

« Les institutions s'engagent pour l'approche de genre »  
Mardi 4 avril 2017

Bilan et perspectives en Francophonie

Mesdames et messieurs, cher.es participant.es,

**[Présentation rapide OIF]**

Je remercie le Ministère français des affaires étrangères et du développement international de m'avoir invitée aujourd'hui à partager l'expérience de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) en matière d'intégration du genre. Tout d'abord, quelques mots sur notre Organisation pour ceux qui ne la connaissent pas ou peu : l'OIF est une organisation intergouvernementale regroupant aujourd'hui 84 Etats et gouvernements membres « ayant le français en partage ». Elle apporte à ses membres un appui dans l'élaboration ou la consolidation de leurs politiques, et mène des actions de coopération multilatérale. Ses interventions sont structurées autour des quatre missions définies par son Cadre stratégique, dans des domaines tels que la culture et la langue française, la promotion des droits de l'Homme et de la démocratie, la paix et la sécurité, l'éducation et la formation, le développement durable, ainsi que l'économie.

**[Programme EFH]**

L'engagement de la Francophonie en faveur de l'égalité femme-homme, des droits et de l'autonomisation des femmes remonte à 1994, dans le cadre de la préparation de la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Beijing, 1995). Mais, c'est en 2000 avec la Première conférence des femmes de la Francophonie à Luxembourg que l'OIF s'engage à mettre en place un programme dédié tout d'abord aux « femmes ». Ce programme, dont j'ai la charge aujourd'hui, s'intitulera successivement programme « *Femmes et développement* », puis « *Genre et développement* », puis enfin « *Egalité femme-homme* ».

Ces évolutions sont non seulement dues à une évolution des approches méthodologiques au début, mais surtout – depuis quelques années – aux débats terminologiques entre nos Etats et gouvernements membres. Je précise tout de même que la méthodologie promue depuis 2006 est bien celle de l'approche de genre et développement, qui fait l'objet de cette plateforme.

Considérant qu'il ne peut y avoir de développement ni de gouvernance durables sans une implication effective des femmes dans tous ses domaines d'intervention, l'OIF a inscrit l'objectif d'égalité femme-homme comme une ligne directrice de l'ensemble de sa programmation en 2006. Ce faisant, elle s'est engagée à déployer une approche qui allie la mise en œuvre d'actions spécifiques de lutte contre les discriminations fondées sur le genre à une intégration transversale de l'objectif d'égalité. Cet engagement a été réitéré dans le Cadre stratégique de la Francophonie 2015-2022 qui fait de l'égalité femme-homme un principe transversal et des femmes un public-cible prioritaire dans le cadre de sa programmation.

## **[Processus d'intégration du genre, un processus itératif et évolutif]**

Le processus d'intégration du genre au sein de l'OIF a été, et est toujours d'ailleurs, un processus évolutif et itératif. Je dirais même un processus « imparfait », fondamentalement pragmatique, qui – je le constate aujourd'hui – a été la clef d'un bond en avant assez récent avec l'adoption d'une résolution pour la création d'une « entité » à l'égalité femme-homme, aux droits et à l'autonomisation des femmes au sein de l'OIF. J'y reviendrai.

Nous avons donc tout d'abord reçu (en 2007/2008) un appui financier important du gouvernement canadien (sur 2 ans) qui visait à (je cite) « renforcer les compétences internes en matière d'analyse différenciée selon les sexes et d'intégration systématique [du genre] dans les activités, projets et programmes, de manière à ce que l'intégration de l'objectif d'égalité [femme-homme] soit institutionnalisée, c'est-à-dire qu'elle soit prise en compte et fasse l'objet d'un suivi dans chacun des programmes de coopération de la Francophonie. » La réalité a été « un peu » différente...

Nous avons ainsi commencé ce travail de manière très structurée avec un bilan des actions de l'OIF en matière d'égalité femme-homme depuis 2000, une analyse des besoins en formation et un programme de renforcement des capacités des cadres de l'OIF. En 2008, un **bilan des actions de l'OIF promouvant l'égalité femme-homme** a été réalisé pour dresser un portrait de l'intégration du genre au sein de l'OIF en interne et au niveau de ses actions de coopération. Il avait comme finalité de comprendre la situation globale en dégagant les forces et les faiblesses, afin de pouvoir bâtir sur les acquis et d'apporter des correctifs ou des améliorations au besoin.

Nous avons désormais une bonne idée des atouts dont nous disposons : une certaine volonté politique avec un soutien de nos dirigeants et de nos pays membres ; des engagements clairs au niveau politique et stratégique ; un personnel reconnaissant une certaine responsabilité à intégrer le genre dans son travail ; l'existence d'une expertise interne en la matière.

Néanmoins, il nous manquait tout l'arsenal d'outils que nécessitait une intégration effective du genre : la **mise en place d'une stratégie opérationnelle claire; des outils administratifs sur les responsabilités en matière d'intégration du genre (activités/budgets); la formulation de résultats explicites dans le domaine; la création d'outils pour systématiser** la planification, le suivi, la reddition et l'évaluation de l'intégration du genre dans le travail de l'OIF ; l'acquisition de connaissances et de compétences par le personnel pour cette intégration ; et, enfin, l'allocation de budgets suffisants et adéquats.

Nous avons donc établi un plan de travail pour former notre personnel. Devant le peu de mobilisation des gestionnaires de programme (la formation n'était pas clairement obligatoire), nous avons rapidement dû privilégier un accompagnement sur mesure, programme par programme avec moins de théorie. A l'époque, l'OIF introduisait pour la première fois la gestion axée sur les résultats dans le processus d'élaboration de sa programmation 2010-2013. Nous en avons profité pour accompagner une quinzaine de programmes, trouver des points d'entrée (voir ce que chaque programme pouvait faire dans le domaine, avec les moyens dont il disposait), et enfin élaborer conséquemment des indicateurs sexospécifiques.

Le **processus d'accompagnement, qui s'est fait en même temps que l'élaboration de la programmation 2010-2013, a généré une quantité importante d'information.** Certains éléments ont été intégrés de façon explicite dans les documents de programmation, mais pas la grande majorité. Ne maîtrisant pas la GAR,

l'OIF avait proposé trop d'indicateurs de suivi et devait réduire sa proposition : ce sont les indicateurs de genre qui ont été choisis pour être supprimés en premier... Mais le travail existait et a servi à de nombreux collègues qui avaient compris l'intérêt de la démarche. Surtout, par la suite, il a servi de base aux formations du personnel de l'OIF dans la perspective de la programmation suivante.

Les premiers résultats du programme de renforcement de capacités des agents de l'OIF se sont traduits par **un changement dans les attitudes et les perceptions**, et ce de manière notable : les collègues demandent de plus en plus un appui d'expertise en matière d'égalité des genres ; la direction y fait mention de plus en plus dans les documents stratégiques, dans les rapports... Alors qu'avant, les agents reconnaissaient leur responsabilité dans la prise en compte des disparités de genre dans leur travail, la notion même de « genre » et la finalité de l'intégration de l'égalité femme-homme demeurait floue et abstraite. On ne savait pas vraiment pourquoi on le faisait, à part que « prendre en compte les femmes » était toujours bon voire important pour certains.

Un **suivi spécifique des quinze projets** « jouant le jeu de l'intégration du genre » a ainsi été mené sur la programmation 2010-2013, avec quand même un certain nombre d'activités : dans le domaine du genre et du climat par exemple, de la formation des enseignants, des engagements internationaux relatifs aux droits de l'Homme, de l'entrepreneuriat ou encore dans le domaine du numérique. En parallèle, le programme « Egalité femme-homme » disposait de budgets pour mettre en place des projets spécifiques de coopération en la matière, et plus spécifiquement dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ces dernières années, et plus particulièrement à partir de 2012, l'OIF a déployé des **efforts de plaidoyer importants** en faveur de l'égalité femme-homme, des droits et de l'autonomisation des femmes avec l'organisation de grands événements, tels que : le Forum mondial des femmes francophones, la concertation des Ministres francophones en marge de la Commission de la Condition féminine de l'ECOSOC, la mise en place d'un Réseau francophone pour l'égalité femme-homme (réseau de la société civile), ou encore l'appui à de grandes conférences internationales pour renforcer la participation de femmes francophones.

Notamment, l'organisation des deux Forums mondiaux des femmes francophones en 2013 et en 2014, ainsi que l'implication de l'OIF dans le plaidoyer pour une approche intégrée de l'égalité femme-homme dans le programme de développement post-2015, ont permis à la Francophonie d'engager un cap important dans le **processus d'institutionnalisation du genre**. En interne déjà, le changement commençait à devenir prégnant.

Nous avons repris le **processus d'intégration du genre dans la programmation en 2014** qui a été une année de transition pour l'OIF : changement de Secrétaire général et des équipes dirigeantes, changement de cadre stratégique, changement de programmation. Nous avons organisé une autre série de formation à l'égard des spécialistes de programme qui, en même temps qu'ils réfléchissaient à leur nouvelle programmation, devait intégrer le genre dans la formulation de leurs nouveaux résultats et indicateurs. Ainsi, la **programmation 2015-2018 est résolument plus axée sur les résultats mais aussi sur le genre**. Si le programme « Egalité femme-homme » à ses débuts se concentrait sur l'appui à des projets de terrain du fait des ressources disponibles, aujourd'hui il répond de plus en plus aux besoins de conseil, d'expertise et de mise en réseau des acteurs et actrices de la Francophonie autour de l'égalité femme-homme dans les domaines d'intervention de l'OIF.

Malgré les bouleversements organisationnels et les baisses budgétaires successives de ces dernières années, il apparaît clair que **l'intérêt même de prendre en compte les inégalités de genre dans les activités mises en place** est devenu un intérêt partagé et compris au sein d'une majorité de spécialistes de programme de l'OIF. Néanmoins, je dirais que, si la responsabilisation en matière d'égalité femme-homme a connu des progrès notables, elle est longtemps restée fondée sur la volonté propre de l'agent. La prise en compte du genre peut encore être perçue à tort comme une charge de travail supplémentaire, alors qu'elle améliore les résultats des projets par une prise en compte plus fine des besoins et intérêts des populations cibles, hommes et femmes.

Fin 2014, le **XVe Sommet de la Francophonie à Dakar** a - pour la première fois de son histoire - mis à l'honneur les problématiques liées aux femmes. C'est dans ce cadre que les États et gouvernements membres de la Francophonie ont adopté le Cadre stratégique de la Francophonie 2015-2022 qui **entérine l'égalité femme-homme comme une des valeurs fondamentales de la Francophonie, et reconnaît le rôle central des femmes comme actrices du développement et vectrices de paix**. Les femmes constituent ainsi un public cible prioritaire des actions de la Francophonie pour la période susmentionnée.

Une dernière remarque concerne le **caractère limité des ressources humaines et financières en matière d'égalité femme-homme**, notamment pour mener à bien l'intégration du genre dans la programmation de l'OIF. Cela repose encore trop sur l'investissement personnel et sur des actions dédiées (et non intégrées). Par conséquent, l'intégration du genre est nécessairement progressive, fondée sur des principes de pragmatisme, de pédagogie et de diplomatie de notre part (des experts). Nous avançons doucement par priorités stratégiques, avec une certaine foi dans un effet tâche d'huile.

Les limites de notre action résident dans l'affichage permanent du fait que, parfois, on « fait du genre » sans comprendre concrètement les enjeux de cette approche, que ce soit tout simplement en termes d'accessibilité des programmes pour les femmes ou les hommes, ou encore sur des questions plus stratégiques. Il est fondamental d'avoir une approche extrêmement concrète du genre. Il faut trouver des alliés, s'appuyer sur ces personnes, et s'investir dans un suivi sur le moyen et long termes. Il faut toujours **être ouvert et concret, négociateur, et surtout responsabiliser**. Il ne faut pas omettre de sensibiliser à tous les niveaux hiérarchiques, car la volonté politique ainsi que l'engagement des décideurs sont cruciaux pour donner l'impulsion et maintenir l'exigence d'intégration du genre dans toutes les initiatives mises en place.

Enfin, je conclurai mon intervention par une bonne nouvelle en termes d'engagement de la Francophonie : une « **Résolution sur la création d'une entité au sein de l'OIF pour la promotion de l'égalité femme-homme, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles** » a été adoptée par les Chefs d'État et de gouvernement de la Francophonie au Sommet d'Antananarivo des 26 et 27 novembre 2016.

Cette résolution vise le **renforcement de l'action et de la visibilité** de l'OIF en matière d'égalité femme-homme, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles, et invite la Secrétaire générale de la Francophonie à mettre en place une entité permanente spécifiquement dédiée à cette question. Ainsi, l'entité, quelle que soit sa forme, devra permettre le **renforcement de l'expertise disponible** au sein de l'Organisation et un **portage politique de haut niveau pour la mise en œuvre des engagements** en matière d'égalité femme-homme (EFH), de droits et d'autonomisation des femmes au sein de l'espace francophone (chaque mot compte, l'approche fondée sur les droits n'étant pas consensuelle au niveau international).

Cette résolution propose :

- Une **entité** au sein de l'OIF qui porterait la programmation en matière d'égalité femme-homme ;
- Une **adéquation des moyens dédiés à l'égalité femme-homme avec les ambitions de l'OIF** dans le domaine (engagements, besoins internes, attentes vis-à-vis des partenaires et contributeurs) ;
- La mise en place d'une **Stratégie de la Francophonie pour l'EFH**, les droits et l'autonomisation des femmes et des filles.

Un groupe de travail sera mis en place dans les semaines à venir pour continuer le processus. **L'engagement en a été pris.** Je vous remercie de votre attention.