des contributions importantes sur cette thématique complexe.

L'évaluation de 2006 de l'intégration de la dimension genre dans le processus de déconcentration et de décentralisation entamé dans le cadre du PLG a mis en évidence la très faible représentation des femmes aux postes de décision à tous les niveaux du gouvernement.⁴⁰ Selon ses auteurs, il est important, tant au plan symbolique qu'au plan pratique, d'augmenter la représentation des femmes au gouvernement, en améliorant leur visibilité. En outre, il faut, d'après eux, réduire le déséquilibre entre les sexes dans la fonction publique. Ils exhortent les responsables politiques à prendre conscience des contraintes auxquelles sont confrontées les rares femmes membres du gouvernement. D'après ce document, le manque de femmes au gouvernement a un impact négatif sur la promotion de l'équité du traitement des deux sexes dans la décentralisation, et il faut mettre en place davantage de mesures proactives pour remédier à la situation. Comme le montre l'encadré ci-après, la situation est similaire s'agissant des programmes gouvernementaux financés par des donateurs.

40 Gender Mainstreaming and Decentralization: An Assessment of the Process with Recommendations (en anglais uniquement), PLG (2006)



Encadré 3 : La parité dans le programme Seila

Le programme Seila a été approuvé par le gouvernement en 1995 et a servi de cadre pour soutenir la mise en œuvre des réformes liées à la déconcentration et à la décentralisation. Sa gestion a été confiée à un groupe de travail national où étaient représentés les neuf ministères et institutions⁴¹ les plus directement concernés par le développement local, ainsi que par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de déconcentration et de décentralisation.

« Même au sein du programme Seila, très peu de femmes sont recrutées (et bénéficient ainsi d'un complément de rémunération). En 2004, 78 fonctionnaires en poste dans divers ministères ont bénéficié d'un complément de rémunération, dont seulement 12 % de femmes. La situation n'était guère meilleure pour le secrétariat du groupe de travail et le PLG : sur les 42 membres du personnel que comptait le secrétariat, 5 % seulement étaient des femmes. En 2003, le PLG employait 166 personnes, dont seulement 10 % de femmes. Ce dernier fait montre la difficulté, dans la pratique, de recruter des femmes aux postes de direction. Les femmes ont tendance à ne pas se porter candidates aux postes dont la vacance ou la création est annoncée et celles qui le font ne sont pas en mesure de rivaliser avec le niveau d'éducation et l'expérience de leurs homologues masculins. »

Source : Gender Mainstreaming and Decentralization: An Assessment of the Process with Recommendations (en anglais uniquement), PLG (2006), p.23

Les recommandations de l'évaluation s'avèrent également utiles. S'il n'a pas été possible d'approfondir ces questions faute de temps, les entretiens avec les acteurs concernés indiquent que certaines ont déjà été prises en compte dans les programmes de déconcentration et de décentralisation en cours d'élaboration. Parmi les recommandations les plus pertinentes figurent les suivantes, qui sont à interpréter à la lumière des autres recommandations, notamment celles qui touchent aux femmes occupant des postes électifs.

Recommandation 7 : Le gouvernement et son Conseil de la réforme administrative doivent prendre davantage conscience de la faible représentation des femmes dans les postes de décision. Les personnes interrogées indiquent que c'est le cas.

Recommandation 8 : Le gouvernement doit lancer un programme visant à promouvoir et à soutenir la participation des femmes à la prise de décisions au niveau infranational. Pour cela, les femmes fonctionnaires en place devront bénéficier d'une formation spéciale, en particulier à l'échelon infranational. Dans un premier temps, le ministère des Affaires féminines et les ONG nationales actives pourraient collaborer à l'élaboration d'une proposition destinée au gouvernement. L'initiative du ministère des Affaires féminines « Partenariat pour l'équité entre les sexes, » soutenue par le PNUD, devrait étendre aux provinces son programme sur le leadership des femmes.

41 Ministère de l'Économie et des Finances, ministère du Plan, ministère de l'Intérieur, ministère des Affaires féminines, ministère de l'Agriculture, des Forêts et de la Pêche, ministère des Ressources en eau et de la météorologie, ministère des Affaires sociales et Conseil de la réforme administrative.



EXAMEN DES POLITIQUES ET DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

Recommandation 9 : Le projet qui succédera au projet du Programme pour la gouvernance locale devra montrer l'exemple en réformant ses propres procédures de recrutements et de promotion. L'expérience montre en effet qu'il ne suffit pas de publier une annonce d'emploi et d'espérer que des candidates se manifesteront et seront prêtes à rivaliser avec des hommes. Des efforts supplémentaires doivent être faits pour encourager les femmes à se porter candidates. Le projet du PLG les invite à postuler par le biais des réseaux de femmes existants. Un programme de stages pourra être mis au point pour permettre aux plus jeunes d'entre elles d'acquérir l'expérience qui leur fait défaut. Le projet du PLG devrait fixer un quota d'au moins 30 % de femmes pour les recrutements. La recommandation 9 introduit une question importante, à savoir la nécessité de compléter les quotas de recrutement par des mesures supplémentaires visant à garantir la réalisation des objectifs fixés par le Premier Ministre.

Recommandation 29 : Le gouvernement devrait mettre en place des groupes pour l'intégration de la dimension genre, présidés dans chaque province par le gouverneur.

Recommandation 30 : Des mesures d'action positive en matière de recrutement et de promotion devraient être prises, et une formation spéciale, proposée aux femmes fonctionnaires en place. Parmi ces mesures, on pourrait notamment envisager d'imposer un quota d'au moins 40 % de femmes dans les conseils provinciaux.

Supervision et nécessité d'instaurer un système de suivi au niveau national

Le Conseil national cambodgien pour les femmes a la responsabilité de coordonner la production de rapports sur la mise en œuvre de la CEDEF. Les ministères d'exécution et les différentes institutions doivent rendre compte des progrès accomplis au niveau des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre auprès du Conseil national cambodgien pour les femmes, à des fins de consolidation et d'évaluation.

Le ministère des Affaires féminines exerce également un rôle de surveillance concernant les avancées en matière d'égalité entre les sexes, au moyen de réunions régulières entre le Groupe de travail technique sur le genre et les groupes pour l'intégration de la dimension genre. Lors de consultations, la ministre des Affaires féminines a indiqué que des progrès considérables avaient été enregistrés mais qu'il était difficile de dire si la situation évoluait dans la bonne direction.⁴² Il est par conséquent nécessaire de mettre en place un système de suivi adéquat pour surveiller les progrès accomplis en fonction des objectifs. Ce système devra s'appuyer sur des données fiables, provenant éventuellement du système d'information sur la gestion des ressources humaines et d'autres systèmes mentionnés plus haut. Les personnes rencontrées lors des entretiens ont eu l'amabilité de fournir des statistiques sur demande, mais il n'existe, semble-t-il, pas de statistiques publiques accessibles gratuitement concernant la parité entre les sexes dans l'administration publique. Ces données seraient également utiles pour mobiliser la société civile et les donateurs internationaux sur un certain nombre de questions spécifiques.

Le Comité de la santé, des affaires sociales, des anciens combattants, de la réinsertion des jeunes, du travail, de la formation professionnelle et des affaires féminines est l'un des neuf comités que compte l'Assemblée nationale. Il joue un rôle dans le suivi des progrès en matière d'égalité des sexes au Cambodge. Les auteurs du présent rapport n'ont pas pu, faute de temps, rencontrer ce comité pour en apprendre plus sur son rôle concernant ces questions.

42 Compte-rendu d'une réunion avec S.E. Mme Ing Kantha Phavi, ministre des Affaires féminines (22 juin 2011)



INITIATIVES SPÉCIFIQUES MENÉES AVEC DES ACTEURS INTERNATIONAUX

Cette section est consacrée principalement aux interventions réalisées en partenariat avec des organisations internationales, les principales initiatives mises en œuvre à l'initiative du gouvernement ayant déjà été évoquées précédemment.

Le PNUD et les autres donateurs

Le PNUD travaille depuis longtemps avec le gouvernement pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'administration publique aux niveaux national et infranational, et a été l'un des premiers à soutenir les initiatives d'intégration de la dimension genre aux côtés de divers donateurs. Le PNUD a noué un partenariat avec le ministère des Affaires féminines, conjointement avec le Conseil de la réforme administrative et le Département de l'administration locale du ministère de l'Intérieur, qui pilote la réforme de déconcentration et de décentralisation. Ce partenariat passe par des voies officielles, telles que le Groupe de travail technique sur le genre, qui plaide pour une coordination efficace au niveau des institutions internationales. Les relations de travail avec le gouvernement et les autres partenaires, notamment la société civile, sont cordiales et basées sur le respect mutuel.

L'initiative du ministère des Affaires féminines « Partenariat pour l'égalité des sexes » (PGE), soutenue par le PNUD, en est aujourd'hui à sa troisième phase et constitue le principal cadre pour l'élaboration de programmes en matière d'égalité entre les sexes. Par ailleurs, le PNUD a également intégré la dimension genre dans les programmes d'aide aux autorités locales (CARERE, Programme pour la gouvernance locale, Seila et Projet de promotion de la démocratie par la décentralisation et la déconcentration), dans le cadre de la réforme de déconcentration et de décentralisation.^{43 44}

Le Partenariat pour l'égalité des sexes soutient l'intégration des préoccupations liées au genre dans les politiques et les plans nationaux et sectoriels, renforce les compétences des femmes en matière de leadership et de prise de décisions, remet en cause les stéréotypes liés au genre et encourage l'autonomisation économique des femmes. Le partenariat soutient également le ministère des Affaires féminines dans le renforcement de la coordination efficace de l'aide par l'intermédiaire du Groupe de travail technique sur le genre. Il a l'objectif spécifique d'augmenter la représentation des femmes dans les postes de responsabilité et de décision. À cette fin, il organise des formations au leadership et à la gestion pour les femmes fonctionnaires, et renforce les capacités des femmes candidates à des fonctions électorales, tout en leur fournissant des espaces de débat.⁴⁵

Grâce à l'appui du Projet, le ministère des Affaires féminines a mis en place une coopération efficace et stratégique avec les principales institutions gouvernementales, comme l'École royale d'administration et le secrétariat d'État à la Fonction publique. En menant des actions de sensibilisation et en nouant un partenariat stratégique avec ce dernier, le Partenariat pour l'égalité des sexes a soutenu en 2008 l'adoption d'une nouvelle directive pour la fonction publique, qui prévoit un quota de femmes compris entre 20 et 50 % pour les recrutements dans les ministères d'exécution. Ce nouveau quota a fait l'objet d'une

43 Le programme CARERE (*Cambodian Resettlement and Reintegration*) a été mis en œuvre entre 1991 et 2000. Initialement destiné à gérer les réinstallations et les secours (CARERE 1), ce programme a progressivement évolué vers l'instauration d'un système de gouvernement local efficace dans les régions où celui-ci s'était effondré (CARERE 2).

44 Le projet de promotion de la démocratie par la décentralisation et la déconcentration (PSDD) a pour vocation d'aider le gouvernement cambodgien à répondre aux défis liés à l'application de la réforme de déconcentration et de décentralisation. Le principe sous-jacent du PSDD est de soutenir le processus de réforme conduit par le gouvernement pour faire reculer la pauvreté. Il se fonde sur les acquis des précédentes initiatives dans ce domaine (Partenariat pour la gouvernance locale, PLG).

45 Initiative « Partenariat pour l'équité entre les sexes » (2010) soutenue par le PNUD. <http://www.un.org.kh/undp/what-we-do/projects/partnership-for-gender-equity-project> (en anglais uniquement)



INITIATIVES SPÉCIFIQUES MENÉES AVEC DES ACTEURS INTERNATIONAUX

vaste promotion, qui a abouti aux avancées indiquées plus haut, ainsi qu'à une augmentation des nominations de femmes à des postes de gouverneur adjoint ou de chef de département ministériel.⁴⁶

Ces mesures ont également eu pour effet de faire de l'Association des femmes fonctionnaires une tribune officielle pour la défense de leurs droits et de leurs intérêts.

Encadré 4 : L'Association des femmes fonctionnaires

L'Association des femmes fonctionnaires a été fondée en 2007 grâce aux efforts conjugués du ministère des Affaires féminines et du Partenariat pour l'égalité des sexes. Les objectifs de l'Association sont les suivants :

- Éliminer la discrimination et toutes les formes de mauvais traitements ;
- Promouvoir l'égalité dans le recrutement et la nomination de femmes fonctionnaires, selon leurs qualifications ;
- Augmenter le nombre de femmes fonctionnaires aux postes de décision ;
- Promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les programmes de formation concernant tous les secteurs, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger ;
- Améliorer le bien-être des femmes fonctionnaires.⁴⁷

Ce réseau est un autre exemple de mesure de soutien destinée aux femmes, qui peut être mise en place même en période de difficultés économiques, au moyen d'initiatives relativement peu coûteuses, mais qui favorisent l'entraide entre les femmes, tout en donnant à leur contribution potentielle à la société une visibilité fort nécessaire.

Le Partenariat pour l'égalité des sexes (PGE) soutient le Programme sur le leadership des femmes, qui vise à renforcer les connaissances des participantes, leurs aptitudes au leadership, ainsi que leur confiance dans leur capacité à s'acquitter de leurs fonctions au sein de la fonction publique. Deux cent quarante-cinq femmes occupant des postes de responsabilité dans 24 ministères et institutions ont bénéficié de ce programme de formation, qui leur a permis d'être promues : sur les 32 participantes interrogées, 17 ont par la suite été nommées à des fonctions telles que Secrétaire d'État, Sous-secrétaire d'État ainsi que Directrice ou Directrice adjointe.

Par le biais de ces formations et de voyages d'études destinés aux femmes occupant des postes de cadres moyens, le Partenariat pour l'égalité des sexes a contribué au renforcement des aptitudes au leadership des femmes dans la fonction publique. Les réunions trimestrielles des groupes pour l'intégration de la dimension genre formés de fonctionnaires des ministères d'exécution, la conférence annuelle et les voyages d'études ont été organisés par le Partenariat pour l'égalité des sexes et le ministère des Affaires féminines afin de renforcer leurs capacités dans différents domaines.

Le Partenariat a également soutenu une grande partie des principaux acteurs concernés, en apportant un appui technique aux stratégies nationales et sectorielles, y compris les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre (GMAP) évoqués précédemment. Le Partenariat pour l'égalité des sexes a également renforcé les compétences du personnel du ministère des Affaires féminines en matière d'intégration de la dimension genre grâce à des séances ponctuelles et à une formation. Au total, 72 directeurs et directeurs adjoints de la direction provinciale des affaires féminines, et 20 de leurs homologues des autres directions du ministère ont pu en bénéficier.

⁴⁶ Informations obtenues lors des consultations menées

⁴⁷ Statut de l'Association des femmes fonctionnaires



Cette approche est soutenue par une initiative PNUD-Cambodge efficace, lancée en 2007 en réponse à la stratégie globale du PNUD. Les séances d'apprentissage par la pratique ont joué, à cet égard, un rôle central. Le processus d'intégration de la dimension genre dans le bureau de pays du Cambodge a été mené à partir de l'échelon le plus bas (*bottom-up*). Les projets, qui avaient atteint chacun un niveau d'avancement différent, ont reçu mission de développer des stratégies de promotion de l'égalité des sexes et des plans d'action en vue d'identifier des mesures immédiates promouvant l'égalité entre les sexes.

Fournir à l'École royale d'administration une formation aux questions de genre peut constituer un moyen efficace de sensibiliser les fonctionnaires en place et les élèves fonctionnaires. Dans cette optique, le projet a permis d'organiser une série de formations de 25 heures aux principales questions de genre, qu'ont suivies près de 300 représentants de l'administration.

Projet de réforme de l'administration et de décentralisation

Au niveau infranational, l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) a soutenu le projet de réforme de l'administration et de décentralisation dans le cadre de la coopération entre le Cambodge et l'Allemagne. Le projet a été mis en place en janvier 2002. Ses objectifs sont les suivants :

- Améliorer la capacité du gouvernement à concevoir politique, établir des cadres favorables à la réforme, gérer et mettre en œuvre les processus de réforme ;
- Impliquer davantage la société civile dans la mise en œuvre de la réforme de l'administration et de la décentralisation.⁴⁸

Le projet de réforme de l'administration et de décentralisation n'inclut aucun volet spécifiquement consacré à améliorer la représentation des femmes dans la fonction publique locale, mais intègre certaines activités susceptibles d'aboutir à des progrès à cet égard.

Encadré 5 : Activités en faveur de la parité menées dans le cadre du Projet de réforme de l'administration et de décentralisation⁴⁹

- Conception de la Stratégie d'intégration du genre de la direction de l'administration locale (DOLA) du ministère de l'Intérieur, qui pilote l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de décentralisation ;
- Mise en place de forums de conseillères municipales, comme autre moyen de renforcer les capacités des femmes occupant des fonctions électives ;
- Création du Comité pour la participation des femmes à la vie politique (CPWP), réseau d'ONG ayant pour mission d'encourager la représentation des deux sexes sur un pied d'égalité dans la prise de décisions et dans la fonction publique, et de coordonner et harmoniser leurs actions en faveur de la parité dans le cadre du processus national de décentralisation ;
- Les ONG choisies et le Comité susmentionné ont reçu une assistance technique aux fins suivantes :
 - Organiser des conférences sur la participation politique des femmes ;
 - Élaborer un manuel de formation sur « le genre et la décentralisation » ainsi que l'application de ses recommandations ;
 - Organiser une exposition de photos sur les conseillères municipales cambodgiennes.

48 Entretien avec des représentants de l'Agence allemande de coopération technique (2011) et site du projet : <http://www.ncdd.gov.kh/en/projects/ncd-dprojects/giz/ardp/104-aboutardp> (en anglais et en khmer)

49 Administration Reform and Decentralization Project: Gender Competition, GIZ ARDP.



INITIATIVES SPÉCIFIQUES MENÉES AVEC DES ACTEURS INTERNATIONAUX

La question de l'égalité entre les sexes a également été intégrée dans des activités qui ne sont pas axées sur l'intégration de la dimension genre et dans des activités entreprises en partenariat avec des donateurs soutenant le processus de déconcentration et de décentralisation :

- Le personnel technique du Projet de réforme de l'administration et de décentralisation (ARDP) est constitué de cinq femmes et cinq hommes. Parmi les consultants régulièrement sollicités figurent trois femmes et quatre hommes.
- Les activités de renforcement des capacités du projet, qui comprennent une formation en déconcentration et décentralisation destinée aux hauts fonctionnaires, ainsi qu'une série d'exposés destinés aux fonctionnaires et aux ONG, prévoient un quota de 25 % de femmes au minimum et comportent un module consacré aux questions liées au genre.
- L'ARDP participe à plusieurs groupes de travail, notamment le Groupe de travail des partenaires de la décentralisation (WGPD) à travers lequel le projet a plaidé pour l'organisation d'un forum sur le genre et la décentralisation. Ont assisté à ce forum 275 personnes (dont 168 femmes).

Source : Descriptif de projet fourni par l'Agence allemande de coopération technique (GTZ) et le projet de réforme de l'administration et de décentralisation (ARPD) : *Gender Competition*, GTZ ARDP (non daté).

Ainsi les forums de conseillères municipales devraient se mettre en contact, même de façon informelle, avec l'Association des femmes fonctionnaires soutenue par le Partenariat pour l'égalité des sexes. Les réseaux, une fois mis en place, peuvent s'avérer difficiles à maintenir, et il pourrait être intéressant de réfléchir aux avantages possibles de réunir périodiquement une masse critique plus importante de femmes. Réunir ces deux groupes de femmes permettra éventuellement de recueillir des contributions pour élaborer des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre au niveau des provinces et pour obtenir de nouveaux aperçus en matière de prestation de services sensibles à la dimension genre. Les formations organisées par la GTZ à l'intention des fonctionnaires pourraient, de la même façon, aborder la question de la parité à l'échelon local.

Outre le soutien apporté au niveau infranational, cette initiative de la GTZ comporte un volet spécifiquement consacré au renforcement des capacités du personnel du secrétariat général du Conseil de la réforme administrative et à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans la gestion des ressources humaines et les principales politiques élaborées par le Conseil susnommé.

L'Agence suédoise de coopération internationale au développement (SIDA) a soutenu activement le gouvernement dans la mise en place de la réforme de la déconcentration et de la décentralisation. Elle a engagé un consultant international, qui avait pour mission de collaborer avec le ministère des Affaires féminines et les ministères d'exécution concernés en vue d'entrer dans l'égalité entre les sexes dans le plan triennal de mise en œuvre (IP3) du Programme national décennal pour le développement démocratique au niveau infranational, qui a débuté en 2010.

La Banque mondiale a, de son côté, mis en place un très important programme, le Programme de réforme pour le développement démocratique au niveau infranational (SNDD-RP), aussi mis en œuvre par le Comité national de pilotage de la réforme de décentralisation et de déconcentration (NCDD), au sein du ministère de l'Intérieur. Le temps a manqué pour rencontrer les représentants de la Banque mondiale, mais il est clair que cette initiative aura un impact majeur sur la réalisation des objectifs fixés par le Premier Ministre en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique, entre autres. Parmi les résultats attendus, citons le financement basé sur les progrès obtenus dans la réalisation des objectifs convenus ou le respect des quotas visant à garantir l'équilibre entre les sexes au niveau de l'équipe de projet.



RECOMMANDATIONS

Le Cambodge déploie actuellement de nombreux efforts pour améliorer la participation des femmes dans l'administration et la fonction publiques, notamment aux échelons supérieurs. Les recommandations suivantes se fondent sur les réalisations passées afin de répondre à l'objectif fixé par le Premier ministre de parvenir au taux de 38 % de femmes dans l'administration publique d'ici 2015.

Recommandation 1 : Soutenir le secrétariat d'État à la Fonction publique et le secrétariat général du Conseil de la réforme administrative dans la mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre pour maintenir la dynamique entamée et renforcer les capacités des femmes fonctionnaires en poste.

Le secrétariat d'État à la Fonction publique a récemment examiné et actualisé son propre plan d'action pour l'intégration de la dimension genre pour la période 2011-2013. Selon certaines personnes interrogées, il s'est fixé comme objectif de porter la représentation des femmes respectivement à 37 % en 2013 dans la fonction publique et à 21 % dans les postes de direction. Le ministère des Affaires féminines devrait être soutenu dans sa collaboration stratégique avec le secrétariat d'État à la Fonction publique et les autres ministères d'exécution en vue d'atteindre ces objectifs. Parallèlement, le secrétariat général du Conseil de la réforme administrative devra continuer de bénéficier d'un appui pour garantir que l'ensemble des politiques relatives à l'administration publique tiennent compte de la dimension genre. L'octroi de subventions ou d'autres incitations financières sur la base des programmes de mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre pourrait permettre de renforcer cet appui. La ministre des Affaires féminines a également fait part de son intention d'étudier différents modes de gratitude autres que monétaire et d'incitation applicables au sein des ministères. Des récompenses attribuées individuellement à des femmes pourraient également être envisagées.

Recommandation 2 : Aider le ministère des Affaires féminines à collaborer sur l'examen de la mise en œuvre du plan d'action pour l'intégration de la dimension genre avec le secrétariat d'État à la Fonction publique et en partenariat avec le secrétariat général du Conseil de la réforme administrative.

Comme de nombreux plans d'action pour l'intégration de la dimension genre mis en œuvre par les ministères d'exécution ont pris fin en 2010, un soutien pourrait être apporté au ministère des Affaires féminines pour faire le point sur les progrès réalisés, les difficultés rencontrées, les enseignements tirés et la voie à suivre dans ce domaine. Cet examen pourrait inclure :

- Des études pour mieux comprendre la nature des écarts entre les faits et la théorie afin de renoncer aux mécanismes informels et d'institutionnaliser les politiques nationales existantes concernant la maternité, le harcèlement sexuel, l'égalité de rémunération et les services de garde d'enfants ;
- Une évaluation des implications financières de la mise en œuvre du plan d'action pour l'intégration de la dimension genre ;
- Des consultations avec le Réseau des femmes fonctionnaires.

Cet examen devrait également donner lieu à des suggestions pertinentes et constructives sur les modalités de mise en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre, idéalement sur la base des expériences d'autres pays. Il devrait se terminer par une conférence pour partager les enseignements tirés et les succès obtenus, l'objectif étant de maintenir cette question à l'ordre du jour. Des participants d'autres pays pourraient être conviés en vue de promouvoir la coopération Sud-Sud.



RECOMMANDATIONS

Recommandation 3 : Faciliter la collaboration du ministère des Affaires féminines avec le ministère de l'Intérieur et les partenaires internationaux concernés en vue de développer des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre aux niveaux provincial et local.

Ces efforts s'appuieront sur les nombreuses activités de formation du ministère des Affaires féminines au niveau infranational et seront complétés par une aide à l'élaboration de politiques stratégiques à plus long terme. Il faudra peut-être axer dans un premier temps les efforts sur certaines provinces, notamment celles où ces politiques sont accueillies favorablement par l'administration et qui disposent d'une masse critique de candidates qualifiées. Des synergies avec les initiatives de soutien aux femmes élues pourront également être développées.

Recommandation 4 : Appuyer l'initiative du ministère des Affaires féminines visant à concevoir un système national de suivi des progrès accomplis en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique.⁵⁰

Ce système pourrait être basé sur le SIRH et les systèmes d'information de l'administration publique précédemment cités. Il devra en outre s'inscrire dans un système national de suivi des progrès dans la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes. Pour mobiliser l'appui international et le soutien de la société civile, il pourra être utile de rendre ces informations accessibles au public dans le cadre d'un système de cartographie mondial, actuellement envisagé par le réseau mondial du PNUD.

Recommandation 5 : Aider l'École royale d'administration à rendre ses formations plus accessibles aux femmes, notamment au niveau infranational.

L'École royale d'administration devrait bénéficier d'un appui accru pour renforcer les capacités des étudiantes et de toutes les femmes fonctionnaires en poste, sur la base du Programme sur le leadership des femmes et en consultation avec le Réseau des femmes fonctionnaires. Le contenu des programmes d'enseignement devrait faire l'objet d'un examen, et de nouvelles méthodes pédagogiques devraient être envisagées, pour que la formation soit davantage accessible aux femmes, notamment au niveau infranational. Les horaires et les lieux des formations devraient être choisis avec soin pour tenir compte des problèmes auxquels elles sont confrontées au quotidien (mobilité limitée, pressions sociales, etc.). En consultant des femmes ayant déjà suivi ce type de formation, on pourrait avoir un aperçu concret des problèmes et des solutions possibles. Une mesure immédiate consisterait à imposer aux ministères et aux autres agences gouvernementales chargées de désigner les bénéficiaires de ces formations un quota de femmes compris entre 20 et 50 %.

Recommandation 6 : Fournir un appui au secrétariat d'État à la Fonction publique pour rendre les procédures de recrutement et de promotion (et aussi de mutation) plus proactives et plus favorables aux femmes, en consultation avec le secrétariat général du Conseil de la réforme administrative et le ministère des Affaires féminines.

Comme indiqué dans la neuvième recommandation du rapport du Programme pour la gouvernance locale sur l'intégration de la dimension genre dans le processus de déconcentration et la décentralisation, il est nécessaire, étant donné la conjoncture économique actuelle, de mettre en place une approche proactive pour atteindre l'objectif fixé par le Premier ministre d'ici 2013. Les campagnes de recrutement dans des médias ou des lieux accessibles aux femmes, des publicités soigneusement

50 Compte-rendu d'une réunion avec Mme Ing Kantha Phavi, ministre des Affaires féminines (22 juin 2011)



conçues pour encourager les femmes à se porter candidates, les jurys de recrutement paritaires et l'instauration de procédures de recrutement transparentes sont autant de mesures qui ont porté leurs fruits dans d'autres pays. Les politiques d'avancement et de mutation devraient également faire l'objet d'un examen pour garantir qu'aucune réglementation ou pratique de niveau inférieur ne vienne contredire la politique nationale en faveur de l'égalité des sexes ni les objectifs fixés par le Premier Ministre dans ce domaine dans l'administration publique. Si, bien que n'effectuant aucune discrimination fondée sur le sexe, ces politiques désavantagent les femmes, elles devront être modifiées. Toutes les dispositions discriminatoires qui subsisteraient devront être abrogées.

Recommandation 7 : Entreprendre un examen systématique de toutes les politiques et réglementations de l'administration publique pour garantir qu'elles prennent en compte la dimension genre et sont conformes aux objectifs nationaux et de la réforme de l'administration publique.

Si, bien que n'effectuant aucune discrimination fondée sur le sexe, ces politiques désavantagent les femmes, elles devront être modifiées. Toutes les dispositions discriminatoires qui subsisteraient devront également être abrogées (exemple : dispositions relatives à l'âge de départ à la retraite).

Recommandation 8 : Continuer à appuyer les efforts du ministère des Affaires féminines pour renforcer ses capacités en vue d'orienter les administrations locales et les ministères dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques dans ce domaine.

Le ministère des Affaires féminines doit continuer de renforcer ses capacités pour répondre à différents besoins : venir en aide aux ministères d'exécution, qui sont de plus en plus nombreux à mettre en œuvre des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre ; entrer dans la dimension genre dans les politiques et les programmes de réforme nationaux, notamment le programme de réforme de l'administration publique. Le PNUD ou d'autres partenaires de développement peuvent lui apporter un appui dans ce domaine.

Recommandation 9 : Élargir le champ des politiques mises en œuvre (en faisant par exemple en sorte que les OMD du Cambodge s'attaquent à la violence à l'égard des femmes et, notamment, au harcèlement sexuel dans un contexte professionnel).

Il s'agit d'un élément important pour protéger les femmes sur le lieu de travail.

Recommandation 10 : Combattre les stéréotypes liés au genre.

Un objectif à plus long terme pourrait consister à remettre en cause les idées ancrées sur les métiers "appropriés" pour les femmes et les rôles stéréotypés qui sont monnaie courante dans la fonction publique (les femmes sont cantonnées dans des rôles d'appui et occupent rarement une position d'autorité). Cet objectif pourrait être atteint à travers les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre et la mise en place, à court et moyen terme, de campagnes de recrutement ciblant les femmes. Pour être efficaces, celles-ci devront montrer la fonction publique sous un jour positif et attrayant pour les femmes.

Recommandation 11 : Passer en revue les initiatives régionales et/ou internationales existantes dans certains domaines.

Au niveau stratégique, le Cambodge peut tirer profit de l'expérience d'autres pays. D'un point de vue pratique, les institutions internationales auront moins de difficulté à financer des initiatives exigeant beaucoup de ressources au niveau multilatéral plutôt qu'au niveau national. Le travail en réseau et le soutien de pays poursuivant les mêmes objectifs peuvent également susciter une motivation plus forte.



CONCLUSIONS

Le Cambodge est déterminé à faire de l'égalité entre les sexes un axe majeur de la réforme de l'administration publique et de l'intégration de la dimension genre. Les progrès accomplis dans ce domaine sont considérables. C'est le Premier Ministre qui a pris cet engagement en personne, d'où la visibilité et l'importance accordées à cette question. Elle figure dans les objectifs nationaux, dans les principaux documents de politique du pays, et dans la politique de l'administration publique relative au genre. L'ensemble des responsables des institutions gouvernementales ont également pris un engagement dans ce sens.

Le cadre politique est relativement favorable et repose sur le dialogue avec la société civile ainsi qu'avec les donateurs internationaux. À noter l'accent mis sur les campagnes de sensibilisation et sur la promotion des politiques, afin de leur donner de la visibilité.

Les Groupes pour l'intégration de la dimension genre (GMAG) constituent une innovation et un progrès par rapport aux points de contact (*focal points*) pour l'égalité des sexes. Cette transition, dans les ministères d'exécution cambodgiens, du système des points de contact à celui des GMAG, pourrait intéresser d'autres pays. Ces groupes sont plus efficaces sur le plan de la prise de décisions, de l'élaboration des programmes et de la budgétisation sensibles à la dimension genre. Ils favorisent également le dialogue entre les responsables des différents ministères et garantissent une entière prise en compte des plans d'action pour l'intégration de la dimension genre (GMAP). L'approche du Cambodge en matière d'intégration de la dimension genre est très systématique, et il est intéressant, à cet égard, de constater que la plupart des GMAG se sont efforcés d'appliquer le principe de parité dans leur composition.⁵¹

Le recours à des quotas de recrutement et la décision de laisser des postes vacants faute d'un nombre suffisant de candidates explique aussi les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du gouvernement, et ce, malgré un contexte économique difficile et un budget national modeste.

Dans l'ensemble, sur le plan politique, le Gouvernement royal du Cambodge a fait des progrès remarquables en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique. Cependant, il existe toujours un écart entre les engagements politiques et la mise en application, notamment s'agissant de la réalisation des objectifs. La mise en œuvre des GMAP s'effectue sur une base ad hoc, et n'a pas encore été institutionnalisée, bien que le mécanisme existe à cette fin.

Les obstacles rencontrés tiennent aux stéréotypes liés au genre, au nombre insuffisant de femmes qualifiées ayant atteint le niveau des études supérieures (surtout lorsqu'on s'éloigne de la capitale) et, plus largement, à la conjoncture, dans la mesure où nombre de difficultés influent directement sur la capacité des femmes à entrer dans l'administration publique et à y faire carrière.

En dépit de ces difficultés, le Cambodge a beaucoup à apprendre aux autres pays par son approche et son expérience dans ce domaine. Des forums régionaux tels que l'ASEAN, que le Cambodge a présidé en 2012, peuvent constituer à ce titre un mécanisme de partage et d'identification des initiatives régionales conjointes (par exemple, récompenses attribuées à des femmes à titre individuel et à des ministères pour les innovations et les progrès accomplis en faveur de l'égalité entre les sexes).

51 Entretien avec le Directrice générale adjointe de la Direction générale pour l'égalité entre les sexes et le développement économique, ministère des Affaires féminines, 5 juillet 2011.



La méthode adoptée par le Cambodge pour assurer l'égalité entre les sexes dans l'administration publique est riche d'enseignements.

Le gouvernement a adhéré aux conventions internationales et a intégré leurs recommandations dans ses plans nationaux de développement, ainsi que dans l'administration publique et sa politique en faveur de l'égalité des sexes, dont il assume la direction et la pleine responsabilité. Ces plans sont bien articulés et comportent des indicateurs clairs et précis ; ils sont financés par un mécanisme coordonné d'aide internationale. L'approche critique adoptée par le gouvernement et les partenaires de développement, ainsi que la façon dont ils ont adapté ces recommandations au niveau national, sont particulièrement intéressantes. En témoignent le passage d'un système des points de contact pour l'égalité des sexes à des GMAG, ou l'intégration de mesures peu coûteuses comme la création d'un Réseau des femmes fonctionnaires, qui jettent les bases d'un progrès durable. Ce progrès prendra du temps, et surtout dans la fonction publique, à cause du faible nombre de femmes possédant le niveau d'instruction requis; il sera plus facile d'accroître le nombre de femmes occupant des fonctions électives.

Les partenaires internationaux devraient toutefois renforcer leur appui technique et financier au gouvernement pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'administration publique et atteindre les objectifs fixés. Bien qu'ambitieux, ceux-ci restent néanmoins à la portée du pays, étant donnée la détermination dont fait preuve le gouvernement. Il est largement admis que la représentation des femmes dans les hautes sphères gouvernementales est un bon indicateur des progrès accomplis par un pays en matière d'égalité entre les sexes. La prochaine étape, pour le Cambodge, devrait être d'augmenter la présence des femmes non seulement en termes symboliques, mais aussi dans les postes qui ont un véritable impact et peuvent influencer sur l'élaboration des politiques.



ANNEXE 1 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

ASEAN	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est	IDH	Indice de développement humain
CARERE	Programme cambodgien de réinstallation et de réintégration (<i>Cambodia Resettlement and Reintegration</i>)	NPAR	Programme national de réforme administrative
CDCF	Forum de coopération pour le développement du Cambodge	NP-SNDD	Programme national décennal pour le développement démocratique au niveau infranational
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	OIT	Organisation internationale du Travail
DOLA	Direction de l'administration locale	OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
GII	Indicateur de l'inégalité entre les sexes (<i>Gender Inequality Index</i>)	ONG	organisation non gouvernementale
GMAG	Groupe pour l'intégration de la dimension genre (<i>Gender Mainstreaming Action Group</i>)	PGE	Partenariat pour l'égalité des sexes
GMAP	Plan pour l'intégration de la dimension genre (<i>Gender Mainstreaming Action Plan</i>)	PLG	Partenariat pour la gouvernance locale
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement	PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
GTZ	Agence allemande de coopération technique (<i>Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit</i>)	PSDD	Projet de promotion de la démocratie via la décentralisation et la déconcentration
		PSDN	Plan stratégique de développement national
		SIRH	Système d'information sur la gestion des ressources humaines



ANNEXE 2 : BIBLIOGRAPHIE

A Fair Share for Women: Cambodia Gender Assessment (2008, en anglais en en khmer uniquement).
Ministère des Affaires féminines, Gouvernement royal du Cambodge

Achieving Cambodia's Millennium Development Goals (2010, en anglais). Ministère du Plan,
Gouvernement royal du Cambodge

Achieving Gender Equality Through The Cambodia's Development Goals (mai 2011, en anglais).
Ministère des Affaires féminines et PNUD

Capacity Assessment (2010, en anglais). Ministère des Affaires féminines, Gouvernement royal
du Cambodge

Constitution du Cambodge (septembre 1993). Gouvernement royal du Cambodge

*Dare More Democracy: Promoting Gender Equality, Administration Reform and Decentralization
Project* (en anglais), GTZ

Draft National Program for Administrative Reform (décembre 2010, en anglais). Conseil de la réforme
administrative, Gouvernement royal du Cambodge

Draft of Gender Mainstreaming Action Plan Update (2011-2013) in Civil Service (en anglais). Secrétariat
d'État à la fonction publique, Gouvernement royal du Cambodge

Draft of Human Resources Development Policy (en anglais, 2007). Conseil de la réforme administrative,
Gouvernement royal du Cambodge

Draft of Human Resources Management Policy (en anglais, 2007). Conseil de la réforme administrative,
Gouvernement royal du Cambodge

External Evaluation of UNDP Support to the National Programme for Administration Reform (en anglais
uniquement, 2001), Leonard Joy

Gender Mainstreaming and Decentralization: An Assessment of the Process with Recommendations
(en anglais, 2006). PLG <http://www.un.org.kh/undp/what-we-do/projects/partnership-for-gender-equity-project> (en anglais)

Informations sur le Partenariat pour l'égalité des sexes provenant du site Web du PNUD au Cambodge :
La Maternité au travail, revue de la législation nationale (2010). OIT

Plan stratégique de développement national actualisé (2009-2013), juin 2010. Gouvernement royal
du Cambodge, Phnom Penh

Plan stratégique quinquennal 2009-2013 (septembre 2009). Neary Rattanak III, Ministère des Affaires
féminines, Phnom Penh. Gouvernement royal du Cambodge

Policy on Capacity Development in the Cambodian Civil Service (2007, en anglais). Conseil de la réforme
administrative. Gouvernement royal du Cambodge

Power, Voice and Rights: A Turning Point for Gender Equality in Asia and the Pacific (2009, en anglais). PNUD



PSDD Gender Mainstreaming Progress Report (2009, en anglais). PNUD Cambodge

Quatrième et cinquième rapports nationaux sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (mai 2010). Gouvernement royal du Cambodge.

Rapport de projet final *Partnership for Gender Equity Project- Phase II Extension 01-April 2006 – 31-December 2010*, (en anglais, 2011). PNUD Cambodge

Rapport final *Pathways to Gender Equality and Women's Empowerment in Sub-National Democratic Development: Progress, Challenges and Strategies*, (en anglais, 2011). Endah Trista Agustiana. PNUD Cambodge

Rapport mondial sur la corruption 2008 et 2009 (2009). Transparency International, Cambridge University Press, Royaume-Uni

Rapport mondial sur le développement humain : La vraie richesse des nations : Les chemins du développement humain (2010). PNUD, New York

Rapport mondial sur le secteur public, Département des affaires économiques et sociales (UNDESA), 2010

Rapport sur le développement humain de la région Asie-Pacifique : *Power, Voice and Rights: A Turning Point for Gender Equality in Asia and the Pacific* (2010, en anglais) PNUD, Colombo, Sri Lanka

Rectangular Strategy Phase II (septembre 2008, en anglais). Bureau du Conseil des ministres, Phnom Penh. Gouvernement royal du Cambodge

Results of Annual Conference of CNCW 2008, 2009, 2010, and 2011 (en anglais), Gouvernement royal du Cambodge

Review and Assessment of Gender Mainstreaming Action Plans (GMAPs) in seven line ministries: recommendations for future action (en anglais, 2007). PGE

Statut commun des fonctionnaires (octobre 1994). Gouvernement royal du Cambodge

Strengthening Democracy and Electoral Processes in Cambodia (2010, en anglais uniquement). Lara Griffith. PNUD Cambodge

Strengthening democracy and electoral processes in Cambodia: lessons learned and best practices in promoting women (2010, en anglais uniquement). PNUD

Sub national Democratic Accountability and Gender – Opportunities and challenges in Cambodia (en anglais), SPACE, GTZ

UNDP Cambodia 2008-2011 Gender Equality and Women's Empowerment Strategy (2010, en anglais uniquement), PNUD

Remarque : tous les sites Web cités ont été consultés en 2011 et 2012.



ANNEXE 3 : LISTE DES PRINCIPALES PERSONNES CONSULTÉES

1. S.E. Ing Kantha Phavi, Ministre, Ministère des Affaires féminines
2. S.E. Khim Chamroeun, Secrétaire d'État, Ministère des Affaires féminines
3. Mme Kim Sipath, Directrice générale adjointe, Direction générale pour l'égalité entre les sexes et le développement économique, ministère des Affaires féminines
4. S.E. Hou Samith, Secrétaire général, Conseil national cambodgien pour les femmes
5. S.E. Iem Sarom, Secrétaire d'État, secrétariat d'État à la Fonction publique
6. S.E. Ngo Hongly, Secrétaire général, secrétariat général du Conseil de la réforme administrative
7. S.E. Ly Kim Sok, Directeur, École royale d'administration
8. S.E. Dam Darany, Sous-Secrétaire d'État, Responsable du groupe pour l'intégration de la dimension genre du ministère du Développement rural
9. S.E. Nath Bunroeun, Secrétaire d'État, Comité de pilotage du groupe pour l'intégration de la dimension genre au ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports
10. S.E. Sak Setha, Secrétaire d'État, secrétariat du Comité national de pilotage de la réforme en matière de décentralisation et de déconcentration, ministère de l'Intérieur
11. S.E. Chou Bun Eng, Secrétaire d'État, Responsable du groupe pour l'intégration de la dimension genre du ministère de l'Intérieur
12. Mme Elena Tischenko, Directrice de pays, PNUD Cambodge
13. Mme Sok Chan Chhorvy, Directrice de pays adjointe et responsable de l'unité en charge de la gouvernance, PNUD
14. Mme Sieng Leakhena, Analyste de programmes, PNUD
15. Mme Nhean Sochetra, Responsable de programme, Partenariat pour l'égalité entre les sexes, PNUD
16. M. Lay Samkol, Expert en gestion de programmes, Partenariat pour l'égalité entre les sexes, PNUD
17. M. Pen Bory, cChef de projet, Partenariat pour l'égalité entre les sexes, PNUD
18. Mme Pamela Jawad, Conseillère, Programme de réforme administrative et de décentralisation, GTZ
19. Mme Keo Theavy, Conseillère, Programme de réforme administrative et de décentralisation, GTZ
20. Mme Judith Leveillee, Responsable, Gouvernance locale pour les droits des enfants, UNICEF
21. Mme Henny Andersen, Spécialiste des problématiques de genre, SIDA
22. Mme Dor Soma, Spécialiste nationale des problématiques de genre, SIDA
23. M. Thomas Kjellson, programme de déconcentration et décentralisation, SIDA



ANNEXE 4 : QUESTIONS POSÉES LORS DES ENTRETIENS

INSTITUTION/ POSTE	REMARQUES	QUESTIONS SUGGÉRÉES
<p>MINISTÈRE DES AFFAIRES FÉMININES (MOWA)</p> <p>Secrétaire d'État, Directeur du Partenariat pour l'égalité des sexes</p> <p>Dispositif relatif à l'égalité des sexes</p>	<p>Élément essentiel du dispositif relatif à l'égalité des sexes</p> <p>Pas de loi ni de plan national relatif à l'égalité entre les sexes, mais le ministère des Affaires féminines dispose d'un plan stratégique.</p> <p>PGE = Partenariat pour l'égalité des sexes, projet soutenu par le PNUD (phase 3, 2011-2015)</p> <p>Programme sur le leadership des femmes</p> <p>Avec l'aide du PNUD, le ministère des Affaires féminines a contribué largement à l'élaboration de directives pour l'introduction d'un système de quota pour le recrutement de fonctionnaires par le secrétariat d'État à la Fonction publique.</p>	<p>Préparation : exposé du PNUD sur la phase 3 du PGE – Prévoit-elle l'augmentation de la représentation des femmes dans l'administration publique ?</p> <p>Égalité entre les sexes dans la politique relative à l'administration publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voyez-vous une priorité dans l'augmentation de la représentation des femmes dans l'administration publique ? Pourquoi ? Est-ce que cela constitue un objectif du plan du ministère des Affaires féminines ? • Le ministère des Affaires féminines est-il chargé d'insister pour que cet objectif soit intégré à d'autres plans (exemples : stratégie rectangulaire, plan de développement social 2009-2013) ? • Quel rôle joue le ministère dans ce domaine par rapport au secrétariat d'État à la Fonction publique, au Conseil national cambodgien pour les femmes et au Conseil de la réforme administrative ? Qu'en est-il des mécanismes de coordination ? <p>Programme sur le leadership des femmes (dans le cadre du PGE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur quels principes se fonde-t-il et pourquoi axer les efforts sur le recrutement ? Par le terme recrutement, comprend-on uniquement les fonctionnaires en début de carrière ? Les quotas ont-ils été appliqués par l'organisation ou dans toute l'administration publique ? • Les quotas étaient-ils obligatoires ou souhaitables ? Y a-t-il eu des pénalités en cas de non-respect ? Quelles sont les mesures d'appui recommandées (parité dans les jurys de recrutement ou consigne de donner la priorité, à qualifications égales, aux femmes) ? • Ils ont fait l'objet d'une large promotion. Pouvez-vous nous en dire plus ? Avez-vous rencontré des résistances ? Si tel est le cas, de la part de qui ? Comment y a-t-on répondu ? • Formation au leadership – quel était son contenu et comment les participants ont-ils été sélectionnés ? Quelle est la proportion de formations organisées au niveau national et au niveau infranational ? A-t-on pris des mesures spécifiques pour les rendre davantage accessibles aux femmes (calendrier/lieu/bourses d'études/congés) ?



- L'exigence d'élaborer des stratégies en matière d'égalité entre les sexes et de discrimination positive dans tous les ministères d'exécution a été observée par la quasi-totalité d'entre eux. Qu'est-ce qui explique ce succès ? Qu'en est-il au niveau infranational ? Le secrétariat d'État à la Fonction publique contribue-t-il à garantir la qualité de ces plans ou a-t-il un rôle consultatif ?
- Comme la crise économique a entraîné un gel des recrutements, envisagez-vous de recourir à d'autres types de quotas ? Ex. : quotas pour l'avancement des femmes fonctionnaires en cours d'emploi, parité dans les jurys de recrutement, mesures pour faciliter la conciliation travail et vie personnelle, mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel ?
- À la lumière des précédentes phases, quelles sont les mesures qui, selon vous, ont donné des résultats et quels sont les enseignements tirés ?
- A-t-on effectué un sondage auprès des participants (hommes et femmes) du programme sur le leadership des femmes ?
- Dans quelle mesure le ministère des Affaires féminines est-il impliqué dans les domaines ci-après :
- Harcèlement sexuel – existe-t-il une loi dans ce domaine ? Dispose-t-on d'une définition du harcèlement au travail et de mesures pour les employeurs et les employés ?
- Qu'en est-il des conventions de l'OIT sur l'égalité de rémunération, le congé maternité, etc.?(Quelles sont-elles et dispose-t-on d'informations sur leur degré d'application ?)
- Le ministère des Affaires féminines a-t-il accès à des informations adéquates concernant l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? Quelles sont les informations disponibles et y a-t-il des lacunes ?
- Quels types de soutiens et de contributions permettraient au ministère de jouer son rôle efficacement en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique ?
- Quel constat le ministère tire-t-il de ses efforts pour parvenir à l'objectif de 30 % de femmes fixé par le Programme d'action de Beijing ? Applique-t-il des quotas en matière de recrutement ? Applique-t-il d'autres mesures (en matière d'avancement, par ex.) ? (formations, mentorat et mesures citées précédemment)



<p>Secrétariat d'État à la Fonction publique</p> <p>Sous-secrétaire d'État, Responsable de groupe pour l'intégration de la dimension genre</p> <p>Organe de coordination de l'administration publique</p>	<p>Le secrétariat d'État est chargé la coordination et de la gestion de l'administration publique.</p> <p>Les groupes pour l'intégration de la dimension genre ont remplacé le système des points de contact, qui ne fonctionnait pas. Un groupe de travail interinstitutions a donc été créé.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Préparation : exposé sur les plans d'action pour l'intégration de la dimension genre• La parité dans l'administration publique constitue un élément central de la réforme de la fonction publique. Sur quoi repose cette décision ? Est-elle vue comme un aspect de l'intégration de la dimension genre ou d'un mécanisme d'appui ? Ou est-elle considérée comme un objectif en soi ? La notion de représentativité de la fonction publique existe-t-elle ?• Quel rôle le secrétariat d'État à la Fonction publique a-t-il joué pour aider les organes administratifs publics à atteindre le quota de 30 % de femmes fixé par le Programme d'action de Beijing ? En quoi a-t-il contribué à établir les quotas de 20 à 50 % de femmes pour les recrutements ?• Quelles sont les principales réussites et les difficultés rencontrées dans l'application de ces quotas ?• Programme sur le leadership des femmes• Mêmes questions que ci-dessus, qui sont utiles pour confronter les différents avis. Le secrétariat d'État à la Fonction publique a-t-il accès à des informations adéquates concernant l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? Quelles sont les informations disponibles et y a-t-il des lacunes ?• Système des groupes pour l'intégration de la dimension genre• Pourquoi a-t-il été mis en place et quel est son rôle ? Coexiste-t-il avec les points de contact pour l'égalité des sexes ou les remplace-t-il ?• Dans quelle mesure est-il efficace pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'administration publique et pourquoi ?• Quels types de soutiens et de contributions permettraient au secrétariat d'État et aux groupes pour l'intégration de la dimension genre de jouer efficacement leur rôle en matière d'égalité entre les sexes dans administration publique ?
--	--	--



<p>Ministère du Développement rural</p> <p>Sous-secrétaire d'État, Responsable de groupe pour l'intégration de la dimension genre</p> <p>Et</p> <p>Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports</p> <p>Secrétaire d'État, Responsable de groupe pour l'intégration de la dimension genre</p> <p>Organe de l'administration publique</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les principales mesures prises au niveau du ministère pour l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? • Quelle a été votre expérience concernant l'application des quotas de recrutement de 30 à 50 % en faveur des femmes ? Y a-t-il des mécanismes d'appui (voir ci-dessus) ? • Quelles sont les principales difficultés et les leçons tirées ? • Quelles sont les principales réussites et pourquoi ? • Y a-t-il eu d'autres initiatives pour favoriser la parité, notamment au niveau décisionnel ? • Aucune indemnité n'est allouée au Cambodge aux femmes enceintes et le congé maternité n'est pas obligatoire. En outre, les allocations ont été diminuées de moitié. Quelles mesures spécifiques ont été prises dans l'administration publique ? Quel est leur impact sur les initiatives de l'administration publique pour aider les femmes ? • Les institutions de plus de 100 employés disposent-elles d'une salle d'allaitement, comme prévu par la loi ? Les femmes prennent-elles leurs pauses pour l'allaitement ? Sont-elles encouragées à le faire ou leurs superviseurs y font-ils obstacle ? • Les hommes prennent-ils leur congé de dix jours pour raisons familiales ? Pourquoi ou pourquoi non ? Les fonctionnaires (hommes et femmes) bénéficient-ils d'horaires flexibles ? • De quel type d'appui auriez-vous besoin pour promouvoir plus efficacement l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ?
<p>Secrétariat général du Conseil de la réforme administrative</p> <p>Organe de coordination de l'administration publique ?</p>	<p>Ses fonctions semblent recouper dans une certaine mesure celles du secrétariat d'État à la Fonction publique. Le Conseil de la réforme administrative a élaboré les politiques de développement, de gestion et de renforcement des capacités des ressources humaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quel rôle joue-t-il en matière de promotion de l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? Comment collabore-t-il avec le secrétariat d'État à la Fonction publique ? • A-t-il une politique en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique et quel est le point de la situation ? • Degré d'application par rapport à la politique définie ?



ANNEXE 4

<p>Secrétaire d'État auprès du ministère de l'Intérieur</p> <p>Organe de l'administration publique</p>	<p>Responsable du Conseil national pour le développement démocratique (NCSS), qui dispose d'un plan de mise en œuvre (IP3) au niveau infranational.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dans quelle mesure les objectifs de recrutement du secrétariat d'État à la Fonction publique concernant les femmes sont-ils intégrés dans ce plan ?• Nous croyons savoir qu'il y aura un expert chargé des questions de genre. Sera-t-il chargé d'assurer la parité au niveau infranational ?• Quelle est la répartition hommes-femmes au niveau infranational, et notamment dans les postes de décision ?
<p>Directeur de l'École royale d'administration</p> <p>Établissement de formation de l'administration publique</p>		<ul style="list-style-type: none">• Votre établissement encourage-t-il l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ?• Avez-vous des cours destinés à des fonctionnaires en poste qui ciblent spécifiquement les hommes ou les femmes ?• Y a-t-il des cours spécifiques pour les femmes fonctionnaires ?• Des mesures spéciales ont-elles été prises pour rendre toutes les formations plus accessibles aux femmes ?• Vos cours encouragent-ils le recours à des quotas et abordent-elles la question de la parité ?• Comment les participants réagissent-ils face à la notion de parité dans l'administration publique ?• Quels constats votre établissement tire-t-il de ses efforts pour parvenir à l'objectif de 30 % de femmes fixé par le Programme d'action de Beijing ?• Compte-t-il des femmes dans les postes de responsabilité ? Atteint-il des objectifs de recrutement ? Applique-t-il d'autres mesures (en matière d'avancement, par ex.) ? (formations, mentorat et mesures évoquées précédemment)



<p>Secrétaire général du Conseil national cambodgien pour les femmes</p> <p>Organe de contrôle en matière d'égalité entre les sexes</p>	<p>Le Conseil national cambodgien pour les femmes exerce un contrôle en matière d'égalité entre les sexes dans l'administration publique, et établit notamment avec l'établissement de rapports au niveau international.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous décrire votre rôle et vos fonctions pour ce qui est de l'établissement de rapports sur l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? • Quelle suite donne-t-on à vos conclusions ? Menez-vous des inspections ou dépendez-vous des informations transmises par divers organes de l'administration publique ? Ces organes sont-ils tenus de suivre vos recommandations ? • D'après votre expérience, quelle est l'efficacité des efforts entrepris pour atteindre l'objectif de 30 % de femmes fixé par le Programme d'action de Beijing, notamment au niveau du recrutement ? Y a-t-il un écart entre la théorie et la pratique ? • Les différents organes administratifs publics ont-ils mis en place des mesures de soutien ? Quels sont, d'après vous, les principaux obstacles ? Et les réussites ? • Quelle est la situation au niveau infranational ? • Y a-t-il davantage de progrès dans certains secteurs que dans d'autres ? • Quel type d'appui vous faudrait-il pour promouvoir plus efficacement l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ?
<p>Donateurs</p>		<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité entre les sexes dans l'administration publique constitue-t-elle une priorité pour l'appui des donateurs ? • S'agit-il d'une condition préalable pour bénéficier de l'appui du gouvernement ? • Quelle stratégie a-t-on adoptée pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'administration publique ? • Évaluation générale des progrès accomplis, des obstacles et des recommandations.



ANNEXE 5 : MINISTÈRES DOTÉS DE GROUPES ET DE PLANS D'ACTION POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE (GMAG ET GMAP)

INSTITUTION GOUVERNEMENTALE	GMAG	GMAP	APPLICATION DU GMAP	PARTENAIRES/ BUDGET NATIONAL
Ministère de l'Agriculture, des forêts et de la pêche	•	•	✓	50 millions de riels et aide de la BAsD
Ministère du Commerce	•	•		PGE/PNUD-Projet égalité des sexes (PGM/JICA)
Ministère de la Culture et des Beaux-Arts	•	×		
Ministère de la Défense	•	En cours		
Ministère de l'Économie et des Finances	•	•		PGE/PNUD
Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports	•	•	✓	Financement de l'État, mais insuffisant
Ministère des Affaires étrangères et de la coopération internationale	•	×		
Ministère de l'Environnement	•	•	✓	PNUD
Ministère de la Santé	•	•	✓	Financement de l'État et des partenaires de développement
Ministère de l'Industrie, des mines et de l'énergie	•	•	✓	PGE/PNUD – PGM/JICA – OIT – Banque mondiale – financement national



Ministère de l'Information	•	•	✓	100 millions de riels
Ministère de l'Intérieur	•	•	✓	Aucun budget pour le GMAG mais des financements du NCDD au niveau infranational. CCJAP-UNICEF-FNUAP
Ministère de la Justice	•	•	✓	Financement de l'État, mais montant total inconnu
Ministère du Travail et de la Formation professionnelle ²	•	•	✓	200 millions de riels PGE/PNUD
Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'Urbanisme et de la Construction	•	•	✓ 2011-2013	Financement de l'État, de GTZ et CIDA
Ministère des Affaires parlementaires et de l'Inspection	•	•	✓	Financement de l'État
Ministère du Palais Royal	×	×		
Ministère du Plan	•	•	✓	FNUAP
Ministère des Postes et des Télécommunications	•	•	✓	Financement de l'État
Ministère des Travaux publics et de Transports	•	•	✓	Financement de l'État
Ministère des Affaires religieuses	•	×		
Ministère du Développement rural	•	•	✓	70 millions de riels PGE/PNUD – PGM/JICA – BAsD



ANNEXE 5

Ministère de l'Action sociale, des Anciens combattants et de la Réhabilitation des jeunes	●	●	✓	PGE/PNUD
Ministère du Tourisme	●	●	✓	Modeste financement de l'État
Ministère des Ressources en eau et de la Météorologie	●	●	✓	PGE/PNUD – BAsD 2009-2013 Financement de l'État pour 2011-2017
Ministère des Affaires féminines	●	●	✓	Financement de partenaires de développement basé sur les programmes
Conseil des ministres	●	En cours		PGE/PNUD
Secrétariat d'État à la Fonction publique	●	●	✓	PGE/PNUD
Secrétariat d'État à l'Aviation civile	●	En cours		
TOTAL		22	20	

Remarques :

✓ = en cours de mise en œuvre

● = déjà élaboré

× = pas encore élaboré

Dernière mise à jour : 13 juin 2011, ministère des Affaires féminines







*Au service
des peuples
et des nations*

Programme des Nations Unies pour le développement

Bureau des politiques de développement

One United Nations Plaza

New York, NY 10017, USA

Tel: +1 212 906 5081

Pour plus d'informations : www.undp.org

Copyright 2012, PNUD. Photo de couverture: PNUD