



# GUIDE PRATIQUE SUR L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA RÉGULATION DE L'ÉNERGIE



**USAID**

DE LA PART DU PEUPLE AMÉRICAIN

# GUIDE PRATIQUE SUR L'IMPLICATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA REGULATION DE L'ENERGIE

Intitulé du projet : Guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie

Bureau USAID promoteur : Division de l'énergie, Section de l'énergie et des infrastructures, Bureau de la croissance économique, de l'éducation et de l'environnement

Réf. du contrat de coopération : AID-OAA-A-16-00042

Destinataire : National Association of Regulatory Utility Commissioners (NARUC)

Date de publication : Juin 2018

Auteur : The Cadmus Group

Sous-traitant : The Cadmus Group



## NARUC

National Association of Regulatory Utility Commissioners

Cette publication a été rendue possible grâce au généreux soutien des États-Unis au travers de l'United States Agency for International Development (USAID). Le contenu de ce document relève de la responsabilité de la National Association of Regulatory Utility Commissioners et ne reflète pas nécessairement les opinions d'USAID ou du gouvernement américain.

# REMERCIEMENTS

Ce guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie a été élaboré en collaboration avec la National Association of Regulatory Utility Commissioners (NARUC) et grâce au généreux soutien de l'United States Agency for International Development (USAID).

**Principales auteures :** Kalee Whitehouse et Julie Curti

**Auteurs ayant apporté leur contribution :** Kathryn Wright, Emily Chessin, Kathleen Hurley, Eskedar Gessesse, Laura Simmons-Stern et Christina Becker-Birck

**Équipe de recherche :** Andrea Vargas Guerra, Courtney Ferraro et Genevieve Dezso

**Photos de couverture :** Compagnie d'électricité Nam Theun 2, USAID

**Crédits photographiques :** ARESEP, Cassirer & Stoll, EKEDP, MiDA, Compagnie d'électricité Nam Theun 2, REA News, Salika Onsy et USAID

**Mise en page et icônes :** Will Sloan et Will Hanley

Les auteures souhaitent remercier Whitney Muse (NARUC) et Bevan Flansburg (NARUC) pour leurs conseils et leur relecture tout au long du processus d'élaboration. Les auteures souhaitent remercier les expertes de la régulation de l'énergie suivantes tant pour leurs contributions en matière de temps et d'expertise que pour les conseils utiles qu'elles ont apportés tout au long de l'élaboration du guide et des études de cas de manière générale.

## COMITE CONSULTATIF ET D'EXAMEN COMPOSE D'EXPERTES

Güleřan Demirbař	Responsable stratégie et développement, Autorité de régulation du marché de l'énergie, Turquie
Beatriz Estrada Moreno	Directrice des affaires internationales, Comisión Reguladora de Energía, Mexique
Chamath Goonewardena	Directeur de la division des affaires de régulation, Commission des services publics du Sri Lanka, Sri Lanka
Lija Makare	Responsable des relations internationales, Commission des services publics, Lettonie
Denise Mortimer	Analyste de politiques et conseillère en matière d'égalité des sexes, Power Africa, USAID, États-Unis
Denise Parrish	Administratrice adjointe, Commission des services publics du Wyoming, Bureau de défense des consommateurs, État du Wyoming, États-Unis
Nozipho Wright	Conseillère en matière d'égalité des sexes et d'énergie, Botswana

# SOUTIEN INTERIEUR AU PAYS ET PERSONNES INTERROGÉES

## **Costa Rica**

Dalia Vega Alvarez, Julieta Bejarano Hernandez, Irma Perez et Erick Ramirez Quesada	Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)
Carolina Flores Valle et Gloria Villa	Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)
Heilen Diaz Gutierrez	Autoridad Reguladora de Servicios Publicos (ARESEP)
Leonora de Lemos	Université du Costa Rica
Karen Tat	Acesolar
Isabel Torres Garcia	Centro de Estudios en Derechos

## **Analyses de situation en Afrique**

### **Cap-Vert**

Naomi R. Cassirer, Jessica Glickman, Omar Hopkins et Denise Leung	Millennium Challenge Corporation
---	----------------------------------

### **Ghana**

Enoch Yeboah Agyepong	Millennium Development Account (MiDA)
-----------------------	---------------------------------------

### **Tanzanie**

Kemi Kafanabo et Christina Nderumaki	Energy and Water Utilities Regulatory Authority (EWURA)
--------------------------------------	---

## **République démocratique populaire lao (RDPL)**

Robert Allen, Jr.	Compagnie d'électricité Theun Hinboun
Inthana Bouphasavanh	Association pour l'émancipation des femmes et le développement des formations juridiques
Kim Geheb et Mayvong Sayatham	WLE Greater Mekong
Anders Imboden	USAID Clean Power Asia
Anoulak Kittikhoun	Mekong River Commission
Khamso Kouphokam et Daovgong Phonekeo	Ministère de l'Énergie et des Mines
Jutta Krahn	Compagnie d'électricité Nam Theun 2

Kate Lazarus	International Finance Corporation
Linh Nguyen	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
Somsanouk Nouansyvong et James Gallagher	Ambassade des É.-U.
Babette Resurreccion	Stockholm Environment Institute
Theonakhet Saphakdy	Banque asiatique de développement
Symonekeo Sensathith	Université nationale du Laos
Manivanh Suyavong et Elizabeth Thippawong	Association pour la promotion de l'égalité femmes-hommes
Dominique Vigie	Australie au Laos
Silavanh Vongphosy et Thome Xaisongkham	Oxfam au Laos

En outre, les auteures souhaitent remercier les expertes suivantes pour leurs conseils tout au long du processus d'élaboration des études de cas :

Sharon Ashaba, Lindah Ddamba, Lisbet Komujuni, Charlotte Kyohairwe et Vianney Mutyaba	Autorité de régulation de l'électricité, Ouganda
Morgan Babbs	Colibrí
Toby Couture	E3 Analytics
Corinne Hart et Amanda Valenta	USAID
Victoria Healey	Laboratoire national des énergies renouvelables, États-Unis
Victoria Ibezim-Ohaeri	Spaces for Change, Nigeria
Sólrún Kristjánsdóttir	Orkuveita Reykjavíkur, Islande
Monica Maduekwe	Centre pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique de la CEDEAO, Cap-Vert
Mark Saavedra et Andrew Zvirzdin	Ambassade des États-Unis au Nicaragua

## COMMENT UTILISER CE GUIDE

Ce guide a été élaboré dans le but de soutenir les régulateurs de l'énergie des pays à revenus faibles et intermédiaires dans leur démarche de promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce document traite de l'inclusion des femmes dans les différentes facettes de la régulation de l'énergie, notamment du recrutement, des politiques de régulation de l'énergie et des projets d'infrastructure énergétique. La première section de ce guide fournit un aperçu général des cadres réglementaires en matière d'énergie et des occasions de promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du secteur de la régulation de l'énergie. Les sections suivantes décrivent certains obstacles à l'égalité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie et traitent des stratégies visant à permettre une meilleure insertion des femmes dans (1) les métiers du secteur de la régulation de l'énergie, (2) la création et la mise en œuvre de politiques de régulation et (3) le développement de l'infrastructure énergétique. Chacun de ces trois chapitres décrit les difficultés à surmonter par les femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie et y apporte des solutions détaillées par l'intermédiaire d'études de cas et en appliquant les meilleures pratiques issues du monde entier. Pour les régulateurs qui s'intéressent à l'un des sujets évoqués ci-dessus, chacun de ces chapitres peut être lu comme un document indépendant.

# TABLE DES MATIERES

SECTION 1	Résumé.....	9
SECTION 2	Introduction.....	12
2.1	Finalité du présent guide.....	12
2.2	Présentation des études de cas.....	14
2.3	Terminologie.....	15
SECTION 3	Équité femmes-hommes et régulation de l'énergie.....	17
3.1	Le rôle de régulateur du secteur de l'énergie dans l'équité femmes-hommes.....	17
3.2	Limitations et écarts pour comprendre les rôles des femmes dans le secteur de l'énergie.....	19
3.3	Planification de l'équité entre les femmes et les hommes.....	20
SECTION 4	Recrutement.....	22
4.1	Défis.....	22
4.1.1	Obstacles culturels et sociaux.....	23
4.1.2	Obstacles institutionnels.....	24
4.1.3	Résumé des défis.....	25
4.2	Stratégies.....	25
4.2.1	Stratégies de recrutement, de rétention et d'avancement des employés.....	26
4.3	Étude de cas : Costa Rica.....	34
4.3.1	Description du contexte.....	34
4.3.2	Le secteur de l'énergie du Costa Rica.....	37
4.3.3	Interventions différenciées selon les sexes.....	38
4.3.4	Défis.....	41
4.3.5	Points clés à retenir.....	42
4.4	Résumé des stratégies de recrutement.....	43
SECTION 5	Politiques et réglementation en matière d'énergie.....	46
5.1	Défis.....	46
5.1.1	Résumé des défis.....	49
5.2	Stratégies.....	50
5.3	Analyses de situation.....	55
5.3.1	Réforme de la réglementation au Cap-Vert.....	55
5.3.2	Intégration du principe d'égalité des sexes dans la politique de régulation au Ghana.....	57

5.3.3	Intégration du principe d'égalité des sexes dans la réglementation tanzanienne .....	62
5.4	Résumé des stratégies de régulation de l'énergie .....	66
SECTION 6 Infrastructure .....		68
6.1	Défis.....	69
6.1.1	Résumé des défis.....	70
6.2	Stratégies .....	71
6.3	Étude de cas : RDP lao.....	74
6.3.1	Le secteur énergétique de la RDP lao .....	74
6.3.2	Interventions différenciées selon les sexes.....	77
6.3.3	Défis.....	80
6.3.4	Points clés à retenir.....	82
6.4	Résumé des stratégies en matière d'infrastructure.....	82
SECTION 7 Conclusion .....		86
SECTION 8 Annexes .....		88
8.1	Annexe : Méthodologie.....	88
8.1.1	Examen de la littérature.....	88
8.1.2	Analyses, conseils et expertise .....	88
8.1.3	Méthodologie employée pour les études de cas.....	89
8.2	Bibliographie .....	90

## SECTION I RESUME

Le travail effectué par la National Association of Regulatory Utility Commissioners (NARUC) dans le monde entier lui a permis de constater une présence démesurément faible des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie et de mettre en évidence la nécessité d'une source d'informations et de recommandations en matière d'égalité femmes-hommes destinée aux régulateurs de l'énergie. Le guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie a pour vocation de répondre à ce besoin en présentant les concepts d'égalité femmes-hommes dans le domaine de la régulation de l'énergie et en exposant une panoplie de stratégies s'adressant aux régulateurs en vue d'améliorer l'égalité femmes-hommes dans leurs secteurs d'influence et de compétence. Ces recommandations sont accompagnées d'exemples tirés de pays du monde entier et de plusieurs études de cas afin d'explorer les stratégies dans la pratique.

Ce guide donne un aperçu global du rôle actuel des femmes au sein du secteur de l'énergie. Il s'appuie sur la littérature disponible pour identifier des approches en matière d'égalité femmes-hommes selon lesquelles les femmes sont considérées comme des employées, des décideuses et parties prenantes, des utilisatrices d'énergie et des participantes à la chaîne de valeur de l'énergie. L'équité et l'égalité sont des termes connexes. Nous nous pencherons tout au long de ce guide sur l'équité femmes-hommes, qui est une étape essentielle pour parvenir à l'égalité femmes-hommes.

Des études scientifiques ont démontré qu'une main-d'œuvre mixte représentait une bonne pratique commerciale et que l'équité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie favorisait la prospérité économique de tous les citoyens (Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest [CEDEAO], 2016). De plus, une présence accrue des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie garantit une représentation juste et va dans le sens des Principes des Nations unies relatifs à l'autonomisation des femmes (Pacte mondial des Nations unies et Fonds de développement des Nations unies pour la femme, s.d.) (cf. Figure 1).

### Figure 1: Pourquoi l'équité femmes-hommes est importante dans le secteur de la régulation de l'énergie

- Une main-d'œuvre mixte représente une bonne pratique commerciale.
- L'équité femmes-hommes améliore la prospérité économique de tous les citoyens.
- Le fait d'intégrer les femmes dans le secteur de l'énergie donne des moyens aux femmes affectées par les décisions relevant de l'énergie.
- Les politiques de régulation de l'énergie qui prennent en compte les deux sexes peuvent permettre d'améliorer les retombées des politiques pour les femmes.
- Une plus grande équité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie contribue à la concrétisation du principe d'égalité des droits des femmes et des hommes énoncé dans la déclaration universelle des droits humains des Nations unies.

Les éléments mis au jour au cours des études, des entretiens avec les expertes et des études de cas soulignent la nécessité de prendre des mesures drastiques afin de s'orienter vers l'inclusion des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie. Les femmes jouent un rôle au sein du secteur de l'énergie en tant qu'utilisatrices d'énergie, employées, participantes à la chaîne de valeur de l'énergie, décideuses et parties prenantes. Ces rôles coïncident avec de nombreux domaines qui relèvent de la compétence des régulateurs de l'énergie, notamment les politiques concernant la fixation des tarifs, l'octroi des permis, l'interconnexion, la fiabilité, l'approvisionnement, l'électrification rurale, l'engagement des parties prenantes et les ressources humaines internes. Les régulateurs peuvent user de ces domaines de compétences pour autonomiser et soutenir les femmes dans leurs rôles d'employées et de décideuses politiques, pour étudier les répercussions sexospécifiques des décisions en matière de politique de régulation et d'énergie sur les utilisatrices d'énergie et pour identifier des moyens de minimiser les répercussions négatives des projets d'infrastructure et aider à orienter ces projets de manière à améliorer les moyens de subsistance des populations vulnérables.

## INTERVENTIONS POUR LES REGULATEURS DU SECTEUR DE L'ENERGIE

Il existe trois points de départ pour permettre aux régulateurs d'améliorer l'équité femmes-hommes : (1) le recrutement, (2) les politiques et la réglementation en matière d'énergie et (3) le développement de l'infrastructure. Les décisions se rapportant à chacun de ces sujets peuvent avoir des implications distinctes pour les femmes et des répercussions sur elles. Le Tableau I présente les trois sujets en question, les obstacles principaux à l'équité femmes-hommes et les stratégies recommandées.

**Tableau I: Présentation générale du guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie**

Sujet	Obstacles	Stratégies identifiées
<p><b>Recrutement :</b>  <i>Le recrutement et l'avancée des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normes culturelles et sociales</li> <li>• Discrimination</li> <li>• Insuffisance de possibilités d'éducation et de formation</li> <li>• Manque de politiques et d'avantages sexospécifiques</li> <li>• Manque de protections antidiscriminatoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre de politiques antidiscriminatoires</li> <li>• Proposer des avantages sexospécifiques</li> <li>• Proposer une formation continue et un apprentissage permanent</li> <li>• Proposer des formations et des ressources sur la sensibilisation à l'équité femmes-hommes</li> <li>• Suivre les données de recrutement ventilées par sexe</li> <li>• Utiliser un système de quota de recrutement ou d'autres approches de recrutement afin de réduire les préjugés sexistes</li> </ul>

Sujet	Obstacles	Stratégies identifiées
<p><b>Politiques et réglementation en matière d'énergie :</b>  <i>Répercussions des décisions réglementaires sur les femmes, notamment la fixation des tarifs et l'octroi des permis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulnérabilités existantes découlant d'un accès limité à l'énergie</li> <li>• Limites de l'influence sur les décisions relatives aux politiques</li> <li>• Limites de la politique au niveau national</li> <li>• Insuffisance de données ventilées par sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des tarifs et avantages en fonction des revenus</li> <li>• Établir un lien entre le secteur de l'énergie et les politiques et règlements en matière d'égalité des sexes au niveau national</li> <li>• Recueillir des données ventilées par sexe pour comprendre les répercussions des politiques et des réglementations</li> </ul>
<p><b>Infrastructure :</b>  <i>Répercussions du développement de l'infrastructure énergétique sur les femmes et influence des femmes sur les processus décisionnels en tant que parties prenantes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisations sexospécifiques des ressources naturelles</li> <li>• Inquiétudes concernant la réinstallation et l'indemnisation</li> <li>• Santé et sécurité</li> <li>• Contraintes socioéconomiques existantes entravant la participation</li> <li>• Possibilités d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus transparents d'engagement des parties prenantes qui consultent les femmes tout au long de la planification du projet et du processus de développement</li> <li>• Soutenir le renforcement des capacités des femmes</li> <li>• Suivre et évaluer les répercussions sexospécifiques</li> <li>• Embaucher des femmes comme salariées dans le cadre des projets</li> <li>• Créer des opportunités pour les femmes dans les exigences d'approvisionnement</li> <li>• Obliger les promoteurs à mettre en œuvre des services de santé et de sécurité pour les communautés</li> <li>• Délivrer des titres de propriété joints et indemniser les deux conjoints</li> </ul>

## SECTION 2 INTRODUCTION

### 2.1 FINALITE DU PRESENT GUIDE

La moitié de la population mondiale se considère de genre féminin. Malgré cela, les femmes sont sous-représentées dans le secteur de l'énergie dans le monde (Ernst & Young, 2016) (Pearl-Martinez, 2014). Le guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie a pour vocation de promouvoir l'équité et l'égalité femmes-hommes au sein des commissions de régulation de l'énergie et d'améliorer les politiques et les processus afin de mieux intégrer les femmes dans la prise de décisions relatives à l'énergie, les politiques de régulation et la conception des projets. L'inclusion des femmes est un facteur important pour de nombreuses raisons, parmi lesquelles figurent notamment :

- **Une main-d'œuvre mixte représente une bonne pratique commerciale.** La création d'organisations qui proposent des rôles inclusifs aux femmes enrichit les perspectives, les solutions et les approches qu'elles adoptent dans le cadre de leur travail par rapport à celles qui n'emploient que des hommes. Une main-d'œuvre mixte puise sa force dans la diversité de ses compétences et représente mieux la clientèle d'une organisation (Moodley, Holt, Leke & Desvaux, 2016). Des études ont révélé des améliorations de paramètres tels que la productivité et la qualité du travail lorsqu'un pourcentage plus élevé de femmes étaient présentes sur le lieu de travail (Moodley et al., 2016) (Noland, Moran, & Kotschwar, 2016).
- **L'équité femmes-hommes améliore la prospérité économique de tous les citoyens.** L'accès à l'énergie joue un rôle important dans la vie quotidienne et les fonctions essentielles de la société et les inégalités d'accès à une source d'énergie fiable peuvent affaiblir l'économie. Les revenus des ménages dirigés par des femmes tendent à être plus faibles que ceux des ménages dirigés par des hommes et ces ménages sont donc confrontés à des obstacles financiers plus difficiles à surmonter pour l'accès à l'énergie. En garantissant aux femmes un accès à l'énergie, les régulateurs de l'énergie peuvent minimiser ces inégalités d'utilisation et contribuer positivement à l'économie locale (CEDEAO, 2016).
- **Le fait d'intégrer les femmes dans le secteur de l'énergie donne des moyens aux femmes affectées par les décisions relatives à l'énergie.** En faisant en sorte que les femmes soient représentées et qu'elles exercent des rôles de décideuses et de parties prenantes au sein des organismes de régulation et dans le cadre de l'élaboration des politiques, on peut obtenir des décisions plus inclusives qui reflètent plus fidèlement les diverses perspectives en jeu. Le fait de tenir compte du principe d'égalité femmes-hommes dans le processus décisionnel peut également permettre de prendre des décisions plus efficaces et plus pertinentes (Morris, 2015).

- **Les politiques de régulation de l'énergie qui prennent en compte les deux sexes peuvent permettre d'améliorer les retombées des politiques pour les femmes.** Les politiques énergétiques sont souvent élaborées de manière à être insensibles à la question de l'égalité des sexes. Intégrer la question de l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques de régulation de l'énergie peut contribuer à révéler la disparité des répercussions des politiques sur les hommes et les femmes et permettre d'aboutir à des politiques qui atténuent ces répercussions. À titre d'exemple, l'électrification rurale a engendré au Guatemala une augmentation de 9 % du nombre de femmes dans la main-d'œuvre, tandis qu'aucune tendance semblable n'a été constatée pour les hommes, ce qui porte à croire que les politiques en matière d'électrification rurale et l'amélioration de l'accès à l'énergie qui s'est ensuivie ont eu des effets positifs différents sur les hommes et les femmes (Köhlin, Sills, Pattanayak, & Wilfong, 2011).
- **Une plus grande équité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie contribue à la concrétisation du principe d'égalité des droits des femmes et des hommes énoncé dans la déclaration universelle des droits humains des Nations unies.** Parvenir à l'équité entre les hommes et les femmes en faisant en sorte que celles-ci soient mieux représentées aux fonctions d'employées et de leaders au sein des organismes de régulation, de décideuses dans les projets d'infrastructure énergétique et d'intervenantes clés dans le cadre de l'élaboration des politiques de régulation permettra de contribuer à l'égalité femmes-hommes au sein du secteur de la régulation de l'énergie. L'amélioration de l'équité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie peut également encourager les commissions de régulation à poursuivre l'objectif de développement durable des Nations unies suivant : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable d'ici 2030 (Programme des Nations unies pour le développement, 2018b).

Le guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie présente aux régulateurs des stratégies visant à promouvoir l'équité femmes-hommes et la représentation des femmes au sein de ce secteur. Ce guide contient :

- Un aperçu général de l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie ; et
- L'analyse de trois approches permettant d'aboutir à l'inclusion des deux sexes dans le secteur de la régulation de l'énergie : (1) la main-d'œuvre, (2) la régulation de l'énergie et (3) l'infrastructure. Dans chacune de ces sections respectives, le guide fournit :
  - Un aperçu général des obstacles et défis existants qui entravent la participation des femmes à cette facette de la régulation de l'énergie ;
  - Un ensemble de stratégies visant à promouvoir encore davantage l'équité femmes-hommes avec des exemples illustratifs ; et
  - Des études de cas portant sur l'application récente de stratégies visant à améliorer l'équité femmes-hommes dans le secteur de la régulation de l'énergie dans différents contextes nationaux.

## 2.2 PRESENTATION DES ETUDES DE CAS

Les études de cas suivantes accompagnent chaque chapitre de ce guide. Elles décrivent des exemples locaux pertinents s'appuyant sur des recherches primaires et secondaires approfondies. Les études de cas mettent en avant les stratégies importantes et les enseignements tirés des efforts déployés pour améliorer l'équité femmes-hommes dans le recrutement des membres des commissions sur la régulation de l'énergie, les politiques de régulation de l'énergie et les infrastructures énergétiques.

### **Recrutement : Costa Rica**

Des entités privées et publiques appartenant au secteur de l'énergie du Costa Rica ont mis en œuvre une série de politiques nationales et organisationnelles visant à soutenir les femmes qui font partie de la main-d'œuvre. Elles comprennent l'adoption de politiques sur le lieu de travail, des avantages supplémentaires et la mise en œuvre d'un système d'équité femmes-hommes pour les conseils d'administration dans les entités privées et publiques. Cette étude de cas permet aux régulateurs de l'énergie de se faire une idée des motivations et des interventions ayant été utilisées par d'autres régulateurs du secteur de l'énergie pour promouvoir l'équité femmes-hommes et offre un aperçu des défis qui se posent continuellement et des facteurs essentiels de réussite de ces initiatives.

### **Politique de régulation de l'énergie : Analyses de situation en Afrique**

Les commissions de régulation de l'énergie en sont à un stade précoce d'intégration du principe d'égalité des sexes dans leurs politiques et leurs pratiques dans les pays africains. Certaines commissions de régulation majeures en Afrique ont revu leurs approches différenciées selon les sexes au niveau de leurs politiques internes de recrutement et de ressources humaines, mais elles ne se sont pas encore penchées sur la politique de régulation pour évaluer l'impact potentiel d'une politique différenciée sur les hommes et les femmes. Les trois analyses de situation présentées dans ce guide soulignent les mesures préliminaires que les gouvernements et les commissions de régulation de l'énergie mettent en œuvre pour intégrer la question de l'égalité des sexes dans leurs politiques et mettent en avant des exemples applicables tirés de secteurs analogues tels que le secteur de l'eau. Ces analyses de situation décrivent les efforts menés au Cap-Vert, au Ghana et en Tanzanie ainsi que leurs résultats préliminaires.

### **Infrastructure énergétique : République démocratique populaire lao (RDPL)**

Au cours des dernières années, la RDPL a mis en œuvre des projets hydroélectriques qui totalisent plus de 4 000 mégawatts (MW) dans les bassins fluviaux du pays. Bien que le pays n'ait actuellement pas de commission de régulation de l'énergie, les acteurs clés du secteur, dont notamment le gouvernement central, les promoteurs hydroélectriques et les organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales, ont réalisé d'importantes avancées en matière d'intégration de l'équité femmes-hommes dans la planification des projets et les politiques d'indemnisation et de réinstallation. Cette étude de cas décrit les politiques nationales de la RDPL en matière de développement hydroélectrique, les stratégies clés d'équité femmes-hommes adoptées dans plusieurs projets de barrages hydroélectriques, leurs retombées, les défis restant à surmonter et les points à retenir. La plupart des enseignements tirés du développement de l'infrastructure de la RDPL peuvent s'appliquer aux contextes nationaux d'autres pays en voie de développement et comprennent des enseignements pertinents pour les régulateurs de l'énergie à qui incombent l'approbation et la supervision des projets d'infrastructure énergétique d'envergure.

## 2.3 TERMINOLOGIE

Le terme « genre » ou « sexe social » renvoie à une notion culturelle qui peut inclure diverses identifications sexuelles qui s'appliquent à la fois aux femmes et aux hommes dans de nombreux contextes. Dans le langage courant, on emploie souvent le terme « sexe » pour parler indifféremment de « sexe biologique » ou de « sexe social ». « Femme » est un terme plus spécifique qui renvoie au genre ou sexe féminin. Ce guide renvoie de manière spécifique aux femmes qui interviennent dans le secteur de la régulation de l'énergie. Il ne s'intéresse pas aux autres identités de genre que le terme « genre » englobe.

**Tableau 2: Définition des termes**

Terme	Définition
<b>Genre</b>	Les caractéristiques et opportunités économiques, politiques et culturelles que l'on associe au fait d'être un homme ou une femme. Le fait d'être un homme ou une femme d'un point de vue social peut se définir de plusieurs manières qui varient d'une culture à l'autre et évoluent au fil du temps. (USAID ADS Chapitres 200 à 203). La notion de genre renvoie à l'éventail des rôles et relations déterminés par la société, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements, aux valeurs, à l'influence et au pouvoir relatifs que la société attribue aux deux sexes en fonction de leurs différences. Le genre correspond à une identité acquise et apprise qui évolue au fil du temps et qui varie grandement d'une culture à l'autre. Le genre est une notion relationnelle qui ne renvoie pas simplement aux femmes et aux hommes, mais aux relations qu'ils entretiennent.
<b>Insensible à la question de l'égalité des sexes</b>	Se dit d'une personne, politique ou institution ne reconnaissant pas le genre comme composante essentielle des choix de vie qui s'offrent à nous dans la société.
<b>Analyse comparative entre les sexes</b>	Approche systématique utilisant généralement des méthodologies relevant des sciences humaines et sociales pour l'examen de problèmes, situations, projets, programmes et politiques en vue d'identifier les problèmes d'égalité des sexes et leurs répercussions. Il existe un certain nombre d'outils pour réaliser des analyses comparatives entre les sexes.
<b>Égalité des sexes ou égalité femmes-hommes</b>	Renvoie à l'absence de discriminations fondées sur le sexe d'une personne dans le cadre de l'attribution des avantages ou de l'accès aux services. L'égalité des sexes part du principe que tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs propres capacités et de faire des choix sans être soumis aux limitations découlant des stéréotypes, des rôles rigides attribués aux deux sexes ou des préjugés. L'égalité des sexes signifie que les différents comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont pris en compte, respectés et traités de manière équitable. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes sont devenus les mêmes, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs opportunités ne dépendent pas du fait qu'ils soient de sexe masculin ou féminin à la naissance. Les inégalités, les discriminations et les différences de traitement en fonction du sexe peuvent être structurelles.

Terme	Définition
<b>Équité des sexes ou équité femmes-hommes</b>	<p>L'équité des sexes se traduit par un traitement juste des femmes et des hommes selon leurs besoins respectifs. Cela peut inclure un traitement équivalent ou un traitement différent mais considéré comme étant équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités. Dans le contexte du développement, un objectif d'équité femmes-hommes nécessite souvent des mesures intégrées pour compenser les désavantages des femmes d'un point de vue historique et social. Des indices et un suivi spécifiques sont employés pour garantir au minimum que les programmes, politiques et projets mis en œuvre n'engendrent pas une situation encore plus défavorable pour les femmes par rapport aux hommes dans leurs groupes de pairs et leurs familles et que des mesures soient prises pour compenser les désavantages des femmes d'un point de vue historique et social.</p>

**Source : Définitions tirées du *Guide de la terminologie de l'égalité des sexes de l'USAID (USAID, 2007)***

Ce guide donne un aperçu global du rôle actuel des femmes au sein du secteur de l'énergie. Il s'appuie sur la littérature pour identifier des approches en matière d'égalité femmes-hommes selon lesquelles les femmes sont considérées comme des employées, des décideuses et parties prenantes, des utilisatrices d'énergie et des participantes à la chaîne de valeur de l'énergie. Ce guide ne cherche pas à véhiculer les stéréotypes qui servent parfois à justifier le fait que les femmes exercent ces rôles. Les avantages identifiés s'appuient plutôt sur des exemples de cas ayant permis d'obtenir des résultats qualitatifs et quantitatifs probants. Ce guide se rapporte aux femmes intervenant dans le secteur de la régulation de l'énergie. Dans le cadre du processus d'identification des obstacles et des avantages liés à l'implication des femmes dans le secteur de l'énergie, les facteurs intersectionnels tels que la race, la parenté, l'ethnicité, la classe, l'orientation sexuelle et la religion ne sont pas pris en compte directement dans ce guide.

L'équité et l'égalité sont des termes connexes. L'attention se focalisera sur l'équité femmes-hommes tout au long de ce guide. L'équité femmes-hommes se définit comme un traitement équitable des sexes en fonction de leurs besoins, ce qui peut inclure une répartition équitable des avantages et des inconvénients et une juste inclusion dans les processus de prise de décisions relatives à l'énergie. L'équité est une étape essentielle pour parvenir à l'égalité. L'égalité femmes-hommes renvoie à l'absence de discriminations fondées sur le sexe d'une personne dans le cadre de l'attribution des avantages liés à l'énergie ou de l'accès aux services d'énergie.

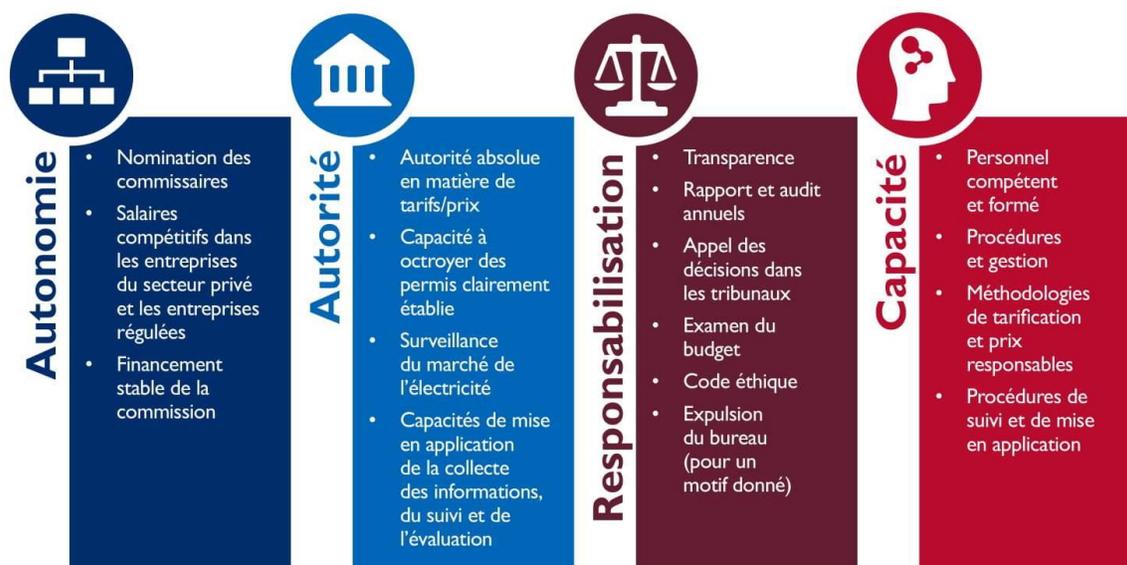
## SECTION 3 ÉQUITÉ FEMMES-HOMMES ET REGULATION DE L'ENERGIE

### 3.1 LE ROLE DE REGULATEUR DU SECTEUR DE L'ENERGIE DANS L'EQUITE FEMMES-HOMMES

Les autorités de régulation de l'énergie peuvent mettre en œuvre des cadres réglementaires permettant d'harmoniser les principes de l'énergie, de stabiliser les tarifs, d'assurer une meilleure collaboration entre les entités du secteur de l'énergie et les consommateurs et d'augmenter les investissements dans le secteur de l'énergie. Pour mener à bien leur travail et parvenir à ces résultats, les régulateurs doivent faire preuve de compétences de base spécifiques, notamment d'autonomie, d'autorité, de responsabilité et de talent (Archer, 2007).

Bien que la question du genre soit historiquement considérée comme étant hors de la portée des autorités de régulation, les disparités existantes entre les sexes dans le secteur de l'énergie démontrent que les régulateurs de l'énergie doivent mieux connaître les manières dont les femmes interagissent avec la régulation de l'énergie et sont affectées par celle-ci (Köhlin et al., 2011) (Pearl-Martinez, 2014) (Prebble & Rojas, 2017). Ce guide identifie les obstacles auxquels les femmes font face pour accéder à des postes au sein des commissions de régulation de l'énergie, pour se faire inclure dans les politiques de régulation et pour participer au développement de l'infrastructure énergétique. Il présente aussi des mesures que les autorités de régulation de l'énergie peuvent prendre grâce à la position unique dont elles jouissent au sein du secteur de l'énergie et à leurs capacités principales.

Figure 2: Principes d'efficacité de régulation de NARUC



Source : Ces principes proviennent directement des Caractéristiques principales des commissions de régulations (Archer, 2007).

Pour mieux comprendre en quoi le rôle du régulateur du secteur de l'énergie est en lien avec l'équité femmes-hommes, il est important d'analyser les manières dont les femmes interagissent avec le secteur de l'énergie. Même si les rôles varient en fonction du contexte sociétal, les femmes interagissent avec le secteur de l'énergie à plusieurs niveaux. Ces rôles font l'objet d'une description plus approfondie dans la Figure 3. Les organismes, agences et gouvernements actuels impliqués dans la régulation de l'énergie peuvent ne reconnaître aucun de ces rôles, en reconnaître certains ou tous les reconnaître ouvertement.

**Figure 3 Les rôles des femmes au sein du secteur de l'énergie**



## 3.2 LIMITATIONS ET ECARTS POUR COMPRENDRE LES ROLES DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE

Il est difficile de définir quantitativement le degré d'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie à l'échelle internationale. Cela est dû en grande partie à la quantité insuffisante de données de recrutement ventilées par sexe dans de nombreux pays et à l'approche insensible à la question de l'égalité des sexes adoptée par la plupart des gouvernements, agences et organismes pour ce qui est de comprendre les répercussions des politiques, des réglementations et de l'approvisionnement en énergie sur les femmes. Les limitations empêchant la parfaite compréhension des rôles des femmes au sein du secteur de l'énergie incluent :

**Insuffisance de données de recrutement ventilées par sexe.** Les données de recrutement ventilées par sexe ne sont en général pas recueillies par les services publics, les promoteurs ou les régulateurs de l'énergie. Ce manque de données limite les techniques d'intervention telles que l'amélioration de la mixité parmi les employés ou la mesure de la productivité et l'impact des femmes en tant qu'employées dans le secteur. Des données ventilées par sexe sont nécessaires pour comprendre les obstacles qui entravent l'implication des femmes dans la main-d'œuvre du secteur de l'énergie (Cecelski & Dutta, 2011) (Habtezion, 2012).

**La contribution actuelle des femmes à l'économie du secteur de l'énergie n'est pas connue à l'échelle nationale.** Il existe également un manque d'informations concernant l'implication des femmes dans le secteur de l'énergie de manière plus générale. Par exemple, des études révèlent que les « femmes, à la fois à titre de consommatrices et de fournisseuses, demeurent invisibles au sein du secteur de l'énergie. Dans le cadre de la conception des projets d'amélioration de la sécurité énergétique, il est vital de prendre en compte les réalités et les différences homme-femme en termes de besoins, de contraintes et de possibilités par rapport à l'infrastructure énergétique et au développement des services. » (Mohideen & Tanaka, 2012, p. 1). De la même façon, d'autres études soulignent que « la chaîne de valeur de l'énergie est en grande partie insensible à la question de l'égalité des sexes » (Pearl-Martinez, 2014, p. 17) et ne reconnaît pas les contributions des femmes. Ce manque de données peut occulter les contributions des femmes en matière d'approvisionnement en énergie et de prise de décisions. Par exemple, bien que les femmes contribuent grandement à la collecte des biocombustibles, cette contribution économique n'a pour la plupart pas été évaluée au niveau national (Morris, 2015). Les femmes aux revenus faibles sont plus susceptibles d'être impliquées dans les secteurs économiques informels, lesquels ne sont généralement pas pris en compte dans les politiques énergétiques nationales (Habtezion, 2012, p. 3).

Les régulateurs de l'énergie peuvent prendre des mesures pour à la fois promouvoir l'équité en matière de représentation des femmes au sein leurs structures organisationnelles et intégrer la question de l'égalité des sexes dans les politiques et les processus de consultation des parties prenantes de l'industrie de l'énergie. Chacun des chapitres suivants de ce guide identifie les obstacles et stratégies importants pour les régulateurs d'énergie en matière d'équité femmes-hommes dans le recrutement, les politiques de régulation de l'énergie et les projets d'infrastructure énergétique d'envergure.

## 3.3 PLANIFICATION DE L'ÉQUITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les régulateurs de l'énergie peuvent utiliser ce guide pour comprendre les obstacles sexospécifiques et les stratégies visant à améliorer l'équité femmes-hommes au sein de leur sphère d'influence. Ce guide identifiant un certain nombre de stratégies à poursuivre, les régulateurs de l'énergie devraient créer un processus d'identification des priorités de la commission ainsi qu'un plan. Les commissions peuvent agir dans ce sens en obtenant l'engagement de la direction, en créant des occasions d'impliquer des groupes de parties prenantes plus diverses en interne et en externe, en identifiant les obstacles et les stratégies clés et en mettant en œuvre ces stratégies et en analysant les résultats. La Figure 4 illustre un processus de planification typique. Les domaines importants comprennent :

- **Engagement de la direction** : Les commissaires de régulation de l'énergie peuvent commencer par définir l'égalité femmes-hommes comme priorité pour leur commission. Ils devront créer un groupe de travail, qui peut inclure des représentants internes et externes, pour enquêter sur les obstacles à l'égalité femmes-hommes uniques au contexte de leur pays et identifier les stratégies les mieux adaptées pour améliorer l'égalité femmes-hommes.
- **Groupe de travail** : Le groupe de travail ainsi formé devra recueillir et analyser les données de l'emploi et des consommateurs, en particulier les données ventilées par sexe, et consulter diverses parties prenantes du pays pour comprendre les défis les plus urgents à surmonter et les meilleures mesures à prendre par l'autorité de régulation. Le groupe de travail devra documenter les informations mises au jour et les transmettre aux commissaires.
- **Opportunités de mise en œuvre et autorité** : Les commissaires devront étudier ces informations et déterminer les mesures à prendre en priorité qui relèvent de leur compétence. La mise en œuvre peut s'effectuer en incorporant les stratégies dans un processus de planification continue pour définir les priorités, les plans et les échéances de mise en œuvre.
- **Suivi et évaluation** : Dans tous les cas, la progression de la mise en œuvre et des résultats devra faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation afin de déterminer l'impact des mesures et de les adapter au besoin en fonction des défis rencontrés.

**Figure 4: Étapes du processus de planification relatif à l'égalité femmes-hommes**



**Source :** Processus de planification adapté de *Virtuous Cycle: A Framework for Strategic Energy Management* (Environmental Defense Fund Climate Corps, 2012).

#### **Encart I : Autres documents à consulter au sujet de la planification stratégique**

D'autres ressources sont disponibles pour la planification stratégique, notamment *Integrating Gender Considerations into Energy Operations* du *Energy Sector Management Assistance Program (ESMAP)*, et *Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook* de *ENERGIA* (*Intégration du principe d'égalité des sexes dans les projets d'énergie : guide pratique*). Les références complètes de ces documents figurent à la Section 8.2.

## SECTION 4 RECRUTEMENT

Le recrutement de femmes qualifiées au sein des commissions de régulation de l'énergie, en particulier à des postes techniques et à responsabilité, est une étape importante pour parvenir à l'équité femmes-hommes.<sup>1</sup> Cette démarche favorise l'équité de trois manières : (1) en progressant vers une représentation et des opportunités égales dans un secteur historiquement dominé par les hommes, (2) en accordant aux femmes un pouvoir décisionnel en matière d'énergie et (3) en élargissant les perspectives sur les genres dans toute la chaîne d'approvisionnement en énergie. En plus de l'équité, des études ont révélé des améliorations de paramètres tels que la productivité et la qualité du travail lorsqu'un pourcentage plus élevé de femmes étaient présentes sur le lieu de travail (Moodley et al., 2016) (Noland et al., 2016).

### ENJEUX PRINCIPAUX

Lorsqu'ils envisagent de passer par le recrutement pour promouvoir l'équité femmes-hommes au sein du secteur de la régulation de l'énergie, les régulateurs doivent étudier les concepts suivants :

- Les régulateurs peuvent proposer des avantages et des primes de rétention aux femmes pour les soutenir et les recruter dans le secteur de la régulation de l'énergie, qui a dans l'histoire toujours été structuré de manière à favoriser les hommes.
- Les opportunités d'éducation et de formation peuvent aider les femmes à accéder à des postes plus techniques et influents au sein du secteur de la régulation de l'énergie.
- Une formation rigoureuse de sensibilisation à la question du genre destinée aux hommes et aux femmes peut favoriser la sûreté du lieu de travail et l'équité femmes-hommes.

### 4.1 DEFIS

Les femmes travaillent au sein des commissions de régulation de l'énergie et de manière plus générale au sein du secteur de l'énergie en tant qu'employées à des niveaux hiérarchiques variés. Des études mondiales ont révélé un lien entre le fait d'affecter davantage de femmes qualifiées à des postes à responsabilité au sein d'une organisation et l'amélioration de la performance de l'organisation (Noland et al., 2016). Des études ont également démontré que les femmes pouvaient manifester de l'ouverture à l'égard des perspectives nouvelles dans leur travail, étaient plus susceptibles de collaborer avec les autres et de les inclure et pouvaient faire preuve d'habileté en matière d'équité et d'éthique (Moodley et al., 2016). Les données disponibles indiquent en revanche que le secteur de l'énergie est en grande partie dominé par les hommes. Selon les estimations, dans l'industrie du pétrole et du gaz, les femmes occupent 27 % des postes au Canada et 20 % aux États-Unis, tandis que dans l'industrie des énergies renouvelables, elles occupent 33 % des postes (Pearl-Martinez, 2014, p. 40). La répartition des femmes aux différents postes varie d'un secteur de l'énergie à l'autre. L'étude réalisée par Ernst & Young en 2016 qui portait sur les 200 services publics les plus importants a révélé que les femmes n'occupaient que 25 % des postes de direction et que les taux d'emploi étaient variables en fonction de l'ancienneté et de la fonction au sein du secteur de l'énergie (Ernst & Young, 2016). En Amérique latine, une enquête menée par Castelo (2013, p. 7) a révélé que sur les 13 répondants, seuls 6 ministères nationaux de

---

<sup>1</sup> Parallèlement à la mixité, les commissions de régulation peuvent également s'efforcer de parvenir à l'équité intersectionnelle en recrutant des femmes (et des hommes) ayant des niveaux de revenus différents ou appartenant à différents groupes ethniques ou races pour garantir une forte représentation des divers groupes sociaux au sein de leurs employés.

l'énergie avaient mis en place une politique d'égalité des sexes au sein de l'organisation et seuls 3 ont déclaré que leur personnel était « formé à la question d'égalité des sexes » (Rojas & Siles, 2015).

Au sein du secteur de la régulation de l'énergie, les experts ont mis en évidence divers obstacles au recrutement et à l'avancée des femmes. Ces obstacles sont surtout d'ordre culturel et institutionnel et peuvent empêcher les femmes d'intégrer la main-d'œuvre. Les obstacles suivants ont été identifiés dans un certain nombre de pays et de contextes locaux et peuvent ne pas s'appliquer à toutes les agences de régulation de l'énergie.

#### 4.1.1 OBSTACLES CULTURELS ET SOCIAUX

**Normes culturelles et sociales.** Les normes se définissent comme des idéaux répandus sur la manière dont les individus devraient se comporter dans différentes situations. Les normes sociales s'appliquent à la société tandis que les normes culturelles s'appliquent aux différents groupes présents au sein de la société. Les normes peuvent prendre en compte divers facteurs pour définir le comportement, notamment la classe, le genre, le sexe et la région géographique des individus. Ce guide traite du rapport qui existe entre ces normes et les femmes. Les normes culturelles et sociales influencent les manières dont les femmes s'impliquent dans le marché du travail et au niveau domestique. Dans de nombreux cas, ces normes ont relégué les femmes à des postes<sup>2</sup> traditionnels au sein des secteurs économiques formels et informels (Mohideen & Tanaka, 2012) (Morris, 2015) (Pearl-Martinez, 2014). Ces attentes culturelles sont susceptibles d'influencer les rôles que les femmes peuvent finir par endosser au sein du secteur de la régulation de l'énergie, surtout si un poste n'est pas sensible aux attentes culturelles sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci. À titre d'exemple, dans les pays d'Amérique latine, les femmes exercent traditionnellement des rôles en rapport avec la production et le commerce agricoles, la préparation des repas, l'éducation des enfants, la prestation de soins médicaux traditionnels ainsi que d'autres tâches domestiques (Castelo, 2013). En outre, les femmes vivant en zone urbaine qui participent au marché du travail restent souvent malgré tout responsables des tâches domestiques, ce qui fait que le temps leur manque encore plus<sup>3</sup> (Castelo, 2013). Les rôles et les normes associés aux genres peuvent influencer les préférences en ce qui concerne le choix de la voie de l'énergie et la réussite dans ce domaine en raison des possibilités qui se présentent en termes d'atouts, de crédit, de formation et de réseautage (CEDEAO, 2016).

Les préférences professionnelles des femmes reflètent la perspective dominante de ce qui convient aux femmes. Pour les carrières axées sur les disciplines STEM<sup>4</sup> qui sont fortement représentées dans le secteur de l'énergie aux États-Unis, « environ 50 % des femmes s'intéressent à des carrières dans les disciplines STEM, mais dans les 10 premières années, la moitié d'entre elles quittent leur travail ou leur formation complémentaire dans ces domaines » (Pearl-Martinez, 2014, p. 43). Ce phénomène d'attrition n'est pas uniquement dû aux hommes, mais découle également du fait que les femmes ressentent un décalage culturel et ne considère pas « leur identité comme étant compatible avec ces secteurs » (Pearl-Martinez 2014, p. 43).

---

<sup>2</sup> Dans ce guide, les rôles traditionnels font référence aux idéaux dominants culturellement et historiquement parlant pour ce qui concerne les devoirs et les responsabilités des femmes au sein de la société ou du contexte social. Ces rôles sont fortement tributaires du contexte culturel, mais ils sont souvent associés à des attentes en termes de tâches domestiques comme la préparation des repas, l'entretien de la maison et l'éducation des enfants.

<sup>3</sup> Lorsque le temps manque à un individu, cela restreint ses choix et ses activités.

<sup>4</sup> STEM signifie science, technologie, ingénierie (engineering en anglais) et mathématiques. C'est un acronyme anglais courant dans ces domaines de formation et ces métiers.

**Discrimination.** En dehors de ces normes culturelles, des pratiques discriminatoires fondées sur le genre subsistent à la fois dans les économies développées et émergentes. La discrimination empêche les femmes de tirer profit des opportunités d'éducation, de renforcement des compétences, d'expérience professionnelle, de recrutement et d'avancement. La discrimination peut également reléguer les femmes à certains types de rôles en jugeant qu'elles sont plus aptes à accomplir certains types de tâches que d'autres. Les stéréotypes négatifs qui dépeignent les femmes comme ayant des atouts et une éducation insuffisants sont des obstacles majeurs à l'implication des femmes dans le secteur de l'énergie tant à titre d'employées que d'entrepreneuses (Morris, 2015). Au Pakistan par exemple, l'exploitation et la maintenance des centrales sont considérées comme des « domaines exclusivement réservés aux hommes », tandis que les femmes occupent souvent des postes administratifs ou en rapport avec les finances (Pearl-Martinez, 2014, p. 49). Bien que les femmes représentent 40 % des effectifs STEM en Chine, la législation du travail exclut les femmes des postes d'exploitation minière, d'ingénierie des tunnels et d'ingénierie navale (Pearl-Martinez, 2014, p. 41). De plus, même lorsque la discrimination sexuelle n'est pas manifeste, les experts ont noté que les femmes se retrouvent souvent à des postes administratifs ou en rapport avec les finances dans le secteur de la régulation de l'énergie au lieu d'occuper des postes plus techniques (Comité consultatif, 2017).

**Insuffisance de possibilités d'éducation et de formation.** Les possibilités d'éducation et de formation qui s'offrent aux femmes sont disparates dans le monde en raison de la discrimination et de l'accès limité aux ressources. Il peut s'agir notamment de l'accès à un enseignement fondamental ou à une formation professionnelle ainsi qu'à une formation aux compétences essentielles comme la négociation et le leadership pour avancer dans sa carrière. Un accès inégal et un manque de participation peuvent restreindre les possibilités de poursuite et d'avancement de carrière des femmes. Dans le secteur de l'énergie, les inégalités entre les femmes et les hommes dans les disciplines STEM et dans l'enseignement secondaire et supérieur contribuent au désavantage numérique des femmes au sein de la main-d'œuvre (Mohideen & Tanaka, 2012, p. 3) (Morris, 2015). En parallèle, l'accès à l'énergie à la maison peut également limiter les possibilités de poursuite d'études supérieures chez les femmes. Lorsque les femmes s'occupent du ravitaillement en biocombustibles ou d'autres tâches domestiques, l'électrification peut leur faire économiser du temps et leur permettre ainsi de poursuivre des études (Köhlin et al., 2011).

## 4.1.2 OBSTACLES INSTITUTIONNELS

**Manque de politiques et d'avantages sexospécifiques.** Les experts citent également comme obstacle l'hésitation à inclure les femmes dans la main-d'œuvre de l'énergie en raison d'inquiétudes relatives au harcèlement sexuel et à la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes au sein de la main-d'œuvre (Cecelski & Dutta, 2011). Un expert a expliqué que cette hésitation à recruter des femmes à des postes d'ingénieurs au sein de sa commission était due à la nature du travail à accomplir, étant donné que le poste exigeait de travailler de nuit loin du domicile et que cela n'était pas acceptable pour les femmes. Parmi les autres défauts structurels pouvant éventuellement influencer les possibilités d'emploi des femmes figure l'accès à un moyen de transport sûr pour les trajets, surtout dans les zones où les problèmes de violence fondée sur le sexe sont fréquents (Comité consultatif, 2017). Ces exemples illustrent la façon dont les commissions de régulation peuvent ne pas avoir mis en place de politiques pour rendre leur lieu de travail accessible aux femmes et inclusif pour elles.

**Manque de protections antidiscriminatoires.** Les protections renvoient à l'existence d'un cadre juridique ou politique formel destiné à réduire les inégalités et les pratiques discriminatoires. Le manque de protections destinées aux femmes sur le lieu de travail constitue un défi majeur pour les employées de sexe féminin dans le secteur de l'énergie (Morris, 2015). Cela peut avoir un impact direct sur les pratiques de recrutement des organisations du secteur de l'énergie. Les femmes ont souvent un statut juridique inégal en dehors du secteur des entreprises et la législation sur « le mariage, les relations familiales et l'héritage peut avoir une influence déterminante sur la capacité des femmes à travailler dans le secteur privé » (Simavi, Manuel, & Blackden, 2010). Un manque de protections pour les femmes peut entraîner des difficultés lorsqu'il s'agit de garantir qu'une organisation adopte des pratiques de recrutement socialement équitables et accorde aux femmes des opportunités d'avancement équivalentes. Même là où des protections nationales peuvent exister, il est possible qu'elles ne soient pas respectées. Par exemple, une étude récente menée en Chine a révélé des discriminations manifestes dans les offres d'emploi de la société civile, parmi lesquelles 13 % accordaient la préférence aux hommes en 2017. Dans les cas où les offres d'emploi mentionnaient effectivement les femmes, l'étude a mis en évidence qu'elles étaient souvent sexualisées, qu'elles devaient respecter des critères d'esthétique ou dévoiler leur situation matrimoniale (Human Rights Watch, 2018).

### 4.1.3 RESUME DES DEFIS

Les études concluent que les commissions de régulation de l'énergie sont susceptibles de se heurter à des obstacles internes et externes lorsqu'elles tentent de convaincre les femmes de rejoindre leur main-d'œuvre et d'y rester. Ces obstacles sont tributaires de la culture de la société et de l'organisation, des protections mises en place pour les femmes et des possibilités qui s'offrent aux femmes.

## 4.2 STRATEGIES

Les commissions de régulation de l'énergie peuvent avoir recours à diverses stratégies pour surmonter les obstacles et favoriser l'équité femmes-hommes au sein du secteur de la régulation de l'énergie. Cette section présente des stratégies destinées à aider les gouvernements nationaux, les commissions de régulation de l'énergie et les autres organisations et individus intervenant dans le secteur de l'énergie à promouvoir l'équité femmes-hommes dans ce secteur. Elles comprennent des politiques d'égalité des sexes et des formations et ressources de sensibilisation, des quotas de recrutement, des possibilités de formation et d'enseignement pour les femmes et des avantages sexospécifiques. Vous trouverez tout au long de cette section des exemples fournis par des intervenants du secteur ayant mis en œuvre de telles stratégies au sein de leur organisation.

### Encart 2 : Que peuvent faire les régulateurs de l'énergie ?

#### Moyens de promotion de l'équité femmes-hommes au sein du marché de l'emploi

Les régulateurs de l'énergie ont divers leviers et outils à leur disposition pour promouvoir la mixité de la main-d'œuvre au sein du secteur de l'énergie. Notamment :

- Adopter des politiques et des pratiques de ressources humaines visant à promouvoir la sécurité et l'équité sur le lieu de travail et une main-d'œuvre équilibrée ;
- Établir des partenariats avec les écoles techniques et les universités afin de créer des viviers de capital humain ;
- Effectuer un travail de proximité ciblé et des campagnes de marketing pour trouver de nouvelles recrues ; et
- Mettre en œuvre des politiques d'approvisionnement afin de faire en sorte que les organisations dirigées par des femmes puissent intervenir dans la chaîne de valeur de l'énergie.

Ce guide porte principalement sur les politiques et pratiques de ressources humaines.

## 4.2.1 STRATEGIES DE RECRUTEMENT, DE RETENTION ET D'AVANCEMENT DES EMPLOYES

**Protections sur le lieu de travail.** Pour promouvoir l'équité femmes-hommes, les gouvernements et les organisations peuvent créer des politiques visant à fournir des protections aux femmes sur leur lieu de travail. Ces politiques sensibles à la question de l'égalité des sexes comprennent des politiques contre le harcèlement sexuel et antidiscriminatoires (CEDEAO, 2016) et d'autres qui visent à assurer que les dénonciations partiales n'entraînent aucune sanction (Ernst & Young, 2016). Ces politiques doivent être appuyées par une formation et des systèmes permettant de garantir que les plaintes pour harcèlement ou discrimination fassent l'objet d'une enquête approfondie et soient résolues et que les employés qui dénoncent des violations puissent le faire en toute sécurité sans craindre de conséquences négatives.

### Encart 3 : Reykjavik Energy et l'emploi

Reykjavik Energy (OR) est une société publique multiservice qui approvisionne environ 70 % de la population islandaise en électricité et en eau (Reykjavik Energy [OR], 2018). La crise financière islandaise de 2008 a forcé OR à réduire ses effectifs de deux tiers et par conséquent, à trouver le moyen de restructurer l'entreprise pour lui assurer un avenir. Cette restructuration a donné lieu à une réorganisation de l'entreprise de fond en comble. Au cours de ce processus, OR a reconnu l'existence en son sein d'un écart salarial important entre les hommes et les femmes, les salaires étant environ 7 % plus élevés pour les hommes, mais elle ne disposait d'aucune étude récente ou de données concrètes pour appuyer sa démarche d'amélioration de l'équité femmes-hommes dans le service public (Bjarnason, 2016). Pour commencer, l'entreprise a pris des mesures proactives visant à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à promouvoir l'équilibre des sexes au sein de la direction de l'entreprise. L'entreprise a alors noué un partenariat avec Pay Analytics pour mettre au point un modèle capable de montrer les effets immédiats de chaque décision salariale sur l'écart salarial entre les sexes en temps réel. Ce modèle a permis à l'entreprise de ramener l'écart salarial de 8,4 % en 2008 à 0,3 % en décembre 2017.

Pour renforcer la présence des femmes au sein de la direction, OR s'est rendu compte qu'il ne suffisait pas de recruter des femmes aux postes STEM. En s'appuyant sur des études indiquant que le taux de rétention des femmes dans les disciplines STEM était deux fois moins élevé que celui des hommes sur une période de 10 ans en raison de sa culture d'entreprise, OR a décidé de modifier cette dernière en vue d'améliorer les taux de rétention des femmes au sein de sa main-d'œuvre plutôt que de concentrer exclusivement ses efforts sur le recrutement. Pour comprendre les obstacles actuels et les changements potentiels à apporter, l'entreprise a engagé un spécialiste des genres pour étudier la culture d'entreprise d'OR et formuler des recommandations. Le rapport découlant de cette analyse indiquait plusieurs recommandations visant à augmenter les taux de rétention (Bjarnason, 2017) :

- Imposer des cours sur l'égalité femmes-hommes à tous les employés ;
- Former des mentors à la nouvelle approche d'égalité femmes-hommes de l'entreprise pour tous les nouveaux employés ;
- Créer des comités sur l'égalité femmes-hommes dans toutes les filiales de l'entreprise ;
- Revoir les horaires de travail pour promouvoir l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- Élaborer un plan d'action spécifique à chaque service ou département ; et
- Créer un processus de recrutement axé sur les genres.

OR a commencé à mettre en œuvre ces recommandations au sein de son entreprise et a assisté à de nombreux changements rapides. D'après son enquête annuelle de satisfaction du personnel, le risque de harcèlement sexuel est désormais moins élevé et la cible de 50 % de femmes au sein de la direction de l'entreprise a été atteinte. En 2017, le taux de satisfaction du personnel d'OR était supérieur à la valeur de référence du marché et l'entreprise avait reçu de nombreux prix dont notamment le « Prix d'égalité des chances du gouvernement ». L'entreprise a également constaté des candidatures de meilleure qualité autant de la part d'hommes que de femmes (Bjarnason, 2017).

**Avantages supplémentaires.** Comme décrit plus haut, les attentes sociales et culturelles sont différentes pour les femmes et les hommes que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci. Il peut s'agir notamment des attentes relatives à la garde des enfants et des personnes âgées et à d'autres tâches domestiques. Les femmes peuvent avoir tendance à choisir d'elles-mêmes des postes flexibles ou offrant des avantages sociaux susceptibles de les aider à subvenir aux besoins de leur famille et à remplir leurs obligations en dehors du travail. Les experts mentionnent divers types d'avantages susceptibles de bénéficier aux femmes et aux hommes et de contribuer à la rétention des femmes au sein de la main-d'œuvre, dont notamment les avantages suivants : congé parental payé, allocations pour la garde des enfants, horaires de travail flexibles, possibilités de télétravail et aides pour les transports (Comité consultatif, 2017) (Onley, 2016). Proposer ces avantages permet de renforcer l'équité femmes-hommes et d'attirer des employées talentueuses et de les encourager à rester. Le Népal offre un exemple de type d'avantage sexospécifique dans le cadre de son projet de développement rural en versant aux femmes des allocations pour la garde des enfants pour aider les mères à rester dans la main-d'œuvre (Cecelski & Dutta, 2011). Les experts interrogés soulignent également la nécessité d'offrir des horaires flexibles pour permettre aux individus de remplir leurs obligations familiales, ce qui peut bénéficier aux hommes comme aux femmes. Un régulateur en particulier a insisté sur l'importance d'offrir des horaires flexibles aux individus pour leur permettre de remplir leurs obligations familiales, mais il est également important de s'assurer que les individus ne se sentent pas vulnérables parce qu'ils essaient de concilier leurs obligations familiales avec les exigences de leur poste (Comité consultatif, 2017).

Les régulateurs interrogés dans le cadre de l'élaboration de ce guide ont également mentionné l'existence d'autres préoccupations de sécurité à prendre en compte pour les femmes, non seulement sur leur lieu de travail, mais aussi au sein de leur communauté. Là où les femmes sont susceptibles d'être victimes de violence fondée sur le sexe dans les transports en commun, les entreprises se pencheront peut-être sur ce sujet de préoccupation pour s'assurer que leurs employées puissent se rendre au travail et rentrer chez elles en toute sécurité et effectuer des déplacements professionnels selon les besoins ou exigences du poste (Comité consultatif, 2017).

## Encart 4 : Programme de promotion de la mixité dans les services publics et cadre de ressources humaines de l'USAID

---

### Contexte

En 2015, l'USAID a lancé son programme de promotion de la mixité dans les services publics afin de mieux comprendre comment impliquer davantage les femmes dans le secteur de l'énergie et améliorer l'équité femmes-hommes au sein des fournisseurs d'électricité. Ce programme prévoit la collecte de données et la réalisation d'études de référence, l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions personnalisées en matière d'équité femmes-hommes pour chaque service public partenaire, le développement d'un cadre de meilleures pratiques pour renforcer l'implication des femmes au sein du secteur de l'énergie par l'intermédiaire d'interventions visant les ressources humaines (cadre) et le déploiement d'un cours de leadership exécutif sur l'équité femmes-hommes s'adressant aux professionnels des ressources humaines et de l'exploitation des services publics (Cain, Novak, & Owen, 2016) (Hart, 2018).

### Interventions

Durant la première phase de l'étude, l'USAID a recueilli des données auprès de 14 entreprises de service public afin de mieux comprendre la situation actuelle concernant la représentation des femmes au sein des entreprises et la répartition de leurs fonctions dans tous les services. Les résultats de l'étude ont révélé des différences et des inégalités significatives dans les pratiques de recrutement au sein de l'ensemble des entreprises (USAID, s.d.). Parmi les 14 entreprises, 7 ont accepté de participer à la phase suivante du programme et se sont engagées au niveau exécutif. En collaboration avec les entreprises partenaires, l'USAID a mis au point des interventions personnalisées afin de réduire les inégalités entre les sexes au sein de leurs structures en s'appuyant sur les études initiales de référence (Cain, et al. 2016).

Après la mise en œuvre des premières interventions personnalisées, l'USAID s'est associée avec la Georgetown University McDonough School of Business pour élaborer et lancer un « Programme de certification de leadership exécutif en matière d'équité femmes-hommes » pour les employés des entreprises participantes (USAID, s.d.). Le curriculum du programme est axé sur les interventions de ressources humaines équitables envers les sexes tout au long du cycle de vie professionnelle des employés – du recrutement à la cessation d'emploi – et comprend des modules qui traitent de sujets tels que la réalisation d'analyses de salaires pour les postes occupés par les hommes comme par les femmes, la réalisation d'enquêtes de satisfaction du personnel en utilisant des données ventilées par sexe et d'analyses visant à déterminer s'il existe des différences sexospécifiques sur le plan de l'expérience d'emploi et la gestion des changements et des communications pour insister auprès de l'équipe de direction sur la nécessité de mettre en place des interventions visant l'équité femmes-hommes au sein de l'entreprise (Cain et al., 2016) (Hart, 2018).



*Des filles participent à la première « Journée où j'amène ma fille sur mon lieu de travail » d'EKEDP dans le cadre du programme de promotion de la mixité dans les services publics de l'USAID. Source : (EKEDP, 2016)*

Les participantes au cours ont travaillé directement avec un conseiller expert en RH pour développer et mettre en œuvre des projets de fins d'études ciblés définissant un plan d'action pour réduire les inégalités entre les sexes qui influencent leur entreprise en utilisant les connaissances et compétences acquises dans le cadre du cours sur le leadership exécutif. Les interventions portaient sur diverses questions de RH en rapport avec le cycle de vie professionnelle des employées, notamment le développement professionnel, le mentorat et le leadership, ainsi que le recrutement et le travail de proximité. Tandis que les participantes au cours sur le leadership exécutif travaillent actuellement sur leurs projets de fin d'études qui présenteront la prochaine étape des interventions qu'il elles recommandent en matière d'équité des sexes, les interventions notables des services publics partenaires ont déjà été mises en œuvre. Celles-ci comprennent notamment la collecte de données ventilées par sexe, la mise en place de programmes de mentorat visant à fournir plus d'opportunités d'avancement professionnel aux femmes, la mise en œuvre de techniques d'interview fondées sur le comportement afin de réduire les préjugés sexistes inconscients dans le cadre des pratiques de recrutement, le travail avec les établissements scolaires locaux pour susciter l'intérêt des filles pour le secteur de l'énergie et instaurer des « Journées où j'amène ma fille sur mon lieu de travail » (Cain et al., 2016).

Le programme de promotion de la mixité dans les services publics a déjà produit des résultats tangibles, dont notamment :

- Une participation accrue aux programmes de formation et de stage parmi les femmes. Dans le cas de l'entreprise de distribution du Nigeria, le programme a engendré une augmentation de participation aux formations de 557 % parmi les femmes sur une année ;
- Une augmentation de l'accès aux formations techniques et de leadership des femmes au sein des 7 entreprises participantes ;
- Une augmentation du nombre de stagiaires de sexe féminin dans toutes les entreprises proposant des stages ; et
- La collecte de données de RH de base ventilées par sexe par l'ensemble des entreprises participantes.

Dans le but de compiler ces ressources sous la forme d'un outil facile à utiliser par les entreprises, l'USAID a créé un cadre définissant les meilleures pratiques en s'appuyant sur des données probantes afin d'améliorer l'équité femmes-hommes à chaque étape du cycle de vie professionnelle des employées. Le cadre comporte sept sections qui correspondent au cycle de vie professionnelle de l'employée (Hart, 2018) :

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. Recrutement                                    | 5. Avantages financiers           |
| 2. Conformité aux ressources humaines et rapports | 6. Gestion des risques            |
| 3. Rémunération et administration                 | 7. Cessation d'emploi et retraite |
| 4. Développement professionnel                    |                                   |

Chaque section décrit les meilleures pratiques, fournit des exemples, présente les défis et propose des ressources et outils dont les entreprises peuvent disposer pour améliorer l'équité femmes-hommes au sein de leur main-d'œuvre. Les meilleures pratiques à retenir tirées de ce cadre comprennent :

- Effectuer un travail de proximité auprès des établissements scolaires pour séduire à long terme à la fois les candidats de sexe féminin et ceux de sexe masculin ;
- Instaurer des politiques de congé parental ;
- Collecter des données ventilées par sexe au niveau de l'entreprise afin de suivre régulièrement l'évolution de la situation en termes d'équité femmes-hommes ;
- Réduire les partis pris involontaires dans le cadre du processus de recrutement et d'embauche ;
- Obtenir l'engagement de la direction vis-à-vis de l'équité femmes-hommes ; et
- Mettre en place des programmes de mentorat destinés aux femmes.

Pour obtenir de plus amples informations, les régulateurs peuvent consulter le cadre (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.usaid.gov/energy/engendering-utilities>.

**Formation continue et apprentissage permanent.** En fonction du contexte social et culturel, il peut exister des différences en matière d'accès aux possibilités d'enseignement, de formations et d'expérience entre les femmes et les hommes. Lorsque les femmes sont recrutées dans un secteur historiquement dominé par les hommes, elles peuvent se retrouver dans une situation désavantageuse pour rivaliser avec eux. Pour générer des retombées équitables, les agences de régulation de l'énergie doivent s'assurer de proposer des formations et d'offrir des possibilités de renforcement des compétences et d'enseignement aux femmes. À titre d'exemple, la ville de Montevideo en Uruguay propose une formation différenciée aux conseillères municipales en matière de participation à la vie politique en raison des inégalités de participation des femmes au secteur public dans l'histoire de Montevideo (Rojas & Siles, 2015, p. 42).

## Encart 5 : Exemple de cas : Formations de sensibilisation au genre au Nicaragua

En 2009, le ministère de l'Énergie et des Mines (MEM) et la société nationale de distribution d'électricité (ENATREL) ont lancé un projet d'électrification nationale au Nicaragua. Le projet avait pour but d'électrifier les habitations rurales « de manière durable d'un point de vue opérationnel et économique, ainsi que de satisfaire aux besoins énergétiques des femmes vivant au sein de ces communautés » (Rojas & Siles, 2015). Dans le cadre de ce programme, les femmes des communautés où ENATREL travaillait se sont vu offrir des opportunités de participer à des formations de développement de la main-d'œuvre et du leadership. Dans le même esprit, l'entreprise a mis en place des formations et des initiatives de sensibilisation au genre dans le cadre du programme de formation de son personnel.

Cette initiative a engendré les résultats clés suivants :

- « La formation des femmes à l'installation des lignes électriques, un travail qui était habituellement accompli par des hommes ;
- Des changements de rôle résultant des processus de sensibilisation aux questions d'égalité femmes-hommes ;
- Mise en œuvre de politiques municipales en matière d'égalité des sexes dans les municipalités ;
- Plus grande implication des femmes dans les associations communautaires en lien avec les affaires familiales, communautaires ou de vie où elles exercent des postes de leaders ; et
- Les femmes se montrent plus disposées à enrichir leurs connaissances et à participer à d'autres formations afin de renforcer leurs aptitudes et leurs compétences en vue de devenir des leaders » (Rojas & Siles, 2015, p. 118).
- « Le personnel d'ENATREL signale volontairement les inégalités entre les femmes et les hommes qu'il constate dans son travail au quotidien dans le secteur et il peut tirer profit de cette sensibilisation pour changer la manière dont il exerce son rôle professionnel et familial » (Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica et al., p. 14).

**Formation et ressources sur la sensibilisation à l'équité femmes-hommes.** Sensibiliser le personnel aux inégalités existantes au sein des commissions de régulation et s'efforcer de briser les stéréotypes et les préjugés constituent des étapes importantes pour parvenir à l'équité femmes-hommes. Dans un premier temps, les entreprises ont souvent recours à des formations de sensibilisation aux questions d'égalité des sexes pour corriger les comportements et les dimensions culturelles de l'entreprise qui posent problème (Cecelski & Dutta, 2011). Ces formations sont censées sensibiliser le personnel aux inégalités entre les femmes et les hommes et démontrer de manière spécifique le rapport entre ces inégalités et le travail quotidien et la culture du lieu de travail. Les formations et la sensibilisation à l'égalité des sexes doivent aussi inclure les femmes, car tous les employés sont susceptibles d'avoir des préjugés, quelle que soit leur identité de genre. Il est également peu fréquent pour les femmes qui font partie du secteur de l'énergie de discuter des besoins des femmes à moins d'avoir suivi une formation sur les questions liées au genre (Castelo, 2013). De plus, les commissions de régulation peuvent également diffuser des messages d'intérêt public au sujet du genre et de l'énergie (CEDEAO, 2016) et des campagnes internes de communication visant à soutenir les femmes sur leur lieu de travail (Comité consultatif, 2017). Il faudra dans l'idéal structurer et consolider les efforts déployés en matière de formation et de communication dans le cadre plus large des stratégies de l'entreprise plutôt qu'ils soient isolés.

#### **Encart 6 : Exemple de cas : Gestion de la sensibilisation à la question de l'égalité des sexes en Ouzbékistan**

En 2010, la Banque asiatique de développement a établi le profil du projet ouzbek d'électricité Talimarjan, qui a impliqué la prise de mesures visant à institutionnaliser la sensibilisation à la question de l'égalité femmes-hommes au niveau de la direction et du lieu de travail. Le projet a créé un plan d'action relatif au genre (Gender Action Plan [GAP]) et a permis de former le personnel de la centrale dans des domaines tels que les pratiques de recrutement, la collecte des données et les conditions de travail, en s'intéressant spécifiquement aux femmes. De plus, le projet visait à créer des programmes communautaires afin de soutenir les femmes et leur famille au sein de la communauté en leur offrant des programmes de santé, des bourses et des formations professionnelles. Ce projet a mis en œuvre des interventions destinées à sensibiliser au genre en interne tout en travaillant à saisir les opportunités de fournir des conseils sexospécifiques aux femmes dans les communautés touchées (Mohideen & Tanaka, 2012).

**Suivre les données de recrutement ventilées par sexe.** Les commissions de régulation peuvent prendre des mesures pour suivre les rôles qu'exercent actuellement les femmes au sein de leur main-d'œuvre au cours de l'année. Cela contribuera à une meilleure compréhension des rôles que tiennent actuellement les femmes au sein de l'entreprise et permettra de suivre l'avancement des femmes. L'utilisation de ces données pourrait permettre de trianguler les secteurs de main-d'œuvre qui nécessitent un recrutement ciblé ou un soutien accru aux femmes pour les aider à accéder à des postes de responsabilité.

**Cibles de recrutement et programmes de viviers de talents.** Les politiques de quotas en matière de recrutement et d'avancement autorisent les agences de régulation à fixer un objectif de représentation au sein des conseils d'administration ou des postes faisant l'objet d'un vote. Dans le domaine du recrutement, les quotas peuvent servir à augmenter le nombre de femmes dans la main-d'œuvre en s'engageant à recruter des femmes et en élargissant éventuellement la liste des candidats potentiels pour inclure davantage de femmes. Les quotas peuvent s'avérer particulièrement utiles là où les préjugés sexistes sont tenaces afin « d'améliorer les chiffres du recrutement des femmes et de les impliquer davantage dans la prise de décisions » (Hughes et al., 2013, p. 19). Ils peuvent être fixés soit par les entreprises, soit par une entité gouvernementale. À titre d'exemple, le corps législatif du Rwanda impose que 30 % des membres du parlement soient des femmes (Warner, 2016). Les entreprises et les gouvernements peuvent envisager différents types de quotas, mais ils peuvent également promouvoir le recrutement ciblé des femmes à des postes où elles sont sous-représentées et envisager des quotas de représentations à des postes de responsabilité et au sein des institutions de gestion (Ernst & Young, 2016) (Köhlin et al., 2011). Les entreprises souhaitant définir des objectifs de recrutement doivent s'assurer de respecter la législation et la réglementation nationale et de faire preuve de prudence dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.

Il est important de souligner que les quotas sont des outils controversés et qu'ils peuvent donner le sentiment que les personnes embauchées pour atteindre un quota n'ont pas les qualifications nécessaires pour occuper leur poste. Il existe aux États-Unis une forme de discrimination positive moins drastique connue sous le nom de « Rooney Rule » selon laquelle chaque groupe de candidats à un poste doit comporter un candidat qualifié issu d'un groupe sous-représenté (DuBois & Whitmore Schanzenbach, 2017). Cette approche permet d'éviter tout préjugé implicite susceptible d'empêcher les femmes et les membres d'autres groupes sous-représentés de décrocher un entretien d'embauche. Les commissions de régulation peuvent également se mettre en relation avec les universités pour proposer des programmes de formation pertinents pour le secteur et sélectionner des candidats de manière proactive afin de constituer un groupe comprenant un ensemble varié de candidats.

Au lieu ou en plus d'instaurer un quota, les programmes de viviers de talents peuvent également servir à attirer et à recruter des femmes au sein des commissions de régulation. Le fait de proposer des stages aux étudiants des universités locales ou de nouer des partenariats avec des entreprises qui s'efforcent de proposer des formations professionnelles aux femmes peut aider les commissions de régulation et les acteurs du secteur de l'énergie à intensifier le recrutement de femmes dans le secteur. À titre d'exemple, l'USAID et la NARUC proposent un programme de stage intitulé « Les femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie » qui a permis à des femmes ayant obtenu leur diplôme universitaire d'effectuer un stage au sein des commissions de régulation du Kenya et de la Tanzanie. Pour de plus amples informations sur ce programme, consultez le site web suivant : <https://www.naruc.org/international/where-we-work/global-initiatives/gender/>

## 4.3 ÉTUDE DE CAS : COSTA RICA

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La présente étude de cas se penche sur la façon dont l'Autorité de régulation des services publics du Costa Rica (ARESEP), le ministère de l'Énergie et de l'Environnement (MINAE) et l'entreprise publique de service public, l'Institut costaricain d'électricité (ICE), encouragent les femmes à s'impliquer davantage dans le secteur de l'énergie du pays. Elle analyse les politiques nationales d'égalité des sexes du pays et la manière dont elles sont mises en œuvre par les politiques d'entreprise ainsi que les pratiques adoptées pour promouvoir l'égalité femmes-hommes par l'intermédiaire du recrutement dans l'entreprise. Des politiques sur le lieu de travail comme des politiques contre le harcèlement, des avantages sexospécifiques et des politiques de chaîne d'approvisionnement visant à renforcer l'équité entre les femmes et les hommes ont également été mises en place dans certaines ou toutes les entreprises étudiées. Comme dans de nombreux autres pays, la culture machiste pose encore problème au Costa Rica actuellement<sup>5</sup>, car elle véhicule des préjugés et des stéréotypes pouvant contrecarrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'énergie. Les parties prenantes consultées ont suggéré plusieurs stratégies à adopter pour rompre avec ces normes culturelles et aller de l'avant.

#### 4.3.1 DESCRIPTION DU CONTEXTE

Le Costa Rica figure parmi les pays les plus urbanisés et électrifiés d'Amérique latine. Malgré les progrès réalisés dans le secteur de l'énergie, le pays n'arrive toujours pas à atteindre une proportion équivalente d'hommes et de femmes au sein de sa main-d'œuvre. En 2016, le Forum économique mondial a annoncé que 8 % des travailleuses étaient sans emploi au Costa Rica contre seulement 5 % des travailleurs de sexe masculin (Forum économique mondial, 2016). Une proportion plus importante de travailleuses exerçaient aussi une activité à temps partiel par rapport aux hommes. Dans le secteur privé, le Forum économique mondial a révélé que près de 44 % des entreprises comptaient au moins une femme dirigeante, mais que seuls 15 % des postes de cadres de direction étaient occupés par des femmes. En matière d'éducation, 31 % des étudiants du cycle supérieur ont obtenu leur diplôme dans une discipline STEM et seulement 23 % d'entre eux étaient des femmes (Forum économique mondial, 2016).

Pour inverser ces tendances, le gouvernement du Costa Rica a pris au cours des deux dernières décennies des mesures en vue d'améliorer l'équité femmes-hommes sur le lieu de travail. À l'échelle nationale, le Costa Rica a adopté une multitude de politiques et de plans qui incluent l'égalité femmes-hommes dans ses objectifs de développement et de recrutement (cf. Tableau 3). Ils comprennent notamment la priorisation de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration des politiques nationales, la collecte de données ventilées par sexe dans différents secteurs, l'instauration de quotas pour garantir que les femmes soient représentées dans le corps législatif et le renforcement des protections des femmes sur le lieu de travail.

---

<sup>5</sup> Le « machisme » renvoie à un sentiment de fierté masculine exagéré et à une idéologie prônant la suprématie de l'homme sur la femme.

**Tableau 3 : Récapitulatif des politiques, lois et initiatives en matière d'égalité femmes-hommes et de recrutement**

Politique/loi/initiative	Objectif
Politique nationale d'égalité et d'équité femmes-hommes de 2007 à 2017/Institut national des femmes (INAMU) <sup>6</sup>	« Le renforcement institutionnel mis en évidence dans le plan d'égalité du Costa Rica vise à élargir les compétences politiques, techniques et financières de... l'INAMU à la fois à l'échelle centrale et locale...ainsi qu'à adopter une législation adaptée, proposer des formations continues et lui allouer un budget adapté » (Bárcena & Prado, 2017, p. 27).
Plan de développement national de 2015 à 2018 du ministère de la Planification nationale et de la Politique économique	« Améliorer l'économie et la qualité du processus de création des emplois, lutter contre la pauvreté et réduire les inégalités et disposer d'un gouvernement transparent et efficace » (Bárcena & Prado, 2017, p. 45). « L'ensemble des 16 objectifs sectoriels traitent de l'égalité des sexes, et le secteur du développement humain et de l'inclusion sociale a défini un programme de mise en œuvre de la politique nationale sur l'égalité et l'équité femmes-hommes et du plan national d'éradication de la violence » (Bárcena & Prado, 2017, p. 47).
Loi 9325 adoptée en novembre 2015 (INAMU, 2016)	« Pour renforcer et collecter les données ventilées par sexe sur la contribution des tâches domestiques non rémunérées accomplies en majorité par des femmes. De plus, cinq partenariats public-privé ont été conclus afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail, d'encourager l'entrepreneuriat chez les femmes et de parfaire leur formation » (UN Women, 2016).
Réforme du Code du travail (juillet 2017)	Modifie en profondeur la législation nationale du travail et de l'emploi. Les réformes notables comprennent ce qui suit : interdiction de la discrimination fondée non seulement sur le genre, l'âge, la race ou la religion, mais aussi sur la situation économique ou l'adhésion à un syndicat ; instauration d'une procédure juridique accélérée pour les employées placées sous protection spéciale, qui identifie de manière spécifique les femmes enceintes et celles qui déclarent être victimes de harcèlement sexuel ou d'un refus de congé maternité (Trejos, 2016).
Plan national d'énergie 2015–2030	Le plan national d'énergie vise à atteindre l'objectif de « durabilité énergétique avec des taux d'émissions faibles » et favorise la poursuite du développement des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et des transports à faibles émissions tout en définissant sept stratégies clés pour mener à bien le plan. Il prend en compte trois facteurs qui entrent en jeu dans le développement durable : 1) le développement économique à des coûts compétitifs ; 2) l'équité sociale ; et 3) la durabilité dans le cadre de l'utilisation des ressources naturelles (Ministerio de Ambiente y Energía [MINAE], 2015)
Réseau de soutien national pour l'autonomisation sociale et économique des femmes (2014)	Le décret a pour but de définir quels instruments techniques, commerciaux et financiers les différentes institutions du Costa Rica fournissent aux entreprises dirigées par des femmes afin d'en favoriser la consolidation. Il établit un réseau dans le but promouvoir la coordination entre les institutions, lequel réseau se compose des institutions publiques ou des entreprises privées qui mettent au point ou qui sont susceptibles de mettre au point des mesures, programmes et projets visant à améliorer l'autonomie économique des femmes.
Politique d'égalité et d'équité femmes-hommes (2013)	Le programme est axé sur les droits humains, le genre, l'intersectionnalité, le multiculturalisme et le développement durable. Son objectif principal est la mise en place de plans d'action institutionnels dans une optique d'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée législative, au sein de ses fonctions administratives et une meilleure prise en compte du principe d'égalité des sexes au Congrès (Assemblée législative de la République du Costa Rica, 2013).

<sup>6</sup> Lors de la publication du présent guide, l'INAMU a publié la Politique nationale 2018-2030 visant à instaurer une véritable égalité femmes-hommes.

Politique/loi/initiative	Objectif
Politique nationale de prévention de la violence, de la violence domestique envers les femmes et d'assistance aux victimes (2017–2032)	A pour objet la prévention de nombreuses formes de violence fondée sur le sexe, notamment le harcèlement dans les lieux publics. Les objectifs de ce plan sur 15 ans sont de promouvoir la transformation de la culture machiste, de promouvoir une masculinité non violente et de promouvoir l'égalité. Elle vise également à réduire les taux d'impunité, à garantir une meilleure protection des femmes et à prévenir les féminicides. Le plan prévoit des mesures visant à effectuer un travail de promotion des changements culturels auprès des enfants et des adolescents en vue de parvenir à l'égalité femmes-hommes et à l'éradication de la violence. Il encourage également les institutions à collaborer entre elles sur ces questions.
Loi électorale de 2009	Instaure un quota de 50 % pour les candidates et les délégations aux élections nationales et infranationales. En outre, les partis politiques ont l'obligation légale de réserver des fonds spéciaux à la formation des femmes et des hommes en matière d'égalité des sexes et de droits humains (International IDEA, 2018).
La Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques impose l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité entre les sexes d'ici novembre 2019	Ce plan d'action comporte six aspects prioritaires : « Le renforcement des capacités, le partage des connaissances et la communication ; la parité homme-femme, la participation et le leadership des femmes ; la mise en œuvre sexospécifique et les moyens de mise en œuvre ; et le suivi et la création de rapports » (Wahlen, 2017). Le plan d'action comprend également l'intégration du principe d'égalité femmes-hommes dans le secteur agricole en créant des programmes pour différentes approches technologiques en matière d'égalité femmes-hommes et l'augmentation des technologies d'efficacité hydrique pour les ménages (Arce et al., 2012).

Le Costa Rica a aussi accompli des progrès importants en matière de soutien apporté aux mères travailleuses par le biais de politiques nationales. Le pays a mis en œuvre des politiques de congé maternité pour les employeurs, lesquelles politiques se sont révélées efficaces pour éliminer les « coûts liés à la maternité qui constituaient un facteur d'accentuation des inégalités entre les femmes et les hommes » (Bárcena & Prado, 2017, p. 32). La politique a pour objet de redistribuer les fonds de congé maternité en instaurant un système de contribution des employeurs au Fonds de sécurité sociale du Costa Rica. Le gouvernement a aussi récemment adopté et mis en œuvre des lois visant à améliorer les protections dont bénéficient les femmes appartenant à la main-d'œuvre pour prévenir la discrimination fondée sur la maternité (p. ex. la séparation ou les sanctions dues à la grossesse ou à l'allaitement) et pour les protéger contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (Bárcena & Prado, 2017, p. 32). En avril 2018, le pouvoir exécutif a signé un décret imposant à toutes les entreprises publiques et privées qui emploient plus de 30 femmes de mettre à leur disposition une salle d'allaitement ou de leur accorder du temps et de leur fournir un espace pour tirer leur lait et le stocker (Alvarado, 2018).

## 4.3.2 LE SECTEUR DE L'ÉNERGIE DU COSTA RICA

Au sein du secteur de l'énergie, de plus en plus de politiques et d'initiatives destinées à encourager l'inclusion des femmes dans la main-d'œuvre voient le jour. Le Costa Rica disposant d'une abondance de fleuves et étant pratiquement dépourvu de ressources énergétiques fossiles, son secteur de l'énergie se focalise sur le développement des énergies renouvelables. Grâce aux avancées réalisées en matière d'énergie hydroélectrique, solaire, géothermale, éolienne et biomasse, les énergies renouvelables ont permis au pays de subvenir à 98 % de ses besoins en énergie au cours de l'année 2016 et celui-ci affiche un taux élevé d'électrification de 99,6 % (The World Factbook, 2018). En 2017, le pays a puisé exclusivement dans ses ressources renouvelables pour subvenir à ses besoins en électricité pendant 300 jours et 78 % de cette électricité provenait de sources hydroélectriques, ce qui fait du pays le plus important producteur d'énergie propre d'Amérique centrale et de la région des Caraïbes (Pereda, 2018). Au Costa Rica, l'exploitation et la régulation du secteur de l'énergie incombent à plusieurs entités. Tableau 4 présente les agences gouvernementales principales, la commission de régulation et l'entreprise nationale d'électricité et de télécommunications.

**Tableau 4 : Fonction des autorités**

Acteur	Fonction
Ministère de l'Énergie et de l'Environnement du Costa Rica (MINAE)	La branche énergie du MINAE est l'institution qui dirige le programme énergétique national. Elle a pour mission d'élaborer les directives en matière d'énergie, de s'assurer du respect de la réglementation en rapport avec les activités économiques du secteur de l'énergie et d'octroyer des pouvoirs légaux au ministère afin de promouvoir l'évaluation, la mesure et le suivi des activités et des projets. Le MINAE a travaillé à l'intégration du principe d'égalité des sexes dans son plan d'action « Stratégie nationale sur le changement climatique ». Cette démarche a reçu le soutien du Bureau international de l'égalité des sexes IUCN en collaboration avec l'INAMU. Le MINAE se concentre également sur la portion du plan énergétique national relative à l'équité sociale.
Institut national des femmes (INAMU)	L'INAMU examine les évaluations des répercussions environnementales et sociales pour les projets d'infrastructure proposés et peut exiger que des modifications soient apportées aux projets.
Autorité de régulation des services publics (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos) ARESEP	Il s'agit d'une agence multisectorielle dont les critères de référence en matière de régulation sont l'efficacité économique et l'équité sociale (Reegle, 2015). L'ARESEP régule les secteurs de l'énergie, de l'eau, des télécommunications et des transports en commun et est soumise à la Loi d'autorité sur les services publics.
Institut costaricain d'électricité (ICE)	L'ICE est le fournisseur d'électricité et de services de télécommunications. Il s'agit d'une entreprise détenue par l'État. Elle « promeut et renforce un modèle reposant sur la durabilité, l'égalité d'accès et la sécurité nationale » (Pereda, 2018). Au cours des dernières années, elle est devenue une entreprise appelée ICE Group, qui regroupe d'autres entreprises publiques d'énergie et de télécommunications, dont notamment la Société nationale d'électricité et d'éclairage. L'ICE est régie par l'ARESEP et soumise aux politiques promulguées par le MINAE (Instituto Costarricense de Electricidad, 2018).
Université du Costa Rica (UCR)	L'UCR, l'université la plus ancienne du pays, a réalisé des progrès importants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et encourage les femmes à étudier les sciences.

### 4.3.3 INTERVENTIONS DIFFERENCIEES SELON LES SEXES

Le ministère de l'Énergie, la commission de régulation et le service public national du Costa Rica ont tous pris des mesures visant à multiplier les opportunités des femmes afin qu'elles puissent influencer et participer davantage au secteur de l'énergie. Ces mesures comprennent la mise en œuvre d'une série d'interventions en matière d'embauche et de recrutement et l'intégration du principe d'égalité femmes-hommes dans les politiques organisationnelles.

**Quota national et politiques de recrutement.** La Loi d'autorité sur les services publics (Loi 7593) (La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1996) impose au conseil d'administration de l'ARESEP d'atteindre un seuil de représentation des femmes de 40 % minimum en son sein (Gutierrez, 2018). Les responsables de l'égalité des sexes d'ARESEP ont noté qu'au sein de l'entreprise, la représentation des femmes et des hommes était équivalente aux postes techniques ; même s'ils ont constaté que la situation n'était pas due à des politiques de recrutement spécifiques à un niveau hiérarchique inférieur au conseil. D'après les statistiques fournies par le service des ressources humaines de l'ARESEP, parmi les 220 postes salariés au sein d'ARESEP, 109 sont occupés par des femmes et 111 sont occupés par des hommes. De la même manière, le conseil d'administration de l'ICE se compose actuellement de trois hommes et de trois femmes, une proportion de représentation imposée par la Cour constitutionnelle du Costa Rica. Cependant, de manière plus globale au sein de l'entreprise, l'ICE affiche une représentation des sexes très différente. Les données du service des ressources humaines indiquent que sur les 225 postes à responsabilités, 61 sont occupés par des femmes tandis que 164 sont occupés par des hommes (Alvarez, D., et al., 2018).



Une employée de l'ARESEP réalisant une inspection, (ARESEP, 2018).

**Harmonisation des politiques nationales et d'entreprise.** Le régulateur de l'énergie a mis en place des mesures pour harmoniser sa politique stratégique avec la politique nationale. Dans le cadre du plan énergétique national 2015–2030, l'équité sociale a été reconnue comme stratégie clé en vue du développement durable de l'électricité au Costa Rica (Ministerio de Ambiente y Energia [MINAE], 2015, p. 14). En alignant son plan stratégique de 2017 à 2022 sur le plan national, la commission de régulation s'est engagée à « se concentrer davantage sur une réglementation axée sur des utilisateurs qui recherchent un accès équitable aux services et une participation sociale efficace ». En vue de respecter cette directive, l'ARESEP s'efforce de résoudre les questions relatives à l'équité à la fois au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci, auprès de sa clientèle, tel qu'il est décrit dans les stratégies énoncées plus bas. De plus, le fournisseur d'électricité a adopté en 2003 une politique d'entreprise en matière d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes dans laquelle il engage l'ICE à « promouvoir l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes et à s'appuyer sur ce principe pour orienter sa stratégie d'action de base, sa culture d'entreprise et ses politiques et normes » (ICE, 2003).

**Stratégies de recrutement.** Bien que ni l'ARESEP ni le fournisseur national d'électricité n'aient mis en place de politiques de discrimination positive pour pourvoir les postes situés à un niveau hiérarchique inférieur à leur conseil d'administration, un expert de l'ICE a noté que l'entreprise avait entrepris la démarche proactive de modifier les descriptions de postes de manière à faire en sorte que le langage employé dans les annonces tiennent compte à la fois des candidats de sexe féminin et de ceux de sexe masculin. Dans les descriptions de postes où elle employait en général un nom masculin pluriel, elle avait modifié son langage et employé à la fois les formes féminine et masculine du nom.<sup>7</sup> Grâce à cet ajustement, l'entreprise et l'autorité de régulation de l'énergie espèrent dissiper la fausse impression qu'ils recherchent uniquement des hommes pour leurs postes techniques (Ramirez and Alvarez, 2018).

**Politiques sur le lieu de travail.** En 2003, suite à des plaintes pour harcèlement sexuel parmi les employées, le fournisseur d'électricité a mis en œuvre une politique d'égalité femmes-hommes visant à améliorer l'équité et l'égalité des sexes au sein de l'entreprise. La politique d'égalité énonce que l'ICE « estime que les obstacles culturels auxquels les femmes font face ne peuvent être vaincus que par le biais d'actions planifiées, ciblées et fondées sur la connaissance des racines de la discrimination » (ICE, 2003). Après l'adoption de cette politique, le bureau de l'égalité des sexes de l'entreprise a mis en œuvre un certain nombre de stratégies. Notamment : (1) l'organisation d'évènements axés sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; (2) la mise à disposition de ressources et l'ouverture d'une enquête lorsque des violations de la politique d'égalité des sexes surviennent ; (3) la réalisation de sondages concernant l'environnement de travail, la composition du personnel, les relations entre les équipes, etc. dans tous les services de l'ICE ; et (4) l'organisation de formations portant sur les messages positifs en rapport avec l'égalité et l'équité des sexes. En outre, le bureau de l'égalité des sexes de l'ICE reconnaît publiquement les départements qui promeuvent l'équité dans les domaines suivants : (1) contrats ; (2) formation en matière de prévention de la discrimination fondée sur le sexe ; et (3) formation sur l'équité et l'égalité destinée aux femmes et aux hommes.

**Avantages supplémentaires.** L'entreprise et la commission de régulation de l'énergie ont toutes les deux mis en œuvre des politiques sur le lieu de travail et accordé des avantages offrant plus de flexibilité aux femmes. De manière plus spécifique, les deux organisations ont élargi les normes minimales de protection de la maternité, mis en place différents types de congés payés pour permettre aux femmes d'assumer leurs responsabilités familiales, aménagé des garderies sur place et augmenté la durée du congé paternité et du congé d'allaitement pour leur personnel (Inter-American Commission of Women & Organization of American States, 2011). L'ICE et l'ARESEP ont mis en place des emplois du temps flexibles pour leur personnel et proposent des ateliers portant sur les avantages d'une responsabilité partagée des enfants et des autres tâches domestiques.

---

<sup>7</sup>Pour illustrer cet ajustement, l'annonce qui comprenait le mot « ingenieros » (ingénieurs) a été modifiée et inclut désormais les formes masculine et féminine du nom, soit « ingenieros/as » (ingénieur(e)s).

**Certification de la chaîne de valeur.** Depuis 2016, l'INAMU et le programme de développement des Nations unies au Costa Rica gèrent le programme « Sceau d'égalité des sexes ». Ce programme permet de reconnaître les organisations qui s'engagent à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Quarante-cinq organisations, principalement issues du secteur privé, ont participé ce programme en 2016 (Brennan, 2017). Le programme représente un groupe d'organisations qui s'engagent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation



à

économique des femmes ; ses objectifs sont la promotion de l'insertion des femmes dans le marché du travail et l'amélioration de la qualité de leur emploi (INAMU, 2016). Les organisations ayant signé une lettre d'intention en 2016 ont participé à un

Le personnel de l'ARESEP lors de la journée nationale de l'équité (ARESEP, 2018).

programme de sensibilisation intitulé « Égalité des sexes dans l'emploi » ; durant cette première phase, les organisations ont reçu une formation et des outils pour leur permettre d'entreprendre le diagnostic des inégalités entre les sexes et de mettre au point des plans d'action au sein de leurs structures. Via ce programme, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), un service public d'électricité qui dépend de l'ICE, a été reconnue et s'est vue attribuer le « Sceau d'égalité des sexes » ; deux autres entités publiques appartenant au secteur de l'énergie ont également été reconnues : La Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE), l'entité nationale de raffinage du pétrole et l'université publique, UCR. En outre, l'entreprise a pris des mesures visant à promouvoir l'implication des femmes dans l'infrastructure énergétique en embauchant des ouvrières du bâtiment pour la construction de la centrale hydroélectrique Reventazón. En 2013, 89 ouvrières du bâtiment ont été embauchées malgré l'opposition de l'entrepreneur général. Cette expérience a manifestement réussi, car elle a permis de démontrer que les femmes étaient tout à fait capables d'exercer des rôles non traditionnels, et qu'elles pouvaient donner l'opportunité à plus de femmes d'occuper d'autres postes non traditionnels (Álvarez, 2016).

**Programmes de viviers de talents.** L'INAMU a lancé deux programmes pilotes en vue de « promouvoir le recrutement de jeunes de 18 à 35 ans, de femmes, de personnes handicapées et d'autres membres de groupes marginalisés » (UN Women, 2016). En 2018, l'INAMU a lancé un programme intitulé « Un Costa Rica sans inégalités pour les femmes 2018–2030 » (INAMU, 2018). Ce programme a pour objectif de réduire et d'éradiquer la discrimination et les inégalités entre les femmes et les hommes, une démarche appuyée par le gouvernement costaricain qui définit un plan stratégique pour l'égalité, l'inclusion et les droits humains. L'UCR propose également un programme de mentorat intitulé « Les femmes dans le secteur de l'énergie ». Ce programme permet aux femmes des établissements publics de rencontrer des scientifiques et des techniciens professionnels, d'assister à des conférences et de visiter des laboratoires de recherche pour en apprendre davantage au sujet des matières scientifiques (Lemos, 2018). Le programme « Les femmes dans le secteur de l'énergie » est considéré comme étant particulièrement important, car il offre aux jeunes femmes la possibilité de rencontrer des modèles, des mentores et des femmes qui travaillent dans le secteur de l'énergie ; le mentorat et le fait de célébrer la réussite des femmes sont considérés comme étant des méthodes importantes pour accroître le nombre d'étudiantes dans les disciplines STEM (Lemos, 2018).

### 4.3.4 DEFIS

D'après le rapport du McKinsey Global Institute, trois ingrédients sont nécessaires pour parvenir à une parité totale des sexes : 1) l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ; 2) l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société ; et 3) une évolution des attitudes (Woetzel, J., et al. 2015). Dans ces conditions, l'élimination des obstacles structurels à l'équité des sexes et le fait d'encourager les femmes à s'impliquer dans les décisions qui les affectent dans la vie représentent des stratégies importantes pour atteindre l'équité et contribuer au développement durable. Malgré les nombreuses initiatives mises en œuvre à l'échelle nationale et au sein des institutions du Costa Rica, les normes culturelles et sociales continuent de faire obstacle aux changements organisationnels et culturels dans le secteur de l'énergie.

**Normes culturelles et sociales.** Malgré l'abondance de politiques et de plans nationaux, les attitudes sociales et les normes concernant les sexes constituent des obstacles qui continuent d'entraver la représentation paritaire des femmes et des hommes au sein de la main-d'œuvre. De manière plus spécifique, les représentants de l'ARESEP, de l'ICE et de l'UCR ont noté que le machisme, les préjugés et les stéréotypes étaient souvent présents dans les processus de recrutement et d'embauche. Un expert a par exemple déclaré que les responsables de recrutement avaient tendance à juger que les compétences ou les capacités des femmes ne correspondaient pas à certains postes. Les attitudes sociales négatives à l'égard des femmes qui exercent une fonction technique ou un pouvoir décisionnaire au sein des institutions font partie des obstacles les plus fréquemment constatés par les parties prenantes. Les parties prenantes ont mentionné que l'évolution de ces normes sociales fondamentales concernant les rôles attribués aux deux sexes demandera du temps. Elles ont aussi relevé que les lois et décrets étaient plus efficaces que les politiques institutionnelles, car les lois et décrets sont à respecter obligatoirement, tandis qu'on peut souvent interpréter les politiques comme des aspirations (Ramirez and Alvarez, 2018).

De plus, les normes générationnelles sont apparues comme un obstacle à l'implication accrue des femmes dans la main-d'œuvre. Le personnel responsable de l'intégration du principe d'égalité des sexes a observé que les décideurs de haut rang dans les conseils d'administration et à d'autres postes à responsabilités véhiculaient souvent des idées d'un autre temps concernant les rôles attribués aux sexes, ce qui limite l'implication des femmes dans les niveaux hiérarchiques supérieurs (Gutierrez, 2018) (Ramirez et Alvarez, 2018).

**Changement organisationnel et engagement de la direction.** Le Costa Rica n'en étant qu'à un stade précoce de promotion de l'équité et de l'égalité des sexes dans les institutions, les parties prenantes de l'ARESEP et de l'ICE ont reconnu que la mise en œuvre de politiques et d'initiatives organisationnelles de promotion de l'équité des sexes s'est heurtée à une certaine opposition, sans doute en raison d'idées préconçues concernant les rôles attribués aux hommes et aux femmes d'un point de vue socioculturel. Les parties prenantes ont noté que bien qu'il soit important de convaincre et d'obtenir le soutien des décideurs clés et des conseils d'administration pour mener à bien l'initiative, ce type de soutien est difficile à obtenir et donne lieu à des signaux contradictoires en matière de comportement organisationnel. De plus, les parties prenantes ont mentionné que les organisations désireuses de reproduire ces stratégies devront consacrer du temps à la communication interne, à la sensibilisation et à l'autonomisation des défenseurs de l'égalité des sexes au sein de l'organisation (Gutierrez, 2018) (Ramirez et Alvarez, 2018).

### 4.3.5 POINTS CLES A RETENIR

Bien que plusieurs initiatives soient en cours dans le secteur de l'énergie du Costa Rica, nombre de ces interventions sont encore à l'état embryonnaire. Malgré cela, les régulateurs de l'énergie peuvent tirer des enseignements des mesures déjà prises en matière de politiques de recrutement et de lieu de travail ainsi que de stratégies d'insertion des femmes dans la chaîne de valeur de l'énergie. De la même façon que le Costa Rica, de nombreux autres pays ont défini des politiques et objectifs nationaux en rapport avec le recrutement et l'implication des femmes dans la main-d'œuvre. Ces types de politiques peuvent conduire les commissions de régulation et les entités des secteurs privé et public à mettre en œuvre des politiques organisationnelles internes et externes afin de remplir ces objectifs. Globalement en interne, les entités du secteur de l'énergie du Costa Rica en sont à un stade précoce de sensibilisation aux inégalités entre les sexes dans la main-d'œuvre de l'énergie et tentent de trouver des solutions, tant par le biais de politiques organisationnelles qu'en soutenant les femmes à d'autres niveaux de la chaîne de valeur. Les parties prenantes interrogées ont suggéré plusieurs mesures pour améliorer la situation, notamment :

- Adresser des messages forts aux dirigeants ; par exemple : la parité des sexes améliore la productivité, le rendement et l'image de l'organisation ;
- Déconstruire les stéréotypes et les mythes entourant les domaines techniques et les personnes capables d'exercer ces activités ;
- Offrir aux étudiantes des opportunités d'en apprendre davantage sur les différents métiers techniques dès leur jeune âge ;
- Les témoignages de professionnelles sont essentiels pour expliquer les obstacles qu'elles ont dû surmonter ainsi que la gestion de la vie familiale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc. ;
- Des ateliers s'adressant aux étudiants et étudiantes pour expliquer les métiers disponibles dans les domaines techniques ;
- Des forums plus fréquents sur les avantages de la parité, sans doute organisés par l'INAMU ; et
- Les activités destinées à informer les femmes au sujet de ces métiers et à les motiver à s'orienter vers eux revêtent une grande importance parce que les femmes ne sont pas nécessairement au courant des métiers qui s'offrent à elles dans le secteur de l'énergie (Lemos, 2018).



Une employée de l'ARESEP en train d'inspecter une bonbonne de gaz (ARESEP, 2018).

La prochaine étape importante est que le régulateur de l'énergie du Costa Rica a commencé à étudier son influence externe sur l'ensemble des populations et utilisateurs. Pour ce faire, l'ARESEP analyse les répercussions sexospécifiques dans les études de consommation. L'autorité envisage de commencer à utiliser ces informations pour créer des mécanismes visant à mieux servir ses consommateurs (Gutierrez, 2018). Dans le cadre de ce travail, l'ARESEP a organisé des groupes de discussion pour comprendre ses segments de marché (Gutierrez, 2018). En 2017, l'ARESEP a mené une évaluation auprès de groupes de femmes en vue de mieux comprendre les besoins en énergie des femmes et la manière dont l'évolution des tarifs influence leur situation économique. Pour améliorer l'accessibilité et le taux de réponse aux sondages, le langage employé dans les évaluations a été adapté à chaque groupe cible afin que chacun d'entre eux puisse facilement comprendre les sondages. L'ARESEP a également réalisé des études sur la pauvreté qui lui ont permis de découvrir que les ménages dirigés par des femmes célibataires subissaient un impact démesuré par rapport aux autres ménages lorsque les structures tarifaires évoluaient. L'objectif de ces études est de mettre en place des subventions tarifaires destinées aux minorités, en particulier les femmes célibataires à la tête d'un ménage (Gutierrez, 2018).<sup>8</sup>

La réalisation d'études de consommation fait également partie du Plan intersectoriel pour les groupes vulnérables de l'ARESEP. L'ARESEP a déjà mis en œuvre des tarifs énergétiques visant spécifiquement à soutenir les groupes vulnérables, dans le cadre du plan intersectoriel, en partenariat avec l'Institut commun de sécurité sociale (IMAS) et le MINAE, ainsi que les distributeurs d'électricité. Ce plan s'inspire du Plan de développement national 2015–2018 afin de contribuer aux objectifs du pays en matière de réduction de la pauvreté (MINAE & IMAS, s.d., p. 3). Le plan intersectoriel identifie spécifiquement les ménages dirigés par des femmes avec des enfants et les ménages dirigés par des femmes au chômage comme bénéficiaires de ces tarifs. L'action I.3 de ce plan souligne l'importance de mener des études pour revoir les paramètres des tarifs résidentiels afin de les rendre équitables, une composante essentielle du Plan stratégique 2017–2022 de l'ARESEP (MINAE & IMAS, s.d., p. 29). Les objectifs sont de fixer des tarifs résidentiels qui bénéficient spécifiquement à ces groupes sociaux vulnérables, de mettre en place un mécanisme de compensation qui garantit un système de financement pour ces bénéficiaires et d'améliorer l'état du réseau électrique auquel sont raccordées ces familles pauvres (MINAE & IMAS, s.d., p. 25). Le plan s'attaquera également aux inégalités d'emploi et visera l'amélioration de leur bien-être social en vue de créer une approche plus durable en matière de réduction de la pauvreté. L'ARESEP espère venir en aide à 54 600 familles d'ici fin 2018 (MINAE & IMAS, s.d., p. 26).

## 4.4 RESUME DES STRATEGIES DE RECRUTEMENT

Un éventail de stratégies peuvent être adoptées par les régulateurs de l'énergie pour recruter plus de femmes au sein de la main-d'œuvre et les convaincre de rester. Ces stratégies favorisent le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes au sein de la main-d'œuvre en contrant la discrimination et en libérant le potentiel organisationnel via l'équité femmes-hommes. Tableau 5 ci-dessous reprend les stratégies clés, les défis qu'elles sont censées surmonter et la valeur ou les retombées potentielles que chacune peut avoir.

---

<sup>8</sup>L'Institut de statistique a tenu une conférence portant sur la création d'indicateurs sexospécifiques sur les ménages pour mieux comprendre les répercussions des cadres stratégiques et réglementaires à l'aide de données ventilées par sexe. L'Institut a déjà recueilli un certain nombre de données statistiques, mais il souhaite en obtenir davantage pour obtenir d'autres détails sur les groupes d'utilisateurs, notamment les femmes, qui permettront à l'ARESEP d'être mieux renseignée.

**Tableau 5 : Cadre pour les régulateurs de l'énergie : Équité femmes-hommes au sein du marché de l'emploi**

Stratégie	Description	Défis à surmonter	Valeur ou retombées potentielles
Protections sur le lieu de travail	Mettre en œuvre des protections pour les employées sur le lieu de travail, notamment via des politiques contre le harcèlement et la discrimination, ainsi que des protocoles de mise en application	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inégalités de statut sur le lieu de travail en raison de discriminations et de normes sociales et culturelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Égalité des chances en matière d'emploi et de promotion</li> <li>• Environnement de travail plus sûr, ce qui entraîne une productivité et un taux de rétention des employées accrues</li> </ul>
Avantages supplémentaires*	Réviser les politiques de ressources humaines afin de les rendre plus inclusives et de répondre aux besoins des employées en leur proposant par exemple des horaires flexibles, des congés parentaux et des allocations pour la garde des enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement et rétention des femmes au sein de la main-d'œuvre</li> <li>• Aider les employées à trouver l'équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et familiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attirer plus de femmes à des postes du secteur de l'énergie</li> <li>• Taux de rétention accru pour les employées actuelles</li> </ul>
Enseignement et formation continus pour les employées*	Garantir aux employées qu'elles bénéficient elles aussi d'opportunités de développement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de possibilités de renforcement des compétences et de formation</li> <li>• Moins de femmes aux postes à responsabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Main-d'œuvre mieux formée</li> <li>• Soutien apporté aux femmes accédant à des postes à responsabilité</li> </ul>
Formation et ressources sur la sensibilisation à l'équité femmes-hommes destinées au personnel*	Informar le personnel au sujet des préjugés sexistes implicites sur le lieu de travail et dans le secteur de l'énergie et organiser des formations sur la conformité aux politiques de ressources humaines et aux politiques nationales d'égalité des sexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances insuffisantes en matière d'inégalité des sexes sur le lieu de travail</li> <li>• Manque de compréhension des raisons pour lesquelles la diversité du personnel est importante pour atteindre les objectifs organisationnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnel et alliés mieux informés</li> <li>• Lieu de travail plus sûr pour les femmes</li> <li>• Changements culturels pour résoudre les préjugés implicites</li> </ul>
Quotas et cibles de recrutement*	Définir des seuils d'embauche organisationnels afin d'encourager le recrutement de femmes au sein des commissions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inégalités de recrutement en raison de discriminations, de préjugés et de normes culturelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir davantage d'opportunités de recrutement aux femmes</li> <li>• Représentation accrue des femmes compétentes au sein des commissions</li> </ul>

\*Les stratégies sont incluses dans l'étude de cas du Costa Rica

## Encart 7 : Lectures supplémentaires : Recrutement

Pour obtenir un exemple de **politique contre le harcèlement sexuel et la discrimination** visant à institutionnaliser les pratiques entourant la question de l'égalité des sexes, consultez les recommandations destinées aux services publics et aux promoteurs pour **la promotion de la mixité dans les organisations** dans le document suivant publié par ENERGIA : *Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook (Intégration du principe d'égalité des sexes dans les projets d'énergie : guide pratique)* (Cecelski & Dutta, 2011).

## SECTION 5 POLITIQUES ET REGLEMENTATION EN MATIERE D'ENERGIE

Les politiques et la réglementation en matière d'énergie influencent la manière dont les femmes utilisent l'énergie, participent au secteur de l'énergie et effectuent des choix en matière d'énergie. L'intégration du principe d'égalité des sexes dans les politiques et les règlements en matière d'énergie reste encore une stratégie inédite pour de nombreux pays, y compris pour les agences de régulation de l'énergie. Dans de nombreux cas, les commissions de régulation de l'énergie ont peut-être incorporé la question dans leurs politiques de recrutement, mais elles n'ont pas encore défini le rôle qu'elles avaient à jouer dans l'amélioration globale de l'équité des sexes au sein du secteur de l'énergie grâce à une politique réglementaire. Cette section porte donc sur la manière dont les cadres stratégiques et réglementaires du secteur de l'énergie affectent les femmes et suggère des stratégies à adopter par les régulateurs de l'énergie pour générer des retombées plus équitables dans le secteur.

Cette section du guide fait la distinction entre les politiques énergétiques que les ministères de l'Énergie peuvent mettre en place à l'échelle nationale et les politiques de régulation de l'énergie que les régulateurs peuvent mettre en œuvre. Étant donné qu'il s'agit d'une question émergente dans le secteur de l'énergie, les exemples de politiques qui tiennent compte de l'égalité des sexes au sein des ministères de l'Énergie, des agences d'électrification rurale et d'autres secteurs analogues comme le secteur de l'eau, sont mis en avant en raison de leur applicabilité aux agences de régulation de l'énergie.

### ENJEUX PRINCIPAUX

Les concepts principaux à étudier par les régulateurs de l'énergie lorsqu'ils réfléchissent à des politiques de régulation de l'énergie et à la question de l'égalité des sexes comprennent :

- Inégalités d'impact potentielles des règlements et décisions en matière d'énergie sur les femmes ;
- En quoi les politiques nationales d'égalité des sexes sont susceptibles de servir de modèles pour les politiques nationales et les politiques de régulation en matière d'énergie ; et
- Les stratégies de fixation des tarifs pour garantir un égal accès des femmes à l'énergie.

## 5.1 DEFIS

Les hommes et les femmes utilisent peut-être l'énergie différemment, ce qui signifie que les politiques nationales en matière d'énergie et les décisions des commissions de régulation peuvent avoir des répercussions différentes sur les uns ou les autres. Lors de l'élaboration des politiques de régulation, les régulateurs de l'énergie doivent reconnaître les préjugés, les obstacles et le manque de données existants susceptibles d'entraver la compréhension totale des répercussions des politiques de régulation de l'énergie sur les femmes. Par exemple, l'implication limitée des femmes dans le secteur de l'énergie, le manque de données concernant les répercussions des politiques et de la réglementation sur les femmes et l'insensibilité générale au principe d'égalité des sexes au sein du secteur de l'énergie peuvent contrecarrer l'élaboration et l'adoption de règlements qui tiennent compte du principe d'égalité des sexes. Les régulateurs de l'énergie, qui sont responsables des intérêts des consommateurs, de la fixation des tarifs, des projets d'octroi de permis et des processus de consultation des parties prenantes, doivent se pencher de près sur l'ensemble de leur clientèle de service public afin de mieux la comprendre, de préserver leur crédibilité et de garantir la performance du réseau. Les défis qui concernent spécifiquement les politiques nationales en matière d'énergie et les politiques de régulation qui tiennent compte de l'égalité des sexes sont décrits plus bas.

**Rapport entre accès à l'énergie,<sup>9</sup> pauvreté et santé.** L'accès à l'énergie, la réduction de la pauvreté et la santé entretiennent des rapports étroits et sont fortement interdépendants. L'accès à l'énergie peut avoir des répercussions importantes sur le salaire, la santé et le bien-être global des femmes et celles-ci ont plus de risques que les hommes de se heurter à des obstacles pour accéder à l'électricité et de subir des effets encore plus négatifs si l'électricité leur manque (Rojas & Siles, 2015). En termes de revenus par exemple, les revenus des ménages dirigés par des femmes tendent à être inférieurs à ceux des ménages dirigés par des hommes. Le fait d'avoir accès à des revenus moins disponibles peut rendre difficile, voire impossible, le raccordement au réseau électrique ou l'achat d'appareils électroménagers susceptibles d'alléger les corvées qui incombent souvent aux femmes, faute de moyens financiers. Une insuffisance de revenus disponibles peut, en conjonction avec un accès limité à l'énergie, perpétuer le cycle de pauvreté des femmes, surtout en zone rurale.

En outre, les femmes sont également plus vulnérables aux problèmes de santé découlant d'un accès limité à l'énergie. Dans les régions où la population dépend des biocombustibles pour faire la cuisine, les femmes sont plus exposées à la pollution de l'air intérieur, qui selon les estimations est responsable de deux millions de décès par an principalement chez les femmes et les enfants (Habtezion, 2012). L'électrification peut également avoir des effets bénéfiques spécifiques sur le bien-être des femmes. Les études ont donné des résultats mitigés, mais certaines semblent indiquer que l'éclairage des rues améliore la sécurité de nuit et que l'accès à l'éclairage et aux technologies au domicile améliore l'accès à l'information, la productivité au sein du ménage et les opportunités de générer des revenus (Hughes et al., 2013).

Par conséquent, l'accès à l'électricité et la fiabilité du réseau constituent des atouts importants pour les femmes. Les politiques et les décisions réglementaires conduisant à un accès à l'énergie via de nouveaux raccordements au réseau électrique ou des tarifs plus abordables peuvent augmenter et diversifier les sources de revenus des femmes, leur permettre d'économiser du temps dans leurs tâches ménagères et contribuer à l'amélioration de leur santé grâce à des équipements de cuisine plus efficaces et plus propres. À titre d'exemple, l'accès à l'électricité dans les zones rurales du Guatemala a entraîné une augmentation de 9 % de l'emploi chez les femmes et des résultats similaires ont été observés au Bhoutan et au Bangladesh (Köhlin et al., 2011). L'accès à l'électricité produit d'autres effets positifs dont notamment des rues plus sûres grâce à des programmes d'éclairage, un accès à l'information grâce aux télécommunications et des opportunités plus nombreuses pour les femmes en matière d'études et d'emploi (Hughes et al., 2013). Bien que ce soit souvent les ministères de l'Énergie qui définissent les politiques d'électrification rurale et les agences d'électrification rurale qui les mettent en œuvre, les régulateurs de l'énergie peuvent contribuer à l'amélioration de l'égalité des sexes dans les politiques d'électrification rurale par l'intermédiaire de la régulation de l'énergie (cf. Section 5.2).

---

<sup>9</sup>Dans le contexte de ce défi, l'accès à l'énergie se définit comme l'accès à des combustibles de cuisson propres et à l'électricité, tout en reconnaissant que l'accès à l'énergie est beaucoup plus nuancé en termes de livraison, de durabilité, de fiabilité et d'abordabilité. Pour de plus amples informations sur l'accès à l'énergie et les définitions à plusieurs niveaux, veuillez consulter Sustainable Energy for All (Énergie durable pour tous) à l'adresse suivante : [https://www.seforall.org/sites/default/files/MTFpresentation\\_SE4ALL\\_April5.PDF](https://www.seforall.org/sites/default/files/MTFpresentation_SE4ALL_April5.PDF)

**Limites de l'influence.** D'après le Rapport sur le développement de la Banque mondiale, en 2010, les ministres de sexe féminin des gouvernements nationaux avaient « deux fois plus de risques de se voir confier un portefeuille social plutôt qu'économique » et seuls 7 % des portefeuilles des ministres de sexe féminin<sup>10</sup> traitaient de l'environnement, des ressources naturelles et de l'énergie (Banque mondiale, 2012). Les normes culturelles, la discrimination et la relégation des femmes à ces sphères féminines de la politique sociale représentent des obstacles pour les femmes qui pourraient autrement contribuer à la politique énergétique et aux décisions réglementaires. Les femmes peuvent difficilement influencer les politiques et la réglementation en matière d'énergie, d'économie ou d'environnement lorsqu'elles n'exercent que peu de rôles décisionnels dans ces sphères.

De plus, une représentation insuffisante des femmes aux fonctions publiques et à des postes à responsabilité dans le secteur privé entraîne une « absence significative des préoccupations des femmes dans le débat principal et les programmes pour le changement » (Morris, 2015, p. 81). Lorsque les femmes sont exclues de la planification énergétique et de l'élaboration des politiques, il en résulte « une planification des politiques, du financement et de l'exécution insensible à la question de l'égalité des sexes » qui peut ne pas tenir compte des différences entre les sexes (Habtezion, 2012, p. 4). Cela peut engendrer des interventions, des politiques et des règlements ne répondant pas aux besoins de tous les bénéficiaires concernés et peut produire des résultats inefficaces (Morris, 2015, p. 49).

**Limites de la politique au niveau national.** Certains pays ont mis en place des politiques nationales d'égalité des sexes mais souvent, elles ne s'appliquent pas au secteur de l'énergie (Pearl-Martinez, 2014). Inversement, souvent, les cadres et les politiques du secteur de l'énergie ne tiennent pas compte du principe d'égalité des sexes. Par exemple, lors d'une recherche dans les textes des cadres du secteur de l'énergie de 137 pays, seuls 32 % d'entre eux contenaient les mots-clés « égalité », « équité », « genre », « sexe », « femmes », « femme », « féminin » ou « fille » (Prebble & Rojas, 2017). De plus, peu de politiques nationales s'appliquent aux secteurs économiques informels comme la collecte de biocombustible ou la préparation des repas dans lesquels les femmes jouent un rôle prépondérant (Habtezion, 2012) (Pearl-Martinez, 2014).

Les pays peuvent également avoir mis en place des politiques et règlements à l'échelle nationale qui représentent des obstacles pour les entrepreneuses du secteur de l'énergie et autres. Par exemple, de nombreuses lois neutres sur le plan du genre, comme les pratiques longues et complexes concernant l'immatriculation, l'incorporation et l'octroi de permis<sup>11</sup> peuvent faire obstacle à l'insertion des entrepreneuses (Simavi et al., 2010). Au Niger, seulement 7 % des terres appartiennent aux femmes, une situation qui est également fréquente dans d'autres pays en voie de développement. De plus, pour accéder à des services financiers au Niger, il est souvent nécessaire de posséder des terres ou une propriété pouvant servir de caution pour les prêts (Morris, 2015). Le manque de règlements pour les entreprises et de règlements énergétiques nationaux sensibles à la question de l'égalité des sexes pose des défis importants aux entrepreneuses dans le secteur de l'énergie (Morris, 2015). Dans les secteurs analogues, les politiques se focalisent sur l'amélioration du droit de propriété des femmes et l'élimination des obstacles similaires en matière de réglementation, qui, si elle se concrétise, pourrait engendrer un gain accru de productivité (Banque mondiale, 2012).

---

<sup>10</sup>Un portefeuille est un ensemble de politiques ou de programmes confiés à un ministre de l'énergie.

<sup>11</sup>Cela peut comprendre des permis de vente d'équipements énergétiques, comme des équipements solaires, des permis d'installation d'équipements solaires ou des permis de production, de distribution et/ou de vente d'électricité.

**Insuffisance de données ventilées par sexe.** La plupart des pays ou des autorités de régulation réalisent des études sur l'utilisation, la consommation et la fiabilité de l'énergie. En général, ces études ne recueillent pas de données démographiques comme l'identité sexuelle ou le sexe, ce qui signifie que les politiques s'appuyant sur ces données peuvent ne pas vraiment correspondre aux besoins à la fois des hommes et des femmes. En outre, le rôle des femmes en tant que décideuses politiques, d'influenceuses, d'employées et de participantes aux économies informelles reste en grande partie inconnu. L'une des conséquences du manque de données ou d'analyses ventilées par sexe est qu'il nuit aux « efforts mis en œuvre pour reconnaître la nécessité et l'élaboration d'interventions sexospécifiques » (Hughes et al., 2013, p. 8). Dans les pays où l'accès au réseau électrique a été étendu, par exemple, si de tels efforts ne permettent pas d'obtenir l'aide financière nécessaire au raccordement des ménages, les ménages dirigés par des femmes, qui sont en général les ménages les plus pauvres, avec le moins de ressources et qui n'ont pas les moyens de payer le raccordement ou les factures d'électricité, peuvent passer inaperçus (Hughes et al., 2013, p. 8). Il ressort de cela que même les politiques bien intentionnées peuvent avoir des répercussions inégales sur les deux sexes. Il est difficile de mesurer l'impact sexospécifique des décisions en matière de politiques et de règlements énergétiques sans ventiler les données existantes par sexe et incorporer les indicateurs liés au sexe dans le suivi et l'évaluation des initiatives et des politiques.

De plus, les données sexospécifiques recueillies peuvent être limitées, car aucune politique ou aucun règlement national n'impose leur collecte. Par exemple, de nombreuses agences de régulation ont autorisé des tarifs d'électricité de survie ou pour revenus faibles. Ces tarifs ont pu être sollicités par le gouvernement national ou local, le service public, le public, l'agence de régulation ou plusieurs d'entre eux. Dans le cadre de la mise en place de tels tarifs, la question de l'égalité des sexes n'est généralement pas abordée, ce qui veut dire que les agences ne tiennent pas compte des sexes lorsqu'elles évaluent l'efficacité ou l'impact des tarifs fixés (Advisory Committee, 2017).

### 5.1.1 RESUME DES DEFIS

Les politiques et règlements qui relèvent du secteur de l'énergie peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, mais les approches insensibles à la question de l'égalité des sexes en matière d'élaboration de politiques ne tiennent pas compte de ces différences. La sous-représentation des décideuses politiques peut également contribuer à limiter les perspectives des femmes dans les politiques de régulation de l'énergie. Enfin, l'insuffisance de données ventilées par sexe et d'indicateurs peut également compliquer l'élaboration de politiques donnant des résultats équitables.

## 5.2 STRATEGIES

Les commissions de régulation peuvent envisager différents types d'interventions et de solutions en vue de créer des opportunités et des résultats plus équitables grâce à la régulation de l'énergie. Ces solutions englobent des règlements externes spécifiques en matière d'énergie et des politiques organisationnelles internes prenant en compte la question de l'égalité des sexes.

### Encart 8 : Que peuvent faire les régulateurs de l'énergie ?

#### Moyens de promotion de l'équité femmes-hommes dans les politiques de régulation de l'énergie

Les régulateurs de l'énergie ont divers leviers et outils à leur disposition pour promouvoir l'équité des sexes par l'intermédiaire des politiques de régulation de l'énergie :

- La fixation des tarifs
- La collecte et la fiabilité des données
- L'engagement et la médiation des parties prenantes
- Les exigences en matière d'octroi de permis
- Les exigences de suivi et d'évaluation

**Recueillir des données ventilées par sexe pour comprendre les répercussions des politiques et des réglementations.** Pour avoir un point de référence et comprendre les répercussions sexospécifiques des politiques de régulation de l'énergie et des programmes, les régulateurs et les agences nationales doivent collecter des données ventilées par sexe. En ce qui concerne les régulateurs, il peut s'agir de données ventilées par sexe sur la clientèle, les détenteurs de permis et les personnes qui ne bénéficient pas encore du service public. Les régulateurs de l'énergie peuvent utiliser ces données pour comprendre les implications sexospécifiques des règlements et politiques. Par exemple, les régulateurs peuvent se servir de ces données pour comprendre s'il existe des différences dans la manière dont les femmes et les hommes utilisent l'électricité, dans la manière dont le prix de l'électricité influence le comportement des femmes vis-à-vis de leur utilisation de l'énergie par rapport aux hommes et quels sont les obstacles rencontrés par les femmes pour accéder à l'électricité par rapport aux hommes. Le fait de comprendre ces différences et les répercussions sexospécifiques des politiques et règlements peut aider les régulateurs à élaborer et mettre en œuvre des politiques et règlements plus efficaces répondant aux besoins de l'ensemble de leur clientèle. À titre d'exemple, en 2016, le Conseil de régulation de l'énergie de Zambie a effectué un sondage sur la qualité de service auprès des consommateurs et a recueilli des informations démographiques comme le sexe, la situation matrimoniale et le lieu pour guider son travail (Conseil de régulation de l'énergie de Zambie, 2016). L'ESMAP de la Banque mondiale a créé un tableau qui récapitule les avantages liés à la collecte de données sexospécifiques et à l'amélioration de l'équité dans les procédures de mesure et de vérification (cf. version adaptée dans le Tableau 6).

**Tableau 6 : Valeur ajoutée de l'intégration du principe d'égalité des sexes (ESMAP)**

Type de projet	Possibilités d'action/de suivi	Valeur ajoutée
Cuisson propre et améliorée	Axer le contenu du programme sur les besoins des femmes et des filles, qui sont souvent responsables de la préparation des repas.	Réduction de l'incidence des problèmes de santé associés aux méthodes de cuisson traditionnelles ; le fait de réduire le temps et les efforts nécessaires à la récupération de combustible destiné à des fourneaux inefficaces peut permettre aux femmes et aux filles de participer à des activités plus productives.
Électrification rurale	Mécanismes de financement ciblé pour les ménages dirigés par des femmes, qui peuvent manquer de moyens ou de crédit pour payer les frais de raccordement.	La sensibilisation aux obstacles rencontrés spécifiquement par les ménages dirigés par des femmes peut permettre d'augmenter le taux global de raccordement.
Efficacité énergétique et gestion de la demande	Informations ciblées et activités de formation pour les femmes. En tant que dirigeantes de ménage, les femmes sont souvent bien placées pour suivre et gérer l'utilisation de l'électricité au sein de celui-ci.	Meilleure gestion de la demande des ménages, diminution des dépenses des ménages liées à une consommation excessive, moins de coupures.
Projets de distribution (réduction des pertes, raccordements de consommateurs)	Les femmes peuvent passer plus de temps chez elles et les effets d'une réduction ou d'une amélioration du niveau de service peuvent avoir des conséquences plus importantes pour elles. Les ménages dirigés par des femmes peuvent avoir besoin d'une assistance ciblée pour le financement des raccordements.	Amélioration du taux global de raccordement. Les femmes peuvent jouer un rôle déterminant dans la surveillance des raccordements illégaux afin de contribuer à la réduction des pertes.
Infrastructure importante	Lors du versement d'indemnités de réinstallation ou de droit de passage, envisager des titres de propriété joints pour les époux et l'utilisation des terres à des fins de subsistance informelle pour les femmes.	Contribue à rétablir les opportunités de subsistance et de génération de revenus pour les hommes comme pour les femmes.
Politique énergétique/réforme du secteur de l'électricité	Étudier de près l'impact sur les deux sexes dans l'analyse de l'impact social et sur la pauvreté (Poverty Social and Impact Analysis [PSIA]) pour les opérations de la politique de développement.	Atténuation de l'impact sur les populations les plus vulnérables.
Tarifs et demande	Dans les études portant sur la demande et la volonté de payer, collecter des données à la fois auprès des dirigeants et des dirigeantes de ménage.	Les préférences des femmes et des hommes concernant la durée, les horaires et la valeur de la consommation d'électricité peuvent différer. Par exemple, les femmes peuvent avoir plus tendance à se servir de l'électricité pendant la journée au sein du foyer et dans certains pays, ce sont les femmes qui paient les factures.

**Source :** Ce tableau provient de la source suivante : *Intégration des considérations sexospécifiques dans le domaine de l'exploitation de l'énergie* (Hughes et al., 2013).

**Offrir des options de tarifs et des avantages.** Les champs de compétences des régulateurs de l'énergie comprennent la fixation et l'approbation de tarifs reflétant le coût du service d'électricité ainsi que la protection des intérêts des investisseurs et des consommateurs (Organisation des Nations unies pour le développement industriel, 2009). Pour trouver un compromis entre ces exigences, les régulateurs doivent comprendre les besoins de leur clientèle et les réalités liées aux coûts du service. Les experts ont noté que comme les revenus des femmes tendaient à être démesurément bas, les stratégies visant à réduire les prix de l'électricité pourraient favoriser l'accès des femmes à l'énergie (Comité consultatif, 2017). Lorsqu'ils évaluent si les prix de l'électricité sont adéquats, les régulateurs peuvent réaliser un travail supplémentaire pour comprendre les réalités de leur clientèle. Ce travail passe notamment par la collecte de données ventilées par sexe dans les sondages visant à faire la lumière sur l'abordabilité de l'énergie, la fiabilité et le raccordement au réseau électrique. Ces informations peuvent orienter les régulateurs lorsqu'ils étudient l'abordabilité des tarifs en fonction des différents niveaux de revenus de leur clientèle et des types de ménages (Maduekwe, 2018) (Rojas & Siles, 2015). Par exemple, les conditions de vie des clientes aux revenus faibles peuvent être telles qu'un seul compteur enregistre la consommation d'électricité de plusieurs ménages, ce qui peut conduire à une facturation plus élevée de la consommation en fonction des structures tarifaires. Au cours de la préparation et de l'évaluation des tarifs de l'électricité, les régulateurs peuvent créer des structures tarifaires destinées à assister les clientes aux revenus faibles, qui comptent un nombre disproportionné de femmes. Les régulateurs peuvent par exemple mettre en place des tarifs reflétant les coûts et permettre aux services publics de subventionner les tarifs de l'énergie en s'appuyant sur la base tarifaire, fournir des options de financement ou proposer des modèles de facturation à plusieurs échelons selon les revenus, si la législation du pays l'autorise. Dans certains cas, les agences nationales comme les agences d'électrification rurale peuvent aussi subventionner les coûts de l'énergie pour les ménages aux revenus faibles.

À titre d'exemple, l'Uruguay a mis en place un programme visant à promouvoir l'accès aux sources modernes d'énergie en subventionnant les tarifs de l'électricité pour les clientes aux revenus faibles. La compagnie d'électricité détenue par l'État, c'est-à-dire l'Administration nationale des plans et de la transmission d'électricité, a commencé à mettre en place des tarifs sociaux afin de subventionner les coûts de l'énergie pour le groupe de clientes aux revenus faibles. Il en est ressorti le programme « Panier de services », qui finance un accès sûr à l'énergie, l'efficacité énergétique, la formation à la gestion de l'accès (p. ex. le paiement des factures, le relevé des compteurs) et l'accès à du matériel sûr et efficace pour les clientes aux revenus faibles (Rojas & Siles, 2015, p. 54).

Les régulateurs de l'énergie peuvent également approuver des modèles de tarifs de services publics reposant sur les revenus afin de fournir davantage de services ciblés aux femmes, ou bien les agences nationales peuvent créer directement ces programmes. À titre d'exemple, le programme de la RDPL intitulé « Énergisation des pauvres » a été créé dans le but d'appuyer la politique nationale d'électrification du pays après s'être rendu compte que de nombreux ménages n'avaient pas accès à des aides financières pour profiter des avantages de l'électrification (Hughes et al., 2013). Le programme était axé sur l'égalité des sexes et a permis de subventionner le coût du câblage et de l'interconnexion pour les ménages pauvres en RDPL. Le programme visait les ménages dirigés par des femmes et impliquait un travail avec un comité consultatif local afin d'identifier les ménages à cibler. Durant la phase pilote du programme, le taux d'électrification des ménages dirigés par des femmes est passé de 63 à 90 % dans 20 villes (Tang, 2012). Ces programmes ont permis de mieux servir les communautés et de créer des opportunités en faisant progresser les connaissances et en identifiant les disparités économiques et entre les sexes en matière de consommation d'énergie.

**Établir un lien entre le secteur de l'énergie et les politiques et règlements nationaux en matière d'égalité des sexes.** De nombreux pays du monde ont adopté des politiques nationales en matière d'égalité des sexes. Ces politiques ont pour vocation de réduire les injustices et de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant des solutions en matière de représentation de la prise de décisions, d'amélioration des protections, de réduction de la violence et de diminution des discriminations à l'égard des femmes. Cependant, d'un point de vue historique, l'application de ces politiques au secteur de l'énergie a été indirecte ou floue. Les régulateurs de l'énergie peuvent contribuer à l'effort national en abordant la question de l'égalité des sexes dans la réglementation énergétique. Par exemple, les régulateurs de l'énergie peuvent traiter la question de l'égalité des sexes dans les règlements portant sur l'électrification rurale et encourager l'inclusion des questions touchant le secteur de l'énergie dans la politique nationale d'égalité des sexes (Hughes et al., 2013).

Les régulateurs de l'énergie peuvent en outre créer un « point focal » ou un « service d'égalité des sexes » au sein de leur organisation. Ce rôle est confié à une personne dédiée à la gestion et à la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes (Rojas & Siles, 2015, p. 96). Les agences de régulation de l'énergie peuvent s'inspirer des ministères de l'Énergie ayant incorporé des services d'égalité des sexes au sein de leurs institutions. À titre d'exemple, les ministères de l'Énergie du Nicaragua et de l'Uruguay ont créé respectivement un service d'égalité des sexes et une commission d'égalité des droits et des chances. Ces entités coordonnent les activités d'intégration du principe d'égalité femmes-hommes dans les institutions et sont chargées de recommander et de mettre en œuvre les approches fondées sur le sexe (Rojas & Siles, 2015).

## **Encart 9 : Initiatives régionales visant à établir le lien entre énergie et égalité des sexes : Politique d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)**

Les pays, les entités régionales et les partenaires de développement cherchent activement à améliorer l'équité femmes-hommes dans les processus de développement et de mise en œuvre des politiques et programmes d'accès à l'énergie. Les décideuses ont conscience qu'en ne prenant pas en compte les différents besoins et considérations des femmes dans les politiques et la réglementation en matière d'énergie, il sera très difficile d'atteindre les objectifs des pays en matière d'accès à l'énergie. Dans le cadre d'une initiative inédite, la CEDEAO travaille à l'échelle régionale pour intégrer la question de l'égalité des sexes dans les politiques et règlements nationaux des États membres en matière d'énergie. La section qui suit trace les grandes lignes de l'initiative de la CEDEAO jusqu'à ce jour.

Le Programme d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO a été lancé en 2013 avec pour vocation de travailler en partenariat avec ses 15 États membres à l'intégration des dimensions de l'égalité des sexes dans les politiques et les programmes. L'objectif principal du programme est « la promotion de l'égalité dans le domaine du développement énergétique grâce à un accès équitable aux ressources et à une contribution équivalente aux processus décisionnels qui façonnent et influencent l'expansion de l'énergie en Afrique de l'Ouest » (CEDEAO, 2016).

En partenariat avec d'autres agences et organisations, le Programme d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO a donné naissance à la Politique d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO. Cette politique est destinée à aiguiller les États membres de la CEDEAO pour ce qui est de définir les cibles nationales de participation des deux sexes au secteur de l'énergie. Ces cibles doivent permettre d'encourager la participation des femmes en tant que décideuses et employées clés du secteur de l'énergie, d'offrir des opportunités égales aux femmes, de parvenir à l'équilibre entre les sexes et à l'inclusion des femmes dans les politiques et initiatives énergétiques et de créer des indicateurs de suivi et d'évaluation afin de mesurer les répercussions sexospécifiques des politiques. À l'heure actuelle, trois États membres de la CEDEAO ayant mis en place des politiques nationales d'égalité des sexes s'intéressent au secteur de l'énergie (CEDEAO, 2016).

Le Centre des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique de la CEDEAO et le Département des affaires sociales de la CEDEAO ne se sont pas contentés d'élaborer une politique, ils ont aussi mis en place un cadre juridique pour cette politique. Ce cadre définit les procédures à suivre par les agences nationales de mise en œuvre désignées au sein des États membres. Il s'agit notamment de définir des normes pour les analyses de situation en matière d'égalité des sexes, de faire appliquer la politique d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie et de définir l'autorité et le champ de compétences des acteurs du secteur de l'énergie (Centre des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique de la CEDEAO, 2015).

À mesure que les pays continuent de trouver des solutions aux problèmes d'équité des sexes dans le cadre de l'expansion de l'accès à l'énergie, il va être important de suivre la progression de l'initiative de la CEDEAO et d'étudier en quoi les initiatives régionales pourraient appuyer les agences de régulation de l'énergie dans leur démarche d'intégration de la question d'égalité des sexes dans leurs politiques et règlements nationaux.

## 5.3 ANALYSES DE SITUATION

De nombreuses commissions de régulation du monde, reconnaissant les avantages de cette démarche qui permet d'améliorer la gouvernance, de prendre des décisions plus éclairées et de toucher une clientèle plus large, ont commencé à intégrer la question de l'égalité des sexes dans la réglementation. Les analyses de situation ci-dessous présentent les actions entreprises par les autorités du Cap-Vert, du Ghana et de la Tanzanie pour commencer à intégrer les perspectives d'égalité des sexes dans leur travail grâce à la collecte de données, à l'engagement des parties prenantes, au recrutement et à la structuration des tarifs.

### 5.3.1 REFORME DE LA REGLEMENTATION AU CAP-VERT

#### Contexte

Le Cap-Vert est un État insulaire situé à 667 km au large des côtes du Sénégal. Composé de neuf îles habitées, pauvre en ressources naturelles et dépourvu de sources d'énergie domestiques, le Cap-Vert dépend en grande partie de l'importation de carburant diesel coûteux pour alimenter son secteur de l'énergie et du dessalement pour fournir un accès à l'eau propre (Shaw, Bannerman, & Lobban, 2018). Le dessalement nécessite des ressources énergétiques importantes et le prix d'importation du carburant diesel pour alimenter le réseau électrique national figure parmi les plus élevés d'Afrique (Cassirer & Stoll, 2017). De plus, 45 % des foyers cap-verdiens, dont bon nombre sont à revenus faibles, sont dirigés par des femmes. La taille de ces ménages est beaucoup plus importante que celle des ménages ayant des niveaux de revenus plus élevés. Par conséquent, réduire le coût de l'eau pour ces populations aurait des répercussions positives directes sur les femmes (Millennium Challenge Corporation [MCC], 2014). Compte tenu de ces éléments, le Cap-Vert envisage de réformer ses secteurs de l'énergie et de l'eau afin d'améliorer l'accès à ces services essentiels et de les rendre plus abordables.

En février 2012, la MCC, une agence américaine indépendante d'aide internationale,<sup>12</sup> a conclu son deuxième contrat de cinq ans avec le gouvernement du Cap-Vert. Ce contrat, qui portait sur les réformes de réglementation et l'inclusion des femmes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, a pris fin en novembre 2017. La présente étude de cas décrit les enseignements tirés du contrat qui pourraient s'appliquer aux approches tenant compte des deux sexes en matière de réglementation dans le secteur de l'énergie.

#### Approches applicables en matière de réforme de la réglementation du secteur de l'eau et d'inclusion des femmes

En collaboration avec le gouvernement, la MCC a contribué à la création de nouvelles institutions de distribution d'eau à l'échelle nationale et locale. Pour ce faire, le gouvernement a fondé l'Agence nationale de l'eau et de l'assainissement. Conscient de l'importance de tenir compte des répercussions sur les femmes et les autres populations vulnérables, il a également créé le Bureau de l'environnement, de l'intégration sociale et de l'égalité des sexes au sein de cette agence nouvellement créée. Ce bureau collabore avec



Personnel administratif d'AdS, une institution locale de service public nouvellement créée, qui se consacre à répondre aux besoins des femmes. (Cassirer & Stoll, 2017)

<sup>12</sup>La MCC noue des partenariats avec les gouvernements des pays en voie de développement afin de mettre en œuvre des projets de croissance économique et de réduction de la pauvreté par l'intermédiaire de subventions. Les pays sélectionnés ouvrent un « Millennium Challenge Account » (Compte de défi du millénaire) géré par du personnel local pour la mise en œuvre des subventions. L'une de ces subventions est un contrat de cinq ans. La MCC a mené à bien deux contrats au Cap-Vert, le premier de 2005 à 2010 et le deuxième axé principalement sur le secteur de l'eau et de l'assainissement et comportant des approches en matière de modification de la réglementation et d'inclusion des femmes.

d'autres départements en vue d'inclure les données sociales et sexospécifiques dans la planification, les discussions en matière de politiques et le suivi dans l'ensemble du secteur (Cassirer & Stoll, 2017). En parallèle, les entreprises locales de distribution d'eau ont également regroupé leurs services municipaux indépendants de distribution d'eau au sein d'une seule et même entreprise, Aguas de Santiago (AdS), pour l'île de Santiago (sur laquelle habite la moitié de la population). L'entreprise a créé un Bureau d'information, d'éducation et de communication, ainsi qu'un système intégré de gestion des affaires sociales et d'égalité des sexes pour orienter ses autres services. De plus, chaque contrat de construction destiné à améliorer l'infrastructure du réseau de distribution d'eau et exécuté dans le cadre de cet accord exigeait de la part des entrepreneurs qu'ils respectent un quota de recrutement des femmes de 30 % et que chaque projet dispose d'une spécialiste ayant pour mission de s'assurer du respect de cet objectif (Cassirer & Hopkins, 2018).

Le contrat a également engendré la création d'une nouvelle politique de tarification visant à réduire les factures d'eau pour les ménages aux revenus faibles et à faire en sorte que les ménages qui n'étaient pas raccordés au réseau d'eau public n'aient pas à payer plus que les personnes bénéficiant de l'infrastructure du réseau. La MCC a également travaillé avec l'Agence nationale de l'eau et de l'assainissement pour inclure des dispositions sur l'abordabilité pour les familles nombreuses et la manière dont leur situation affecte la tranche tarifaire qui s'applique à elles (Cassirer & Hopkins 2018).

### Impact du contrat

Compte tenu du fait que le contrat a pris fin récemment, la collecte et l'analyse des résultats sont encore en cours. Cependant, plusieurs résultats ont été annoncés, dont notamment :

- **De nouveaux raccordements.** Plus de 3 000 nouveaux raccordements au réseau d'eau ont été effectués depuis le début du contrat (Cassirer & Stoll, 2017).
- **Des améliorations significatives du service d'eau.** Dans les zones d'intervention de la MCC, le nombre moyen d'heures de disponibilité de l'eau est passé de 6 à 14,6 heures, soit plus du double, et « la consommation moyenne d'eau est passée de 20 à 35 litres par habitant, soit environ le double » (MCC, 2017).
- **Recrutement des femmes.** Le nombre de femmes recrutées par des entreprises de construction dans le secteur de l'eau est passé de 3, la moyenne nationale, à 22 % (Cassirer & Hopkins, 2018).

Au cours des 20 prochaines années, la MCC s'attend à ce que le contrat profite à près de 600 000 personnes (Cassirer & Stoll, 2017).



« Maria Jose, 70 ans, apprécie de disposer de l'eau courante chez elle pour la première fois. » (Cassirer & Stoll, 2017)

### Enseignements tirés du contrat

Le travail accompli par la MCC en collaboration avec les autorités de régulation du Cap-Vert sert d'exemple concernant la manière dont les réformes institutionnelles peuvent avoir un impact fort et direct sur les femmes. Certaines de ces stratégies de réforme, bien qu'elles aient été mises en œuvre dans le secteur de l'eau et de l'assainissement, peuvent s'appliquer au secteur de l'énergie. Les premiers résultats, notamment une augmentation du nombre de raccordements au réseau d'eau et une consommation d'eau deux fois plus élevée, prouvent que ces stratégies peuvent servir de meilleures pratiques aux régulateurs des services publics. Si l'on transposait ces pratiques dans le secteur de l'énergie, elles pourraient se traduire des manières suivantes :

- **Création d'un bureau ou service d'égalité des sexes** pour assurer la collaboration de l'ensemble des services et agences en vue de collecter et d'incorporer les données ventilées par sexe et les avis des consommatrices dans ses réformes et politiques ;
- **Mise en œuvre de politiques de tarification en faveur des pauvres** visant les ménages aux revenus faibles et les ménages vulnérables et création d'avantages pour encourager les communautés à se raccorder au réseau, lorsque cela est possible ; et
- **Intégration de la question du recrutement des femmes** directement dans les contrats des projets de construction du secteur, en faisant intervenir quelqu'un pour superviser ce processus.

## 5.3.2 INTEGRATION DU PRINCIPE D'EGALITE DES SEXES DANS LA POLITIQUE DE REGULATION AU GHANA

### Contexte

Au cours des vingt dernières années, le Ghana a accompli des progrès considérables en ce qui concerne la réduction du taux de pauvreté, l'amélioration de l'égalité des femmes et l'expansion de l'accès à l'électricité. Le Ghana a ramené son taux de pauvreté de 52,6 à 21,4 % entre 1991 et 2012, soit moins de la moitié de la moyenne africaine de 43 % (Fosu, 2015). Le Ghana a énormément avancé en matière d'indicateurs clés sur l'égalité femmes-hommes, notamment en atteignant la quasi-parité en matière d'alphabétisation des jeunes, d'inscription scolaire et d'achèvement de la scolarité primaire (Contrat énergie du Ghana, 2017). De plus, les efforts d'électrification du Ghana ont engendré un taux d'électrification de 79 % qui compte parmi les plus élevés d'Afrique subsaharienne (Banque mondiale, 2018). Le Ghana met activement en œuvre des initiatives axées sur l'égalité des sexes et l'énergie aux échelles internationale, régionale, nationale et institutionnelle (cf. Tableau 7).

Malgré ces progrès, des défis demeurent. Par exemple, la proportion de recrutement des hommes est 2,5 fois supérieure à celle des femmes (Contrat énergie du Ghana, 2017). Les frais de raccordement au réseau électrique du Ghana ont triplé depuis 2011, ce qui a fait augmenter le coût des efforts d'électrification, et les ménages dirigés par des femmes continuent de gagner moins et de dépenser un pourcentage plus élevé de leurs revenus en électricité (Millennium Development Authority [MiDA], 2017). Pour réduire durablement la pauvreté, il va falloir s'engager à réduire les inégalités et à améliorer l'accès aux opportunités pour l'ensemble des citoyennes (Fosu, 2015). Compte tenu des circonstances, le gouvernement du Ghana continue d'accorder la priorité aux mesures visant à réduire la pauvreté, promouvoir l'égalité et l'équité des sexes et augmenter l'accès à l'énergie.

En août 2014, la République du Ghana et la Millennium Challenge Corporation (MCC), une agence américaine indépendante d'aide internationale, ont signé le contrat « Ghana Compact II », connu sous le nom de « Contrat énergie », qui a pour objectif de réduire la pauvreté et de stimuler la croissance économique en fournissant une électricité plus fiable et plus abordable grâce à une réforme du secteur de l'énergie et à la participation du secteur privé. L'entrée en vigueur du contrat en 2016 a signifié le début d'une période de 5 ans pour transformer le secteur de l'énergie du Ghana et ouvrir une voie durable vers le développement. Le gouvernement du Ghana a confié la supervision, la gestion et la mise en œuvre du contrat à la Millennium Development Authority (MiDA). La MiDA engage plusieurs entités de mise en œuvre pour accomplir des activités spécifiques, notamment la Compagnie d'électricité du Ghana, la Compagnie de distribution d'électricité du Nord, l'Autorité du fleuve de la Volta, la Commission des services publics et de régulation, la Commission de l'énergie, le ministère de l'Énergie, l'Autorité des normes du Ghana, l'Agence de protection de l'environnement et la Commission foncière (MCC, 2017) (Sarfo & Fiadjoe, 2016).



L'Honorable Otiko Afisah Djaba, Ministre de l'égalité des sexes, des enfants et de la protection sociale, lors du lancement du plan d'intégration sociale et d'égalité des sexes. Source : (MiDA, 2017)

Le contrat énergie vise un objectif essentiel : intégrer encore davantage les questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans le secteur de l'énergie. La présente étude de cas décrit les efforts déployés par la MiDA pour renforcer les capacités des régulateurs de l'énergie du Ghana, garantir la transparence et la qualité du service et intégrer la question de l'égalité des sexes dans ses politiques et pratiques (MiDA, 2017).

### **Plan d'intégration sociale et d'égalité des sexes**

Conformément aux politiques de la République du Ghana en matière d'inclusion sociale et d'égalité des sexes et à la Politique d'égalité des sexes de la MCC (2011), la MiDA a élaboré le Plan d'intégration sociale et d'égalité des sexes (PISES) comme moyen d'intégrer la question de l'égalité des sexes dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des six projets entrepris dans le cadre du contrat. Le PISES repose sur les évaluations d'intégration sociale et d'égalité des sexes réalisées ainsi que sur les consultations engagées avec les parties prenantes au cours de la phase d'élaboration du contrat, présente une analyse approfondie de l'intégration sociale et de l'égalité des sexes au sein du secteur de l'énergie du Ghana et décrit les interventions spécifiques concernant l'égalité des sexes et l'inclusion sociale pour chaque projet du contrat (MiDA, 2017). La MiDA dirigera la mise œuvre du plan d'action, dont le but est de garantir une meilleure égalité femmes-hommes dans le secteur de l'énergie en éliminant les inégalités sociales entre les hommes, les femmes et les groupes de citoyens vulnérables comme les personnes âgées, les exclus de la société et les handicapés. Lors du lancement du PISES en 2017, une formation a été organisée pour le personnel de la MiDA, les entités de mise en œuvre, les consultants de la MiDA et les entrepreneurs.

Pour appuyer la mise en œuvre du PISES, le ministère de l'Égalité des sexes, des enfants et de la protection sociale a signé un protocole d'entente avec la MiDA, et les entités de mise en œuvre sont chargées de nommer un point focal pour l'égalité des sexes à qui reviendra la coordination et la mise en œuvre des activités relatives à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale. La MiDA a également formé le Groupe de travail sur l'égalité des sexes et l'énergie, qui représente les institutions principales du gouvernement, les organisations de la société civile et les autres parties prenantes, dont la vocation est d'émettre des recommandations en matière de mise en œuvre et de suivi du PISES. Le groupe de travail se réunira tous les trimestres afin d'identifier les enseignements, défis et écarts principaux des projets d'intégration sociale et d'égalité des sexes afin d'en améliorer l'impact. Les points focaux pour l'égalité des sexes sont tenus de participer au groupe de travail pour discuter des problèmes ou défis qu'ils rencontrent dans le cadre de la mise en œuvre des activités (Antwi-Nsiah, 2018) (MiDA, 2017).

### **Renforcement de la réglementation et des capacités**

Il existe un projet dans le cadre du contrat énergie qui se concentre sur le renforcement des capacités des commissions de régulation de l'électricité du Ghana. Son objectif principal est le renforcement des capacités des commissions dans les domaines du suivi de la performance et de la vérification indépendante tout en veillant à garantir la qualité du service et en améliorant la transparence et la responsabilité au sein de l'environnement des politiques de régulation (MiDA, 2017). Le Ghana dispose de deux autorités indépendantes de régulation principales au sein de son secteur de l'énergie : la Commission de l'énergie et la Commission de régulation des services publics (CRSP). La Commission de l'énergie est chargée de la régulation technique du secteur de l'électricité, notamment de la concession des permis aux opérateurs publics et privés, de la collecte et de l'analyse des données du secteur de l'électricité et du conseil auprès du ministère de l'Énergie en matière de politiques et de planification énergétiques. La CRSP est responsable de la régulation économique du secteur de l'électricité, dont notamment de l'approbation des tarifs de l'électricité pour ce qui concerne l'électricité vendue par les services publics de distribution et du suivi de la qualité des services d'électricité fournis aux consommateurs. Avant d'approuver des tarifs et de définir des normes en matière de qualité de service, la CRSP doit étudier la stabilité financière des entreprises de services publics et leur impact sur les populations pauvres et vulnérables, notamment les femmes (Kumi, 2017). La CRSP est également chargée du suivi de l'efficacité du tarif de survie pour voir en quoi il profite aux groupes vulnérables.



Participantes au lancement du Plan d'intégration sociale et d'égalité des sexes. Source : (MiDA, 2017).

L'analyse sociale et sexospécifique menée au cours de l'élaboration du contrat a révélé que la Commission de l'énergie et la CRSP pourraient faire davantage d'efforts pour intégrer les questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans leurs politiques internes et externes et dans leurs processus décisionnels. Plus spécifiquement, l'analyse a démontré que la CRSP n'avait quasiment aucun pouvoir pour intégrer les questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans le processus d'approbation des tarifs et les décisions concernant la qualité de service. En conséquence, le projet de renforcement de la réglementation et des capacités vise à incorporer les questions d'équité des sexes et d'amélioration de l'inclusion sociale dans les politiques de ressources humaines, la réglementation tarifaire, et les autres politiques opérationnelles des commissions de régulation. Les activités comprennent spécifiquement (Contrat énergie du Ghana, 2017) :

- **Ressources humaines.** Entreprendre une évaluation exhaustive et mettre sur pied un plan d'action pour la CRSP et le ministère de l'Énergie (y compris la commission de l'énergie) visant à intégrer les questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans les politiques et les activités en lien avec les ressources humaines.
- **Études tarifaires.** Élaborer un nouveau plan d'étude tarifaire tenant compte des considérations en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans les études tarifaires et les activités de suivi de la CRSP. Cette démarche comprend la formation du personnel de la CRSP à la collecte et à l'analyse des données ventilées par sexe sur les groupes désavantagés, la consultation des femmes et des autres groupes vulnérables dans le cadre du processus d'étude tarifaire et le partenariat avec d'autres organisations pour expliquer aux ménages et aux entreprises les possibilités qui s'offrent à eux en termes de tarifs et d'utilisation de l'électricité, en veillant tout particulièrement à aider les femmes et les groupes défavorisés.
- **Opérations.** Élaborer et mettre en œuvre un système de collecte, de suivi et de communication des données qui inclut des informations sur le genre et la situation sociale et sensibiliser toutes les personnes impliquées dans le processus de collecte, d'analyse, de suivi et de communication des données aux questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.

Ces activités permettront à la CRSP et à la Commission de l'énergie de contribuer à la mixité et à l'inclusion sociale au sein des effectifs, de mieux prendre en compte les questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans les politiques et le travail de régulation, de collecter des données de meilleure qualité et d'une plus grande utilité et de tenir compte des inquiétudes des femmes et des groupes vulnérables en ce qui concerne les études tarifaires. En mettant en œuvre ces activités, la CRSP espère pouvoir mieux renseigner les clientes aux revenus faibles au sujet des structures tarifaires en vue d'adopter des décisions plus éclairées en matière d'énergie (MiDA, 2017).

## Enseignements

Étant donné que le contrat n'en est encore qu'à un stade précoce, les retombées du programme seront révélées au fil du temps. Cependant, ces programmes illustrent les possibilités d'intégration des questions de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale dans de nombreuses facettes du secteur de l'énergie. En outre, l'approche à trois niveaux adoptée par la MiDA, qui consiste à obtenir dès le départ le soutien et l'engagement du gouvernement, du secteur privé et de la société civile ; à se focaliser sur la mise en œuvre ; et à accorder la priorité au suivi et à l'évaluation, contient tous les ingrédients nécessaires pour reproduire le programme et le mener à bien (Agyepong, 2018). En s'appuyant sur son expérience au Ghana, la MCC commence à mettre en œuvre des initiatives similaires au Liberia et au Bénin (Ruggles, 2017). Il sera important de suivre et d'évaluer l'avancement du contrat énergie afin de s'assurer qu'il permet d'améliorer l'abordabilité, la fiabilité et l'équité de la prestation des services d'électricité et par conséquent, de réduire la pauvreté et d'améliorer la croissance économique au Ghana.

**Tableau 7 : Résumé des activités en lien avec l'égalité des sexes et l'énergie au Ghana**

Activité	Description
Activités internationales et régionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membre de Sustainable Energy for All (Énergie durable pour tous), organisation pour laquelle il dispose d'un programme d'action nationale axé sur l'accès universel à l'énergie durable.</li> <li>• Participant et signataire de la Politique d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de la CEDEAO (cf. Encart 9).</li> <li>• Le président du Ghana, S.E. Nana Afuko-Addo, est le champion de l'égalité des sexes de l'Union africaine et le co-président des Défenseurs des objectifs de développement durable du Secrétaire général des Nations unies (Morris, 2015).</li> </ul>
Politiques nationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique nationale d'égalité des sexes (2015) : Comprend spécifiquement des stratégies concernant les femmes et l'énergie (ministère de l'Égalité des sexes, des enfants et de la protection sociale, 2015).</li> <li>• Politique nationale en matière d'énergie (2010) : La section 8 traite de l'égalité des sexes et de l'énergie et comprend un objectif visant à intégrer la question de l'égalité des sexes au sein du secteur de l'énergie (MiDA, 2017).</li> </ul>
Activités institutionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministère de l'Égalité des sexes, des enfants et de la protection sociale : A pour rôle de garantir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, notamment en matière d'égalité d'accès à l'électricité, et impose à l'ensemble des autres ministères ghanéens d'inclure les dépenses relatives à l'égalité des sexes dans leur proposition de budget (Arthur-Mensah, 2017).</li> <li>• La compagnie d'électricité du Ghana, la compagnie de distribution d'électricité du Nord et le ministère de l'Énergie ont réalisé des audits sur l'égalité femmes-hommes (Morris et al., 2015).</li> <li>• Conformément aux politiques nationales d'égalité des sexes et de protection sociale, le ministère de l'Énergie a élaboré des GAP et a désigné un point focal ou mis en place un service d'égalité des sexes (Agyarko, s.d.) (Morris et al., 2015).</li> <li>• La Compagnie d'électricité du Ghana a en son sein un groupe d'autonomisation des femmes, les « Power Queens », qui promeut l'égalité des sexes depuis plus de 25 ans (MiDA, 2017).</li> </ul>

### 5.3.3 INTEGRATION DU PRINCIPE D'EGALITE DES SEXES DANS LA REGLEMENTATION TANZANIENNE

#### **Aperçu général de la situation en matière d'énergie et d'égalité des sexes en Tanzanie**

Située en Afrique de l'Est, la Tanzanie aspire à devenir un pays à revenu intermédiaire d'ici 2025 en misant sur le rôle stratégique vital du secteur de l'énergie dans le développement économique pour y parvenir. À l'heure actuelle, environ 24 % de la population a accès à l'électricité, le taux d'accès dans les zones rurales étant de 7 % seulement (Uisso & Erneus, s.d.). La demande en électricité augmente de 10 à 15 % par an (ministère de l'Énergie et des Ressources minières, 2015) ; cependant, la consommation d'énergie par habitant figure parmi les plus faibles de l'Afrique subsaharienne (Kigodi & Poncian, 2013). Malgré les efforts déployés récemment pour réduire le coût de l'électrification en zone rurale, les tarifs de l'électricité y demeurent plus élevés qu'en zone urbaine. La majorité des femmes gagnent moins que les hommes et les prix de l'électricité ont donc un impact démesuré sur elles (Secrétariat de la communauté de pratique africaine de gestion pour les résultats de développement, 2017). Pour améliorer l'équité femmes-hommes et atteindre les buts économiques correspondants, le gouvernement de Tanzanie envisage de développer l'électrification en tirant profit de ses sources d'énergie renouvelable (Groupe de la banque africaine de développement, 2015).

#### **Aperçu général des politiques et programmes actuels promouvant l'intégration du principe d'égalité des sexes dans le secteur de l'énergie**

Le gouvernement de Tanzanie prend des mesures draconiennes pour intégrer la question de l'égalité des sexes dans son secteur de l'énergie. Ces efforts comprennent notamment l'intégration des perspectives d'égalité des sexes à l'échelle nationale dans les lois, les politiques et les cadres en matière d'énergie, d'économie, de société et de développement ainsi qu'au sein des institutions gouvernementales. À titre d'exemple, l'Agence rurale de l'énergie (ARE), créée par la Loi sur l'énergie rurale de 2005, a mis en place une stratégie d'intégration de l'égalité des sexes qui comprend une initiative d'égalité des sexes et d'énergie. Cette initiative bénéficie du soutien de la Banque mondiale, du Programme africain d'accès aux énergies renouvelables et de l'initiative Énergie durable pour tous des Nations unies (Kafanabo & Nderumaki, 2018) et vise à intégrer la question de l'égalité des sexes dans la programmation de l'ARE (Uisso & Erneus, s.d.). Pour mener à bien cette mission, le programme réalisera des analyses de situation en matière d'égalité femmes-hommes à l'échelle organisationnelle et du projet. Les évaluations organisationnelles comprendront des sondages sur la gestion actuelle de l'égalité des sexes auprès de la direction et du personnel de l'ARE, une analyse de l'ensemble des documents de l'ARE du point de vue de l'égalité des sexes ainsi que des entretiens et des groupes de discussion (Uisso & Erneus, s.d.). Les évaluations de projets comprendront des visites sur le terrain pour certains projets ARE afin de réaliser une analyse approfondie de la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Les analyses de l'ARE donneront lieu à des formations professionnelles destinées aux femmes du secteur du bâtiment et à la création d'un plan de renforcement des capacités pour le personnel de l'ARE et les promoteurs de projets, notamment d'un cadre de suivi et d'évaluation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes (Uisso & Erneus, s.d.).

L'ARE est récemment intervenue dans le village rural de Zanzui du district de Maswa en vue de fournir un accès à l'électricité à sa population. Grâce à son accès à l'électricité, une entreprise du village a investi dans un moulin électrique qui permet d'offrir des services de mouture aux fermiers du village. Avant cela, les habitants du village dépendaient d'un moulin coûteux fonctionnant au diesel situé dans un village voisin. L'installation de ce moulin électrique local a permis aux habitants, et surtout aux habitantes, du village d'économiser du temps et de l'argent. Les programmes d'électrification rurale de l'ARE et la mise en place de projets d'électricité communautaires ont ainsi permis aux femmes de créer de petites entreprises et de participer à d'autres activités rémunératrices tout en disposant de plus de temps (Institut international du développement durable, 2016, p. 8).

En 2015, le gouvernement de Tanzanie a également mis en œuvre la Politique nationale en matière d'énergie, qui comprend de nombreuses stratégies visant à promouvoir la participation des femmes aux activités en lien avec l'énergie. Ces stratégies comprennent notamment : la mise en place de groupes de femmes ; l'organisation de formations et la création de possibilités d'emploi pour sensibiliser aux différents rôles que les hommes et les femmes peuvent exercer ; et l'amélioration de l'égalité en termes de demande et d'offre dans le secteur de l'énergie (Gouvernement de Tanzanie, 2015, p. 48). Le plan stratégique 2011–2016 du ministère de l'Énergie et des Ressources minières insiste également sur l'importance d'améliorer le bien-être social en assurant un approvisionnement énergétique suffisant (Secrétariat de la communauté de pratique africaine de gestion pour les résultats de développement, 2017).

Malgré ces mesures, les experts constatent encore que le gouvernement a rencontré des défis dans le cadre de la mise en pratique de ses politiques d'intégration du principe d'égalité des sexes, en partie à cause de la culture patriarcale qui domine dans le pays (Secrétariat de la communauté de pratique africaine de gestion pour les résultats de développement, 2017). Il arrive souvent que la culture patriarcale limite le rôle des femmes dans le processus décisionnel en raison de « fortes inégalités au sein des ménages » (IISD, 2016) et contribue aux différences d'utilisation de l'électricité entre les hommes et les femmes. Néanmoins, le gouvernement poursuit ses efforts de promotion de l'égalité femmes-hommes au sein du secteur de l'énergie.



Stagiaire acquérant des compétences de suivi en Tanzanie. L'EWURA est l'organisation qui encadre le programme pilote de stages pour les femmes dans le secteur de l'énergie de la NARUC (NARUC).

### **Présentation de l'EWURA et de son rôle dans le secteur de l'énergie**

Le ministère de l'Énergie et des Ressources minières a fondé l'organisation multisectorielle EWURA en 2006 via l'EWURA Act Cap 414. L'EWURA est responsable de la régulation technique et économique des secteurs de l'électricité, du pétrole, du gaz naturel et de l'eau en Tanzanie. Parmi les fonctions exercées par l'EWURA figurent notamment la concession des permis, l'étude des tarifs et le suivi de la performance et des normes en matière de qualité, de sécurité, de santé et d'environnement. L'EWURA est également chargée de promouvoir une concurrence effective et l'efficacité économique et de protéger les intérêts de tous, dont notamment des consommatrices aux revenus faibles, en zone rurale, et défavorisées (Autorité de régulation des services d'eau et d'énergie [EWURA], 2017).

L'EWURA a par le passé mis en œuvre une politique d'égalité des sexes et d'intégration pour lutter contre les inégalités au sein du secteur de l'énergie. Malgré cette mesure, l'agence a constaté un manque d'action et de sensibilisation. Dans son plan stratégique 2017-2022 actuel, l'EWURA a réaffirmé que l'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'égalité femmes-hommes dans ses opérations étaient une priorité. Cette politique d'égalité des sexes a été adoptée en 2017 et fera l'objet d'une révision en 2019-2020, ou tous les deux ans (EWURA, 2017).

## Justification de la politique d'égalité des sexes

L'EWURA a élaboré sa politique d'égalité des sexes pour concrétiser son engagement à protéger et à promouvoir les droits humains dans son travail. Elle reconnaît que sensibiliser autrui à la question de l'égalité des sexes et aux différents rôles que les femmes et les hommes peuvent endosser fait partie intégrante de la promotion des droits humains. Depuis sa création en 2006, l'EWURA s'est rendu compte que ses plans ne faisaient pas mention du principe d'égalité des sexes et a créé cette politique afin que les besoins et les intérêts des femmes soient au centre du processus décisionnel et servent à orienter la démarche de promotion de l'égalité des sexes au sein du secteur de l'énergie (EWURA, 2017).

## Objectifs principaux de la politique

La politique d'égalité des sexes a pour vocation première de parvenir à l'équité des sexes dans le secteur tout en mettant fin aux inégalités et à la discrimination (EWURA, 2017). De manière spécifique, la politique vise à élaborer un cadre d'intégration du principe d'égalité des sexes au sein de l'autorité en créant des opportunités égales en matière d'emploi et en garantissant un processus décisionnel paritaire. Ce cadre imposera notamment la prise en compte des sexospécificités dans l'ensemble des fonctions réglementaires et des politiques et systèmes organisationnels (EWURA, 2017). Par exemple, l'EWURA envisage de suivre les répercussions des tarifs actuels de l'électricité sur les femmes. Pour ce faire, l'EWURA va commencer à collecter, analyser et suivre les données ventilées par sexe (Kafanabo & Nderumaki, 2018). De plus, la politique désigne un point focal au sein de l'autorité, c'est-à-dire une personne qui aura la responsabilité de développer des programmes d'égalité des sexes, de jouer le rôle de représentante et d'interlocutrice pour l'autorité et de communiquer les dernières informations sur les outils et les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes dans le marché de l'emploi et l'élaboration des règlements. La politique précise également les rôles spécifiques attribués aux différents postes et départements de l'EWURA, notamment au conseil d'administration, au directeur ou à la directrice générale, aux ressources humaines, aux directrices de division, aux cheffes d'unité et à chaque membre du personnel. La politique exige de la part de l'ensemble du personnel qu'il manifeste une certaine disposition à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans son travail et son comportement quotidiens (EWURA, 2017).

## Étapes suivantes de mise en œuvre de la politique par l'EWURA

À l'heure actuelle, la politique d'égalité des sexes comprend un certain nombre de stratégies de haut niveau dont notamment des stratégies visant à sensibiliser le personnel et les autres parties prenantes à la politique d'égalité des sexes et à l'importance des questions relatives à l'égalité des sexes, à analyser les outils de régulation et de gestion de l'EWURA en vue d'y intégrer la question de l'égalité des sexes, à s'assurer que les personnes occupant des postes à responsabilité comprennent leur rôle et leurs responsabilités et à faire en sorte que la question de l'égalité des sexes soit incluse dans le plan stratégique de l'EWURA et que des ressources soient allouées à sa mise en œuvre. Ensuite, l'autorité définira des cibles et indicateurs spécifiques en vue d'atteindre les buts et objectifs de la politique. Pour suivre et évaluer l'état d'avancement de la situation, l'autorité identifiera des manières d'intégrer la politique d'égalité des sexes au sein des systèmes existants de suivi et d'évaluation. Arrivée à ce stade, l'EWURA évaluera la progression de la mise en œuvre de la politique à l'aide des indicateurs suivants :

- **Données ventilées par sexe** : utilisation de données ventilées par sexe à tous les niveaux des opérations ;
- **Implication des femmes dans le processus décisionnel** : suivi et augmentation du pourcentage de femmes participant au processus décisionnel et aux groupes/comités de travail ;

- **Plans et politiques tenant compte des sexospécificités** : augmentation de la proportion de plans et de politiques sexospécifiques ; et
- **Discrimination et harcèlement** : une réduction du nombre de cas de discrimination et de harcèlement signalés (EWURA, 2017).

L'EWURA collabore en outre avec les partenaires techniques en vue d'intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans ses politiques et pratiques corporatives pour atteindre des objectifs organisationnels similaires. L'autorité se servira des données ventilées par sexe pour veiller à l'intégration des perspectives d'égalité des sexes dans les demandes d'investissement émanant des services publics et pour ajuster les tarifs afin qu'ils soient mieux adaptés aux deux sexes (Kafanabo & Nderumaki, 2018). L'autorité a l'intention d'organiser des séances de formation technique destinées aux employées et de s'inspirer des stratégies d'autres secteurs en matière d'intégration du principe d'égalité des sexes.

### **Enseignements tirés de la politique d'égalité des sexes**

La politique d'égalité des sexes de l'EWURA illustre de manière concrète la façon dont une autorité de régulation peut élaborer et mettre en œuvre une politique institutionnelle d'égalité des sexes en phase avec les objectifs nationaux. Certains aspects spécifiques de la politique peuvent être reproduits par d'autres régulateurs, notamment :

- **La création d'un plan stratégique** visant notamment à élaborer une politique d'égalité des sexes qui traite des stratégies d'intégration du principe d'égalité des sexes dans le cadre des opérations de régulation.
- **La désignation d'un point focal pour l'égalité des sexes** au sein de l'autorité qui aura pour mission de superviser et de diriger les activités, programmes et outils d'intégration du principe d'égalité des sexes.
- **L'analyse des répercussions sexospécifiques des tarifs** mis en place grâce à la collecte de données ventilées par sexes.
- **La réalisation d'analyses de situation en matière d'égalité femmes-hommes** sur lesquelles s'appuieront les politiques et projets au sein de l'organisation et en dehors de celle-ci.
- **L'introduction de directives antidiscriminatoires** et la mise en place de mécanismes d'application au sein de l'autorité de régulation.

## **5.4 RESUME DES STRATEGIES DE REGULATION DE L'ENERGIE**

L'énergie joue un rôle important dans la vie quotidienne et participe au bon fonctionnement de la société à plusieurs niveaux fondamentaux. L'accès à l'énergie est étroitement lié à la santé, la sécurité et la productivité des personnes et des communautés. Les régulateurs de l'énergie peuvent promouvoir l'accès à l'énergie et l'équité des sexes pour les utilisateurs finaux en collectant des données destinées à comprendre les répercussions des tarifs, en autorisant des tarifs permettant de garantir que les femmes des ménages aux revenus faibles aient les moyens d'accéder à l'électricité et en soutenant les politiques nationales d'égalité des sexes afin d'améliorer la représentation des femmes au sein des entités gouvernementales et réglementaires.

**Tableau 8 : Cadre pour les régulateurs : Politique de régulation de l'énergie**

Stratégie	Description	Défis à surmonter	Valeur ou retombées potentielles
Tarifs de l'électricité et avantages en fonction des revenus	Se baser sur les revenus des clientes et sur les données ventilées par sexe pour créer des structures tarifaires visant à rendre l'électricité plus abordable pour les ménages aux revenus faibles et mettre en place des programmes d'électrification visant à réduire le coût d'interconnexion pour les ménages pauvres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accès à l'énergie, pauvreté et santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire les effets négatifs sur la santé en fournissant un accès à l'électricité</li> <li>Alléger les corvées des femmes pour qu'elles disposent de davantage de temps pour accéder à d'autres moyens de subsistance ou poursuivre des études</li> </ul>
Établir un lien entre le secteur de l'énergie et les politiques nationales d'égalité des sexes	Veiller à l'inclusion des objectifs locaux et nationaux relatifs au secteur de l'énergie dans les politiques nationales d'égalité des sexes et à ce que les objectifs nationaux en matière d'égalité des sexes se reflètent dans la politique énergétique et dans la planification stratégique des ministères nationaux et des commissions de régulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limites de la politique au niveau national</li> <li>Limites de l'influence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonise la politique nationale et les cadres réglementaires</li> <li>Définit les objectifs du secteur de l'énergie comme but à atteindre pour les parties prenantes extérieures au secteur de l'énergie</li> <li>Définit l'équité femmes-hommes comme but à atteindre pour les parties prenantes du secteur de l'énergie</li> </ul>
Collecter des données ventilées par sexe	Collecter des données ventilées par sexe sur la clientèle et utiliser ces données pour orienter l'élaboration des politiques de régulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insuffisance de données ventilées par sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet d'élaborer des politiques et des cadres réglementaires visant à réduire les disparités entre les sexes</li> </ul>

**Encart 10 : Lectures supplémentaires : Politique de régulation de l'énergie**

- *Intégration des considérations sexospécifiques dans le domaine de l'exploitation de l'énergie (2013)* présente un tableau de valeurs spécifiques obtenues en intégrant et en mesurant les dimensions de l'égalité des sexes dans le cadre de différents projets et initiatives politiques au sein du secteur de l'énergie.
- Pour obtenir des exemples **d'instruments politiques de correction des inégalités entre les sexes** dans le secteur de l'énergie, consultez la *Politique d'intégration du principe d'égalité des sexes dans l'accès à l'énergie de 2016* élaborée par la CEDEAO.

## SECTION 6 INFRASTRUCTURE

Les projets d'infrastructure énergétique d'envergure affectent inévitablement les communautés locales. Parmi les stratégies décrites dans cette section, beaucoup peuvent être mises en œuvre par diverses organisations, dont notamment des entités gouvernementales, des promoteurs, des ONG internationales et domestiques et des agences de régulation. Cependant, les régulateurs de l'énergie ont plusieurs leviers à leur disposition pour réduire les répercussions des projets de production, de transmission et de distribution d'énergie sur les femmes et pour veiller à un partage plus équitable des effets positifs engendrés par ces projets. Par exemple, les agences de régulation ont souvent le pouvoir de protéger les intérêts des consommateurs et des investisseurs en définissant des exigences et en analysant les résultats des évaluations de l'impact social et environnemental. Les régulateurs ont également un pouvoir de convocation, qui peut permettre aux commissions d'héberger ou d'exiger des consultations avec les parties prenantes au sujet des projets d'infrastructure. Enfin, les régulateurs peuvent également avoir le pouvoir d'autoriser ou de refuser les projets énergétiques et ils peuvent incorporer les principes de l'équité des sexes et de la durabilité dans l'étude des projets et l'octroi des permis. Ce chapitre présente des stratégies fructueuses ayant été mises en œuvre dans le but d'améliorer la situation des femmes en matière de développement d'infrastructure et qui peuvent être adaptées en vue d'une utilisation dans de nombreux contextes de régulation.

Les recherches indiquent que l'implication des femmes dans le développement des projets d'infrastructure peut réduire la disparité des répercussions sur les hommes et les femmes et potentiellement améliorer la productivité, le rendement et le retour sur investissement, minimisant ainsi les motifs de conflits entre consommateurs et investisseurs (Pearl-Martinez, 2014). À titre d'exemple, une analyse des projets d'infrastructure de la Banque mondiale a révélé que la participation des femmes permettait d'améliorer « la gouvernance, la gestion, le recouvrement des coûts et la production » et de « contribuer à un environnement de travail plus sain, sans violence et sans alcool sur les sites de projets » (Cecelski & Dutta, 2011, p. 14). De plus, les experts soulignent à quel point il est important d'impliquer les femmes tout au long de la chaîne de valeur de l'énergie, en faisant remarquer que les investissements dans les énergies propres sensibles au principe d'égalité des sexes peuvent créer « un élargissement de la clientèle des services d'approvisionnement en énergie, une amélioration des opérations grâce à une représentation paritaire aux postes techniques et grâce à des fournisseurs et prestataires dirigés par des femmes, et une augmentation de la propriété, par les communautés, d'installations d'énergie propre » (Pearl-Martinez, 2014, p. 32). Il se peut toutefois que les femmes ne soient pas prises en compte ou incluses dans le développement des infrastructures importantes et elles ont plus de risques de ne pas pouvoir accéder aux opportunités économiques et éducatives que représentent les projets de production, de distribution et de transmission d'électricité (Pearl-Martinez, 2014).

Cette section offre aux régulateurs un aperçu général de l'impact des projets d'infrastructure énergétique d'envergure sur les femmes et présente un ensemble de stratégies susceptibles de conduire à une implication plus significative des femmes dans les processus décisionnels de développement des projets, permettant ainsi d'améliorer les retombées du projet et la situation en matière d'égalité femmes-hommes de manière globale. Elle comprend aussi une étude de cas approfondie sur la création d'une infrastructure reposant sur l'égalité des sexes dans le cadre du développement des projets hydroélectriques d'envergure en RDPL.

## ENJEUX PRINCIPAUX

Pour promouvoir l'équité des sexes dans le cadre des projets d'infrastructure, les régulateurs doivent comprendre les concepts suivants :

- Quelles méthodes permettront aux femmes de participer et d'exprimer leur avis de manière significative lors des consultations avec les parties prenantes des projets.
- En quoi les besoins d'utilisation des terres pour les projets d'infrastructure énergétique d'envergure affectent les femmes, notamment en ce qui concerne la réinstallation et l'indemnisation.
- En quoi les projets d'infrastructure sont susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des femmes et des communautés locales.
- Les opportunités de recrutement des femmes au sein des activités économiques relatives à un projet d'infrastructure important.

## 6.1 DEFIS

Les promoteurs, les agences gouvernementales et les commissions de régulation de l'énergie doivent prendre en compte un certain nombre d'éléments importants au cours du développement d'un projet d'infrastructure. Les domaines évoqués ci-dessous montrent en quoi le développement des projets d'infrastructure peut avoir des effets démesurés sur les femmes.

**Utilisation des ressources.** Les modes d'utilisation des ressources naturelles comme les terres et l'eau influencent la répartition des avantages liés aux projets d'énergie et la manière dont les conséquences de tels projets sont vécues par les hommes et les femmes (Pearl-Martinez, 2014). Par exemple, les projets nécessitant un terrain de grande superficie peuvent affecter les membres des communautés qui utilisent ces terres comme moyen de subsistance à des fins agricoles, de pâturage, de stockage des carburants ou autre. En outre, les projets utilisant ou supprimant les ressources locales en eau et forestières (p. ex. barrages hydroélectriques et fermes éoliennes) ont un impact plus important sur les femmes dans les zones où elles sont responsables d'aller chercher l'eau, le bois et d'autres sources d'énergie traditionnelle. De manière globale, les femmes consacrent à ces tâches « entre 2 et 20 heures de plus par semaine » que les hommes (Mohideen & Tanaka, 2012, p. 1).

**Réinstallation et indemnisation.** Les projets énergétiques importants peuvent nécessiter la réinstallation de certains individus ou communautés. Dans de telles circonstances, les répercussions de la réinstallation et les indemnités perçues peuvent varier entre les hommes et les femmes, principalement en raison des inégalités entre les sexes en matière de propriété et de droits fonciers. Les inégalités de propriété et de contrôle des terres entre les hommes et les femmes sont fréquentes dans de nombreux pays (Morris, 2015) (Pearl-Martinez, 2014). Les femmes sont souvent victimes de discriminations en matière de propriété foncière, car leurs droits à posséder des terres ou à en hériter ne sont pas ou peu reconnus dans leur culture. Bien que les lois civiles et écrites énoncent souvent que les conjoints sont également propriétaires des terres, protégeant ainsi le droit des femmes à posséder des terres ou à en hériter, ces lois sont en grande partie ignorées dans la pratique (Pearl-Martinez, 2014). Il en résulte que les indemnités perçues par les femmes peuvent être insuffisantes si un projet nécessite leur relogement, car ces indemnités dépendent souvent de la propriété de terres (Hughes et al., 2013).

**Santé et sécurité.** Les projets d'infrastructure importants entraînent souvent un afflux d'ouvrières temporaires dans la communauté locale. Cet afflux d'ouvrières temporaires a des répercussions sur la santé et la sécurité des femmes et il est lié à une propagation des infections sexuellement transmissibles dans les zones où des projets d'infrastructure importants sont en mis en œuvre (Hughes et al., 2013) (Pearl-Martinez, 2014). Ces projets peuvent aussi fournir aux communautés l'infrastructure dont elles ont besoin, laquelle infrastructure peut affecter les femmes différemment. Par exemple, l'infrastructure énergétique peut fournir de l'électricité aux communautés rurales ou réinstallées. Dans les zones qui dépendent principalement des biocombustibles, l'électrification peut offrir aux femmes des technologies de cuisson plus propres et des avantages immédiats en termes de santé et de productivité. Les femmes passent plus de temps à faire la cuisine ; dans le cas de trois États membres de la CEDEAO, jusqu'à 35 fois plus de temps que les hommes au quotidien (CEDEAO, 2016). Des études ont révélé que les feux ouverts et les fourneaux à biomasse simples causaient 3,8 millions de décès prématurés par an à cause de la pollution de l'air intérieur (Organisation mondiale de la Santé, 2016).

**Contraintes socioéconomiques existantes entravant la participation.** La représentation des femmes est disproportionnée dans les segments de la société aux revenus faibles. Le manque de temps, de même que d'autres responsabilités, comme un emploi, la garde des enfants et les tâches domestiques, peut restreindre la capacité des femmes à participer aux processus de consultation des parties prenantes ou à influencer les politiques ; il s'agit d'ailleurs d'un problème « reconnu de plus en plus souvent comme contribuant à la pauvreté, surtout parmi les femmes en raison des corvées dont elles se chargent » (Hughes et al., 2013, p. 8). Ces responsabilités et contraintes font qu'il est difficile pour les femmes de participer aux réunions de parties prenantes. En outre, les obstacles liés à la langue et à l'alphabétisation peuvent également exclure certaines membres de la communauté du processus de consultation, surtout les femmes si elles n'ont pas suivi autant d'études formelles (cf. Section 6.3).

**Possibilités d'emploi.** Les projets d'infrastructure importants génèrent des possibilités d'emploi notables à l'échelle locale comme des postes dans le cadre de l'installation et de l'exploitation de la centrale de production d'électricité. Toutefois, les femmes ne sont pas toujours en mesure de profiter pleinement des avantages liés à ces opportunités. Les opinions d'ordre culturel sur les rôles des femmes les empêchent de rechercher un poste traditionnellement occupé par des hommes dans le secteur de l'infrastructure énergétique (Pearl-Martinez, 2014). À titre d'exemple, une étude menée en Inde a révélé que « les gens estimaient que les ouvrières du bâtiment n'étaient pas capables d'acquérir les compétences nécessaires pour réaliser des travaux de maçonnerie complexes, même si elles affichaient une capacité et un désir équivalents à ceux des hommes d'accéder à ces postes » (Pearl-Martinez, 2014, p. 49).

## 6.1.1 RESUME DES DEFIS

Les commissions de régulation de l'énergie et les autres agences gouvernementales compétentes en matière de projets d'infrastructure énergétique doivent prendre en compte les différents impacts potentiels des projets énergétiques sur les femmes. Il s'agit notamment de l'accès existant et futur aux ressources naturelles, de la réinstallation ou des modifications de l'utilisation des terres et de la santé et la sécurité des communautés, à la fois pendant le développement du projet et à long terme. De plus, les agences de régulation peuvent se heurter à des obstacles en impliquant les femmes dans les processus de consultation avec les parties prenantes en raison des responsabilités qui incombent aux femmes au sein de leur ménage, de leur communauté ou sur leur lieu de travail. Malgré ces défis, les régulateurs de l'énergie et les agences gouvernementales disposent d'une panoplie de moyens pour encourager et favoriser la participation des femmes aux projets d'infrastructure en vue d'y intégrer leurs perspectives et d'atténuer les résultats négatifs.

## 6.2 STRATEGIES

Cette section traite des approches visant à impliquer et intégrer les femmes dans le développement des projets d'infrastructure et le processus décisionnel. Parmi les exemples de stratégies figurent l'engagement et la consultation directs des femmes, les pratiques d'évaluation de projet sensibles au principe d'égalité des sexes, les programmes éducatifs et de formation ciblés, la participation directe des femmes au processus décisionnel et le recrutement de femmes dans la main-d'œuvre pour effectuer un travail de proximité auprès des femmes parties prenantes.

### Encart 11 : Que peuvent faire les régulateurs de l'énergie ?

#### Leviers d'action pour l'équité des sexes dans les projets d'infrastructure

Les régulateurs de l'énergie ont divers leviers et outils à leur disposition pour promouvoir l'équité des sexes au cours du développement des projets d'infrastructure énergétique. L'applicabilité de certaines de ces stratégies dépendra du champ de compétences des régulateurs en ce qui concerne l'évaluation et la mise en œuvre des projets :

- Veiller à ce que les processus d'engagement des parties prenantes donnent lieu à une implication significative des femmes et à des résultats équitables pour les femmes et les hommes
- Recourir à la médiation pour résoudre les conflits
- Mettre en place des exigences d'octroi de permis et des processus d'approvisionnement permettant d'offrir des opportunités aux entreprises dirigées par des femmes
- Imposer l'intégration du principe d'égalité des sexes dans le suivi et l'évaluation des projets

**Processus transparents d'engagement des parties prenantes qui consultent les femmes tout au long de la planification du projet et du processus de développement.** Les agences de régulation de l'énergie doivent chercher activement à impliquer les femmes dans les processus de consultation des parties prenantes tout au long des phases d'élaboration et de planification du projet d'infrastructure. Les commissions de régulation peuvent imposer aux promoteurs de projets d'impliquer des parties prenantes qui seront affectées par leur projet et/ou qui superviseront le processus d'implication. Par leur implication fructueuse, les femmes peuvent discuter des répercussions potentielles du projet sur elles et leur communauté, identifier les sujets de préoccupation et identifier les besoins fondamentaux d'un projet. Il existe plusieurs guides sur l'implication des parties prenantes concernant l'infrastructure énergétique qui portent notamment sur la structuration et la mise en œuvre de processus d'implication des parties prenantes efficaces tenant compte de l'égalité des sexes (cf. Encart 12).

## Encart 12 : Processus consultatifs pour les projets d'infrastructure

Organisation	Description succincte
ESMAP (2013)	<i>Intégration des considérations sexospécifiques dans le domaine de l'exploitation de l'énergie</i> fournit un cadre d'évaluation des questions sexospécifiques, des risques, des contraintes et des opportunités en lien avec les projets énergétiques.
Banque asiatique de développement (2012)	<i>Trousse à outils de l'égalité des sexes : L'énergie au-delà du compteur</i> présente des approches visant à résoudre les problèmes d'inégalités entre les sexes à chaque étape du cycle de développement d'un projet afin d'obtenir une infrastructure et des services énergétiques plus sensibles au principe d'égalité des sexes.
ENERGIA (2011)	<i>Intégration du principe d'égalité des sexes dans les projets énergétiques : Guide pratique</i> décrit les considérations à prendre en compte dans le cadre de la mise en œuvre de projets énergétiques dans les pays en voie de développement et suggère des processus destinés à élaborer un plan d'action pour l'égalité entre les sexes pour les projets énergétiques.

Par exemple, il faudrait structurer les processus de consultation des parties prenantes de manière à ce que les participantes sachent comment leur avis sera pris en compte et utilisé par les décideuses. Conformément aux *Principes de la régulation efficace* de la NARUC, les régulateurs de l'énergie peuvent également promouvoir des retombées positives pour les femmes par l'intermédiaire de leurs politiques de régulation, notamment en matière d'octroi des permis. Par exemple, dans le cadre du processus d'octroi des permis pour les projets d'infrastructure énergétique, les régulateurs peuvent imposer aux promoteurs de soumettre des plans de consultation avec les parties prenantes comprenant des seuils de participation des femmes aux évaluations des répercussions environnementales et sociales. Les régulateurs peuvent également exiger des audiences et des annonces publiques tout au long du processus de planification et d'élaboration du projet pour garantir leur participation.

**Renforcement des capacités des femmes.** Les commissions de régulation de l'énergie peuvent collaborer avec les communautés locales pour offrir des formations aux femmes dans les domaines de la négociation, du leadership et de la participation efficace aux processus de consultation des parties prenantes. Ces formations peuvent soutenir les femmes dans le cadre des processus d'engagement des parties prenantes afin qu'elles se sentent libres d'exprimer leurs opinions et leurs préférences à propos d'un projet.

**Suivre et évaluer les répercussions sexospécifiques.** Le suivi et l'évaluation constituent une étape essentielle pour garantir que le développement du projet touche les communautés affectées conformément à ce qui a été établi pendant la phase d'approbation du projet. Pour favoriser la mise en œuvre du projet, les commissions de régulation peuvent imposer aux promoteurs du projet d'engager des auditeurs tiers pour collecter des données ventilées par sexe sur les répercussions globales du projet, d'identifier une experte en égalité des sexes qui sera chargée de mettre en place des indicateurs et de superviser les efforts de suivi ou de travailler avec des groupes de femmes pour former les femmes à faire part de leurs remarques concernant le projet. À titre d'exemple, au Botswana, l'Entreprise d'électricité du Botswana a utilisé des données ventilées par sexe pour comprendre les raccordements au réseau. Ce sondage lui a appris que la moitié de son marché potentiel se composait de ménages dirigés par des femmes qui étaient raccordés au réseau dans « une proportion deux fois moins élevée que celles des ménages dirigés par des hommes » (Cecelski & Dutta, 2011). *Intégration du principe d'égalité des sexes dans les projets énergétiques : Guide pratique* d'ENERGIA fournit des recommandations en matière d'intégration des sexospécificités dans les indicateurs de suivi et d'évaluation, ainsi que des stratégies de ventilation des résultats par sexe (Cecelski & Dutta, 2011). Pour obtenir d'autres exemples d'interventions comme celles-ci, consultez la Section 6.3.

**Tableau 9 : Exemples de questions importantes pour l'analyse comparative entre les sexes**

Exemple d'enjeu	Exemples de questions importantes	Données à collecter
Possibilités d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des femmes travaillent-elles actuellement dans le secteur ?</li> <li>• Le projet est-il susceptible de créer des emplois pour les femmes (p. ex. ouvrières du bâtiment, personnel de gestion de projet, releveuses de compteurs, agentes de service clientèle, secrétaires, autres postes dans les entreprises d'énergie) ?</li> </ul>	Pourcentage de femmes dans les effectifs (si possible, par niveau)
Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises d'énergie appliquent-elles des normes en matière de main-d'œuvre et de sécurité ?</li> <li>• Ont-elles déjà mis en œuvre une stratégie de ressources humaines paritaires par le passé ?</li> <li>• Une amélioration du projet est-elle possible par rapport à ce qui est présenté plus haut ?</li> </ul>	Stratégie de ressources humaines qui promeut l'égalité des sexes dans les entreprises et les agences d'énergie

**Source :** Ces questions sont directement tirées du document de la Banque asiatique de développement intitulé *Trousse à outils de l'égalité des sexes : Énergie : Au-delà du compteur* (Mohideen & Tanaka, 2012).

**Recrutement de femmes comme salariées.** Recruter des femmes dans le cadre du développement des projets d'infrastructure énergétique permettra d'obtenir une main-d'œuvre plus représentative pour la planification et la mise en œuvre des projets (Comité consultatif, 2017). Si cela relève de leur compétence, les commissions de régulation peuvent fixer des quotas de recrutement pour les projets ou encourager les pratiques de recrutement mixte par l'intermédiaire des processus d'approbation des projets. Mohideen et Tanaka (2012) fournissent des questions destinées à guider les promoteurs et les agences d'énergie pour leur permettre de comprendre les possibilités de recrutement des femmes ainsi que leur représentation actuelle au sein de l'organisation. Un sous-ensemble de ces questions figure dans le Tableau 9.

**Créer des opportunités pour les femmes dans les exigences d'approvisionnement.** Lorsqu'ils en ont l'autorité, les régulateurs de l'énergie peuvent créer des politiques d'approvisionnement qui incluent une préférence pour les entreprises dirigées par des femmes ou certifiées comme respectant le principe d'égalité des sexes en tant que prestataires, fournisseuses ou sous-traitantes dans les projets de développement afin d'accroître l'implication des femmes au sein de la chaîne de valeur (Comité consultatif, 2017) (Pearl-Martinez, 2014).

## 6.3 ÉTUDE DE CAS : RDP LAO

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La croissance rapide du secteur hydroélectrique en RDP lao a donné l'occasion au gouvernement, à la société civile, aux investisseurs étrangers et au secteur hydroélectrique d'intégrer les principes de la durabilité et de l'équité des sexes dans le processus de développement des projets. D'un point de vue global, le développement hydroélectrique en RDP lao offre aux régulateurs de l'énergie du monde entier des leçons à suivre sur les manières de garantir l'inclusion des femmes dans le développement de l'infrastructure énergétique. Dans de nombreux cas, le ministère des Ressources naturelles et de l'Environnement et le ministère de l'Énergie et des Mines exercent certains rôles équivalents à ceux d'une commission de régulation de l'énergie : trouver un compromis entre les intérêts des consommateurs et ceux des investisseurs, planifier à long terme, réguler et exiger des normes en matière de développement de l'infrastructure énergétique et instaurer un processus de réclamation pour les griefs. Les approches mises en œuvre en RDPL sont reproductibles dans les contextes de nombreux autres pays et les organisations qui opèrent en RDPL ont des équivalents dans les contextes d'autres pays.

### 6.3.1 LE SECTEUR ENERGETIQUE DE LA RDP LAO

La République démocratique populaire lao (RDP lao ou RDPL) est un pays pluriethnique à revenu faible et intermédiaire situé dans le bassin inférieur du Mékong en Asie du Sud-Est (Banque mondiale, 2018). En début d'année 2018, la RDPL a rempli les critères de revenu national brut par habitant et d'indice de capital humain pour passer du statut de « pays le moins avancé » tel que défini par les Nations unies au statut supérieur et poursuit son ascension vers le prochain échelon, qu'elle devrait atteindre en 2021 (Nations unies en RDP lao, 2018). Ces dernières décennies, le développement de l'hydroélectricité et de l'infrastructure est le principal moteur de la croissance de l'économie du pays (GiZ, s.d.) (Association internationale d'hydroélectricité, 2016). La RDPL s'est fixé différents buts et objectifs en matière de politiques qui ont favorisé le développement des projets hydroélectriques. Il s'agit notamment d'atteindre un taux d'électrification de 90 % d'ici 2020 et une



Membres de la communauté sur le plateau Nakai, (Compagnie d'électricité Nam Theun 2 [CENT], s.d.).

cible de production hydroélectrique de petite échelle de 134 MW d'ici 2020 (Kouphokham, 2016) (Resurreccion & Boyland, 2017). À ce jour, la RDPL a généré 4,168 gigawatts (GW) d'énergie hydroélectrique à des fins d'usage domestique et d'exportation (Association internationale d'hydroélectricité, 2016). Le potentiel considérable de la RDPL en matière de production hydroélectrique et sa situation centrale dans la région du bassin inférieur du Mékong attirent les promoteurs et les investissements internationaux. La RDPL a été surnommée « pile de l'Asie » grâce à son potentiel estimé de 18 GW d'énergie hydroélectrique exportable vers les pays voisins (Ferrie, 2010) (GE Reports, 2016) (Association internationale d'hydroélectricité, 2016) (Roberts & Sager, 2016). En 1993, après la mise en œuvre de réformes de marché par la RDPL, un afflux d'investissements étrangers considérable a stimulé la croissance du secteur de l'énergie hydroélectrique. Rien qu'en 2015, les capacités de production hydroélectrique de la RDPL ont augmenté de 599 MW (Association internationale d'hydroélectricité, 2016).

La croissance rapide de l'industrie hydroélectrique a incité le gouvernement, les autorités régionales, la société civile et les donateurs internationaux à encourager le développement durable des ressources hydroélectriques. Les communautés vivant à proximité des chantiers de construction de barrage hydroélectrique de grande échelle doivent souvent être relogées et réinstallées pendant la période de construction du barrage et après la création du réservoir. Les implications de ce processus sur le plan social et économique sont considérables pour les communautés affectées. À l'heure actuelle, la législation de la RDPL impose aux promoteurs hydroélectriques de mettre en place des contrats de réinstallation et d'indemniser les communautés. En plus d'être indemnisés, les habitants des villages réimplantés peuvent parfois bénéficier d'un accès plus facile à des ressources essentielles comme des établissements de santé, des écoles et des transports en commun ainsi qu'à une formation aux moyens de subsistance alternatifs pour décrocher un emploi dans des industries nouvelles. Cependant, la réinstallation peut avoir des répercussions différenciées sur les femmes et, en RDPL, ces répercussions peuvent être encore plus profondes en raison des différences culturelles et des barrières linguistiques existant entre les 49 groupes ethniques du pays (Allen, 2018) (Gallagher & Nouansyong, 2018) (Geheb & Sayatham, 2018) (Krahn, 2018) (Manorom, Baird, & Shoemaker, 2017) (Sensathith, 2018) (Thippawong, 2018).

Compte tenu de ces concessions, le développement hydroélectrique durable cherche à trouver un compromis entre les avantages économiques liés à l'infrastructure et l'impact social et environnemental de la réinstallation et de la dérivation du fleuve. La rapidité d'expansion du secteur a conduit à des mesures multisectorielles visant à promouvoir la modification et la réforme des politiques. La volonté de rendre le secteur hydroélectrique plus durable s'est manifestée au travers du développement du plan d'hydroélectricité durable de 2016 (ministère de l'Énergie et des Mines, RDPL, 2015). Ce plan définit les exigences d'approbation des projets hydroélectriques et impose aux projets de soumettre des analyses des dispositifs de protection, des évaluations de l'impact environnemental et social<sup>13</sup> et des plans de réinstallation et d'indemnisation. Au cours de la même année, l'Assemblée nationale a modifié le décret sur l'indemnisation et la réinstallation dans les

---

<sup>13</sup>Le Programme des Nations unies pour l'environnement définit les évaluations de l'impact environnemental et social comme des « outils employés pour identifier les répercussions environnementales, sociales et économiques d'un projet avant la prise de décisions. Il a pour objectif de prévoir les répercussions environnementales à un stade précoce de la planification et de l'élaboration des projets, de trouver des moyens d'atténuer leurs répercussions négatives, d'adapter les projets à l'environnement local et de présenter les prédictions et les choix possibles aux décideuses. En ayant recours à des évaluations de l'impact environnemental et social, il est possible d'obtenir des effets positifs tant sur le plan environnemental que sur le plan économique, comme la réduction des coûts et du temps nécessaires à la mise en œuvre et à l'élaboration des projets, l'élimination des coûts de traitement et de dépollution et de l'impact des lois et règlements » (Convention des Nations unies sur la biodiversité, s.d.).

projets de développement, qui impose aux promoteurs de verser des indemnités équitables aux communautés et aux individus réinstallés et de fournir des moyens de subsistance et des sources de revenus alternatifs (gouvernement de la RDPL, 2016). À ce jour, les processus de mise en œuvre de ces politiques se sont tout particulièrement focalisés sur l'atténuation des répercussions négatives sur les femmes.

**Extrait des Directives de mise en œuvre des politiques de développement hydroélectrique durable en RDPL, Section 5.8** « Pour préserver les intérêts statutaires des personnes affectées par les projets en raison de leur réinstallation et de leur indemnisation, le promoteur de projets hydroélectriques devra fournir un rapport de progression de l'évaluation de l'impact social et élaborer un plan d'amélioration des réinstallations et des moyens de subsistance, un plan de développement ethnique, un plan de promotion de l'égalité des sexes et autre, avant la construction de l'ouvrage et la mise en œuvre du projet afin d'atténuer les répercussions négatives potentielles de ce dernier sur la population ainsi que les autres répercussions sociales connexes » (ministère de l'Énergie et des Mines, RDPL, 2015).

La RDPL a également pris des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à plus grande échelle. En 1981, le pays s'est engagé à respecter la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et a fixé des objectifs nationaux et infranationaux par rapport à la CEDEF au travers de la Stratégie nationale pour l'avancement des femmes de 2006–2010 et de ses révisions ultérieures. La RDPL a fondé la Commission nationale pour l'avancement des femmes, qui est consacrée à la mise en œuvre de la CEDEF dans l'ensemble des entités gouvernementales, et a adopté une loi qui confie à l'Union syndicale des femmes laotiennes (USFL) la tâche de promouvoir l'égalité des sexes, les droits des femmes et l'atteinte des Objectifs des Nations unies pour le développement durable (Thinkeomeuangneua, 2016). L'USFL est l'une des seules actrices gouvernementales à être active à tous les niveaux du gouvernement de la RDPL, soit du niveau central au niveau du village (Gouvernement de la RDPL, 2010).

Les efforts menés par les coalitions de parties prenantes au sein des agences de développement du gouvernement, des finances, de l'industrie, de la société civile et internationales ont pour vocation de renforcer les cadres juridiques existants en RDPL afin de renforcer la mise en œuvre et l'intégration du principe d'égalité des sexes dans les évaluations d'impact social pour le développement hydroélectrique, les contrats de réinstallation et la planification de la réinstallation dans les villages. La régulation du développement hydroélectrique et l'intégration des considérations sociales et environnementales sont des responsabilités qui incombent aux acteurs aussi bien nationaux que régionaux. Il convient de noter que la RDPL n'a pas d'autorité indépendante de régulation de l'énergie et que les actions de ces agences correspondent aux rôles des régulateurs de l'énergie dans les contextes d'autres pays. Tableau 10 ci-dessous décrit les principales agences et organisations gouvernementales impliquées dans les aspects environnemental et social du développement hydroélectrique.

**Tableau 10 : Rôle des autorités**

Acteur	Supervision des projets hydroélectriques de grande échelle (plus de 15 MW)
Ministère de l'Énergie et des Mines, RDPL	Donne son approbation finale au projet après étude des aspects techniques des conditions du contrat de réinstallation
Ministère des Ressources naturelles et de l'Environnement, RDPL	Examine les évaluations des répercussions environnementales et sociales pour les projets d'infrastructure proposés et peut exiger que des modifications soient apportées aux projets
Société de portefeuille d'État du Laos	Société détenue par l'État qui investit dans les projets d'infrastructure énergétique au nom du gouvernement de la RDPL
Commission du fleuve Mékong, Organisation régionale intergouvernementale	Organise des forums destinés à recueillir les opinions sur les répercussions sociales et techniques des projets d'infrastructure proposés qui ont un impact transfrontière

L'influence des politiques nationales et l'intérêt porté par les organisations internationales aux répercussions environnementales et sociales, de même que les intérêts transnationaux, ont conduit à certaines interventions clés dans le secteur hydroélectrique pour promouvoir l'équité en faveur des femmes et minimiser l'impact du développement de l'infrastructure énergétique.

## 6.3.2 INTERVENTIONS DIFFERENCIÉES SELON LES SEXES

Une coalition d'acteurs de la RDPL a fait avancer l'équité des sexes dans le secteur hydroélectrique et d'autres projets majeurs de développement de l'infrastructure en effectuant des évaluations de projets, une planification et un développement de projets et des interventions de réinstallation. Les stratégies clés présentées ici sont issues des deux projets hydroélectriques menés à bien en RDPL : Nam Theun II et Theun-Hinboun. Leur description figure dans le Tableau 11.

### 6.3.2.1 Évaluation de projet

Les évaluations de projets permettent de révéler les répercussions d'un projet sur les communautés et peuvent être entreprises dans le but de comprendre spécifiquement l'impact qu'il a sur les femmes. Les résultats peuvent orienter la modification des approches du projet afin d'en atténuer les répercussions. Les interventions décrites plus bas illustrent la manière dont les promoteurs hydroélectriques ont géré les inquiétudes en matière d'égalité des sexes pendant la phase de planification du projet.

**Évaluations transfrontières :** Dans la pratique, les évaluations d'impact sexospécifique sont souvent axées sur l'impact du chantier de projet. Cependant, des répercussions sexospécifiques peuvent se faire sentir en aval du développement, ce qui veut dire que les évaluations transfrontières sont importantes pour évaluer les répercussions sexospécifiques des projets sur une zone géographique plus étendue. En RDPL, la Commission du fleuve Mékong est une organisation régionale qui organise un forum à l'intention de ses pays membres et des pays observateurs afin de fournir un retour concernant les répercussions transfrontières des chantiers hydroélectriques situés le long du Mékong via ses Procédures de notification, de consultation et d'accord préalable (PNCAP) (Commission du fleuve Mékong, 2017). Lors de sa dernière consultation sur le barrage Pak

Beng,<sup>14</sup> le promoteur du projet a soumis une évaluation de l'impact social qui présentait les répercussions anticipées du projet sur les femmes. Au cours de la réunion PNCAP des parties prenantes pour l'examen du projet de barrage, les participantes ont exprimé leurs inquiétudes vis-à-vis des évaluations du promoteur en déclarant qu'elles ne tenaient pas suffisamment compte des répercussions sexospécifiques transfrontières et ne préconisaient pas de modifier le projet (Kittikhoun, 2018). La prise en compte des questions transfrontières représente le prochain stade de sophistication des analyses comparatives entre les sexes pour ces types de projets d'infrastructure.

**Tableau 11 : Exemples de projets hydroélectriques en RDPL**

Nom du projet	Description
<b>Nam Theun II</b>	Le projet hydroélectrique Nam Theun II qui s'est déroulé sur le plateau Nakai en RDPL a entraîné la réinstallation de plus de 6 000 personnes. Le projet a été élaboré par la Compagnie d'électricité Nam Theun avec le soutien de la Banque mondiale et de la Banque asiatique de développement. Compte tenu de la forte influence de la Banque mondiale sur le développement des projets, l'Accord de concession et la Politique de réinstallation définissaient un certain nombre d'interventions sociales et sexospécifiques s'appuyant sur les conclusions de l'analyse des aspects sexospécifiques réalisée au cours de la phase d'élaboration du projet. L'évaluation des aspects sexospécifiques a révélé que les femmes faisaient face à « des risques plus importants dans le cadre du processus de réinstallation » en raison de leur accès limité « à l'éducation, aux activités non agricoles, aux marchés de production, aux liquidités et aux moyens d'autonomisation sociopolitique » (Porter & Shivakumar, 2010). Au tout début du projet, les agences ont fait en sorte d'inclure des femmes dans le projet et ont formé un comité de réinstallation qui comptait trois représentantes de la province et des actrices de l'USFL faisant partie du Service de gestion des réinstallations. Ces entités étaient chargées de diriger et d'orienter le processus de réinstallation (GiZ, s.d.).
<b>Theun-Hinboun</b>	Le projet d'expansion Theun-Hinboun, géré par la Compagnie d'électricité Theun Hinboun (CETH), bénéficie d'un appui financier international. Cette expansion a engendré une capacité supplémentaire de 230 MW et le relogement de 4 000 personnes. Avec le concours des parties prenantes financières et des entreprises, principalement, la CETH s'est focalisée sur l'équité des sexes tout au long de la planification, de la mise en œuvre et du suivi du projet (Compagnie d'électricité Theun-Hinboun [CETH], 2011). Elle a notamment réalisé un sondage de santé pré-réinstallation avec des données ventilées par sexe et défini des indicateurs qui ont permis de suivre les informations de santé tout au long du processus de réinstallation. D'une manière similaire à Nam Theun II, le processus de consultation impliquait des réunions séparées avec les femmes afin de faire en sorte que la CETH comprenne bien leurs inquiétudes. L'USFL a été considérée comme une précieuse alliée dans la mise en place d'un processus de consultation égalitaire entre les sexes (Allen, 2018) (GiZ, s.d.a).

<sup>14</sup>Le projet hydroélectrique Pak Beng a été proposé en janvier 2017. La construction de l'ouvrage devrait avoir lieu sur le Mékong au nord de la RDPL. Si sa construction a bien lieu, le barrage devrait générer plus de 4 GW d'électricité par an (Commission du fleuve Mékong, 2017).

### 6.3.2.2 Planification et développement de projet

Les approches suivantes ont été adoptées dans le cadre des projets hydroélectriques en RDPL afin d'offrir aux femmes des occasions de participer aux processus de consultation, de renforcer leurs capacités à participer et de garantir la prise en compte du principe d'égalité des sexes dans les approches de réinstallation.

**Participation publique :** L'étape de planification des projets hydroélectriques est une période cruciale pour solliciter l'avis des personnes qui seront affectées par les projets d'infrastructure. Le gouvernement exige de la part des promoteurs qu'ils mettent en place des processus de consultation des parties prenantes conformes aux Directives ministérielles sur le processus d'évaluation de l'impact environnemental et social des projets et activités d'investissement (ministère des Ressources naturelles et de l'Environnement, RDPL, 2014). Ces directives exigent de la part des promoteurs qu'ils fassent participer le public à la phase de planification d'un projet hydroélectrique, notamment « différents niveaux de l'administration locale, les personnes affectées par le projet et les autres parties prenantes concernées » (ministère des Ressources naturelles et de l'Environnement, RDPL, 2014).

**Renforcement des capacités et consultation des gouvernements locaux :** La création de processus de participation publique ne garantit pas que les forums soient ouverts et accessibles aux femmes. Certains projets hydroélectriques durables en RDPL ont commencé à relever ce défi en créant des programmes de renforcement des capacités visant à promouvoir le renforcement du leadership des femmes. Tout au long de la période de suivi du projet Nam Theun II, la compagnie d'électricité et la Banque mondiale ont sollicité l'expertise d'organisations à but non lucratif locales comme l'Association pour le développement des femmes et l'éducation juridique et l'USFL afin de renforcer les capacités des comités villageois pour ce qui est de comprendre les différences entre le droit coutumier et les protections dont bénéficient les femmes dans le cadre de la législation laotienne. Cette formation portait également sur les répercussions différenciées sur les femmes pour renforcer les capacités du comité d'examen des griefs du village une fois la période de réinstallation officielle terminée et après le départ du promoteur hydroélectrique (Bouphasavanh, 2018) (Krahn, 2018).

**Inclusion des femmes réinstallées :** En plus d'améliorer les capacités des comités locaux, les promoteurs ont aussi concentré leurs efforts sur la communication et le renforcement des capacités des femmes dans les villages réimplantés. Le gouvernement laotien collabore avec l'Institut du patrimoine naturel sur un Plan hydroélectrique durable pour le bassin du fleuve Xe Kong. Plusieurs ateliers ont été organisés dans le cadre de cette initiative qui se focalise à présent sur la participation des femmes de tous horizons aux consultations (Institut du patrimoine naturel, 2017). Des organisations telles qu'Oxfam ont formé les organisations qui interviennent dans le développement et la surveillance hydroélectriques à la communication respectueuse de l'égalité des sexes et à la prise en compte des considérations des groupes minoritaires (Thiphawong, 2018).



Cours d'alphabétisation pour les membres de la communauté de Nakai (CENT, s.d.)

### 6.3.2.3 Interventions de réinstallation

Le développement hydroélectrique entraîne souvent le déplacement de communautés en raison des besoins en matière de chantier et de construction de réservoir. Cette perturbation nécessite souvent la réinstallation et l'indemnisation des ménages touchés. L'approche adoptée en matière de réinstallation et d'indemnisation en RDPL a connu une rapide évolution ces dernières années et les projets ont pris en compte un certain nombre d'éléments importants en vue de promouvoir l'équité des sexes dans les communautés touchées.

**Indemnisation :** Dans le cadre du processus de réinstallation, les communautés reçoivent des indemnités, souvent sous forme de terres ou d'argent liquide. Les analyses de projets hydroélectriques indiquent que les femmes ont un accès plus limité aux titres de propriété et aux indemnités en liquide accordés dans le cadre d'une réinstallation. En cas de divorce ou de séparation, les femmes peuvent se retrouver presque sans ressources (Allen, 2018) (Gallagher & Nouansyvong, 2018) (Geheb & Sayatham, 2018). Pour contrer cette tendance, le projet Theun-Hinboun a versé des indemnités aux familles sur un compte bancaire qui exigeait la signature des deux conjoints pour accéder aux fonds (Allen, 2018). De plus, dans son contrat de réinstallation avec le village Nongxong, le promoteur a accepté de donner des terres contre des terres plutôt que des indemnités en liquide contre des terres (CETH, 2011).

**Suivi sexospécifique :** Pour comprendre les répercussions sexospécifiques de la réinstallation, il est nécessaire d'effectuer un suivi sexospécifique et de collecter des données ventilées par sexe. Il s'agit d'une pratique émergente dans l'industrie hydroélectrique de la RDPL et non de la méthode employée par défaut pour la collecte des données. Dans l'idéal, ce processus doit être déclenché au lancement du projet. Dans le cas du projet Nam Theun II, le promoteur a créé un GAP et un Plan d'action de réinstallation comportant des indicateurs sexospécifiques. Le projet a demandé que des enquêtes soient menées auprès des populations dans le but de collecter des données ventilées par sexe au niveau du village afin de suivre les progrès réalisés par rapport aux indicateurs (Hughes et al., 2013).

**Interventions de santé :** De nombreux villages ruraux affectés par le développement hydroélectrique en RDPL avaient un accès limité aux services de santé avant leur réinstallation en raison de leur isolement. La collecte de données et d'indicateurs ventilés par sexe a permis à certains promoteurs hydroélectriques de mettre en place des interventions axées sur la santé des femmes. À titre d'exemple, le projet Theun-Hinboun a identifié la mauvaise alimentation comme problème et a organisé des cours de cuisine dans les centres de santé locaux des villages réimplantés. Des indicateurs de santé ayant été inclus au lancement du projet, ils ont pu fournir un certain nombre d'informations clés au bout des cinq premières années, notamment l'augmentation de 10 % du nombre de ménages dont la sécurité alimentaire est assurée entre 2008 et 2012 (GiZ, s.d.).

## 6.3.3 DEFIS

Bien que le secteur hydroélectrique de la RDPL connaisse une progression importante, de nombreux défis restent à relever pour améliorer l'équité des sexes à tous les niveaux de ce secteur.

**Pénurie de personnel qualifié :** Les projets Theun-Hinboun et Nam Theun II sont souvent cités comme études de cas en matière d'équité des sexes dans le secteur hydroélectrique de la RDPL (Allen, 2018) (Geheb & Sayatham, 2018) (Krahn, 2018). Les experts notent cependant que les enseignements tirés de ces projets, les interventions et le suivi sexospécifique multisectoriel seraient reproductibles dans d'autres projets hydroélectriques (Krahn, 2018). De nombreux promoteurs ne disposent pas d'expertes en égalité des sexes ou en questions sociales au sein de leur personnel, en particulier dans le cadre des petits projets pauvres en ressources (Allen, 2018).

**Capacités gouvernementales limitées :** Lors des entretiens, des individus ont évoqué à plusieurs reprises un problème de pénurie de spécialistes en sciences sociales qualifiés dans le secteur hydroélectrique. Plusieurs parties prenantes ont désigné le cadre législatif du Laos comme étant le meilleur de tous, même s'il existe dans les agences gouvernementales nationales et locales des problèmes en matière de capacité qui entravent la mise en œuvre (Geheb & Sayatham, 2018) (Simpson & Simon, 2013). Les promoteurs, les membres de la société civile et les universitaires interrogés dans le cadre de cette étude ont indiqué qu'il pourrait s'avérer utile de former, au niveau national, un groupe d'expertes en matière d'égalité des sexes et d'hydroélectricité que l'on pourrait solliciter dans les projets hydroélectriques à venir (Allen, 2018) (Geheb & Sayatham, 2018) (Krahn, 2018).

**Style de vie et moyens de subsistance :** Certaines communautés n'ont pas encore adopté de style de vie basé sur un salaire et dépendent encore de l'agriculture sur brûlis<sup>15</sup> et des activités de subsistance. Au sein de nombreux groupes ethniques laotiens, les femmes dirigent les activités de recherche de nourriture et l'agriculture sur les rives, ce qui veut dire que leurs moyens de subsistance et leurs sources de revenus sont affectés par la réinstallation qui a des répercussions sur leur accès aux rivières et aux forêts (Sayatham & Suhardiman, 2015) (Sensathith, 2018). Les promoteurs et le gouvernement sont de plus en plus sensibles à ces problèmes (Sensathith, 2018).

**Intersection du genre et de l'ethnicité :** La riche diversité ethnique de la RDPL a conduit à certaines difficultés en matière de réinstallation, surtout quand des villages aux pratiques culturelles différentes sont réimplantés ensemble. Il est encore rare d'avoir recours à une analyse d'intersectionnalité ethnique dans les évaluations de l'impact social des projets hydroélectriques. Certains



Membres de la communauté de Nakai (CENT, s.d.).

promoteurs ont commencé à faire appel à des formateurs locaux dans les programmes de renforcement des capacités destinés aux femmes. Ces formateurs parlent plusieurs langues et sont plus à même de garantir que les besoins des différents groupes ethniques soient pris en compte (Kittikhoun, 2018) (Thippawong, 2018).

---

<sup>15</sup>L'agriculture sur brûlis, ou agriculture sur abattis-brûlis, est une technique agricole de rotation des cultures dans laquelle les terres sont défrichées (en général par le feu) en vue de leur cultivation pour être ensuite laissées en friche pendant plusieurs années. Les gouvernements du monde entier cherchent depuis longtemps à éradiquer l'agriculture sur brûlis, que l'on appelle souvent simplement le brûlis (Survival International, 2018).

### 6.3.4 POINTS CLES A RETENIR

Les approches fructueuses du secteur hydroélectrique de la RDPL sont reproductibles. Des structures analogues de régulation et de soutien se rencontrent dans les contextes d'autres pays. Les commissions de régulation jouent souvent un rôle similaire à celui des ministères du Laos en matière d'examen des projets et d'approbation des projets de production de grande échelle en cela qu'elles sont chargées de trouver un compromis entre les intérêts des consommateurs et ceux des investisseurs et d'assurer la planification à long terme ; d'exiger des normes de développement de l'infrastructure énergétique et de les réguler ; et d'instaurer un processus de réclamation pour les griefs. Beaucoup d'autres pays partagent l'engagement de la RDPL en faveur de l'égalité des femmes et sa volonté de collaborer avec les organisations de la société civile du pays, les promoteurs de projets énergétiques et les ONG internationales en vue d'améliorer le développement du secteur. Les autres pays peuvent prendre exemple sur les meilleures pratiques de la RDPL en matière de politiques et d'industrie pour d'autres projets d'infrastructure énergétique.

## 6.4 RESUME DES STRATEGIES EN MATIERE D'INFRASTRUCTURE

Les agences de régulation de l'énergie et les organisations peuvent utiliser un éventail de stratégies pour parvenir à l'égalité des sexes dans les processus d'implication des parties prenantes et de développement des projets d'infrastructure. Ces stratégies sont présentées dans le Tableau 12 ci-dessous.

**Tableau 12 : Cadre pour les régulateurs : Équité des sexes dans les projets d'infrastructure énergétique**

Solution	Description	Défis à surmonter	Valeur ou retombées potentielles
<p>Processus de consultation transparents et inclusion des femmes tout au long de la planification du projet et du processus de développement</p>	<p>Faire en sorte que les femmes puissent participer activement aux processus de consultation des parties prenantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des exigences de représentation des femmes dans le service public ou les processus de consultation des promoteurs parties prenantes (il est notamment possible d'organiser des consultations réservées aux femmes)</li> <li>• Exiger des rapports sur la participation des femmes aux processus d'engagement des parties prenantes</li> <li>• Fournir des directives claires concernant le processus de parties prenantes dont il est question ; notamment où, quand et de quelle manière les différentes parties prenantes concernées peuvent participer à ce processus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation des ressources</li> <li>• Réinstallation et indemnisation</li> <li>• Contraintes socioéconomiques</li> <li>• Santé et sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet de mieux comprendre comment les hommes et les femmes utilisent les ressources affectées</li> <li>• Les promoteurs de projets peuvent mieux comprendre les inquiétudes spécifiques des femmes, les prendre en compte et les atténuer au cours du processus d'élaboration et de mise en œuvre du projet</li> <li>• Davantage de parties prenantes sont impliquées dans le processus</li> <li>• Les normes concernant le processus sont plus claires pour les régulateurs, les promoteurs et les services publics</li> <li>• Les interventions sont plus pertinentes grâce à la quantité plus importante d'avis recueillis auprès des parties prenantes</li> </ul>
<p>Suivre et évaluer les répercussions sexospécifiques*</p>	<p>Imposer aux promoteurs de constituer une banque d'informations de référence et de suivre et d'évaluer les répercussions sexospécifiques du projet sur les communautés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation des ressources</li> <li>• Réinstallation et indemnisation</li> <li>• Santé et sécurité</li> <li>• Possibilités d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit des données et informations sexospécifiques aux promoteurs, services publics et régulateurs</li> <li>• Ces informations peuvent permettre d'améliorer les interventions et d'obtenir des retombées équitables</li> <li>• La collecte de données permet de suivre la progression du projet et l'atteinte des objectifs</li> </ul>
<p>Recrutement de femmes comme salariées</p>	<p>Exiger ou encourager le recrutement des femmes dans les projets de développement de l'infrastructure énergétique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus grande équité femmes-hommes en matière de possibilités d'emploi et meilleurs avantages dans le cadre des projets d'infrastructure</li> </ul>

Solution	Description	Défis à surmonter	Valeur ou retombées potentielles
Créer des opportunités pour les femmes dans les exigences d'approvisionnement	Créer des processus d'approvisionnement pour garantir l'implication d'entreprises dirigées par des femmes, ou certifiées comme respectant le principe d'égalité des sexes, dans la chaîne de valeur de l'énergie d'un projet d'infrastructure (p. ex. en tant que prestataires, fournisseuses ou sous-traitantes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilités d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus grande équité femmes-hommes en matière de possibilités d'emploi et meilleurs avantages dans le cadre des projets d'infrastructure</li> </ul>
Programmes de santé et de sécurité*	Pour les communautés affectées, fournir ou exiger des services de santé et de sécurité dans le cadre de la réinstallation entraînée par le projet. (Ces services peuvent inclure notamment un meilleur accès à l'eau et à l'électricité ; l'installation de lampadaires ; l'ouverture ou l'amélioration des cliniques de santé ; l'installation de services d'eau propre et d'assainissement ; et la mise en place de programmes de prévention du trafic sexuel, de prévention des infections sexuellement transmissibles et de planification familiale.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réinstallation et indemnisation</li> <li>Santé et sécurité</li> <li>Utilisation des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut pallier le manque de temps des femmes résultant de la recherche de nourriture et de la collecte des biocombustibles et de l'eau</li> <li>Peut améliorer la santé des communautés affectées, en particulier la santé des femmes et des enfants</li> </ul>
Titres de propriété joints et indemnisation*	Exiger de la part des promoteurs qu'ils délivrent des titres de propriété joints et qu'ils versent des indemnités aux hommes comme aux femmes qui possèdent des terres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réinstallation et indemnisation</li> <li>Utilisation des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet aux femmes de disposer des terres et de bénéficier d'indemnités équitables</li> </ul>

\*Les programmes de santé et de sécurité et les titres de propriété joints et les stratégies d'indemnisation sont abordés en détail dans l'étude de cas de la RDPL.

### Encart 13 : Lectures supplémentaires : Infrastructure

- Le document de la Banque asiatique de développement (2012) intitulé *Trousse à outils de l'égalité des sexes : L'énergie au-delà du compteur* présente des approches visant à résoudre les problèmes d'inégalités entre les sexes à chaque étape d'un projet afin d'obtenir une infrastructure et des services énergétiques plus sensibles au principe d'égalité des sexes.
- Le document de l'ESMAP (2013) intitulé *Intégration des considérations sexospécifiques dans le domaine de l'exploitation de l'énergie* fournit un cadre d'évaluation des questions sexospécifiques, des risques, des contraintes et des opportunités en lien avec les projets énergétiques, ainsi qu'un cadre d'évaluation des projets d'infrastructure en lien avec l'énergie des ménages, la production d'électricité à petite échelle, l'accès à l'électricité, les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, la production et la distribution d'électricité à grande échelle et les politiques énergétiques.
- Le document de l'USAID (2014) intitulé *Le rôle central des femmes dans l'avenir de l'énergie propre* présente les premières mesures recommandées pour faire face aux défis auxquels les femmes sont confrontées dans la chaîne de valeur de l'énergie en se focalisant sur les projets d'énergie renouvelable à grande échelle.
- Le document d'ENERGIA (2011) intitulé *Intégration du principe d'égalité des sexes dans les projets énergétiques : Guide pratique* décrit les considérations à prendre en compte dans le cadre de la mise en œuvre de projets énergétiques dans les pays en voie de développement et suggère des processus destinés à élaborer un GAP pour chaque projet. Ce guide comprend un module portant spécifiquement sur la réalisation d'une évaluation organisationnelle visant à intégrer le principe d'égalité des sexes. Cette évaluation est destinée à évaluer les capacités de l'organisation de développement à mettre en œuvre et suivre les considérations en matière d'égalité femmes-hommes au sein d'un projet donné. Elle analyse les données spécifiques au projet tout en examinant les politiques organisationnelles internes pour voir si elles sont sensibles au principe d'égalité femmes-hommes et si la composition du personnel est paritaire (Cecelski & Dutta, 2011).

## SECTION 7 CONCLUSION

Sachant que chaque commission de régulation de l'énergie n'en est pas au même point, ce guide est destiné à présenter une panoplie de stratégies recommandées et mises en œuvre par des expertes sur le terrain pour faire avancer l'équité des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie. De nombreuses mesures doivent être prises par différentes parties prenantes pour parvenir à l'égalité femmes-hommes dans le secteur de l'énergie. Les régulateurs de l'énergie peuvent être des acteurs importants de l'évolution du secteur de l'énergie dans beaucoup de pays. Les régulateurs jouent un rôle essentiel, car ils supervisent de manière indépendante la performance du secteur de l'électricité d'un point de vue technique et économique tout en protégeant et en trouvant un compromis entre les intérêts des consommateurs et ceux du secteur privé. Compte tenu du caractère unique de leur rôle, les régulateurs peuvent adopter des stratégies visant à répondre aux besoins des femmes et à intégrer leurs perspectives en tant qu'employées, décideuses, utilisatrices d'énergie et parties prenantes affectées de la manière la plus adaptée. Le tableau suivant résume les stratégies principales présentées dans ce guide et met en évidence celles qui ont été incluses dans les études de cas.

**Tableau 13 : Stratégies pour l'équité des sexes**

Domaine	Leviers d'action du régulateur	Stratégies pour l'équité des sexes	Valeur potentielle
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques de ressources humaines</li> <li>Partenariats</li> <li>Politiques d'approvisionnement</li> </ul>	Protections sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Égalité des chances en matière d'emploi et de promotion</li> <li>Environnement de travail plus sûr, ce qui entraîne une productivité et un taux de rétention des employées accrues</li> </ul>
		Avantages supplémentaires*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le secteur de l'énergie attire plus de talents féminins</li> <li>Taux de rétention accru pour les employées actuelles</li> </ul>
		Enseignement et formation continus pour les employées*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Main-d'œuvre mieux formée</li> <li>Soutien apporté aux femmes accédant à des postes à responsabilité</li> </ul>
		Formation et ressources sur la sensibilisation à l'équité femmes-hommes destinées au personnel*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnel et alliés mieux informés</li> <li>Lieu de travail plus sûr pour les femmes</li> <li>Changements culturels pour résoudre les préjugés implicites</li> </ul>
		Quotas et cibles de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opportunités de recrutement plus nombreuses pour les femmes</li> <li>Représentation accrue des femmes compétentes au sein des commissions</li> </ul>
Politique de régulation de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> <li>La fixation des tarifs</li> <li>La collecte et la fiabilité des données</li> </ul>	Tarifs de l'électricité et avantages en fonction des revenus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire les effets négatifs sur la santé en fournissant un accès à l'électricité</li> <li>Alléger les corvées des femmes pour qu'elles disposent de davantage de temps pour accéder à d'autres moyens de subsistance ou poursuivre des études</li> </ul>

Domaine	Leviers d'action du régulateur	Stratégies pour l'équité des sexes	Valeur potentielle
	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'engagement et la médiation des parties prenantes</li> <li>Les exigences en matière d'octroi de permis</li> <li>Les exigences de suivi et d'évaluation</li> </ul>	Établir un lien entre le secteur de l'énergie et les politiques nationales d'égalité des sexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonise la politique nationale et les cadres réglementaires</li> <li>Définit les objectifs du secteur de l'énergie comme but à atteindre pour les parties prenantes extérieures au secteur de l'énergie</li> <li>Définit l'équité femmes-hommes comme but à atteindre pour les parties prenantes du secteur de l'énergie</li> </ul>
		Collecter des données ventilées par sexe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet d'élaborer des politiques et des cadres réglementaires visant à réduire les disparités entre les sexes</li> </ul>
Infrastructure énergétique	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'engagement et la médiation des parties prenantes</li> <li>Les exigences en matière d'octroi de permis</li> <li>Les processus d'approvisionnement</li> <li>Les exigences de suivi et d'évaluation</li> </ul>	Processus de consultation transparents et inclusion des femmes tout au long de la planification du projet et du processus de développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet de mieux comprendre comment les hommes et les femmes utilisent les ressources affectées</li> <li>Les promoteurs de projets peuvent mieux comprendre les inquiétudes spécifiques des femmes, les prendre en compte et les atténuer au cours du processus d'élaboration et de mise en œuvre du projet</li> <li>Davantage de parties prenantes sont impliquées dans le processus</li> <li>Les normes concernant le processus sont plus claires pour les régulateurs, les promoteurs et les services publics</li> <li>Les interventions sont plus pertinentes grâce à la quantité plus importante d'avis recueillis auprès des parties prenantes</li> </ul>
		Suivre et évaluer les répercussions sexospécifiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournit des données et informations sexospécifiques aux promoteurs, services publics et régulateurs</li> <li>Ces informations peuvent permettre d'améliorer les interventions et d'obtenir des retombées équitables</li> <li>La collecte de données permet de suivre la progression du projet et l'atteinte des objectifs</li> </ul>
		Recrutement de femmes comme salariées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus grande équité femmes-hommes en matière de possibilités d'emploi et meilleurs avantages dans le cadre des projets d'infrastructure</li> </ul>
		Créer des opportunités pour les femmes dans les exigences d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus grande équité femmes-hommes en matière de possibilités d'emploi et meilleurs avantages dans le cadre des projets d'infrastructure</li> </ul>
		Programmes de santé et de sécurité*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peut pallier le manque de temps des femmes résultant de la recherche de nourriture, de biocarburants et d'eau</li> <li>Peut améliorer la santé des communautés affectées, en particulier la santé des femmes et des enfants</li> </ul>
		Titres de propriété joints et indemnisation*	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permet aux femmes de disposer des terres et de bénéficier d'indemnités équitables</li> </ul>

\*Stratégie présentée dans l'étude de cas du chapitre.

# SECTION 8 ANNEXES

## 8.1 ANNEXE : METHODOLOGIE

Ce guide s'appuie sur un examen qualitatif de la littérature, des entretiens avec des expertes du domaine de la régulation de l'énergie dans le monde et une recherche primaire issue de deux études de cas dans deux pays et de recherches primaires à distance pour les analyses de situation et les exemples de cas nationaux. La méthodologie employée pour chacune de ces étapes est décrite ci-dessous.

### 8.1.1 EXAMEN DE LA LITTERATURE

Ce guide s'appuie sur recherches documentaires ayant conduit à l'examen de ressources secondaires qui remplissaient certains ou tous les critères suivants :

- Inclut la question de l'égalité des sexes dans l'analyse ou les outils ;
- Identifie des obstacles ou des avantages sexospécifiques en lien avec les politiques, le recrutement ou les projets d'infrastructure ;
- Identifie des exemples ou études de cas portant sur l'implication des femmes dans le secteur de l'énergie ou dans des secteurs analogues dans des pays en voie de développement ; et/ou
- A été élaborée par une agence ou un programme de développement international ou par une autre source fiable.

Les sources les plus citées parmi celles ayant été identifiées comme pertinentes sont des agences de développement international et des ONG. Ces documents s'adressent à des agences d'énergie et gouvernementales, à des promoteurs de projets d'infrastructure et/ou à des fonctionnaires.

### 8.1.2 ANALYSES, CONSEILS ET EXPERTISE

Par son expertise et les informations clés qu'il a fournies tout au long de ce processus, le Comité consultatif et d'examen composé d'expertes a grandement contribué à l'élaboration du Guide pratique sur l'implication des femmes dans le secteur de la régulation de l'énergie. Ces expertes de la régulation de l'énergie et de l'égalité femmes-hommes ont participé à des entretiens individuels au début des recherches effectuées pour le guide et ont relu et revu l'ébauche partielle et complète du guide. Le comité consultatif se compose de :

- Güleşan Demirbaş, Responsable stratégie et développement, Autorité de régulation du marché de l'énergie, Turquie
- Beatriz Estrada Moreno, Directrice des affaires internationales, Comisión Reguladora de Energía, Mexique
- Chamath Goonewardena, Directeur de la division des affaires de régulation, Commission des services publics du Sri Lanka, Sri Lanka
- Lija Makare, Responsable des relations internationales, Commission des services publics, Lettonie
- Denise Mortimer, Analyste de politiques et conseillère en matière d'égalité des sexes, Power Africa, USAID, États-Unis
- Denise Parrish, Administratrice adjointe, Commission des services publics du Wyoming, Bureau de défense des consommateurs, État du Wyoming, États-Unis
- Nozipho Wright, Conseillère en matière d'égalité des sexes et d'énergie, Botswana

### 8.1.3 METHODOLOGIE EMPLOYEE POUR LES ETUDES DE CAS

Les chapitres de ce guide contiennent deux études de cas approfondies portant sur l'équité femmes-hommes dans le secteur de l'énergie de la RDPL et du Costa Rica. Ces études de cas ont été menées en deux étapes :

- 1) Examen de la littérature : Chaque étude de cas a consisté en un examen de la littérature afin de mieux comprendre les actions entreprises jusqu'à ce jour dans les secteurs de l'énergie des deux pays. Dans le cas du Costa Rica, l'examen de la littérature était axé sur l'identification des entités clés impliquées dans la promotion de l'éducation, du recrutement et de l'avancement des femmes au sein du secteur de l'énergie ; sur les actions clés entreprises jusqu'à ce jour par les organisations gouvernementales nationales et les autres organisations de parties prenantes clés afin de promouvoir l'insertion des femmes dans le secteur de l'énergie ; et sur les obstacles uniques au contexte du Costa Rica, le cas échéant. Parallèlement, en RDPL, l'examen de la littérature était destiné à identifier les acteurs clés du développement hydroélectrique dans le pays, les solutions mises en œuvre par les promoteurs et les entités du secteur énergétique pour résoudre les problèmes rencontrés par les femmes dans le développement de l'infrastructure énergétique et les obstacles uniques au contexte de la RDPL, le cas échéant.
- 2) Visites sur le terrain dans les pays : Pour le Costa Rica comme pour la RDPL, l'équipe s'est rendue sur le terrain dans le cadre de visites d'une semaine dans le pays. Ces visites ont permis aux équipes d'organiser des entretiens avec les parties prenantes clés identifiées lors des recherches documentaires (les personnes interrogées sont remerciées dans la section Remerciements de ce guide). Les entretiens réalisés dans les pays avaient pour objectif de (a) confirmer les actions identifiées dans la recherche, notamment les actions mises en œuvre et leurs retombées principales ; (b) identifier les défis principaux à surmonter par les femmes dans le secteur de l'énergie, soit en matière de recrutement, soit en matière d'infrastructure ; et (c) déterminer la reproductibilité et la faisabilité de ces actions dans les contextes d'autres pays.

Les études de cas présentées tout au long de ce guide sont le fruit d'une recherche documentaire et de recherches réalisées dans les pays et s'appuient sur des informations à la fois quantitatives et qualitatives obtenues au cours du processus d'élaboration de ces études. De plus, les trois analyses de situation en matière de politiques de régulation au Cap-Vert, au Ghana et en Tanzanie sont le fruit d'un travail de recherche documentaire suivi d'entretiens téléphoniques avec les personnes chargées de la mise en œuvre des politiques et des projets.

## 8.2 BIBLIOGRAPHIE

- Advisory Committee. (2017). Key Interviews. Practical Guide to Women in Energy.
- Archer, R. (2007, June). Key Characteristics of Regulatory Commissions (USAID Memorandum). USAID.
- Bjarnason, B. (2016). Gender Inequality at Energy Utilities. Presented at CHARGE. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=tGshKaWjplk>
- Bjarnason, B. (2017). Gender Inequality in the Energy Sector [PowerPoint].
- Cain, M., Novak, C., & Owen, C. (2016). Engendering Utilities: Improving Gender Diversity in Power Sector Utilities. USAID. Retrieved from [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PBAAF230.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PBAAF230.pdf)
- Castelo, S. (2013). OLADE's Gender Strategy Report. Latin American Energy Organization. Retrieved from <http://www.olade.org/sites/default/files/CIDA/Gender%20Estrategy%20Report%20Formato.pdf>
- Cecelski, E., & Dutta, S. (2011). Mainstreaming Gender in Energy Projects: A Practical Handbook. ENERGIA: International Network on Gender & Sustainable Energy. Retrieved from [http://www.energia.org/cms/wp-content/uploads/2016/02/01.-Mainstreaming\\_gender\\_in\\_energy\\_projects\\_A\\_practical\\_Hand\\_book1.pdf](http://www.energia.org/cms/wp-content/uploads/2016/02/01.-Mainstreaming_gender_in_energy_projects_A_practical_Hand_book1.pdf)
- DuBois, C., & Whitemore Schanzenbach, D. (2017, December). It Is Time for a “Rooney Rule” for Teachers [blog post]. The Brookings Institution. Retrieved from <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2017/12/11/it-is-time-for-a-rooney-rule-for-teachers/>
- Economic Community of West African States [ECOWAS]. (2016). ECOWAS Policy for Gender Mainstreaming in Energy Access—Draft. Retrieved from [https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/GenericDocuments/ECOWAS\\_Policy\\_for\\_Gender\\_Mainstreaming\\_in\\_Energy\\_Access.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/GenericDocuments/ECOWAS_Policy_for_Gender_Mainstreaming_in_Energy_Access.pdf)
- ECOWAS Center for Renewable Energy and Energy Efficiency. (2015). ECOWAS Energy-Gender Policy & Regulation. Retrieved from <http://ecowgen.ecreee.org/index.php/ecowas-gender-and-energy-policy/>
- EkoElectricity Distribution Company (EKEDP). 2016. Retrieved from <https://www.usaid.gov/energy/engendering-utilities/ekedp-nigeria-bring-daughter-work-day>
- Empresa Nacional de Transmisión Eléctrica, ENERGIA, International Union for the Conservation of Nature, & Organización Latinoamericana de Energía. (2014). Creating Conditions for Gender Equity in Rural Electrification Projects: Experiences from the Nicaraguan Electrification Project (PELNICA). IUCN: Global Gender Office.
- Environmental Defense Fund Climate Corps. (2012). Virtuous Cycle: A Framework for Strategic Energy Management. Retrieved from <http://edfclimatecorps.org/sites/edfclimatecorps.org/files/content/thevirtuouscycleofstrategicenergymanagement.pdf>
- Ernst & Young. (2016). Women in Power and Utilities Index 2016. Retrieved from <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016/%24FILE/ey-talent-at-the-table-women-in-power-and-utilities-index-2016.pdf>
- Habtezion, S. (2012). *Gender and Energy*. United Nations Development Programme. Retrieved from [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/PB3\\_Africa\\_Gender-and-Energy.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/PB3_Africa_Gender-and-Energy.pdf)
- Hart, C. (2018, April 20). Case Study Interview: USAID Engendering Utilities.
- Hughes, W., Lopes Janik, V., & Bossman, Y. (2013). Integrating Gender Considerations into Energy Operations (Knowledge Series 014/13 No. 76571). ESMAP. Retrieved from

- <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17479/765710ESM0P1230to0Energy0Operations.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Human Rights Watch. (2018, April). China: Job Ads Discriminate Against Women: Government, Companies Seek “Men Only,” Hype Having “Beautiful Girls.” Human Rights Watch News. Retrieved from <https://www.hrw.org/news/2018/04/23/china-job-ads-discriminate-against-women>
- International IDEA. (2016). The Role of the Organization of American States and the Inter-American Commission of Women in Promoting Women’s Rights and Gender Equality in the Americas. Retrieved from <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/chapters/regional-organizations-gender-equality-and-the-political-empowerment-of-women/regional-organizations-gender-equality-and-the-political-empowerment-of-women-chapter-2.pdf>
- Köhlin, G., Sills, E., Pattanayak, S., & Wilfong, C. (2011). Energy, Gender and Development—What Are the Linkages? Where Is the Evidence? (No. 125). The World Bank. Retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1164107274725/3182370-1164201144397/3187094-1173195121091/Energy-Gender-Development-SD125.pdf>
- Mohideen, R., & Tanaka, S. (2012). Gender Tool Kit: Energy Going Beyond the Meter. Asian Development Bank. Retrieved from <http://www.climateinvestmentfunds.org/sites/default/files/knowledge-documents/gender-toolkit-energy.pdf>
- Moodley, L., Holt, T., Leke, A., & Desvaux, G. (2016, August). *Women Matter Africa*. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Women%20matter/Women%20matter%20Africa/Women%20Matter%20Africa%20August%202016.ashx>
- Morris, E., et al. (2015). Situation Analysis of Energy and Gender Issues in ECOWAS Member States (The ECOWAS Policy for Gender Mainstreaming in Energy Access). ECOWAS Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency & National Renewable Energy Laboratory. Retrieved from [http://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/downloads/resource/situation\\_analysis\\_of\\_energy\\_and\\_gender\\_issues\\_in\\_ecowas\\_ECREEE.pdf](http://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/downloads/resource/situation_analysis_of_energy_and_gender_issues_in_ecowas_ECREEE.pdf)
- Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. Retrieved from <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
- Onley, D. (2016). HR Key in Helping Employers Achieve Gender Equality. Society for Human Resource Management. Retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/1116/pages/hr-key-in-helping-organizations-achieve-gender-equality.aspx>
- Pearl-Martinez, R. (2014). Women at the Forefront of the Clean Energy Future. USAID. Retrieved from <http://genderandenvironment.org/resource/women-at-the-forefront-of-the-clean-energy-future/>
- Prebble, M., & Rojas, A. (2017). Energizing Equality: The Importance of Integrating Gender Equality Principles in National Energy Policies and Frameworks. International Union for Conservation of Nature. Retrieved from <https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/iucn-egi-energizing-equality.pdf>
- Reykjavik Energy [OR]. (2018). About. Retrieved from <https://www.or.is/en/about>
- Rojas, A., & Siles, J. (2015). Guide on Gender and Energy for Trainers and Managers of Public Policies and Projects. ENERGIA, IUCN, & OLADE. Retrieved from <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0370.pdf>
- Simavi, S., Manuel, C., & Blackden, M. (2010). Gender Dimensions of Investment Climate Reform. The World Bank. Retrieved from <http://www.oecd.org/dac/gender-development/45449146.pdf>

- UN Global Compact & UN Development Fund for Women. (n.d.). Women's Empowerment Principles: Equality Means Business. Retrieved from <https://business.un.org/en/assets/b6a186be-b9b4-4218-8083-20d5138ecd79.pdf>
- UN Industrial Development Organization. (2009). Structure, Composition and Role of an Energy Regulator. In Sustainable Energy Regulation and Policymaking Training Manual. Retrieved from [https://www.unido.org/sites/default/files/2009-02/Module5\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2009-02/Module5_0.pdf)
- United Nations Development Programme. (2018a). Gender Equality Seal for Public and Private Organizations. Retrieved from <http://www.undp.org/content/undp/en/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-public-and-private-enterprises.html>
- United Nations Development Programme. (2018b). Goal 7: Affordable and Clean Energy. Retrieved from <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-7-affordable-and-clean-energy.html>
- USAID. (2017). ADS Chapter 205: Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle. Retrieved from <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/205.pdf>
- USAID. (n.d.). Engendering Utilities. Retrieved from [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/Engendering-Utilities\\_Fact-Sheet.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/Engendering-Utilities_Fact-Sheet.pdf)
- USAID. (2007). Gender Terminology. Retrieved from [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnad1089.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnad1089.pdf)
- Warner, G. (2016, July 29). It's the No. 1 Country for Women in Politics—But Not in Daily Life. *NPR*. Retrieved from <https://www.npr.org/sections/goatsandsoda/2016/07/29/487360094/invisibilia-no-one-thought-this-all-womans-debate-team-could-crush-it>
- The World Bank. (2012). Gender Equality and Development. Retrieved from <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>
- World Health Organization. (2016, February). Household Air Pollution Fact Sheet. Retrieved from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/en/>

## Costa Rica

- Alvarado, L. (2018). Companies in Costa Rica With at Least 30 Women on Payroll Will be Obligated to Have Adequate Lactation Space. *The Costa Rica Star*. Retrieved from <https://news.co.cr/companies-in-costa-rica-with-at-least-30-women-on-payroll-will-be-obligated-to-have-adequate-lactation-space/72547/>
- Álvarez, D., et al. (2018). Case Study Interview: Instituto Costarricense de Electricidad [ICE].
- Álvarez, D. (2016, July). Proyecto Hidroeléctrico Reventazón: La experiencia de contratación de mujeres en puestos de construcción. XI Congreso Iberoamericano. Retrieved from <https://congresoctg.ucr.ac.cr/memoria/descargar.php?id=66>
- Autoridad Reguladora De Los Servicios Públicos [ARESEP]. (2018). Retrieved from <https://www.facebook.com/AresepCR/>
- Arce, A., Rodríguez, G., Siles, J., & Cordoba, C. (2012). Costa Rica: Plan de Acción Cambio Climático. IUCN, CCGA, & Ministry for Foreign Affairs of Finland. Retrieved from [https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/ccgap\\_costa\\_rica.pdf](https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/ccgap_costa_rica.pdf)
- Legislative Assembly of the Republic of Costa Rica. (2013). Política de Igualdad y Equidad de Género. UNDP. Retrieved from <http://www.asamblea.go.cr/ci/Documentos%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20Genero/Politica%20de%20Igualdad%20y%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20de%20la%20Asamblea%20Legislativa.pdf>

- La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996). "Law No. 7593—Law of the Authority of Public Services." UNM Digital Repository. Retrieved from [http://digitalrepository.unm.edu/la\\_energy\\_policies/223](http://digitalrepository.unm.edu/la_energy_policies/223)
- Bárcena, A., & Prado, A. (2017). *Gender Equality Plans in Latin America and the Caribbean: Road Maps for Development*. United Nations, ECLAC, & Cooperación Española. Retrieved from [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/gender\\_equality\\_plans\\_in\\_latin\\_america\\_and\\_the\\_caribbean\\_road\\_maps\\_for\\_development\\_0.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/gender_equality_plans_in_latin_america_and_the_caribbean_road_maps_for_development_0.pdf)
- Brennan, K. (2017, December). Three Ways Women's Empowerment in Costa Rica Is on the Rise [blog post]. Retrieved from <https://borgenproject.org/3-ways-womens-empowerment-in-costa-rica/>
- Gutierrez, H. D. (2018, March 17). Interview with ARESEP [In person].
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2016). Promoviendo la Igualdad de Género en el Trabajo. Retrieved from <http://www.inamu.go.cr/en/sello-de-igualdad-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. Costa Rica plans to embrace shared caregiving, promote women's equality in the workplace. (2016, September 9). Retrieved from <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/initiatives/stepitup/commitments-speeches/costarica-stepitup-commitment-followup-201609-es.pdf?la=en&vs=2529>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2018). Por una Costa Rica sin brechas de desigualdad para las mujeres hacia el año 2030. Retrieved from [www.inamu.go.cr/585](http://www.inamu.go.cr/585)
- Instituto Costarricense de Electricidad [ICE]. (2003). Política institucional Igualdad y Equidad de Género. Acta de la Sesión Ordinaria 5570, 2 de diciembre de 2003. <http://costarica.unfpa.org/es/publicaciones/pol%C3%ADtica-institucional-de-igualdad-y-equidad-de-g%C3%A9nero-del-ice>
- Instituto Costarricense de Electricidad [ICE]. (2018). Retrieved from <https://www.bnamericas.com/company-profile/en/instituto-costarricense-de-electricidad-ice-instituto-costarricense-de-electricidad-ice>
- Inter-American Commission of Women & Organization of American States. (2011). *Advancing Gender Equality in the Context of Decent Work*. Retrieved from <https://www.oas.org/en/cim/docs/AvanceGene2roTrabajoDecente-EN%5BFinal-Web%5D.pdf>
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance [IDEA]. (2018). Gender Quota Database: Costa Rica. Retrieved from <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/87/35>
- Lemos, L. (2018). Case Study Interview: University of Costa Rica.
- Ministerio de Ambiente y Energía [MINAE]. (2015). Plan Nacional de Energía 2015–2030. Retrieved from <http://www.minae.go.cr/recursos/2015/pdf/VII-PNE.pdf>
- Ministerio de Ambiente y Energía & Instituto Mixto de Ayuda Social [MINAE & IMAS]. (n.d.). Plan Intersectorial para la aplicación de mecanismos de apoyo a grupos sociales vulnerables desde el Sector Eléctrico. Retrieved from <http://www.pgrweb.go.cr/DocsDescargar/Normas/No%20DE-40508/VersionI/plan-intersectorial-grupos-vulnerables-sector-electrico.pdf>
- Pereda, O. (2018, February 19). Costa Rica: World Power in Renewable Energy. *The Costa Rica News*. Retrieved from <https://thecostaricanews.com/costa-rica-world-power-renewable-energy/>
- Reegle. (2015). Energy Profile Costa Rica. Retrieved from <http://www.reegle.info/countries/costa-rica-energy-profile/CR>
- Republic of Costa Rica. (2003, December 3). ICE Política Institucional Igualdad y Equidad de Género. Acta de La Sesión Ordinaria 5570.

- Trejos, A. (2016, March 10). Costa Rica's Labor Law Reform: Key Aspects Every Business with Operations in Costa Rica Should Know. Insight. Retrieved from <https://www.littler.com/publication-press/publication/costa-ricas-labor-law-reform-key-aspects-every-business-operations>
- UN Women. (2016). Costa Rica Plans to Embrace Shared Caregiving, Promote Women's Equality in the Workplace. Retrieved from <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments/costa-rica>
- Wahlen, C. B. (2017, December). New Gender Guidelines to Take Effect in 2018. Retrieved from <http://sdg.iisd.org/commentary/policy-briefs/new-gender-guidelines-to-take-effect-in-2018/>
- Woetzel, J., et al. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 trillion to Global Growth. McKinsey Global Institute. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- World Economic Forum. (2016). Costa Rica: Score at a Glance. Retrieved from <http://reports.weforum.org/feature-demonstration/files/2016/10/CRI.pdf>
- The World Factbook. (2018, April). Costa Rica. CIA. Retrieved from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/cs.html>

## **Afrique**

- African Development Bank Group. (2015). Renewable Energy in Africa: Tanzania Country Profile. Retrieved from [https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Renewable\\_Energy\\_in\\_Africa\\_-\\_Tanzania.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Renewable_Energy_in_Africa_-_Tanzania.pdf)
- Agyarko, K. (n.d.). Status of Gender Mainstreaming in Energy Access in Ghana: Regional Validation Workshop for the ECOWAS Policy for Gender Mainstreaming in Energy Access. ECREEE. Retrieved from [http://www.ecreee.org/sites/default/files/documents/news/ghana\\_country\\_presentation.pdf](http://www.ecreee.org/sites/default/files/documents/news/ghana_country_presentation.pdf)
- Agyepong, E. (2017, March 14). Case Study Interview: MiDA.
- Antwi-Nsiah. (2018). Launch of the Compact Gender and Energy Working Group (GEWG).
- Arthur-Mensah, G. (2017, October 9). MiDA to implement gender inclusive plan in the energy sector. Atlantic Federation of African Press Agencies. Retrieved from <https://www.faapa.info/blog/mida-to-implement-gender-inclusive-plan-in-the-energy-sector/>
- Cassirer, N., & Hopkins, O. (2018, February 28). Case Study Interview: Millennium Challenge Corporation.
- Cassirer, N., & Stoll, L. (2017, June 16). Expanding Access to Water and Sanitation for Women and the Poor in Cabo Verde Is Critical to Economic Growth [blog post]. Millennium Challenge Corporation. Retrieved from <https://www.mcc.gov/blog/entry/blog-061617-water-access-cabo-verde>
- ENERGIA. (2017, December 19). A Step Towards Energy-Access Equality in Ghana. Retrieved from <http://www.energia.org/step-towards-energy-access-equality-ghana/>
- Energy and Water Utilities Regulatory Authority [EWURA]. (2017). Strategic Plan for 2017/18–2021/22. Retrieved from [http://www.ewura.go.tz/wp-content/uploads/2015/04/EWURA-STRATEGIC-PLAN-2017\\_18-2021\\_22.pdf](http://www.ewura.go.tz/wp-content/uploads/2015/04/EWURA-STRATEGIC-PLAN-2017_18-2021_22.pdf)
- Energy Regulation Board of Zambia. (2016, October). Consumer Quality of Service Report. Retrieved from <http://www.erb.org.zm/reports/consumerPerceptionQualityOfServiceSurveyReport2016.pdf>
- Fosu, Kennedy. (2015, October). Poverty Reduction in Ghana: Progress and Challenges. The World Bank. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/ghana/publication/poverty-reduction-ghana-progress-challenges>
- Government of Tanzania. (2015, December). National Energy Policy. Retrieved from [http://www.minigrids.go.tz/Files/National\\_Energy\\_Policy\\_December\\_2015.pdf](http://www.minigrids.go.tz/Files/National_Energy_Policy_December_2015.pdf)

- International Institute for Sustainable Development. (2016). Gender and Fossil Fuel Subsidy Reform: Current Status of Research. Retrieved from <http://www.iisd.org/sites/default/files/publications/gender-fossil-fuel-subsidy-reform-current-status-research.pdf>
- Kafanabo, K., & Nderumaki, C. (2018, March 16). Case Study Interview: EWURA.
- Kigodi, H., & Poncian, J. (2013). Gender-Energy Nexus in Tanzania: Assessing Rural Electrification in the Context of Gender Mainstreaming among Women. Retrieved from <http://repository.udsm.ac.tz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1692>
- Maduekwe, M. (2018). Case Study Interview: ECREEE.
- Millennium Challenge Corporation [MCC]. (2014, March 12). How Water and Sanitation Bring Dignity to Cabo Verdeans. Retrieved from <https://www.mcc.gov/our-impact/story/story-how-water-and-sanitation-bring-dignity-to-cabo-verdeans>
- Millennium Challenge Corporation [MCC]. (2017, November 30). MCC Celebrates the Closeout of the Five-Year, \$66 Million Cabo Verde Compact [Press release]. Retrieved from <https://www.mcc.gov/news-and-events/release/release-113017-blau-cabo-verde-closeout>
- Millennium Challenge Corporation [MCC]. (2017). Millennium Challenge Compact between the United States of America Acting through the Millennium Challenge Corporation and the Republic of Ghana. Retrieved from <https://assets.mcc.gov/content/uploads/2017/05/compact-ghana-power.pdf>
- Millennium Development Authority. (2017). Social & Gender Integration Plan. Ghana Power Compact. Retrieved from [http://www.mida.gov.gh/pages/view/Ghana\\_Final\\_SGIP\\_June\\_2017\\_for\\_launched.pdf/288](http://www.mida.gov.gh/pages/view/Ghana_Final_SGIP_June_2017_for_launched.pdf/288)
- Ministry of Energy and Minerals, Tanzania. (2015) The Draft National Energy Policy 2015. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/335679883/Tz-National-Energy-Policy-2015-Feb-2015>
- Ministry of Gender, Children and Social Protection. (2015). National Gender Policy: Mainstreaming Gender Equality and Women's Empowerment into Ghana's Development Efforts. Retrieved from [http://www.ghana.gov.gh/images/documents/national\\_gender\\_policy.pdf](http://www.ghana.gov.gh/images/documents/national_gender_policy.pdf)
- National Energy Policy. (2010, February). Retrieved from [http://www.mida.gov.gh/pages/view/Ghana\\_National\\_Energy\\_Policy\\_February\\_2010.pdf/104](http://www.mida.gov.gh/pages/view/Ghana_National_Energy_Policy_February_2010.pdf/104)
- REA News. (2016, October 11). Rural Energy News Journal, 3rd ed. Retrieved from <http://www.rea.go.tz/Default.aspx?tabid=132&id=62>
- Ruggles, M. (2017, December). A Step Towards Energy-Access Equality in Ghana. Retrieved from <http://www.energia.org/step-towards-energy-access-equality-ghana/>
- Sarfo, K., Fiadjoe, Y. (2016, January 14). The Power to Rise: How the Millennium Challenge Compact Can Make the African Power Sector Work- The Case of Ghana. Retrieved from [https://www.abdavid.com/CMS/uploads/GBGTOMMWMK\\_How%20the%20Millennium%20Challenge%20Compact%20can%20make%20Africa%20Power%20work.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1\)&AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://www.abdavid.com/CMS/uploads/GBGTOMMWMK_How%20the%20Millennium%20Challenge%20Compact%20can%20make%20Africa%20Power%20work.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1)&AspxAutoDetectCookieSupport=1)
- Secretariat of the African Community of Practice on Management for Development Results. (2017, March). Africa for Results Initiative: Equity in Access to Energy, Assessment of Gender Mainstreaming in Rural Electrification Programs in Tanzania. Retrieved from <http://afrik4r.org/wp-content/uploads/2017/01/Equity-in-Energy-Access-AfCoP.pdf>
- Shaw, C., Bannerman, W., & Lobban, R. (2018, January 15). Cabo Verde: Resources and Power. Retrieved from <https://www.britannica.com/place/Cabo-Verde#ref54907>
- The World Bank. (2018). Access to Electricity: Ghana. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.ACCS.ZS>

Uisso, J., & Erneus, K. (n.d.). Rural Energy Agency Initiatives in Mainstreaming Gender in the Delivery of Modern Energy Services in Rural Areas. Retrieved from [http://siteresources.worldbank.org/EXTAFRREGTOPENERGY/Resources/717305-1327690230600/83976921327691245128/FINAL\\_REA\\_Tanzania\\_AEI\\_Gender\\_and\\_Energy\\_Presentation.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EXTAFRREGTOPENERGY/Resources/717305-1327690230600/83976921327691245128/FINAL_REA_Tanzania_AEI_Gender_and_Energy_Presentation.pdf)

## **RDP lao**

- Allen, R., Jr. (2018, March 23). Case Study Interview: Hydropower Working Group & Theun Hinboun.
- Bouphasavanh, I. (2018, March 23). Case Study Interview: Association for the Development of Women and Legal Education.
- Ferrie, J. (2010, July 2). Laos Turns to Hydropower to be “Asia’s Battery.” *The Christian Science Monitor*. Retrieved from <https://www.csmonitor.com/World/Asia-Pacific/2010/0702/Laos-turns-to-hydropower-to-be-Asia-s-battery>
- Gallagher, J., & Nouansyong, S. (2018, March 20). Case Study Interview: U.S. Embassy.
- Geheb, K., & Sayatham, M. (2018, March 23). Case Study Interview: WLE Mekong.
- GE Reports. (2016, October 5). Powering Up “The Battery of Southeast Asia.” Retrieved from <https://www.ge.com/reports/powering-up-the-battery-of-southeast-asia/>
- Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [GIZ]. (n.d.). Case Study: Compensation and Livelihood Restoration at Nam Theun 2 Hydropower Project. Retrieved from [https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/197257/1/3.%20Case%20Study\\_Compensation%20and%20Livelihood%20Restoration%20at%20Nam%20Theun%20%20Hydropower%20Project.pdf](https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/197257/1/3.%20Case%20Study_Compensation%20and%20Livelihood%20Restoration%20at%20Nam%20Theun%20%20Hydropower%20Project.pdf)
- GiZ. (n.d.). Gender and Hydropower: Linkages, Challenges and Good Practices.
- Government of Lao PDR. (2010). Lao Women’s Union. Retrieved from [http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/LA/LWU\\_UPR\\_LAO\\_S08\\_2010\\_LaoWomensUnion.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/LA/LWU_UPR_LAO_S08_2010_LaoWomensUnion.pdf)
- Government of Lao PDR. (2016). Decree on Compensation and Resettlement Management in Development Projects. Retrieved from <http://www.laolandissues.org/wp-content/uploads/2016/06/Decree-84-April-5-2016-replacement-of-decree-192-English.pdf>
- Hill, C., Thuy, P. T. N., Storey, J., & Vongphosy, S. (2017). Lessons Learnt from Gender Impact Assessments of Hydropower Projects in Laos and Vietnam. *Gender & Development*, 25(3), 455–470. <https://doi.org/10.1080/13552074.2017.1379777>
- International Hydropower Association. (2016). Laos. Retrieved from <https://www.hydropower.org/country-profiles/laos>
- Kittikhoun, A. (2018, March 23). Case Study Interview: Mekong River Commission.
- Kouphokham, K. (2016). Lao PDR Country Report. Energy Outlook and Energy Saving Potential in East Asia 2016. ERIA Research Project Report, 193–213.
- Krahn, J. (2018). Case Study Interview: Nam Theun 2 Power Company.
- Manorom, K., Baird, I. G., & Shoemaker, B. (2017). The World Bank, Hydropower-Based Poverty Alleviation and Indigenous Peoples: On-the-Ground Realities in the Xe Bang Fai River Basin of Laos. *Forum for Development Studies*, 44(2), 275–300. <https://doi.org/10.1080/08039410.2016.1273850>
- Mekong River Commission. (2017, January). Pak Beng Hydropower Project. Retrieved from <http://www.mrcmekong.org/topics/pnpca-prior-consultation/pak-beng-hydropower-project>
- Ministry of Energy and Mines, Lao PDR. (2015). Policy Guidelines for the Implementation of Policy on Sustainable Hydropower Development in Lao PDR. Retrieved from

- [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z6lZEgGHI4kj:laoenergy.la/download\\_file.php%3Fid\\_ph%3D130+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=us](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z6lZEgGHI4kj:laoenergy.la/download_file.php%3Fid_ph%3D130+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=us)
- Ministry of Natural Resources and Environment, Lao PDR. (2014). Ministerial Instruction on Environmental and Social Impact Assessment Process of the Investment Projects and Activities. Retrieved from [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5vrZUqg\\_drwj:www.laolandissues.org/wp-content/uploads/2012/03/ESIA-Ministerial-Instruction-8030-EnglishKeu-with-coverpage.docx+&cd=7&hl=en&ct=clnk&gl=us](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5vrZUqg_drwj:www.laolandissues.org/wp-content/uploads/2012/03/ESIA-Ministerial-Instruction-8030-EnglishKeu-with-coverpage.docx+&cd=7&hl=en&ct=clnk&gl=us)
- Natural Heritage Institute. (2017). A Climate Resilient Mekong: Maintaining the Flows that Nourish Life: Quarterly Report October 1, 2016–March 31, 2017. USAID Asia. Retrieved from [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00MTHM.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00MTHM.pdf)
- Nam Theun 2 Power Company [NTPC]. (n.d.). Livelihood in Nakai Image Gallery. Retrieved from <http://www.namtheun2.com/index.php/gallery/gallery-img>
- Onsy, Salika. (2018). National University of Laos. Site Visit to Hydropower Project.
- Porter, I., & Shivakumar, J. (2010). Doing a Dam Better: The Lao People's Democratic Republic and the Story of Nam Theun 2. The International Bank for Reconstruction and Development & The World Bank. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/200041468044952974/pdf/584400PUB0ID161Better09780821369852.pdf>
- Roberts, D., & Sager, J. (2016, September 1). Recharging Asia's Battery: What Obama Should Do in Laos. Foreign Affairs. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/laos/2016-09-01/recharging-asia-s-battery>
- Resurreccion, B., & Boyland, M. (2017). Gender Equality in Renewable Energy in the Lower Mekong: Assessment and Opportunities. Stockholm Environment Institute & USAID Clean Power Asia. Retrieved from [https://www.climatelinks.org/sites/default/files/asset/document/2017\\_USAID%20Clean%20Power%20Asia\\_Gender%20Equality%20in%20Renewable%20Energy%20in%20the%20Lower%20Mekong.pdf](https://www.climatelinks.org/sites/default/files/asset/document/2017_USAID%20Clean%20Power%20Asia_Gender%20Equality%20in%20Renewable%20Energy%20in%20the%20Lower%20Mekong.pdf)
- Sayatham, M., & Suhardiman, D. (2015). Hydropower Resettlement and Livelihood Adaptation: The Nam Mang 3 Project in Laos. *Water Resources and Rural Development*, 5, 17–30.
- Sensathith, S. (2018, March 21). Case Study Interview: National University of Laos Division of Social Sciences.
- Simon, M. (2013). Balancing the Scales: Using Gender Impact Assessment in Hydropower Development. Oxfam Australia, Australian Aid, & CGIAR Challenge Program on Water & Food. Retrieved from <https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/34805/Balancing%20the%20Scales%20Using%20gender%20impact%20assessment%20in%20hydropower%20developmentL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simpson, V., & Simon, M. (2013). Gender and Hydropower: National Policy Assessment Lao PDR. Australian Aid, CGIAR Challenge Program on Water & Food, & Oxfam Australia. Retrieved from [https://resources.oxfam.org.au/pages/terms.php?ref=1213&k=&search=&url=pages%2Fdownload\\_progress.php%3Fref%3D1213%26ext%3Dpdf%26k%3D%26search%3D%26offset%3D0%26archive%3D0%26sort%3DDESC%26order\\_by%3Drelevance](https://resources.oxfam.org.au/pages/terms.php?ref=1213&k=&search=&url=pages%2Fdownload_progress.php%3Fref%3D1213%26ext%3Dpdf%26k%3D%26search%3D%26offset%3D0%26archive%3D0%26sort%3DDESC%26order_by%3Drelevance)
- Survival International. (2018). Shifting Cultivation. Retrieved from <https://www.survivalinternational.org/about/swidden>
- Tang, J. (2012). Lao PDR. Power to the People: Twenty Years of National Electrification. The World Bank. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/850691468027854018/pdf/696610ESW0P1010LaoPDR0PowerToPeople.pdf>

- Theun-Hinboun Power Corporation [THPC]. (2011). Theun-Hinboun Expansion Project Social and Environmental Division: From Inception to 2010. Retrieved from [https://www.statkraft.com/globalassets/old-contains-the-old-folder-structure/documents/sed-report-inception-to-2010-final-august-2011\\_tcm10-17948.pdf](https://www.statkraft.com/globalassets/old-contains-the-old-folder-structure/documents/sed-report-inception-to-2010-final-august-2011_tcm10-17948.pdf)
- Thinkeomeuangneua, S. (2016, October). Statement by Mr. Sylaphet Thinkeomeuangneua, Third Secretary, Permanent Representative of the Lao PDR to the United Nations at the Third Committee of the 71st Session of the United Nations General Assembly, Agenda Item 27: Advancement of Women. New York, NY. Retrieved from [https://www.un.int/lao/sites/www.un.int/files/Lao/statement\\_on\\_agenda\\_item\\_27\\_advancement\\_of\\_women.pdf](https://www.un.int/lao/sites/www.un.int/files/Lao/statement_on_agenda_item_27_advancement_of_women.pdf)
- Thippawong, E. (2018, March 21). Case Study Interview: Gender Development Association. United Nations Convention on Biological Diversity. (n.d.). What Is Impact Assessment? Retrieved from <https://www.cbd.int/impact/whatis.shtml>
- United Nations in Lao PDR. (2018, March). Lao PDR's Eligibility for Graduation from LDC Status Confirmed. United Nations in Lao PDR. Retrieved from <http://www.la.one.un.org/media-center/news-and-features/375-lao-pdr-s-eligibility-for-graduation-from-ldc-status-confirmed>
- Vongphosy, S., & Xaisongkham, T. (2018, February). Case Study Interview: Oxfam in Laos. The World Bank. (2018). The World Bank in Lao PDR. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/lao>

Pour toute question au sujet cette publication, veuillez contacter  
Bevan Flansburg (BFlansburg@naruc.org).

National Association of Regulatory Utility Commissioners (NARUC)  
1101 Vermont Ave, NW, Suite 200  
Washington, DC 20005 États-Unis  
Téléphone : +1-202-898-2200  
Télécopie : +1-202-898-2213  
[www.naruc.org](http://www.naruc.org)

---