



**Rapport du séminaire d'échanges  
dans le cadre du Forum des  
Femmes du RECEF au sujet de :  
« *Développer une politique interne  
du genre dans un OGE :  
pourquoi et comment ?* »**

3 décembre 2020



## TABLE DES MATIERES

<i>Glossaire des sigles utilisés</i> .....	3
<i>Résumé</i> .....	4
<b>1. RAPPEL DU CONTEXTE DU SEMINAIRE D'ECHANGES/FORMATION</b> .....	5
<b>2. OBJECTIFS DU SEMINAIRE D'ECHANGES</b> .....	8
<b>3. PARTICIPANTS</b> .....	9
<b>4. DÉROULEMENT DE LA FORMATION</b> .....	10
<b>5. ÉLÉMENTS CLES POUR LE DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE INTERNE SENSIBLE AU GENRE DES OGE</b> .....	12
5.1. Introduction .....	12
5.2. Qu'est-ce qu'un OGE sensible au genre? .....	14
5.3. Qu'est-ce qu'une politique sensible au genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE? .....	15
5.4. Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes.....	16
5.5. Participation des femmes dans les différents OGE : présentation de quelques statistiques et réflexion sur le système des quotas.....	18
5.6. Principaux éléments ou composantes d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale et les différents modèles possibles.....	20
5.7. Comment développer la politique interne de genre et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation?.....	23
5.8. Les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique genre 24	
5.9. La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE.....	24
<b>6. ROLE DU RESPONSABLE / DU PORTE-PAROLE EN MATIERE D'EGALITE</b> .....	25
<b>7. CONTRIBUTIONS DES PARTICIPANTS ET ECHANGES</b> .....	27
<b>8. LA SUITE : SUGGESTIONS DES PISTES D'ACTION (POINT FOCAL GENRE POUR LE FORUM?) / D'ENGAGEMENTS ET SERVICE D'APPUI-CONSEIL</b> .....	28
8.1. Service d'appui-conseil .....	28
8.2. Point focal genre pour le Forum des femmes et son rôle .....	29
<b>9. DOCUMENTS DE REFERENCE POUR LES PARTICIPANTS</b> .....	30
<b>10. LISTE DES PARTICIPANTS</b> .....	31
<b>11. PRESENTATION POWERPOINT</b> .....	34

## Glossaire des sigles utilisés

---

ADR	Alternative Dispute Resolutions
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CEN	Commission électorale nationale
CENA	Commission électorale nationale autonome
CENI	Commission électorale nationale indépendante
COI	Commission de l'océan Indien
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
DEA	La Direction, l'Engagement et l'Alignement
DGE	Direction générale des Élections
ECES	Centre européen d'appui électoral
IDEA (International)	Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale
IFES	Fondation Internationale pour les Systèmes électoraux
LEAD	Leadership et Compétences en Gestion des Conflits pour les Responsables électoraux
NEBE	Commission électorale nationale d'Éthiopie
OGE	Organisme de Gestion des Élections
ONU-FEMMES	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes
OSC	Organisations de la société civile
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RECEF	Réseau des compétences électorales francophones
UA	Union Africaine

## Résumé

---

Dans la cadre du Forum des femmes du RECEF, une formation intitulée « **Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ?** », s'est tenue virtuellement le 3 décembre 2020. Le Forum des femmes du RECEF constitue une tribune pour aborder les enjeux de genre dans l'ensemble du cycle électoral par le biais de séances de formations et d'échanges. Ainsi, la **formation a essayé de répondre aux objectifs du Forum des femmes, notamment, d'accompagner les OGE membres à se transformer ou à poursuivre leur cheminement pour devenir des organisations sensibles au genre.**

**L'objectif de la formation est de poursuivre la réflexion sur les pratiques existantes au sein des OGE du RECEF, de faire une sorte d'auto-évaluation des opportunités, des défis qui existent et des éventuels besoins pour arriver à une politique sensible au genre.** A part la présentation de certains concepts, méthodes et outils, le partage d'expériences et de bonnes pratiques a été privilégié afin de s'inspirer de ce qui fonctionne dans la pratique.

La formation a vu la participation de 12 OGE (Bénin, Burundi, Canada, Comores, Guinée, Madagascar, Mauritanie, Québec, Roumanie, Sénégal, Togo, Tunisie) des 32 OGE membres du RECEF, de 4 organisations internationales et en tout de 35 participants.

Dans les mots introductifs, un des éléments mis en valeur est l'importance de travailler plus activement sur l'égalité femme-homme dans les processus électoraux. En créant le Forum des femmes, le RECEF a souhaité apporter une contribution dans ce domaine.

Les **présentations des formatrices** ont abordé les principaux concepts pour la mise en place d'une politique sensible au genre. À la suite des présentations, **des échanges enrichissants** ont eu lieu sur les pratiques existantes et sur des pistes d'action et collaborations potentielles en termes d'appui-conseil à travers le Forum des femmes avec l'appui d'ECES. L'identification d'un point focal genre du Forum des femmes a également fait partie des présentations. Il est à noter que la représentante d'International IDEA a fait une brève présentation de la publication traduite en français : « Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale 2020. »

### **Les concepts-clés développés**

- *Qu'est-ce qu'un OGE sensible au genre*
- *Qu'est-ce qu'une politique sensible au genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE ?*
- *Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes*
- *Participation des femmes dans les différents OGE : présentation de quelques statistiques et réflexion sur le système des quotas*
- *Principaux éléments ou composantes d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale et les différents modèles possibles*
- *Comment développer la politique interne de genre et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation?*
- *Les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique genre*
- *La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE*
- *Rôle du responsable/du porte-parole en matière d'égalité*
- *Contributions des participants et échanges*
- *La suite : suggestions des pistes d'action (point focal genre pour le Forum?/ d'engagement et service d'appui-conseil)*

Si la formation permet d'entamer la réflexion, le partage d'expérience et l'introduction des concepts et des outils, **il est important que chaque OGE puisse entamer une auto-évaluation des opportunités et des défis/obstacles existants au sein de sa structure et d'étudier la possibilité de mettre en pratique une des mesures et/ou des outils qui ont été présentés dans ce document.** Ce travail à l'interne pourrait être discuté avec les experts de façon bilatérale, à travers un service appui-conseil, et pourrait être présenté lors de la séance en mars 2021 et l'événement présentiel.

- *Point focal genre pour le Forum des femmes et son rôle*

Le séminaire a eu également pour objectif de reprendre la réflexion sur l'identification d'un point focal genre RECEF et sur le rôle potentiel d'une telle fonction. En effet, **ce point focal peut appuyer le cercle de coordination du Forum pour identifier les opportunités en termes d'appui et d'activités spécifiques adaptées aux besoins des OGE.** Il permet également de construire la communauté d'entraide et d'échange d'expériences et de bonnes pratiques afin d'encourager les avancées dans chaque OGE membre en matière de développement de politique sensible au genre. Ainsi, avoir un point focal genre dans chacun des OGE membres est un objectif à atteindre dans les prochains mois, la prochaine année.

## 1. RAPPEL DU CONTEXTE DU SÉMINAIRE D'ÉCHANGES/FORMATION

**Le Forum des Femmes est un comité de travail du Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) créé à l'unanimité par ses membres lors de sa 7<sup>e</sup> assemblée générale, en juin 2019, en Roumanie. Les 13 et 14 novembre 2019, à Kigali, au Rwanda, le RECEF a lancé officiellement le Forum des femmes à l'occasion d'une activité intitulée « Genre et élections : atelier de réflexions sur le Forum des femmes du RECEF. »**

Comme mentionné dans le rapport de ce séminaire, le Forum des femmes du RECEF constitue une tribune pour aborder **les enjeux de genre dans l'ensemble du cycle électoral par le biais de séances de formations et d'échange.** Le Forum souhaite créer des réseaux de partage et d'échange concernant les enjeux d'égalité femme-homme dans les processus électoraux. Grâce à cette instance, les membres s'inspirent et apprennent les uns des autres pour renforcer le leadership féminin dans la gestion électorale et pour approfondir l'engagement en faveur de l'égalité des sexes dans la Francophonie. Partant de la prémisse **qu'une alliance entre femmes et hommes est centrale pour faire cheminer les enjeux d'égalité, le Forum se veut une instance participative où tous les membres sont invités à contribuer.** Un cercle de coordination composé de cinq membres du RECEF, nommés au moment de la création du Forum, facilite l'organisation des activités, en collaboration avec le secrétariat général du RECEF.



Les participantes et les participants accompagnés de la ministre du Genre et de la Protection de la famille du Rwanda

Dans le cadre de l'activité de lancement du Forum, les membres du RECEF ont identifié divers sujets d'intérêts que pourrait aborder cette nouvelle instance. Face aux nombreux enjeux soulevés à cette occasion, le RECEF souhaite, grâce aux activités du Forum des femmes, **mieux outiller les femmes en tant que leaders dans leur organisation et accompagner les organismes de gestion des élections (OGE) membres à se transformer ou à poursuivre leur cheminement pour devenir des organisations sensibles au genre.**

**Un plan d'action** a ainsi été élaboré pour refléter le plus justement les besoins des membres en matière d'égalité femme-homme dans leur organisation et leurs actions. Le contexte de la pandémie a incité le RECEF à revoir ses activités pour qu'elles se réalisent de manière virtuelle en 2020. Ainsi, la formation sur l'élaboration d'une politique interne « sensible au genre » est organisée pour les OGE qui désirent mettre en application les concepts d'égalité femme-homme dans leurs activités et leurs opérations. Cette formation a servi d'introduction en vue des activités subséquentes du Forum prévues en 2021.

Dans ce contexte, le RECEF a demandé l'appui du **Centre européen d'Appui électoral (ECES)** pour préparer le contenu du séminaire/formation, d'animer la session et d'assurer un appui/conseil à la suite des échanges. Le présent rapport fait état du déroulement de la formation qui s'est organisée en mode virtuelle le 3 décembre 2020.

Le Centre Européen d'Appui Électoral (ECES, [www.eces.eu](http://www.eces.eu)) est une fondation privée à but non lucratif établie à Bruxelles qui a pour objectif de **promouvoir le développement démocratique durable** à travers un service de conseils, d'appui opérationnel ainsi que de gestion de projets et de paniers communs en faveur des processus électoraux. Pour ce faire, ECES travaille avec l'ensemble des différents acteurs électoraux, qu'il s'agisse des OGE, les organisations de la société civile en charge de l'éducation civique et électorale, les partis politiques, les médias, les forces de sécurité ou encore les institutions juridiques impliquées dans la résolution des conflits électoraux.



**L'inclusion d'activités visant à promouvoir et à renforcer les droits et la participation politique des femmes, ainsi que leurs capacités en matière de leadership**, fait partie intégrante de l'approche adoptée par ECES depuis sa création en 2010. Cette approche, intégrée par ECES dans sa méthodologie d'appui aux cycles électoraux dans plus de 50 pays, a contribué au développement d'une solide expérience et expertise sur les questions et les problématiques liées à la participation politique des femmes. C'est dans cette perspective qu'ECES a développé en 2018 un cadre<sup>1</sup> pour renforcer

le suivi et l'évaluation des indicateurs de la participation politique et électorale des femmes ayant un impact opérationnel sur ses projets.

Deux représentantes d'ECES ont animé le séminaire d'échanges / formation et assureront un service-conseil après la formation. Il s'agit de mesdames :

- **Eva Palmans**, directrice des programmes et ;
- **Adina Borcan**, formatrice et experte électorale senior d'ECES.

Elles ont été appuyées par la présidente du comité stratégique d'ECES, **Madame Joëlle Milquet**, ancienne vice-première ministre de la Belgique ayant occupé plusieurs autres postes ministériels, dont celui de l'égalité des chances.

---

<sup>1</sup> ECES, « Assistance électorale européenne promouvant la participation politique et électorale des femmes. Leçons apprises des expériences de suivi et évaluation de la participation politique et électorale des femmes », 2018.

## 2. OBJECTIFS DU SÉMINAIRE D'ÉCHANGES

« **Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ?** », tel est le titre du séminaire d'échanges/ formation qui a essayé de répondre aux objectifs du Forum des femmes, notamment, **d'accompagner les OGE membres à se transformer ou à poursuivre leur cheminement pour devenir des organisations sensibles au genre.**

L'importance de cet objectif est illustrée par le fait que : « *Des OGE inclusifs et sensibles au genre ont la capacité d'intégrer une perspective de genre et de mettre en œuvre des stratégies ciblant le genre afin de parvenir à l'égalité des sexes. (...) Les OGE jouent un rôle essentiel dans la promotion de la participation électorale et politique des femmes. Un OGE peut « mettre de l'ordre » au niveau interne afin que, lorsqu'il organise les élections et effectue son travail, il ait la capacité et les ressources nécessaires pour s'assurer qu'une perspective de genre soit intégrée à toutes les étapes.* »<sup>2</sup>

**La réflexion à ce sujet avait commencé au sein du RECEF lors du 6<sup>e</sup> séminaire d'échange international du RECEF à Madagascar en mars 2018.**

Une consultation des membres du RECEF a permis d'obtenir un portrait des OGE en termes de composition hommes-femmes dans leur organisation, du niveau des postes occupés par ces femmes et des mesures incitatives liées à leur embauche.

*Le Forum des femmes du RECEF constitue une tribune pour aborder les enjeux de genre dans l'ensemble du cycle électoral par le biais de séances de formations et d'échanges.*

Le partage d'expérience des OGE membres du RECEF lors du séminaire à Madagascar a permis de donner des exemples de pratiques existantes et des recommandations qui seront à exploiter lors de la formation. De même, **le séminaire de lancement du Forum des femmes a mis en avant certains principes de base qui ont été pris en compte lors de la formation.**

**Ainsi, l'objectif de la formation est de poursuivre la réflexion sur les pratiques existantes au sein des OGE du RECEF, de faire une sorte d'auto-évaluation des opportunités, des défis et des éventuels besoins qui existent pour arriver à une politique sensible au genre.** A part la présentation de certains concepts, méthodes et outils, le partage d'expériences et de bonnes pratiques a été privilégié afin de s'inspirer de ce qui fonctionne dans la pratique.

Plus spécifiquement, la formation se veut une contribution pour :

- **Se familiariser avec le concept d'organisation « sensible au genre »** et tout particulièrement avec les composantes et les objectifs d'une politique interne sensible au genre;
- Se familiariser sur **le rôle d'un « point focal genre »** (ou responsable en matière d'égalité femme-homme) au sein d'une organisation;
- **Partager les bonnes pratiques** existantes au sein des OGE du RECEF et créer une plateforme d'échange continu;
- **Dégager des pistes de réflexion et d'action** et encourager une plus grande collaboration entre tous les acteurs.

<sup>2</sup> PNUD/ ONU-Femmes « Processus électoraux inclusifs : Un guide à l'usage des organismes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes », p.10.

Formation : « Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ? »

Le séminaire a ainsi servi à donner **des pistes de réflexion et d'action** qui pourront être exploitées par chaque OGE. Des réunions de suivi et d'appui-conseil sont proposées de façon bilatérale avec l'équipe de formateurs pour continuer les échanges. **L'étape qui suit la formation est celle d'identification des domaines d'action sur lesquels les OGE souhaitent travailler afin de pouvoir partager les expériences lors d'un séminaire en présentiel en 2021 (si les conditions sanitaires le permettent).**

Le séminaire a également pour objectif de reprendre **la réflexion sur l'identification d'un point focal genre RECEF et sur le rôle potentiel d'une telle fonction.** Le séminaire a été également l'occasion **d'échanger les idées sur les prochaines activités du Forum des Femmes au sein du RECEF et ceci également en lien avec les éventuels besoins identifiés au niveau des OGE à travers ou à la suite au séminaire.**

### 3. PARTICIPANTS

---

La formation a vu la participation de 12 OGE (Bénin, Burundi, Canada, Comores, Guinée, Madagascar, Mauritanie, Québec, Roumanie, Sénégal, Togo, Tunisie) des 32 OGE membres du RECEF, de 4 organisations internationales et en tout de 35 participants. La liste des participants se trouve en section 10 de ce rapport.



*Photo : Prise d'écran de quelques participants et des formatrices*

#### 4. DÉROULEMENT DE LA FORMATION

---

La formation s'est organisée dans l'esprit d'un échange et de partage d'expériences et de bonnes pratiques avec la présentation de concepts-clés quant à la mise en œuvre d'une politique sensible au genre dans les OGE. Elle a permis de mettre en valeur la documentation existante à ce sujet dont la publication de l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA) cité dans la liste de références.

**En guise de mot de bienvenue, Mme Myriam Paquette-Côté**, directrice du Service de la recherche, de la planification et de la coopération internationale chez Élections Québec, a rappelé l'importance de travailler plus activement sur l'égalité femme-homme dans les processus électoraux à travers le RECEF, d'où la création du Forum des femmes lors de la 7<sup>e</sup> assemblée générale du RECEF, en 2019, en Roumanie. Elle a poursuivi en disant qu'en créant le Forum des femmes du RECEF, le Réseau souhaitait notamment contribuer à la Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles, adoptée en 2018 par les chefs d'États et de gouvernements de la Francophonie. Cette stratégie invite notamment à « *prendre les mesures nécessaires pour intégrer la perspective de genre dans l'ensemble des programmations de la Francophonie institutionnelle* » et encourage les États et les gouvernements membres à « *intégrer le genre dans leurs politiques publiques et au sein de leurs institutions, leurs politiques et leurs programmes.* »

Elle a également insisté sur le fait que les processus électoraux et les actions des OGE font partie de l'écosystème démocratique et que les OGE ont une responsabilité de contribuer à ce que ce dernier soit plus égalitaire, que ce soit au sein des OGE ou chez les parties prenantes des processus électoraux.

En ce qui concerne l'impact de la pandémie COVID-19 en 2020, elle a expliqué que les activités planifiées par le Forum des femmes ont dû être revues. Les activités se déroulent pour l'heure à distance, dans l'espoir de revenir vers les activités en présentiel dans les meilleurs délais.

Des remerciements ont été exprimés vis-à-vis des participants et la structure partenaire dans la réalisation de la formation, ECES. L'international IDEA a été remercié pour avoir traduit vers le français un document spécifique au sujet de la formation, soit l'élaboration des politiques internes en matière de genre.

Le mot de bienvenue a été suivi par **la présentation plus en détails du Forum des femmes** par **Mme Geneviève Boko Nadjo**, membre du Cercle de coordination du Forum des femmes et vice-présidente de la CENA du Bénin. Elle a rappelé que ce cercle est composé des personnes suivantes :

- Maria Raharinarivonirina, commissaire à la CENI de Madagascar ;
- Mariama Katambé, commissaire à la CENI du Niger ;
- Immaculée Mukarurangwa, secrétaire exécutive adjointe de la CEN du Rwanda ;
- Newton Ahmed Barry, président de la CENI du Burkina Faso.

Mme Boko Nadjo a rappelé que la formation a lieu au cours de la quinzaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, où la question de l'égalité femme-homme est rappelée afin de dénoncer et de mettre un terme à toute forme de discrimination à l'égard des femmes. C'est l'un des objectifs qui a présidé à la création du Forum des femmes du RECEF. Elle a informé l'assistance qu'à l'occasion de la naissance de ce Forum, les membres se sont mis d'accord autour du Cercle de coordination dont le rôle est d'assurer une adéquation entre la planification des activités et les besoins des membres en ce qui concerne l'égalité femme-homme. Le

Formation : « Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ? »

mandat du cercle de coordination consiste donc à appuyer le secrétariat général du RECEF dans la planification, l'organisation et la réalisation des activités du Forum des femmes.

Elle a rappelé qu'en novembre 2019, lors du lancement du Forum des femmes, des échanges ont eu lieu sur les enjeux auxquels les OGE font face en termes d'égalité entre les sexes, tant dans les processus électoraux qu'au sein de leurs organisations. À l'issue de cette rencontre, un plan d'action a été élaboré ayant pour vision le renforcement de la culture égalitaire dans les processus démocratiques.

Parmi les objectifs du Forum des femmes se trouve le renforcement des capacités. Par ailleurs, afin de surmonter les multiples défis, une collaboration sur le court, moyen et long terme est nécessaire entre femmes et hommes. Elle a indiqué que la séance de formation animée par ECES pose un premier jalon du plan d'action, qui permettra au Forum de devenir un acteur central dans la promotion de l'égalité femme-homme dans les processus électoraux et au sein des organisations.

Après cette présentation, Mme Eva Palmans, directrice de programmes d'ECES, a remercié le Forum des femmes pour la collaboration dans la réalisation de cette formation qui abordaient les concepts clés suivants :

- Qu'est-ce qu'un OGE sensible au genre?;
- Qu'est-ce qu'une politique de genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE?;
- Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes;
- Participation des femmes dans les différents OGE : présentation de quelques statistiques et réflexion sur le système des quotas;
- Composantes d'une politique/les différents modèles possibles ;
- Comment développer et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation?;
- Le rôle du responsable/du porte-parole en matière d'égalité;
- Les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique genre;
- La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE.

Le contenu détaillé de ces concepts se trouve dans la présentation PowerPoint dans la Section 11 du rapport.

À la suite des présentations, des **échanges** enrichissants ont eu lieu sur les pratiques existantes et sur des **pistes d'action et de collaboration potentielles en termes d'appui-conseil** à travers le Forum des femmes et avec l'appui d'ECES. **L'identification d'un point focal genre du Forum des femmes** a également fait partie des présentations. Ce point a été abordé par **Madame Marie-Christine Ross**, coordonnatrice du Forum des femmes au sein du RECEF. Plus de détails sont donnés dans la section présentant la suite potentielle de la formation. Le **mot de la fin** a été donné par **Mme Catherine Lagacé**, secrétaire générale d'Élections Québec et du RECEF.

Il est à noter que la représentante d'International IDEA, **Mme Emna Zghonda**, a fait **une brève présentation de la publication traduite en français en collaboration avec le RECEF : « Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale, 2020 »**, accessible au lien suivant et sur le site du RECEF :

<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/cadre-delaboration-politiques-internes-des-genres-pour-OGEs.pdf>

## 5. ÉLÉMENTS CLES POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE INTERNE SENSIBLE AU GENRE DES OGE

---

### 5.1. Introduction

*Grâce à leur connaissance approfondie de la législation électorale, les OGE sont particulièrement bien placés pour soutenir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le processus électoral.*

Les processus électoraux ont des effets différents sur les hommes et sur les femmes. À partir de ce constat, en tant que gardiens des valeurs démocratiques, les OGE peuvent choisir de tenir compte de ces effets différenciés dans la planification de leurs activités ainsi que dans leurs pratiques organisationnelles. Ainsi, un OGE sensible au genre répond aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes en tant qu'employé(e), candidat(e) ou électeur/trice dans ses politiques, dans ses opérations, dans son infrastructure et dans son travail.

En effet, à l'intérieur d'une organisation, différentes pratiques peuvent être adoptées pour faciliter l'accès des femmes à des postes variés et pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la perspective de genre, le tout en vue de créer un environnement de travail égalitaire. Cela va au-delà des engagements en termes de parité dans le personnel, bien que cet aspect soit important. Par exemple, un OGE peut offrir des formations pour renforcer les compétences de son personnel ou du personnel électoral en matière d'égalité, ou encore prendre des engagements fermes en faveur de l'égalité des sexes pour instaurer une culture institutionnelle sensible aux disparités entre les hommes et les femmes. Les OGE sensibles au genre doivent intégrer ces questions dans leurs activités de manière transversale.

Pour savoir dans quelle mesure un OGE s'engage dans une stratégie sensible au genre, les questions suivantes peuvent donner des indications :

- *Est-ce que les OGE mettent en place un plan d'action spécifique sur les questions d'égalité des sexes?*
- *Est-ce que les nominations ou/et le recrutement sont effectués selon un quota légalement établi ou selon un règlement intérieur?*
- *Les femmes et les hommes travaillent-ils en collaboration pour atteindre des objectifs d'égalité?*
- *Les femmes se sentent-elles outillées pour prendre leur place dans leur organisation?*
- *Les OGE ont-ils un représentant, une représentante ou une personne responsable pour réfléchir à l'intégration des notions d'égalité dans l'ensemble de leurs actions, etc?*

Afin de répondre à ces questions et d'atteindre ces objectifs, **un premier pas peut être que l'OGE procède à une évaluation interne ou une cartographie des disparités entre les sexes au sein de sa structure, en prenant des engagements concrets pour l'égalité femme-homme des sexes.** Parmi ces engagements, il y a justement la possibilité d'élaborer une politique interne en matière d'égalité ou une politique sensible au genre.

**L'élaboration d'une telle politique peut prendre différentes formes au sein d'une organisation.** Certaines organisations insèrent ces enjeux au sein d'une politique de

ressources humaines (ex. : nombre de femmes et d'hommes qui composent leur personnel, le tout, accompagné de cibles), alors que d'autres développent une politique spécifique en matière d'égalité femme-homme et visent des actions concrètes et une intégration de la perspective de genre dans chacune de ses actions et de ses opérations comme organisation. D'autres organisations répondent à ces enjeux en développant des politiques préventives en matière de harcèlement psychologique, physique, sexuel en milieu de travail en vue d'un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous et toutes. Certaines organisations mettent en place des lignes téléphoniques de dénonciation.

**Une fois une politique sensible au genre mise en place au sein d'une organisation, le grand défi est de la faire vivre, c'est-à-dire de la mettre en application, de concevoir un modus operandi pour assurer les suivis afin d'atteindre les résultats et d'assurer une reddition de comptes.** Le succès d'une politique est dans la responsabilisation des acteurs face à sa mise en application. Elle doit être structurée clairement afin de permettre son opérationnalisation. Mais comment y arriver? Quelles sont les composantes d'une telle politique et quels sont les meilleurs outils pour la mettre en application et assurer une reddition de comptes?

**Une fois la politique élaborée, l'organisation sensible au genre peut aller plus loin en identifiant une personne responsable ou en formant une équipe dédiée, en fonction de la taille de l'organisation, qui aura pour tâche de faire appliquer la politique dans son organisation.** Cette personne peut également sensibiliser le personnel à ces enjeux, les informer des avantages d'adopter une perspective de genre dans leurs actions, etc.

*La nomination d'un point focal en genre permettra de traiter les questions d'égalité femme-homme au sein même de l'organisation.*

Le fait de nommer **un point focal en genre** aidera également à atteindre les objectifs du Forum des femmes. Comme il est stipulé dans le Plan d'action du Forum : « *Chaque OGE membre peut nommer une personne responsable des questions d'égalité femme-homme au sein de son organisation. Cette personne est le point focal pour le Forum des femmes du RECEF : elle informe les membres de toute avancée en matière de genre et d'élections dans son organisation. Elle peut contribuer aux réflexions pour mener à bien les objectifs du Forum des femmes.* »

Tels sont donc les sujets abordés lors du séminaire/formation afin de redynamiser les réflexions et le partage des pratiques existantes dans l'objectif d'accompagner les OGE du RECEF dans la mise en place d'une politique interne du genre.

**Le but de ce rapport, qui reprend les principaux éléments de la formation, est d'être un appui dans les démarches d'un OGE d'aller vers l'adoption d'une politique sensible au genre et de fournir des éléments de réflexion et des pistes d'action pour commencer ce processus.** Dans ce processus, il se peut qu'un appui-conseil soit nécessaire pour s'assurer de l'avancement de certaines étapes. **Le Forum des Femmes du RECEF offre la possibilité d'accompagnement et de fournir des conseils et de faciliter les échanges d'expériences entre les différents OGE.**

*L'objectif de la formation est de poursuivre la réflexion sur les pratiques existantes au sein des OGE du RECEF, de faire une sorte d'auto-évaluation des opportunités, des défis et des éventuels besoins qui existent pour arriver à une politique sensible au genre.*

Dans ce qui suit, il s'agit de présenter les concepts-clés, les outils et les stratégies ayant fait l'objet de la formation dans le but d'inspirer dans la pratique la mise en place d'une politique sensible au genre au sein d'un OGE. Il s'agit d'offrir un document

succinct et pratique pouvant inspirer les OGE dans leurs démarches. Des informations plus approfondies peuvent être trouvées dans les documents de référence mentionnés dans ce rapport.

En effet, il est à noter que le contenu des présentations s'inspire en grande partie de la publication de IDEA, intitulé « **Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale.** » Ainsi, pour plus de détails, une référence est faite à cette publication qui a été élaborée « pour donner un exemple des principaux éléments d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale (OGE). Son objectif est de soutenir les ambitions et les efforts des OGE à créer leurs propres politiques internes en genre, en reconnaissance de leurs mandats et de leurs statuts politiques dans différents pays du monde. » (p.9) La publication d'IDEA renforce et complète les outils et les guides existants qui reflètent l'importance de promouvoir l'égalité des sexes au sein des OGE et dans leur gestion externe et leur administration des processus électoraux. Il s'agit, entre autres, de la publication suivante : « *Processus électoraux inclusifs : Un guide à l'usage des organismes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes* » publiée par le PNUD et ONU-Femmes.

## 5.2. Qu'est-ce qu'un OGE sensible au genre ?

*Un OGE sensible au genre répond aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes en tant qu'employé (e), candidat(e) ou électeur/trice dans ses politiques, dans ses opérations, dans son infrastructure et dans son travail.*

Selon le guide PNUD/ ONU-Femmes (p.15), **un OGE sensible au genre est un OGE qui répond aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes dans ses politiques, ses opérations, son infrastructure et son travail. Par définition, les OGE inclusifs et sensibles au genre ont la capacité d'intégrer une**

**perspective de genre et de mettre en œuvre des stratégies ciblant le genre afin de parvenir à l'égalité des sexes.** Ils ont les ressources nécessaires – humaines, financières et structurelles – pour garantir que l'égalité des sexes soit prise en compte à chaque étape du cycle électoral.

Plus spécifiquement, un OGE sensible au genre peut envisager de :

- Faire de l'égalité des sexes un objectif stratégique à toutes les étapes du processus électoral et dans le travail quotidien de l'OGE;
- Réaliser une cartographie ou un exercice d'évaluation pour identifier les domaines dans lesquels l'OGE travaille efficacement et obtient des résultats en matière d'égalité des sexes et ceux qui nécessitent encore une amélioration;
- Élaborer ou modifier son plan stratégique pour inclure des résultats et des activités en matière d'égalité des sexes;
- Allouer des structures et des ressources en faveur de l'intégration d'une perspective de genre, en nommant par exemple un comité ou un réseau de points focaux pour l'égalité des sexes dans toute l'organisation;
- Viser à obtenir un équilibre hommes-femmes à tous les postes, notamment aux postes de cadres supérieurs et de direction, et faire un effort concerté pour garantir la sensibilisation du personnel temporaire aux questions de genre lors des périodes de pointe de l'élection;
- Veiller à ce que ses politiques de recrutement permettent l'égalité des chances des femmes et des hommes et que le personnel bénéficie des congés et des droits nécessaires pour concilier le travail et les obligations familiales;
- Offrir des possibilités de développement professionnel et de formations adéquates en matière d'égalité des sexes et d'intégration d'une perspective de genre pour tout le

personnel et s'assurer que l'égalité des sexes est un élément abordé dans toutes les formations du personnel;

- Mettre en œuvre des systèmes et des processus pour garantir que les données pertinentes soient décomposées par sexe tout au long du cycle électoral, de l'inscription des électeurs au taux de participation électorale. »

Bien entendu, toutes ces politiques ou ces mesures doivent être **adaptées au contexte local**, en fonction de la législation, de la religion, des traditions et des coutumes. Dans ce qui suit, certains de ces aspects seront élaborés plus en détail.

### 5.3. Qu'est-ce qu'une politique sensible au genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE ?

L'accès des femmes aux structures du pouvoir et aux postes de prise de décisions s'est amélioré au cours du siècle dernier grâce à la mise en marche de plusieurs stratégies et mesures. Parmi elles, **les politiques internes de genre, qui représentent un mécanisme destiné à promouvoir l'égalité entre les sexes et non strictement la promotion des femmes.**

Selon l'explication donnée par la publication d'IDEA (p. 9), **une politique interne de genre est un mécanisme visible qui répond à une préoccupation centrale, à savoir le degré auquel un OGE s'engage explicitement à promouvoir l'égalité entre les sexes dans ses systèmes et ses processus internes.** Sans la mise en place d'une politique définissant le mécanisme interne pour lutter systématiquement contre les inégalités entre les sexes, les efforts des OGE dans ce domaine s'avèreraient insuffisants et incohérents – voire inexistant.

Toujours selon le guide d'IDEA (pp. 11-12), **une politique interne de genre au sein d'un OGE favorise sa reconnaissance de l'égalité entre les sexes comme partie intégrante des systèmes et processus organisationnels.** L'OGE confirme ainsi que les inégalités fondées sur le sexe peuvent compromettre toutes les opportunités des femmes et des hommes à participer à ces systèmes et processus. **Une politique explicite de genre rendrait ainsi l'égalité des sexes visible et en ferait une partie intégrante de la conception, la planification, la mise en œuvre, le suivi et les rapports sur les opérations, les systèmes et les processus internes d'un OGE.** En raison de la reconnaissance de la nature intrinsèque du genre dans les systèmes et processus organisationnels, une politique d'égalité des sexes établit un mécanisme institutionnel permettant à l'OGE d'identifier et de mettre en œuvre les approches qui éliminent les obstacles à la participation égale des hommes et des femmes au sein des OGE.

**Les politiques internes de genre aident à créer des environnements favorables à l'intégration du genre au sein d'un OGE.** Les attitudes, comportements et pratiques des dirigeants jouent un rôle essentiel à la création d'un environnement organisationnel favorable aux changements organisationnels sensibles au genre. Une politique de genre vise à lutter contre les normes discriminatoires et les clichés sexistes qui affectent les opérations internes, les systèmes, les processus et les pratiques au sein de l'OGE et, en définitive, dans l'administration et la gestion globales des processus électoraux. Des changements perceptibles en matière d'égalité entre les sexes peuvent se produire dans tout environnement culturel et organisationnel si une politique de genre est en place et si elle est sérieusement mise en œuvre. Aussi, elle devrait connaître et respecter les valeurs et l'identité sociale de tous les membres de l'OGE pour assurer une participation inclusive et productive.

*Une politique interne de genre est un mécanisme visible qui répond à une préoccupation centrale, à savoir le degré auquel un OGE s'engage explicitement à promouvoir l'égalité entre les sexes dans ses systèmes et processus internes.*

**Une politique interne de genre aide les OGE à définir des objectifs opérationnels, des responsabilités et des cibles en matière d'égalité entre les sexes.** En définissant les objectifs opérationnels, l'OGE établit un système de responsabilisation auquel la performance globale sera évaluée. **La mise en œuvre**

**efficace des objectifs d'une politique d'égalité des sexes nécessitera également des exigences claires en matière de redditions de comptes. Il est tout aussi important qu'une politique de genre aide à identifier les responsabilités de manière explicite au niveau des plus hauts responsables et à tous les autres niveaux, en les définissant en termes de résultats réels au sein de l'OGE.**

La politique interne de genre d'un OGE peut susciter une prise de conscience de la nécessité d'atteindre et de maintenir un équilibre entre les sexes parmi le personnel et la direction de l'OGE. La réalisation et le maintien de l'équilibre entre les sexes doivent être renforcés par des mesures visant à garantir l'égalité d'accès et de chances aux femmes et aux hommes vers des fonctions à tous les niveaux, y compris vers des postes de direction au sein de l'OGE.

**Une politique interne de genre explicite offre des opportunités de renforcer la sensibilisation à la question de genre, ainsi que les compétences analytiques et les connaissances des responsables et du personnel de l'OGE.** Une fois en place, la politique de genre devient partie intégrante du plan de développement institutionnel de

*Une politique interne de genre au sein d'un OGE favorise sa reconnaissance de l'égalité entre les sexes comme partie intégrante des systèmes et processus organisationnels. L'OGE confirme ainsi que les inégalités fondées sur le sexe peuvent compromettre toutes les opportunités des femmes et des hommes à participer à ces systèmes et processus.*

l'OGE pour offrir des opportunités adéquates de renforcement, de capacités et d'apprentissage sur l'intégration de la dimension genre. Pour être efficaces, ces opportunités d'apprentissage devraient focaliser sur les éléments clés du travail effectué par les dirigeants d'un OGE par les différentes catégories et niveaux de personnel dans l'administration interne et par la gestion de la mission de l'OGE.

En observant les pays où les OGE sont exclusivement responsables de gérer la plupart des principaux éléments constitutifs du processus électoral, **on peut déduire que lorsqu'un OGE a une politique interne de genre, cela peut à long terme avoir un effet sur la gestion par les OGE de leurs processus électoraux au cours des différentes phases du cycle électoral**, y compris lors des périodes préélectorales, électorales et postélectorales. Par exemple, un OGE peut jouer un rôle de recherche et de plaidoyer et, en cultivant le soutien des principales parties prenantes, s'assurer qu'une perspective de genre est appliquée à la gestion du processus électoral. Aussi, peut-il adapter les programmes d'éducation civique pour respecter la perspective de genre.

#### **5.4. Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes**

*L'évaluation interne et la cartographie des disparités entre les sexes sont les premières étapes d'une réflexion globale sur les disparités au sein de l'organisation. Elles permettent d'identifier les forces et les faiblesses de la structure, mais aussi de potentielles futures menaces.*

**Afin de pouvoir se projeter sur l'intégration d'une politique sensible au genre, il est nécessaire d'en saisir les différentes dimensions et actions. Il est également important de comprendre le rôle de chacun dans ce**

**processus, mais surtout d'assurer une volonté politique et un engagement des cercles de décisions au sein de l'institution.** Afin de pouvoir entamer le processus de l'intégration d'une politique sensible au genre au sein d'un OGE, il est conseillé de passer par l'évaluation du cadre juridique sur les droits des femmes et l'**auto-évaluation des pratiques existantes afin d'identifier quelles opportunités et quels obstacles éventuels existent au sein de l'institution.** Il est conseillé que le processus d'évaluation soit inclusif et participatif en garantissant la prise en compte des différentes composantes de l'OGE s'exprimer. Ceci est important pour assurer que chacun comprenne l'importance de la question d'égalité des sexes au sein de l'institution et d'encourager l'engagement de chacun pour contribuer à l'adoption de mesures et pratiques qui permettent une participation égale des deux sexes dans la mise en œuvre des missions de l'OGE. Dans la plupart des cas, **ceci demande un changement de mentalité, d'attitude et de comportement de chacun, ce qui implique que l'adoption d'une politique sensible au genre peut prendre du temps.**

L'essentiel est d'entamer la réflexion, l'auto-évaluation et de déterminer au sein de chaque OGE les étapes à parcourir pour y arriver. **Il n'y a pas de chemin standard, mais des approches et des outils pouvant servir d'exemple et de source d'inspiration et qui sont à adapter au contexte en question.**

Comme il est expliqué dans le guide d'IDEA (pp. 14-15), une évaluation interne de genre permettrait de **recueillir des informations sur le contexte interne de l'OGE.** Il s'agit d'un **point de départ** utile afin d'identifier les écarts et les inégalités entre les sexes, les normes sexospécifiques et les rôles attribués à chaque sexe; il permet aussi de recueillir des données ventilées par sexe, et constater comment on perpétue l'inégalité entre les sexes, à la fois interne et externe. **L'évaluation permet à l'OGE de réfléchir sur ses forces et faiblesses actuelles et sur ses opportunités et menaces futures, lui permettant ainsi d'agir conformément aux objectifs d'égalité des sexes.** La conduite d'une évaluation de genre est également une étape clé pour indiquer au personnel et aux dirigeants, ainsi qu'aux autres parties prenantes que l'OGE est déterminé à être une organisation sensible au genre.

Une évaluation de genre permet à l'OGE d'identifier les pratiques et les attitudes existantes aux niveaux individuel, départemental et organisationnel. **Enfin, les conclusions de l'évaluation de genre devraient aider à identifier les opportunités de renforcement des capacités, et les recommandations permettant à l'OGE d'affirmer sa position sur le genre, et sur la façon d'aborder les questions de genre dans les opérations quotidiennes.**

**Voici les aspects clés qui doivent figurer dans l'évaluation de genre :**

- Évaluation des attitudes des comportements et des connaissances en matière de genre parmi le personnel et les responsables de l'OGE;
- Identification des compétences, des connaissances, des pratiques courantes et de la volonté du personnel et des responsables de l'OGE à entreprendre une intégration de la dimension genre dans les opérations de l'OGE;

- Évaluation des structures, systèmes et processus pour promouvoir la planification, la mise en œuvre, la reddition de comptes et le suivi des opérations de l'OGE;
- Identification des problèmes de genre et des écarts qui affectent le personnel masculin, féminin et la direction de l'OGE;
- Évaluation des initiatives ou des approches existantes et passées, et des opportunités pour tenir compte du genre dans le travail de l'OGE.

Afin de rassembler les données relatives à l'évaluation de genre, des questions contextuelles spécifiques correspondant aux aspects clés identifiés ci-dessus doivent être clairement posées. **Les résultats de l'évaluation du genre servent de base pour les consultations institutionnelles et donnent lieu à des processus inclusifs et participatifs de rédaction de la politique interne de genre.** L'évaluation doit être planifiée afin de garantir l'attention et la participation requises à l'échelle de l'institution. **L'indicateur ultime du succès d'une évaluation sexospécifique réside dans les suivis, qui sont intégrés à une politique interne de genre fondée sur les recommandations de cette même évaluation.** Les actions de suivi exigeront également que l'OGE développe sa capacité interne à traiter les questions de genre.

#### **5.5. Participation des femmes dans les différents OGE : présentation de quelques statistiques et réflexion sur le système des quotas**

Au rythme actuel, l'écart entre les sexes dans les domaines de la politique, de l'économie, de la santé et de l'éducation ne se réduira pas avant 99,5 ans. Parmi les 10 pays les plus égalitaires au monde, il y a **un seul pays francophone** à tous les niveaux, ce qui **montre la nécessité d'inclure la politique de genre parmi les stratégies mises en place par les OGE.**

En 2019, les femmes occupaient 25,2 % des sièges des chambres basses des parlements dans le monde et 21,2 % des postes ministériels, contre respectivement 24,1 % et 19 % l'année précédente<sup>3</sup>. **L'amélioration de la représentation politique a contribué à réduire l'écart global entre les sexes dans le monde**, bien que les perspectives économiques se soient détériorées au cours des 12 derniers mois.

Les instruments internationaux, régionaux et sous-régionaux relatifs aux droits humains et à l'égalité entre les sexes qui mentionnent la nécessité de l'élimination de toutes les formes de discrimination ont été aussi présentés. Il s'agit, par exemple, de la Convention sur les droits politiques de la femme, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), de la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ou de la Résolution sur la participation des femmes à la vie politique.

De nombreux pays africains ont réussi à inscrire les **quotas volontaires et/ou obligatoires** dans leur système juridique – mais cela concerne très souvent la participation des femmes comme candidates et leur position sur les listes. Les études sur l'application concrète des quotas montrent qu'il est plus facile d'appliquer des quotas dans les pays disposant d'un

---

<sup>3</sup> Global Gender Gap Report 2020, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality#:~:text=Now%20in%20its%2014th%20year%2C%20the%20Global%20Gender.gap%20prospects%20in%20the%20professions%20of%20the%20future>

système électoral à représentation proportionnelle que dans les pays caractérisés par des systèmes majoritaires. L'efficacité des différents types de quotas varie toutefois selon leurs caractéristiques juridiques et leurs modalités de mise en œuvre.

Les arguments pour un système de quotas qui ont été discutés :

- Une correction des inégalités à travers la loi,
- Une ambition de la classe politique,
- Une manière de faire évoluer la société,
- La progression de la présence des femmes à des postes clés,
- Effets secondaires positifs : les femmes élues adopteraient des politiques plus favorables aux femmes en général.

Les arguments contre un système de quotas qui ont été discutés :

- Des quotas qui discriminent, des quotas qui ne sont pas suffisants et ont l'effet contraire, sans effet sur l'égalité salariale,
- Forcer un système culturel et les coutumes,
- En plus, le quota est une proportion numérique qui ne porte aucune exigence particulière en termes de comportement des personnes qui en sont la cible.

**La présence des femmes dans les OGE – quelle que soit leur fonction, y compris aux postes de direction – est essentielle pour garantir que l'institution et ses activités répondent aux objectifs et aux obligations en matière d'égalité des sexes.** Il existe plusieurs moyens de garantir la présence des femmes, notamment par l'adoption de mesures temporaires spéciales, telles que **les quotas** pour la nomination et le recrutement des commissaires et du personnel du secrétariat. Les pratiques de recrutement et de promotion prenant en compte l'égalité des sexes – comme la pratique favorisant, à qualifications égales, la candidature d'une femme pour une promotion plutôt que celle d'un homme – et le développement de politiques d'égalité des chances, peuvent engendrer un meilleur équilibre des sexes parmi le personnel.

**Les participants ont donné des exemples de leurs pays respectifs en ce qui concerne l'existence d'un système de quotas au niveau législatif et dans la pratique.** Il y a plusieurs cas de figure, mais il est constaté que même si des quotas sont prévus par le cadre légal, la mise en pratique ne suit souvent pas. Dans certains cas, il y a également une résistance de la part des femmes elles-mêmes, ne voulant pas être représentées à travers un système de quotas. Cependant, dans beaucoup de cas, les quotas ont été considérés comme des mesures indispensables, comme une des mesures les plus fortes pour garantir la parité dans la politique et au niveau des institutions.

**Pour ce qui est de la présence des femmes au sein des OGE,** dans la plupart des cas, elles sont minoritaires (CENI Guinée : 4 femmes sur 17 commissaires ; CENA Bénin : 1 femme sur 5 commissaires ; Madagascar : 1 femme sur 9 commissaires). De plus, dans la plupart des cas cités, il n'existe pas de politique formelle sensible en genre au sein des OGE. Cependant, des exceptions ont été présentées à travers la CENI Comores, ayant une représentation presque paritaire avec 6 femmes sur 13 commissaires et à travers la Direction générale des élections du Sénégal (une structure qui appartient au ministère de l'Intérieur<sup>4</sup>) ayant mis en place une politique de promotion des femmes, en les promouvant dans des positions clés<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Le décret n° 2020 - 790 du 19 mars 2020<sup>4</sup> portant sur l'organisation du ministère de l'Intérieur a créé une Cellule genre et équité chargée de veiller à l'intégration de la dimension genre dans les programmes du ministère

<sup>5</sup> Ressources humaines, Finances, etc.

dans la structure. Un autre exemple donné par les formatrices concerne l'Éthiopie où la politique de genre de la commission électorale nationale (NEBE)<sup>6</sup> est encore un projet et n'est donc pas encore efficace, mais la loi électorale contient des dispositions intéressantes promouvant et exigeant une composition équilibrée entre les genres dans la Commission électorale à différents niveaux, y inclut les bureaux de vote.

### **5.6. Principaux éléments ou composantes d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale et les différents modèles possibles**

Dans le processus de conception et d'intégration d'une politique sensible au genre, il est important de comprendre **quelles en sont les différentes composantes ou éléments** et quels modèles sont possibles, car tel qu'indiqué dans l'introduction, il n'existe pas un modèle standard, mais plusieurs façons de donner forme à une politique sensible au genre. L'essentiel est que la politique soit adaptée aux réalités du contexte spécifique de l'OGE en question.

La section ci-dessous présente les composantes d'une politique sensible en genre. Ces éléments proviennent du guide d'IDEA (pp. 16-23)

#### ➤ **Contexte d'une politique interne de genre**

**La politique interne de genre d'un OGE doit comprendre une partie sur le contexte. Cette section prend en compte et s'interroge sur le contexte global des défis de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le pays.**

*Chaque politique de genre doit être adaptée au contexte national, ainsi qu'à la mission de l'OGE et à son ambition de promouvoir l'égalité des sexes.*

Dans cette partie, la politique interne de genre

pourrait exposer les principales attitudes et pratiques sociétales / culturelles en matière de genre dans le pays ainsi que les principales avancées et les efforts réalisés par les acteurs, étatiques et autres, pour lutter contre les attitudes et pratiques discriminatoires en matière de genre. Cette partie devrait également souligner la cohérence de la politique interne de genre aux garanties d'égalité des sexes stipulées dans les constitutions nationales, la législation, les politiques et les cadres nationaux sur le genre, et comment elle s'en inspire.

**En outre, la partie relative au contexte doit présenter la politique de l'OGE de manière à refléter sa connaissance des principaux cadres et instruments internationaux, régionaux et sous-régionaux relatifs aux droits humains et à l'égalité entre les sexes.** Il s'agit, entre autres, de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), de la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing de 1995, de l'Agenda 2030 de développement durable (en particulier l'objectif de développement durable n°5 relatif à l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles<sup>7</sup>), au niveau régional

<sup>6</sup> National Electoral Board of Ethiopia

<sup>7</sup> « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », est un socle transversal à tous les objectifs de développement durable pour 2030. « L'autonomisation des femmes et des filles, la défense de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs, l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur le genre dans tous les domaines de la vie sociale, politique et économique, la lutte contre les stéréotypes, sont autant de leviers pour le développement durable. »

(pour la plupart des OGE membres du RECEF), référence peut être faite à l'agenda 2063 de l'Union africaine, dont l'aspiration 6 appelle, entre autres, à :

- Inclure les femmes dans la prise de décision indépendamment du sexe, de l'affiliation politique, de la religion, de l'appartenance ethnique, de la localité, de l'âge ou d'autres facteurs;
- Renforcer l'autonomisation des femmes dans tous les domaines grâce à des droits sociaux, politiques et économiques égaux, y compris le droit de posséder et d'hériter des biens, de signer des contrats, d'enregistrer et de gérer des entreprises;
- Éliminer la violence et la discrimination (sociale, économique, politique) fondées sur le sexe à l'égard des femmes et des filles.

La stratégie de l'Union africaine en matière de genre stipule dans son premier engagement : « l'Intégration du genre et secteurs prioritaires », et plus spécifiquement dans : (i) la paix et la sécurité ; (ii) la participation politique et la prise de décision. Par ailleurs, la stratégie de l'Union africaine en matière de genre pour 2018-2027, s'inspirant de la vision de l'Afrique 2063, s'appuie sur 6 objectifs piliers, dont 3 sont en phase avec le projet « Paix, Stabilité, Gouvernance » de la COI, à savoir : (i) le Pilier 4 : Leadership et gouvernance<sup>8</sup> ; (ii) le Pilier 5 : Femmes, paix et sécurité<sup>9</sup> ; (iii) le Pilier 6 : Médias, communication et sports<sup>10</sup>.

Selon le contexte de l'OGE membre du RECEF, des références à des textes sous-régionaux sont à intégrer. Une référence utile est également la « Stratégie de la Francophonie pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles », établie lors de la XVIIe conférence des chefs d'État en octobre 2018 en Arménie et notamment son axe 4 : Promouvoir le « leadership », renforcer l'égal accès et la participation pleine et effective des femmes dans la prise de décision.

#### ➤ Principes d'une politique interne de genre

**À part le contexte, une politique interne de genre devrait refléter les principes sous-jacents que l'OGE défend et s'efforce d'institutionnaliser à travers ses actions. Des exemples de principes sont les suivants :**

1. *Le genre est un thème transversal.* En reconnaissant le genre comme partie intégrante de tous les aspects de son activité, l'OGE s'engage à aborder les questions de genre dans ses structures institutionnelles, systèmes, processus, pratiques ainsi que dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de ses activités.

2. *Égalité et non-discrimination.* Les OGE doivent respecter le principe de promotion de l'égalité réelle entre les sexes et de la non-discrimination, qui est un élément essentiel de toute société démocratique. La promotion de l'égalité et la non-discrimination peut être effectuée par la garantie de l'égalité des chances et l'accès au développement professionnel au sein de l'OGE. Un OGE peut également réaliser ce principe par le suivi du rendement de la mise en œuvre de la politique de genre, en recueillant et en communiquant des données clés par sexe et par âge. Cela permettrait d'analyser les opportunités et les avantages à la disposition des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'OGE.

---

<sup>8</sup>« Objectif stratégique : Assurer une participation égale et effective des femmes dans l'ensemble du processus décisionnel; renforcer les systèmes de gestion de l'égalité des sexes et de budgétisation sensible au genre à tous les niveaux. »

<sup>9</sup>« Objectif stratégique : Assurer une participation égale et effective des femmes dans tous les domaines du processus de consolidation de la paix, de prévention et de règlement des conflits ainsi que dans le processus de reconstruction et de développement post-conflit. »

<sup>10</sup> « Objectif stratégique : Promouvoir l'égalité des sexes dans et par les médias, la communication et le sport, et vulgariser cette stratégie. »

3. *Participation et représentation inclusives.* La politique interne de genre doit s'appuyer sur le principe selon lequel, en tant qu'organisation sensible au genre, l'OGE s'emploie à garantir une participation et une représentation significatives au sein de ses systèmes, structures et processus. Par exemple, la Commission électorale de la Namibie stipule qu'au moins deux de ses cinq Commissaires électoraux (c'est-à-dire 40 %) devraient être des femmes afin de garantir la représentation et l'équilibre entre les sexes dans la direction de l'OGE. Ce principe, énoncé dans la législation électorale, est fondamental et devrait donc s'appliquer dans les systèmes internes de l'OGE.

4. *Transparence et responsabilité.* La mise en œuvre de la politique interne de genre reposera sur le principe selon lequel l'OGE garantit que les informations sur la politique, ses résultats escomptés et sa mise en œuvre seront accessibles à tous au sein de l'OGE. De manière générale, certains affirment que la responsabilité a plusieurs incidences positives sur les opérations des OGE. Elle favorise particulièrement la transparence et suscite la bonne gouvernance qui est l'instrument idéal pour promouvoir l'égalité des sexes (IDEA International, 2009). Dans la mesure où un OGE a une responsabilité en matière de transparence financière, le même principe s'applique à l'égalité entre les sexes en matière d'action visant à traiter les questions de genre dans les opérations de l'OGE.

#### ➤ Objectifs d'une politique interne de genre

**La politique interne de genre doit clairement exposer les objectifs de la politique. Les objectifs de la politique interne de genre définissent comment l'OGE devra procéder et ce sur quoi elle focalisera pour parvenir à l'égalité entre les sexes.** Ainsi, les objectifs donnent une impulsion et offrent des orientations claires à l'équipe de direction et au personnel de l'OGE en 'traduisant' les ambitions générales (et parfois abstraites) dans les domaines de travail et d'activités concrètes. Les objectifs doivent se rapporter clairement et directement aux opérations pratiques et aux systèmes de travail de l'OGE, ainsi qu'aux aspects de recrutement du personnel et à la culture institutionnelle.

Des exemples d'objectifs dans une politique interne de genre pourraient inclure :

- Le renforcement de la sensibilisation au genre et de la capacité interne de l'OGE à promouvoir l'égalité femme-homme;
- L'intégration du genre dans les systèmes et pratiques de planification, gestion et travail de l'OGE; ou bien
- La garantie de l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances dans les systèmes de ressources humaines et les processus de sélection, de recrutement, d'emploi et de développement professionnel.

#### ➤ Stratégie de mise en œuvre et plan d'action de la politique interne de genre

**La politique interne de genre ne sera efficace que si une stratégie de mise en œuvre et un plan d'action sont élaborés et institutionnalisés.** Le plan d'action d'une politique interne de genre, conforme au plan opérationnel global de l'OGE, doit comprendre un **schéma directeur** pour les différents niveaux de responsabilité, les activités, les indicateurs de progrès, les mécanismes de communication sur les performances et les délais d'exécution. **Pour être utile à l'OGE, le plan d'action doit lui préciser les moyens d'atteindre les objectifs de la politique, en précisant les domaines d'intervention, les activités, les indicateurs de performance et les réalisations escomptées sur une période définie.**

*Il n'existe pas un modèle standard, mais plusieurs façons de donner forme à une politique sensible au genre. L'essentiel est que la politique soit adaptée aux réalités du contexte spécifique de l'OGE en question.*

Dans le plan d'action, chaque action doit être ciblée et conforme aux objectifs énoncés dans la politique afin de déterminer l'efficacité des activités à atteindre les objectifs définis. En outre, le plan d'action doit bénéficier de l'appui d'une allocation appropriée de ressources financières et humaines. Ainsi, l'OGE peut se servir du plan d'action comme repère pour évaluer son rendement par rapport aux objectifs qu'il a prévu de réaliser à l'interne par la mise en œuvre de la politique de genre.

Lors de l'élaboration du plan d'action, **l'OGE devra accorder la priorité à certains domaines afin de progresser vers la réalisation des objectifs de la politique de genre. La sélection des domaines prioritaires devra également être déterminée par les conclusions de l'évaluation interne de l'égalité des sexes dont elle doit tenir compte.** Parmi les domaines d'intérêt prioritaires figure **le renforcement des capacités internes en matière de genre pour le personnel et la direction, les réformes des pratiques et processus de recrutement, et les possibilités de promotion professionnelle pour les hommes et les femmes.** Un aperçu détaillé et réaliste des domaines d'intervention et des types d'activité est alors essentiel à l'allocation des ressources humaines et financières adéquates dans l'OGE.

Les indicateurs d'égalité entre les sexes sont des mesures permettant de suivre et de surveiller les performances et les changements requis lors la mise en œuvre des interventions d'intégration du genre. La définition d'indicateurs d'égalité des sexes devrait reposer sur des questions clés telles que les changements envisagés et les résultats d'une bonne application de la politique interne de genre dans un délai déterminé. Trois exemples sont présentés ci-dessous.

### 5.7. Comment développer la politique interne de genre et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation ?

Comme il a été souligné auparavant, il n'existe pas de modèle standard - par conséquent, le processus de développement et le contenu de chaque politique de genre doivent être adaptés au contexte national, ainsi qu'à la mission de l'OGE et à son ambition de promouvoir l'égalité des sexes. Comme indiqué dans le guide d'IDEA (p. 10), afin **que la politique soit institutionnalisée efficacement et qu'elle touche l'OGE dans son ensemble, l'élaboration d'une telle politique doit dès le début susciter l'adhésion au plus haut niveau. Le processus d'élaboration doit être inclusif, être mené avec leadership et établir des processus permettant l'implication du personnel dans son ensemble afin qu'il soit dévoué au projet.** Le processus d'élaboration d'une politique d'égalité des sexes peut être utile en tant que stratégie de renforcement des capacités à part entière, en particulier si le processus comprend la participation du personnel et des dirigeants aux consultations et aux dialogues à l'échelle globale de l'organisme.

Pour ce qui est de l'adhésion à la politique interne de genre par l'ensemble de l'organisation, le guide du PNUD/ ONU-Femmes (p. 29) réfère aux différentes structures à impliquer. Ainsi, **le conseil ou la commission constitue souvent l'organe de prise de décision politique de l'OGE ; si des changements en matière d'égalité des sexes doivent être apportés au sein de l'OGE,** il a généralement un rôle important à jouer. Il est l'organe le mieux placé pour veiller à ce que l'OGE conforme ses politiques, notamment concernant sa propre composition, aux obligations et objectifs internationaux relatifs à l'égalité des sexes. Les femmes doivent être incluses au sein de la commission pour être en mesure de contribuer au processus politique et au processus de prise de décision des OGE.

**Le secrétariat est l'organe de mise en œuvre de la politique de l'OGE. L'inclusion des femmes dans cet organe peut aider à garantir que les processus d'administration des élections ne soient pas discriminatoires envers les femmes.** Le secrétariat peut également s'assurer que les femmes soient incluses parmi le personnel temporaire recruté

pour le scrutin, en particulier dans les situations où il n'est pas culturellement admis pour les électrices d'interagir avec des hommes qu'elles ne connaissent pas. Cette section passe en revue les mesures qui peuvent être prises pour assurer la présence des femmes parmi le personnel de l'OGE.

*Afin que la politique soit institutionnalisée efficacement et qu'elle touche l'OGE dans son ensemble, l'élaboration d'une telle politique doit dès le début susciter l'adhésion au plus haut niveau. Le processus d'élaboration doit être inclusif, être mené avec leadership et établir des processus permettant l'implication du personnel dans son ensemble afin qu'il soit dévoué au projet.*

**Veiller à ce que des femmes aussi bien que des hommes fassent partie du personnel de l'OGE à tous les niveaux est essentiel pour parvenir à l'égalité des sexes.** Lorsque les hommes constituent la majorité du personnel électoral, un engagement pour augmenter le nombre de femmes

peut être une étape importante. Dans de nombreux pays, les lois exigent l'égalité des chances devant l'emploi, en particulier dans le secteur public, dont l'OGE peut faire partie.

## **5.8. Les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique genre**

Pour cette partie, une référence a été faite aux formations organisées par ECES en Leadership et gestion de conflits pour les acteurs électoraux (LEAD). Dans ces formations, les thématiques des valeurs et de l'identité sociale sont abordées comme éléments importants au sein d'un OGE et pour le processus électoral dans son ensemble. Connaître l'identité sociale des personnes qui composent l'OGE et leurs valeurs permet un fonctionnement plus adapté et efficace de la structure. Ainsi, les échanges ont permis d'insister sur le fait que :

- Respecter les valeurs et l'identité sociale **de tous les membres** de l'OGE peut assurer une participation inclusive et productive;
- **L'inclusion, sans discrimination, c'est la responsabilité du leader.** Il est aussi du devoir du leader de chercher à comprendre les aspects d'identité de chaque personne au sein de l'OGE;
- La culture organisationnelle est créée autour des valeurs et d'identité des membres. Les valeurs organisationnelles, dans la mesure où elles sont bien connues, intégrées et partagées, ont **un impact positif sur l'efficacité** du travail;
- Par contre, si les valeurs et l'identité (dans tous les aspects, ici inclus le genre) ne sont pas prises en compte, ceci peut mener à la frustration, au manque de motivation, à l'inefficacité.

Un exercice pour identifier les valeurs communes a été organisé pendant la formation. Les participants ont choisi, parmi les 7 valeurs proposées<sup>11</sup>, celle à laquelle ils s'identifient le plus comme individu et non comme organisation. La valeur ayant recueilli le plus de votes a été la **reconnaissance sociale**.

## **5.9. La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE**

La communication institutionnelle vise à promouvoir l'image et la réputation d'une organisation. Plus l'identité d'une organisation est claire et solide, plus la communication vers l'intérieur et

<sup>11</sup> Reconnaissance sociale, autorité, justice sociale, indépendance, courage, bonne santé, tolérance.

l'extérieur est efficace. **Si l'aspect genre n'est pas pris en compte dans la stratégie de communication, l'image de l'OGE est tronquée.**

Si au sein de l'OGE existe un point focal genre, l'implication de celui-ci dans le développement de la stratégie de communication est essentielle, d'un côté pour mettre en évidence certains aspects et de l'autre côté pour protéger des possibles aspects sensibles. **Si l'équilibre genre existe et l'OGE a une politique bien consolidée, cet aspect pourrait faire l'objet de campagne de communication au profit de l'OGE.**

Dans certains pays, les OGE peuvent être tenus de fournir des informations sur leurs opérations à diverses parties prenantes par le biais de différents médias. **Une politique interne de genre peut offrir d'importantes occasions d'influencer et d'améliorer la couverture médiatique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation politique des femmes dans les processus électoraux.** Lorsqu'un OGE diffuse et transmet des informations en tenant compte des perspectives sexospécifiques conformément à sa politique interne en matière de genre, il exprime un message sur l'importance de lutter pour l'égalité des sexes et pourrait donc influencer les reportages des médias sur les questions électorales par une approche sensible l'égalité femme-homme.

## 6. RÔLE DU RESPONSABLE / DU PORTE-PAROLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

---

*Une fois une politique sensible au genre mise en place au sein d'une organisation, le grand défi est de la faire vivre, c'est-à-dire de la mettre en application, de concevoir un modus operandi pour assurer les suivis pour atteindre les résultats et assurer une reddition de comptes*

Comme cela a été mis en avant dans la section précédente et comme indiquée dans le guide d'IDEA (p. 13), l'élaboration d'une politique de genre et l'établissement d'un soutien interne à l'égard des initiatives en matière de genre nécessitent un

**leadership de haut niveau, une capacité de gestion et une compréhension commune entre les dirigeants et le personnel de l'OGE.** Afin de renforcer et de maintenir le soutien interne au processus d'élaboration de la politique, **il sera nécessaire de désigner la personne qui assumera la responsabilité générale de l'élaboration de la politique. L'ensemble de l'OGE doit être efficacement informé de cette désignation.**

L'existence d'une personne responsable implique des règles strictes en matière de protection des données personnelles. Elles dépendent de la législation nationale et de leur conformité aux normes internationales<sup>12</sup>. Aussi, un règlement interne sur la protection des données personnelles pourrait renforcer leur confidentialité et s'assurer que le soutien dans et de l'OGE reste dans un cadre bien déterminé. Ceci est d'autant plus important qu'une grande partie des activités liées à l'existence d'un porte-parole/point focal genre peut générer des données qui peuvent relever des détails intimes ou des pensées et croyances liées à la discrimination de genre, au possible harcèlement au sein de l'organisation ou aux frustrations liées au travail. **Par ailleurs, en tant que partie intégrante du leadership de l'OGE en matière de genre,**

---

<sup>12</sup> Par exemple le Règlement général sur la protection des données, RGPD, <https://gdpr-info.eu/>, valable dans l'Union européenne ou la Convention de l'Union Africaine sur la protection des données à caractère personnel : <https://www.afapdp.org/wp-content/uploads/2018/06/CONV-UA-CYBER-PDP-2014.pdf>

**la création d'un groupe de travail composé de membres clés du personnel désignés à cette tâche et appartenant aux différentes directions ou secteurs de l'OGE, peut s'avérer utile dans le processus de coordination pour l'élaboration d'une politique.** La mission de ce groupe de travail doit être claire et il doit disposer des ressources nécessaires pour diriger ce processus. Des réunions internes de réflexion et de dialogue animés tant par des hommes que des femmes, défenseurs de l'égalité des sexes, contribueraient à créer un environnement favorable à l'élaboration d'une politique, et susciter l'adhésion à l'échelle de l'organisation.

Finalement, c'est le devoir du leader de développer les compétences des gens à l'intérieur de l'OGE en fonction de l'identité sociale de chacun, mais aussi des valeurs individuelles et des valeurs de l'organisation. En exerçant ses qualités de leadership, le leader peut trouver le meilleur rôle pour chaque membre de l'équipe pour assurer le DEA – la Direction, l'Engagement et l'Alignement<sup>13</sup>.

Ainsi, comme il l'est expliqué dans le guide du PNUD / ONU-Femmes (p. 24), pour qu'il y ait un moteur à l'intégration des questions de genre et à l'autonomisation des femmes, la responsabilité de faire progresser et d'assurer le suivi des activités dans le domaine à l'échelle de l'organisation peut être institutionnalisée. Si l'on veut que le processus d'intégration d'une perspective de genre soit mis en œuvre par tous dans l'organisation, l'organe

*L'élaboration d'une politique de genre et l'établissement d'un soutien interne à l'égard des initiatives en matière de genre nécessitent un leadership de haut niveau, une capacité de gestion et une compréhension commune entre les dirigeants et le personnel de l'OGE.*

responsable devrait avoir un statut supérieur au sein de l'organisation et avoir accès à toute prise de décision. **Dans certains cas, un expert en matière d'égalité des sexes ou un point focal est recruté pour travailler sur la promotion de l'intégration des questions de genre dans toute l'organisation.** Cependant, comme cela n'est pas toujours possible en raison de contraintes budgétaires ou de recrutement, **des membres ou des employés déjà en place dans l'OGE peuvent être désignés comme points focaux sur l'égalité des sexes.** Dans ce cas, il est important de s'assurer que les points focaux aient assez de temps, et qu'ils reçoivent une formation pertinente, pour prendre cette responsabilité.

Une autre option consiste à établir un **réseau de personnes** – hommes et femmes – issues de différents départements à travers l'organisation, chargées de s'assurer que tous les employés prennent la question de l'égalité des sexes en compte dans leurs opérations quotidiennes. En mettant en place un réseau de points focaux plutôt qu'un point focal unique, la capacité de l'institution à analyser le travail du point de vue de l'égalité des sexes peut être accrue, et le processus d'intégration d'une perspective de genre peut gagner en visibilité et en légitimité.

Un **comité ou un groupe sur l'égalité des sexes** peut également être créé. Ceux-ci s'apparentent à des comités opérationnels internes qui sont habituellement établis dans les organisations pour se concentrer sur un aspect particulier du travail ou sur un certain processus (par exemple, les comités de direction). Compte tenu de la composition femmes-hommes de la plupart des OGE, un tel comité ou groupe inclura probablement aussi bien des hommes que des femmes, soulignant ainsi le message selon lequel l'égalité des sexes

---

<sup>13</sup> **La Direction** est créée dans le groupe quand il y a une compréhension commune de l'objectif à atteindre. **L'Engagement** se produit quand les membres du groupe s'engagent à mettre leur temps et leur énergie au service d'objectifs globaux à atteindre, fixés par le groupe. **L'Alignement** prend forme une fois que le travail réalisé individuellement soutient le travail collectif au sein du groupe.

concerne tout le monde. Si un OGE est géographiquement dispersé, la responsabilité de promouvoir l'intégration des questions de genre devra être distribuée et répercutée dans les différentes structures. La direction de l'OGE peut jouer un rôle important dans la supervision du travail du groupe et doit s'assurer qu'il dispose des ressources adéquates pour mener à bien ses travaux.

*En effet, à l'intérieur d'une organisation, différentes pratiques peuvent être adoptées pour faciliter l'accès des femmes à des postes variés et pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la perspective de genre, le tout en vue de créer un environnement de travail égalitaire.*

À part la mise en place des points focaux, réseaux ou comité en charge du suivi et de la mise en œuvre de la politique sensible au genre au sein de l'OGE, **il est important de s'assurer que l'ensemble du personnel de l'OGE comprenne la politique et la stratégie. Dans ce sens, il est recommandé d'assurer des actions de renforcement de capacités et donc des formations au sein de l'organisme.** Par exemple, des formations

de sensibilisation aux questions de genre et des ateliers portant sur des aspects spécifiques de la politique d'égalité des sexes peuvent être dispensés au personnel afin de stimuler, au sein de l'OGE, une conscience collective de l'égalité des sexes et l'attention nécessaire aux questions liées au genre. Une formation spécialisée, notamment une formation en cours d'emploi, peut être dispensée aux points focaux sur l'égalité des sexes ou au personnel (hommes et femmes) ayant des responsabilités particulières en matière d'intégration d'une perspective de genre. Des opportunités de développement professionnel spécifiques peuvent également être offertes aux femmes afin de promouvoir leur progression dans l'organisation.

**Une formation spécialisée** peut être dispensée aux points focaux sur l'égalité des sexes ou au personnel (hommes et femmes) ayant des responsabilités particulières en matière d'intégration d'une perspective de genre. Il est à rappeler que l'existence d'une personne responsable implique des règles strictes en matière de **protection des données personnelles**. Ils dépendent de la législation nationale et de leur conformité aux normes internationales<sup>14</sup>. Aussi, un règlement interne sur la protection des données pourrait renforcer leur confidentialité et rassurer que le soutien dans et de l'OGE reste dans un cadre bien déterminé. Ceci est d'autant plus important qu'une grande partie des activités liées à l'existence d'une porte-parole/point focal genre peut générer des données qui peuvent relever des détails intimes ou des pensées et croyances liées à la discrimination de genre, au possible harcèlement au sein de l'organisation ou aux frustrations liées au travail.

## 7. CONTRIBUTIONS DES PARTICIPANTS ET ÉCHANGES

---

Plusieurs enseignements peuvent être tirés des contributions faites par les participants.

Pour développer une stratégie sensible au genre au sein d'un OGE, il est important d'avoir une vision transversale et holistique avec un plan d'action à court, moyen et long terme. Pour

---

<sup>14</sup> Par exemple le Règlement général sur la protection des données, RGPD, <https://gdpr-info.eu/>, valable dans l'Union européenne ou la Convention de l'Union Africaine sur la protection des données à caractère personnel : <https://www.afapdp.org/wp-content/uploads/2018/06/CONV-UA-CYBER-PDP-2014.pdf>

développer la stratégie/politique, il faudra faire une évaluation des besoins et des obstacles auxquels les femmes sont confrontées afin de pouvoir y apporter des solutions à travers la politique sensible au genre. Il s'agit d'analyser les obstacles tant juridiques que pratiques pour les femmes au sein des OGE, mais aussi pour les électrices et les femmes candidates afin de proposer des actions en réponse aux obstacles. Parmi les actions, il y a celles touchant à la communication, à la sensibilisation et au renforcement de capacités. Il est également important de disposer d'un budget pour réaliser les actions de discrimination positive.

Des partenariats avec des réseaux de femmes, avec le gouvernement et avec les OSC semblent également bénéfiques pour réaliser une politique sensible au genre au sein de l'OGE : ils peuvent permettre de mieux comprendre non seulement les obstacles, mais également les opportunités pour avancer. Il a été également rappelé qu'il est essentiel d'avoir un engagement politique, au plus haut niveau du leadership de l'OGE, pour mettre en œuvre une politique sensible au genre. En effet, il est important que les leaders soient sensibilisés et soutiennent les points focaux qui ont le potentiel d'avoir un impact sur la structure et de ses membres dans sa totalité. Cette formation a pour objectif de commencer ce processus d'identification d'opportunités pour chaque OGE et de créer une communauté d'entraide à travers le Forum des femmes du RECEF pour avancer.

## 8. LA SUITE : SUGGESTIONS DES PISTES D'ACTION (POINT FOCAL GENRE POUR LE FORUM ?) / D'ENGAGEMENTS ET SERVICE D'APPUI-CONSEIL

---

### 8.1. Service d'appui-conseil

Il a été mentionné que développer une politique interne « sensible au genre » dans un OGE est un processus. Si la formation permet d'entamer la réflexion, le partage d'expérience et l'introduction des concepts et des outils, **il est important que chaque OGE puisse entamer une auto-évaluation des opportunités et des défis/obstacles existants** au sein de sa structure **et d'étudier la possibilité de mettre en pratique une des mesures et/ou des outils** qui ont été présentés dans ce document. **Ce travail à l'interne pourrait être discuté avec les experts de façon bilatérale, à travers un service appui-conseil, et pourrait être présenté lors de la séance en mars 2021 et l'événement présentiel.**

Il est ainsi prévu, à travers les actions du Forum des femmes, **d'assurer un service d'appui-conseil pour les OGE qui désirent mettre en application les concepts d'égalité femme-homme dans leurs activités et leurs opérations au-delà de la formation.** Cet appui-conseil permettra d'organiser des échanges bilatéraux afin d'avoir des discussions plus approfondies sur les opportunités et les défis au sein d'un OGE spécifique et de répondre à des questions précises relatives aux pratiques de l'OGE. Il pourra également servir à donner des exemples concrets ou d'organiser des échanges entre deux OGE afin de faciliter le partage de bonnes pratiques. L'objectif de ce service est ainsi d'avancer progressivement dans la démarche de la mise en place d'une politique interne du genre au sein de l'OGE et de pouvoir identifier des domaines d'action sur lesquels les OGE souhaitent travailler afin de pouvoir partager les expériences lors d'un séminaire en présentiel en 2021.

En préparation d'un séminaire en présentiel en 2021 (date encore à déterminer en fonction de l'évolution de la pandémie), une séance « de suivi » est proposée avec les participants pour échanger des étapes qu'ils ont débuté à la suite de la formation, ou encore, des défis qu'ils rencontrent pour initier ou mettre en place une politique « sensible au genre. » **Ce séminaire**

**virtuel permettra ainsi de partager les différentes expériences et de formuler des conseils. Cette rencontre d'échanges aura lieu début mars 2021.**

Parmi les points de réflexion qui pourront guider les OGE dans les prochains mois se trouvent les suivants :

- Quelles dynamiques organisationnelles sur les égalités ou inégalités en matière de genre existent au sein de l'OGE?
- Est-ce que l'OGE met en place un plan d'action spécifique sur les questions d'égalité des sexes?
- Comment s'organise la collaboration entre femmes et hommes autour de la réflexion et des actions en faveur d'une politique genre au sein de l'OGE?
- Les femmes se sentent-elles outillées pour prendre leur place dans leur organisation?
- Est-ce que les OGE mettent en place un plan d'action spécifique sur les questions d'égalité des sexes?
- Est-ce que les nominations et le recrutement sont effectués selon un quota légalement établi ou selon un règlement intérieur?
- Les femmes et les hommes travaillent-ils en collaboration pour atteindre des objectifs d'égalité?
- Les femmes se sentent-elles outillées pour prendre leur place dans leur organisation?
- Les OGE ont-ils un représentant, une représentante ou une personne responsable pour réfléchir à l'intégration des notions d'égalité dans l'ensemble de leurs actions?
- **Quelles opportunités et quels défis sont identifiés dans le développement d'une politique interne sensible au genre?**
- **L'OGE a-t-il un représentant, une représentante ou une personne responsable pour réfléchir à l'intégration des notions d'égalité dans l'ensemble de leurs actions?**
- **Quels besoins sont identifiés et potentiellement à intégrer dans le plan d'action du Forum des femmes ?**

*Les OGE sont ainsi invités à contacter le RECEF ([RECEF@electionsquebec.qc.ca](mailto:RECEF@electionsquebec.qc.ca)) si la poursuite des échanges est souhaitée et si un appui-conseil est jugé opportun dans le processus de la mise en place d'une politique sensible au genre. ECES assurera un appui adapté aux besoins exprimés.*

## **8.2. Point focal genre pour le Forum des femmes et son rôle**

**Le séminaire a également pour objectif de reprendre la réflexion sur l'identification d'un point focal genre RECEF et sur le rôle potentiel d'une telle fonction.** Marie-Christine Ross, coordinatrice du Forum des femmes au sein du RECEF, a présenté l'objectif de ce point focal et son rôle potentiel.

Une fois la politique élaborée, l'organisation sensible au genre peut aller plus loin en identifiant **une personne responsable, ou en formant une équipe dédiée, qui aura pour tâche de faire appliquer la politique dans son organisation.** Cette personne peut également sensibiliser le personnel à ces enjeux, les informer des avantages d'adopter une perspective de genre dans leurs actions, etc. De plus, **une fois la personne identifiée au sein d'un OGE, elle peut devenir le point focal pour le Forum des femmes du RECEF.**

Formation : « Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ? »

Pour le RECEF, le fait de nommer un point focal en genre aidera à atteindre les objectifs du Forum des femmes. Dans son plan d'action, il est en effet prévu de nommer un point focal en genre dans chaque OGE membre pour contribuer à atteindre les objectifs du Forum : *« Chaque OGE membre peut nommer une personne responsable des questions d'égalité femme-homme au sein de son organisation. Cette personne est le point focal pour le Forum des femmes du RECEF, elle informe les membres de toute avancée en matière de genre et d'élections dans son organisation. Elle peut contribuer aux réflexions pour mener à bien les objectifs du Forum des femmes. »*

En effet, **ce point focal peut appuyer le cercle de coordination du Forum pour identifier les opportunités en termes d'appui et d'activités spécifiques adaptées aux besoins des OGE.** Il permet également de construire la communauté d'entraide et d'échange d'expériences et de bonnes pratiques afin d'encourager les avancées dans chaque OGE membre en matière de développement de politique sensible au genre. Ainsi, avoir un point focal genre dans chacun des OGE membres est **un objectif à atteindre dans les prochains mois, la prochaine année.**

Entre-temps, il est important de garder le contact à travers le courriel de RECEF et de continuer le partage d'expérience, à travers, entre autres, le **bulletin du RECEF**. Dans le contexte particulier de la pandémie de COVID-19, le secrétariat général du RECEF a souhaité développer un nouvel outil de communication pour dynamiser le réseau malgré la distance. Ce bulletin d'information bimensuel traite de différentes thématiques d'actualité électorale. Afin de respecter son engagement pour l'égalité femme-homme, ce bulletin intègre une section sur cette thématique. **Chaque OGE peut envoyer des informations à ce sujet pour permettre une large diffusion et partage.**

## 9. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE POUR LES PARTICIPANTS

### **Des documents issus des activités de RECEF :**

Rapport d'activité : Lancement du Forum des femmes du Réseau des compétences électorales francophones. 13 et 14 novembre 2019, Kigali, Rwanda. Secrétariat général RECEF

<https://recef.org/wp-content/uploads/Rapport-Rwanda-final.pdf>

Plan d'action du Forum des femmes du Réseau des compétences électorales francophone  
Version révisée – Contexte COVID-19, 2020-2022.

<https://recef.org/wp-content/uploads/8-Plan-action-Forum-des-femmes-2020-2022-VF.pdf>

Rapport synthèse : Un processus électoral inclusif favorisant la participation des femmes et des minorités. 20, 21, 22 mars 2018, Antananarivo, Madagascar/ Secrétariat général RECEF

<https://recef.org/wp-content/uploads/RECEF-Rapport-Madagascar-2018.pdf>

### **Des documents des instances spécialisées :**

International IDEA, Cadre d'élaboration de politiques internes de genre pour les organes de gestion électorale, 2020

<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/cadre-delaboration-politiques-internes-des-genres-pour-OGEs.pdf>

Formation : « Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ? »

PNUD/ ONU-Femmes « Processus électoraux inclusifs : Un guide à l'usage des organismes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes », 2015

IFES, « Gender Equality & Election Management Bodies: A Best Practices Guide », 2014

ECES, « Document de préparation de la formation « Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment ? », 3 décembre 2020.

ECES, « Assistance électorale européenne promouvant la participation politique et électorale des femmes. Leçons apprises des expériences de suivi et évaluation de la participation politique et électorale des femmes », 2018.

## 10. LISTE DES PARTICIPANTS

---

### **Bénin**

1. Emmanuel Tiando  
Président de la Commission électorale nationale autonome
2. Geneviève Boko Nadjo  
Vice-présidente de la Commission électorale nationale autonome, membre du Cercle de coordination du Forum des femmes et administratrice du Bureau du RECEF

### **Burundi**

3. Pierre Claver Kazihise  
Président de la Commission électorale nationale indépendante

### **Canada**

4. Karine Morin  
Cheffe de cabinet du directeur général des élections à Élections Canada

### **Comores**

5. Monaiecha Mroudjae  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante
6. Abdou Latuf  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante
7. Abdou Anzimata  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante

### **Guinée**

8. Marie Helene Sylla  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante

### **Madagascar**

9. Maria Raharinarivonirina  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante et membre du Cercle de coordination du Forum des femmes du RECEF
10. Liliane Hanitriniaina Ravaoharinirina  
Secrétaire exécutif national adjoint de la Commission électorale nationale indépendante

11. Hantariso Lynah Randrianatenaina  
Conseillère à la Commission électorale nationale indépendante
12. Safidinirina Onisa Randriamiarimanana  
Conseillère à la Commission électorale nationale indépendante

### **Mauritanie**

13. Waranka Ba  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante

### **Québec**

14. Catherine Lagacé  
Secrétaire générale d'Élections Québec et du RECEF
15. Myriam Paquette-Côté  
Directrice de la recherche, de la planification stratégique et de la coopération internationale à Élections Québec
16. Marie-Christine Ross  
Conseillère en coopération internationale à Élections Québec et chargée de mission du Forum des femmes du RECEF
17. Simon Mélançon  
Conseiller en coopération internationale à Élections Québec et chargé de mission du RECEF
18. Isabelle Dumont  
Conseillère en coopération internationale à Élections Québec

### **Roumanie**

19. Alina-Alexandra Iordache  
Consultante parlementaire au Département de coopération internationale de l'Autorité électorale permanente

### **Sénégal**

20. Khary Yade Diop  
Cheffe de la Division des ressources humaines et du Protocole et secrétaire particulière du directeur général des élections
21. Aliou Diallo  
Chef de la division des études et des affaires juridiques à la Direction de la formation et de la communication de la Direction générale des élections

### **Togo**

22. Combété M. Combey  
Commissaire à la Commission électorale nationale indépendante

### **Tunisie**

23. Mouna Htira  
Présidente de l'Instance régionale indépendante pour les élections de Tunis 2
24. Tarek Saadi  
Responsable du protocole et de la coopération internationale au sein du Cabinet du Président du Conseil de l'Instance supérieure indépendante pour les élections

### **Réseau francophone pour l'égalité femme-homme**

25. Ndioro Ndiaye  
Présidente du Réseau francophone pour l'égalité femme-homme

- 26. Sophie Dior Diack  
Conseillère au Réseau francophone pour l'égalité femme-homme
- 27. Joseph Grégory  
Conseiller au Réseau francophone pour l'égalité femme-homme
- 28. Timoté Badiane  
Conseiller au Réseau francophone pour l'égalité femme-homme

#### **Centre européen d'appui électoral**

- 29. Adina Borcan  
Formatrice et spécialiste genre au Centre européen d'appui électoral
- 30. Eva Palmans  
Cheffe de la section Programmes et Mobilisation des Ressources au Centre européen d'appui électoral
- 31. Joëlle Milquet  
Présidente du Conseil stratégique du Centre européen d'appui électoral, ancienne Vice-Première Ministre et haute fonctionnaire belge
- 32. Manon Meurey  
Conseillère au Centre européen d'appui électoral

#### **International IDEA**

- 33. Emna Zghonda  
Chargée de mission à International IDEA

#### **Organisation internationale de la Francophonie**

- 34. Cécile Léqué Folchini  
Chargée de mission à la Direction des affaires politiques et de la gouvernance démocratique de l'Organisation internationale de la Francophonie
- 35. Sandrine Espinoza  
Spécialiste de programme à la Direction des affaires politiques et de la gouvernance démocratique de l'Organisation internationale de la Francophonie

## 11. PRÉSENTATION POWERPOINT



FORUM  
des femmes RECEF

Développer une politique interne du genre dans un OGE: pourquoi et comment ?



eces  
CENTRE EUROPEEN  
D'APPUI ELECTORAL

Jeudi 3 décembre 2020



Introduction

1. Objectifs de la formation

Poursuivre la réflexion concernant l'accompagnement des OGE membres dans le **développement de politiques de genre**;

Poursuivre la réflexion sur **les pratiques existantes** au sein des OGE du RECEF et **faire une « auto-évaluation »** des opportunités, des défis et des éventuels besoins;

Se familiariser avec le concept d'organisation « **sensible au genre** », sur le rôle de « **point focal genre** »;



Partager **les bonnes pratiques existantes** au sein des OGE du RECEF;



Donner **des pistes de réflexion et d'actions** qui pourront être exploitées par chaque OGE.



eces  
CENTRE EUROPEEN  
D'APPUI ELECTORAL



## Introduction

2. Modalités de la formation

Dans l'esprit d'un échange et partage d'expérience et de bonnes pratiques

Facilitée par le Forum des femmes en collaboration avec le Centre Européen d'Appui Electoral (ECES)

Mise en valeur et référence à la documentation existante dont la publication de l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA)



Présentation de concepts-clé et réflexions communes sur des domaines d'actions concrets



Appui et conseil pour la continuité des échanges et le partage des actions entreprises



## Introduction

3. Plan de la formation

L'organisme de gestion des élections et la politique sensible au genre : pourquoi et comment?

Pause santé (5 minutes)  
Photo de groupe

Présentation de la publication de l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA)



Le Forum des femmes du RECEF: point focal en matière d'égalité femme-homme et autres activités  
Echanges/Questions

Conclusions





## L'organisme de gestion des élections et la politique sensible au genre

### 1. Pourquoi une politique sensible au genre?

Les OGE jouent un rôle essentiel dans la **promotion de la participation électorale et politique des femmes**;

A travers une politique ou approche sensible au genre à l'intérieur de sa structure, l'OGE peut contribuer plus facilement à cette promotion;

Ainsi les OGE qui ont donné **la priorité à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ont été en mesure de créer un environnement propice à la participation des femmes.**



### 2. Qu'est ce qu'un OGE sensible au genre?

Un OGE sensible au genre **répond aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes** dans ses politiques, ses opérations, son infrastructure et son travail;

Les OGE sensibles au genre **ont la capacité d'intégrer une perspective de genre** et de **mettre en œuvre des stratégies** ciblant le genre afin de parvenir à l'égalité des sexes. Ils ont les ressources nécessaires pour garantir que l'égalité des sexes soit prise en compte à chaque étape du cycle électoral.





### 3. Qu'est ce qu'un OGE sensible au genre?

Plus précisément, un OGE sensible au genre:

- Fait de l'égalité des sexes un **objectif stratégique** du processus électoral;
- Réalise une **auto-évaluation/cartographie** pour identifier les améliorations nécessaires;
- Elabore un **plan stratégique** qui inclut les résultats et activités en matière d'égalité des sexes;
- **Alloue des structures et des ressources** en faveur de l'intégration d'une perspective genre (par exemple, mise en place d'un comité ou réseau de points focaux pour l'égalité des sexes);
- **Travaille pour établir un équilibre homme-femme à tous les postes**, y compris les postes supérieurs;
- **Offre des possibilités de développement professionnel** et de formation adéquate en matière d'égalité des sexes et d'intégration;
- Met en œuvre des processus pour garantir que les **données pertinentes soient décomposées par sexe**.

→ Le tout adapté au contexte local

**eces**  
CENTRE EUROPEEN  
D'APPUI ELECTORAL



### 4. Qu'est ce qu'une politique du genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE?

Une politique du genre est un **mécanisme visible** pour **promouvoir l'égalité entre les sexes dans ses systèmes et processus internes**, c'est la manifestation explicite d'un engagement politique de garantir l'égalité entre sexes.

Cette politique aide à créer un **environnement favorable à l'intégration du genre** et à mettre en œuvre des approches qui **éliminent les obstacles à la participation égale des hommes et des femmes** au sein des OGE (lutter contre les normes discriminatoires, les clichés sexistes, etc.);

Cette politique aide les OGE à **définir les objectifs opérationnels**, des responsabilités (au plus haut niveau) et des cibles en matière d'égalité entre les sexes et offre des opportunités de renforcer la sensibilisation à la question de genre ;

A long terme, cette politique peut avoir un effet sur la gestion par les OGE de leurs processus électoraux au cours des différentes phases du cycle électoral.

**eces**  
CENTRE EUROPEEN  
D'APPUI ELECTORAL





## 5. Composantes d'une politique/les différents modèles possibles

Il n'existe pas un seul modèle/standard **mais plusieurs façons** de donner forme à une politique sensible au genre;

L'essentiel est qu'elle soit **adaptée aux réalités du contexte spécifique** de l'OGE, car les défis de l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes diffèrent d'un contexte à l'autre; Le contexte démontrera comment la politique interne de genre de l'OGE est intégrée dans d'autres cadres stratégiques;

De plus, la politique de genre doit être adaptée au contexte national, mais aussi à **la mission de l'OGE et à son ambition de promouvoir l'égalité** des sexes.

Une **évaluation du contexte et une auto-évaluation** des données, pratiques, attitudes, comportements, opportunités et défis sont essentielles pour élaborer la stratégie appropriée et adaptée.



## 6. Composantes ou contenu d'une politique

1. **Contexte** d'une politique interne du genre (pays, institutionnel, textes)

2. **Principes** d'une politique interne de genre:

Le genre est un thème transversal;  
Egalité et non-discrimination;  
Participation et représentation inclusives;  
Transparence et responsabilité.

3. La politique interne de genre doit clairement exposer **ses objectifs**

4. **Stratégie de mise en œuvre et plan d'action interne de genre** (décrire comment atteindre les objectifs, activités, indicateurs, période)

→ Il est important de définir des domaines d'action prioritaires!





## 7. Participations des femmes dans les différents OGE

**! Moins du quart des OGE sont dirigés par des femmes à l'échelle mondiale. Sur 32 organisations membres du RECEF, seulement 2 ou 3 dirigeantes sont des femmes**

**Une alliance entre les hommes et les femmes est nécessaire** pour atteindre des résultats concrets en matière d'égalité femme-homme dans les OGE

### Plusieurs modèles:

- La législation nationale impose la parité (constitution/code électorale/autre lois) (Centrafrique, Canada)



- A la base d'un code de conduite
- Nomination paritaire par les partis politiques (Burkina Faso)



- Propre initiative (Sénégal)



## 8. Comment développer et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation?

Pour que la politique soit institutionnalisée efficacement, et qu'elle touche l'OGE dans son ensemble, il faut **qu'elle suscite l'adhésion au plus haut niveau;**

Le processus d'élaboration doit **être inclusif**, être **mené avec leadership** et établir un **processus d'implication du personnel** dans son ensemble;

Les femmes doivent être incluses au niveau décisionnel;



**Le secrétariat de l'OGE** joue un grand rôle au niveau de la mise en œuvre de la politique genre et l'inclusion des femmes dans cet organe est également recommandée.





## 9. La discrimination positive et le quota

Une politique de genre vise à **lutter contre les normes discriminatoires** et les clichés sexistes qui affectent les opérations internes, les systèmes, les processus et les pratiques au sein de l'OGE.

Les instruments internationaux, régionaux et sous régionaux relatifs aux droits humains et à l'égalité entre les sexes mentionnent la nécessité de **l'élimination de toutes les formes de discrimination**.

De nombreux pays africains ont réussi à inscrire les **quotas volontaires et/ou obligatoires** dans leur système juridique.



L'OGE peut proposer et participer à des **initiatives législatives sur le quota** de femmes.



La discrimination positive est représentée par les mesures spéciales adoptées aux fins de garantir la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité,

**Quota, pro ou contre ?**



## 10. Le rôle du responsable/du porte-parole en matière d'égalité

L'élaboration d'une politique genre nécessite **un leadership de haut niveau**. Dès lors, il sera nécessaire de **désigner la personne** qui assumera la responsabilité générale de l'élaboration de la politique.

Un **groupe de travail composé de membres clés du personnel** est utile dans le processus de coordination pour l'élaboration d'une politique;

Un **expert en matière d'égalité des sexes ou un point focal** peut être recruté pour travailler sur la promotion des questions du genre au sein de l'organisation. Un **réseau de personnes** peut aussi être chargé de traiter la question du genre dans les affaires quotidiennes de l'organisation.



**→ Important d'impliquer chacun et d'assurer des renforcements de capacités**





## Le forum des femmes du RECEF: Point focal et autres activités?

### 1. Les valeurs et l'identité sociale d'un OGE et son impact sur la politique genre

Respecter les valeurs et l'identité sociale **de tous les membres** de l'OGE peut assurer une participation inclusive et productive.

**L'inclusion, sans discrimination, c'est la responsabilité du leader.** Il est aussi du devoir du leader de chercher à comprendre les aspects d'identité de chaque personne au sein de l'OGE.



La culture organisationnelle est créée autour des valeurs et d'identité des membres. Les valeurs organisationnelles, dans la mesure où elles sont bien connues, intégrées et partagées, ont **un impact positif sur l'efficacité** du travail.



Par contre, si les valeurs et l'identité (dans tous les aspects, ici inclus le genre) ne sont pas prises en compte, ceci peut mener à la frustration, manque de motivation, inefficacité.



### 2. La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE

La communication institutionnelle vise à promouvoir l'image et la réputation d'une organisation. Plus l'identité d'une organisation est claire et solide, plus la communication vers l'intérieur et l'extérieur est efficace. **Si l'aspect genre n'est pas pris en compte dans la stratégie de communication, l'image de l'OGE est tronquée.**



Si au sein de l'OGE existe un point focal genre, l'implication de celui-ci dans le développement de la stratégie de communication est essentielle, d'un côté pour mettre en évidence certains aspects et d'autre côté pour protéger des possibles aspects sensibles.



**Si l'équilibre genre existe et l'OGE a une politique bien consolidée, cet aspect pourrait faire l'objet de campagne de communication au profit de l'OGE.**





### 3. La communication à l'intérieur et à l'extérieur de l'OGE

- ❑ Qui communique? **Les acteurs**
- ❑ Vers qui? **Les cibles**
- ❑ Sur quoi? **Les messages**
- ❑ Quand? **Les étapes du cycle electoral**
- ❑ Comment? **Moyens, chaînes de communication**



### 4. Echanges/Partages d'expériences/Questions





## Le Forum des femmes du RECEF: Point focal et autres activités?

### 5. Proposition d'activités à venir pour le Forum et au sein de chaque OGE

Chaque OGE devrait entamer **une auto-évaluation** des opportunités et défis/obstacles existants (évaluer les attitudes, comportements, connaissances, compétences, structures, écarts, approches, etc.);

Chaque OGE devrait **étudier la possibilité de mettre en pratique une des mesures/outils** qui ont été présentés aujourd'hui, tout en identifiant les besoins en appui à éventuellement intégrés dans le plan d'action du Forum des femmes;



Le Forum des femmes peut **assurer un service d'appui-conseils** pour les OGE qui désirent mettre en application les concepts d'égalité homme-femme dans leurs opérations au-delà de la formation.



## Conclusions

### 1. Réflexion: identification d'un point focal genre du Forum des femmes et de son rôle





## Conclusions

### 2. Prochaines étapes

- Appui/Conseil continu dans la mise en pratique d'une politique sensible au genre
- Continuité du partage des expériences
- Atelier de consolidation des actions entreprises/expériences en mars 2021





