

Le pouvoir de l'humanité

Conseil des Délégués du Mouvement international
de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

8 décembre 2019, Genève



FR

CD/19/15

Original : anglais
Pour information

CONSEIL DES DÉLÉGUÉS DU MOUVEMENT INTERNATIONAL DE LA CROIX-ROUGE ET DU CROISSANT-ROUGE

Genève (Suisse)
8 décembre 2019

**Renforcer l'égalité de genre et l'égalité des chances au sein des
instances dirigeantes et dans l'action du Mouvement international
de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge**

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Document établi par
la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge
en consultation/coopération avec la Commission permanente de la Croix-Rouge et du
Croissant-Rouge et le Comité international de la Croix-Rouge

Genève, octobre 2019

RÉSUMÉ

L'analyse des questions de genre au sein de la société révèle l'existence de lacunes et de disparités en ce qui concerne le bien-être, les rôles, le pouvoir et l'accès aux ressources. Face à l'appel à accroître la diversité en matière de représentation et à renforcer l'inclusion des femmes, des changements sont apportés dans les politiques et les structures des gouvernements, des institutions et de la société civile, en particulier sur le plan de la protection, du leadership et de la prise de décisions.

Dans ce contexte, le Conseil des Délégués de 2017 a adopté la résolution 12, intitulée « [Renforcer l'égalité de genre et l'égalité des chances au sein des instances dirigeantes et dans l'action du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge](#) », qui appelle le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Fédération internationale), les Sociétés nationales et la Commission permanente de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Commission permanente) à « prendre des mesures concrètes au sein de leurs instances dirigeantes à tous les niveaux concernant la question de l'égalité de genre et de l'égalité des chances, et de faire rapport au prochain Conseil des Délégués de 2019 sur les progrès accomplis ». Le présent rapport décrit les travaux réalisés par la Fédération internationale, les Sociétés nationales, le CICR et la Commission permanente pour répondre aux demandes formulées dans cette résolution.

Suite à l'adoption de la résolution 12 par le Conseil des Délégués de 2017, le Conseil de direction de la Fédération internationale s'est fixé pour priorité de veiller à ce que l'équilibre hommes-femmes et la diversité soient une réalité à tous les niveaux de la Fédération internationale, tant dans les organes de gouvernance que dans les organes de direction. Cette priorité a notamment été mise en évidence par le président de la Fédération internationale dans son rapport d'activité à la session de juin 2018 du Conseil de direction, dans lequel il se dit résolu à faire tout son possible pour « garantir à l'avenir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Conseil de direction et des commissions statutaires » et souligne la nécessité pour la Fédération internationale et les Sociétés nationales de « promouvoir une culture qui offre les mêmes possibilités aux femmes qu'aux hommes ». En outre, pour faire suite à l'adoption de la résolution 12, les Sociétés nationales ont été priées de fournir, par le biais du Système de compte rendu et base de données à l'échelle de la Fédération (FDRS), des informations sur la représentation des hommes et des femmes en leur sein et sur la diversité de leurs effectifs. L'une des questions posées concernait plus particulièrement le pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance et parmi les employés des Sociétés nationales et du Secrétariat de la Fédération internationale. Les résultats publiés par le FDRS sont très intéressants.

Les consultations relatives à la Stratégie 2030 de la Fédération internationale – présentée à l'Assemblée générale de 2019 pour adoption – ont fait ressortir la détermination et l'engagement du réseau de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à promouvoir l'inclusion et la diversité sur le plan des possibilités, de la représentation et de la prise de décisions au sein des Sociétés nationales, du réseau de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et de la société dans son ensemble. Les Sociétés nationales ont en outre fait part de leur volonté d'accroître les efforts visant à garantir la diversité et l'inclusion grâce à une approche plus transversale, en particulier dans le cadre des activités menées avec les femmes, les filles et les personnes ayant une identité de genre différente, ainsi que du soutien qui leur est apporté.

La Politique de la Fédération relative à l'équité entre les sexes (1999) est en cours de révision, en cohérence avec les aspirations de la Stratégie 2030. La Politique révisée, qui met désormais l'accent sur l'égalité de genre et la diversité, présentera les engagements collectifs du Secrétariat de la Fédération internationale et des Sociétés nationales en faveur

de l'égalité de genre et de la diversité sur le plan des capacités institutionnelles, des programmes et des opérations, et des activités de sensibilisation.

Le CICR a adopté des objectifs stratégiques liés à l'égalité de genre, à la diversité et à l'inclusion dans le cadre de sa stratégie institutionnelle pour la période 2019-2022, dont l'objectif d'atteindre la parité hommes-femmes au niveau des cadres d'ici à 2022. À la mi-2019, le CICR est parvenu au terme de son examen externe de l'égalité de genre, qui a consisté en une analyse approfondie des données relatives aux ressources humaines, de l'égalité salariale et des perceptions du personnel, ainsi qu'en une évaluation détaillée des politiques et des pratiques existantes. Cet examen a mis en évidence une série de domaines dans lesquels des mesures doivent être prises pour atteindre la parité hommes-femmes. Les résultats de l'examen sont en cours d'intégration dans un plan de travail mondial relatif à l'inclusion.

La Commission permanente s'est montrée très réceptive à l'appel lancé par le Mouvement en 2017 et déterminée – dans la limite de ses fonctions – à déployer des efforts résolus pour atteindre les objectifs fixés et promouvoir un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des instances dirigeantes du Mouvement, y compris en son sein.

La majorité des Sociétés nationales sont soucieuses de l'égalité hommes-femmes. Cet engagement se reflète dans leurs rapports annuels, leurs plans stratégiques et leurs opérations.

1) INTRODUCTION

S'appuyant sur la décision prise en 2017 par l'Assemblée générale de la Fédération internationale, le Conseil des Délégués de 2017 a adopté la résolution 12, intitulée « Renforcer l'égalité de genre et l'égalité des chances au sein des instances dirigeantes et dans l'action du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ». Cette résolution demande au CICR, à la Fédération internationale, aux Sociétés nationales et à la Commission permanente de « prendre des mesures concrètes au sein de leurs instances dirigeantes à tous les niveaux concernant la question de l'égalité de genre et de l'égalité des chances, et de faire rapport au prochain Conseil des Délégués de 2019 sur les progrès accomplis ».

Le présent rapport présente les travaux réalisés par la Fédération internationale, les Sociétés nationales, le CICR et la Commission permanente pour répondre aux demandes formulées dans cette résolution.

2) CONTEXTE

La résolution 12 du Conseil des Délégués de 2017 rappelle, au travers de la décision de la 21^e session de l'Assemblée générale de la Fédération internationale, les précédentes résolutions de la Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Conférence internationale)¹ et décisions de l'Assemblée générale de la Fédération internationale², ainsi que les efforts déployés en vue de la mise en œuvre du Cadre stratégique 2013-2020 de la Fédération internationale relatif à l'égalité de genre et à la

¹ Résolution XV adoptée par la XXIII^e Conférence internationale en 1977, qui invite les gouvernements et les Sociétés nationales à « améliorer le statut de la femme sur le plan social et économique, en lui donnant les possibilités d'éducation et de direction ».

² Décision adoptée par la VI^e Assemblée générale en 1987, qui prie la Ligue « de dresser un plan d'action pour assurer que les ressources et le potentiel des femmes puissent être utilisés pleinement au profit de l'œuvre de développement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ; et décision adoptée par la VII^e Assemblée générale en 1989, qui reconnaît le besoin de mesures concrètes et d'engagement soutenu pour renforcer le rôle des femmes dans l'œuvre de développement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

diversité approuvé par le Conseil de direction en 2013³, lequel s'applique au Secrétariat de la Fédération internationale et aux Sociétés nationales.

Par cette résolution, le Conseil des Délégués de 2017 a accueilli favorablement la décision⁴ de la 21^e session de l'Assemblée générale de la Fédération internationale intitulée « Le point sur le renforcement du rôle des femmes dans les efforts de développement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge » (GA/17/25). En outre, il :

1. [s'est engagé] à soutenir la réalisation des objectifs et des mesures requises en application de la décision ; et
2. [a demandé] au CICR, à la Fédération internationale, aux Sociétés nationales et à la Commission permanente de prendre des mesures concrètes au sein de leurs instances dirigeantes à tous les niveaux concernant la question de l'égalité de genre et de l'égalité des chances, et de faire rapport au prochain Conseil des Délégués de 2019 sur les progrès accomplis.

3) ANALYSE ET PROGRÈS

La Fédération internationale et les Sociétés nationales membres

Pour faire suite à la décision de la 21^e session de l'Assemblée générale de la Fédération internationale et à la résolution 12 du Conseil des Délégués de 2017, le Conseil de direction de la Fédération internationale s'est fixé la priorité suivante⁵ : veiller à ce que l'équilibre hommes-femmes et la diversité soient une réalité à tous les niveaux de la Fédération internationale, tant dans les organes de gouvernance que dans les organes de direction. Cette priorité a notamment été mise en évidence par le président de la Fédération internationale dans son rapport d'activité⁶ à la session de juin 2018 du Conseil de direction, dans lequel il se dit résolu à faire tout son possible pour « garantir à l'avenir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Conseil de direction et des commissions statutaires » et souligne la nécessité pour la Fédération internationale et les Sociétés nationales de « promouvoir une culture qui offre les mêmes possibilités aux femmes qu'aux hommes ». Cet engagement a donné lieu à des progrès importants dans plusieurs domaines, qui sont présentés ci-après.

³ Ce cadre a pour but de fournir des orientations stratégiques spécifiques à la Fédération internationale afin de garantir que son action n'est pas discriminatoire à l'égard des personnes, quel que soit leur âge, et de promouvoir l'égalité de genre et le respect de la diversité dans l'ensemble de ses activités.

⁴ La décision GA/17/25 est la suivante : « L'Assemblée générale : admettant que si des progrès ont été réalisés dans de nombreuses Sociétés nationales ainsi qu'au sein du Secrétariat de la Fédération internationale, il reste beaucoup à faire pour parvenir à une situation satisfaisante en matière de représentation hommes-femmes équilibrée et d'égalité des chances dans les efforts de développement de la Fédération internationale, ainsi que de ses membres ; reconnaissant la nécessité de soutenir les Sociétés nationales dans leurs démarches visant à instaurer l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans la gouvernance, les programmes et les autres activités ; et sincèrement déterminée à faire en sorte que les actions de la Fédération internationale ne soient pas discriminatoires à l'égard des personnes, à promouvoir l'égalité de genre et le respect de la diversité dans l'ensemble de ses activités, et à garantir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les activités de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, y compris au niveau de la gouvernance, 1) *demande* au Conseil de direction de prendre des mesures concrètes pour faire progresser cette question et de faire rapport sur la situation à la 22^e session de l'Assemblée générale ; 2) *appelle* les Sociétés nationales à redoubler d'efforts pour identifier, soutenir et promouvoir des candidatures féminines aux hautes fonctions dirigeantes ; et 3) *appelle* les Sociétés nationales à identifier et proposer dès à présent des candidatures féminines à des fonctions de gouvernance au sein de la Fédération ».

⁵ Voir les décisions prises par le Conseil de direction à sa session extraordinaire de janvier 2018

(<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/F%20decision%20sheet%20January%202018.pdf>)

⁶ Voir le rapport d'activité du président :

<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/F%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

À sa session de juin 2018, le Conseil de direction de la Fédération internationale a mis en place un Groupe de travail sur l'excellence dans la gouvernance, l'égalité de genre et la diversité⁷, ainsi que quatre autres groupes de travail, tous présidés par des femmes, celles-ci étant sous-représentées au sein du Conseil. L'une des premières actions du Groupe de travail sur l'excellence dans la gouvernance, l'égalité de genre et la diversité a été de demander une analyse comparative des solutions adoptées par d'autres organisations internationales pour garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de gouvernance.

Le Groupe de travail a également demandé, par le biais du Conseil de direction, que soit révisée la Politique de la Fédération internationale relative à l'équité entre les sexes de 1999⁸. La politique révisée, telle que proposée par le Secrétariat à l'issue de consultations approfondies auprès des membres, présente les engagements collectifs du Secrétariat de la Fédération internationale et des Sociétés nationales en faveur de l'égalité de genre et de la diversité sur le plan des capacités institutionnelles, des programmes et des opérations, et des activités de sensibilisation. Ces engagements consistent notamment à parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de gouvernance et de direction, et à créer un environnement favorable à l'égalité de genre et à la prise en compte de la diversité. La politique révisée sera soumise pour adoption à l'Assemblée générale de la Fédération internationale en décembre 2019.

Pour répondre aux préoccupations soulevées par l'Assemblée générale et proposer des mesures concrètes pour renforcer l'équilibre hommes-femmes au sein de la gouvernance de la Fédération internationale, le Groupe de travail du Conseil de direction sur l'excellence dans la gouvernance, l'égalité de genre et la diversité a examiné plusieurs solutions allant de l'instauration de quotas à l'adoption de politiques non contraignantes en matière d'égalité de genre. Ses recommandations au Conseil de direction ont pris la forme d'une série de propositions d'amendements aux textes statutaires de la Fédération portant sur l'équilibre hommes-femmes. Ces propositions, qui seront soumises pour adoption à l'Assemblée générale en décembre 2019, sont les suivantes :

- renforcement de l'équilibre hommes-femmes au sein du Conseil de direction en intégrant une dimension de genre dans l'élection des Sociétés nationales membres du Conseil de direction, de sorte qu'il y ait au moins deux hommes et deux femmes parmi les représentants des Sociétés nationales de chaque région statutaire, membres du Conseil de direction. Pour mettre en œuvre cette proposition, les Sociétés nationales devront annoncer avant l'élection le nom et le genre de leur représentant, et les candidats seront ensuite répartis par genre sur le bulletin de vote ;
- adoption de politiques visant à remédier aux vacances au sein du Conseil de direction. Par exemple, en cas de vacance due à l'absence de votes pour des femmes ou des hommes, il en découlerait une vacance au Conseil de direction jusqu'à l'élection suivante des membres à l'Assemblée générale ;
- promotion globale de la diversité afin de garantir que les principes du juste équilibre entre hommes et femmes et de la répartition géographique équitable soient pris en compte lors de la désignation et de la nomination ou de l'élection d'une personne à tout poste de gouvernance au sein de la Fédération internationale. Cette proposition

⁷ Le Groupe de travail a notamment proposé de définir des indicateurs clés de la performance concernant l'équilibre hommes-femmes, d'établir un classement des Sociétés nationales sur la base des données ventilées par sexe et de tirer parti des initiatives relatives au genre et à la diversité menées au sein du Mouvement afin de contribuer à l'action du Conseil de direction dans ce domaine.

⁸ Une version révisée de la Politique de la Fédération internationale relative à l'équité entre les sexes (désormais intitulée « Politique de la Fédération internationale relative à l'égalité de genre et à la diversité ») a été élaborée et communiquée aux Sociétés nationales pour consultation en vue de sa soumission à l'Assemblée générale pour adoption.

contribuera à renforcer ces deux principes en les inscrivant dans les Statuts et en leur donnant le même poids ;

- adoption d'une terminologie neutre du point de vue du genre dans l'ensemble des textes statutaires.

Le Comité des élections de la Fédération internationale prend en compte le principe de l'équilibre entre hommes et femmes, en assurant autant que possible une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des commissions et comité statutaires de l'Organisation, conformément à l'article 25 du Règlement intérieur (prise en considération de l'équilibre hommes-femmes) et à la décision 18/02/15 prise par le Conseil de direction à sa session d'octobre 2018, qui demande au Comité des élections de garantir, dans la mesure du possible, une représentation hommes-femmes équilibrée dans les candidatures proposées au comité et aux commissions statutaires. Plus récemment, le Comité des élections a pris en compte l'équilibre hommes-femmes lors de l'établissement des listes des candidats proposés aux postes de membres de la Commission des finances, de la Commission d'audit et de gestion des risques et du Comité de contrôle du respect des dispositions et de médiation pour examen par le Conseil de direction et soumission à l'Assemblée générale en décembre 2019.

D'importants efforts ont été déployés pour prévenir le harcèlement et les comportements sexuels répréhensibles et protéger les personnes avec et pour qui nous travaillons en s'assurant que les Sociétés nationales se dotent d'un code de conduite et des politiques nécessaires⁹. La Fédération internationale a adopté une Politique relative à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et à leur prévention en juillet 2018 et s'est engagée à aider au moins 45 Sociétés nationales à élaborer et adopter leur propre politique en la matière d'ici à 2020. À ce jour, la Fédération internationale a apporté un soutien à au moins 25 Sociétés nationales par le biais de réunions bilatérales et de deux ateliers consacrés à l'élaboration de politiques de ce type.

Comme suite à la résolution 12, un groupe de dirigeantes de Sociétés nationales a mis en place un réseau dénommé GLOW Red (réseau mondial de dirigeantes du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge) en vue de soutenir la mise en œuvre de cette résolution. Ce réseau s'est rapidement agrandi et réunit désormais des personnes issues de plus de 80 Sociétés nationales du monde entier. Il contribue à faire connaître la résolution 12 par le biais de ses bulletins d'information ainsi que des nombreuses discussions régionales et manifestations parallèles coordonnées par ses représentantes dans chaque région. La résolution a fait l'objet de discussions dans le cadre de réunions régionales des Sociétés nationales, telles que la Conférence pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord tenue en avril 2018 en Iraq, la réunion des petites Sociétés nationales européennes tenue en avril 2018 à Malte, la Conférence régionale européenne tenue en mai 2018 à Almaty, la Conférence méditerranéenne tenue en mai 2019 à Sarajevo et la réunion des Sociétés nationales d'Asie du Sud tenue en juin 2019. À l'occasion de la Conférence régionale Asie-Pacifique tenue en novembre 2018¹⁰, les dirigeants des Sociétés nationales d'Asie, du Pacifique et du Moyen-Orient se sont engagés, au travers de la Déclaration de Manille, à garantir une représentation égale des hommes et des femmes aux fonctions de leadership pourvues par élection ou par nomination d'ici à 2022. En plus de garantir la parité hommes-femmes, la Conférence a également défini des objectifs ambitieux en vue d'accroître le nombre et la diversité des volontaires. Les dirigeants des Sociétés nationales de la région Amériques ont quant à eux fait part de leur détermination, au travers de

⁹ Voir la décision 18/01/14 du Conseil de direction de la Fédération internationale :

<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/F%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

¹⁰ Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse suivante : <https://media.ifrc.org/ifrc/press-release/red-cross-red-crescent-commits-womens-leadership-asia-pacific-middle-east-humanitarian-summit/> (en anglais).

l'Engagement de Buenos Aires adopté à la Conférence interaméricaine de 2019, à promouvoir le leadership des femmes en favorisant l'équité à tous les niveaux, tant au sein qu'en dehors du Mouvement, en tenant compte de la dimension du genre et de l'inclusion dans les programmes et les opérations, et en célébrant la diversité et le respect de toutes les personnes.

Les dirigeants des Sociétés nationales ont lancé des initiatives mondiales et régionales destinées à soutenir les efforts visant à atteindre la parité hommes-femmes à tous les niveaux de la Fédération internationale, ou ont renforcé les initiatives existantes. Des efforts ont été déployés pour mettre en place des réseaux informels et un soutien par les pairs dans ce domaine, ou pour renforcer les mécanismes existants, tels que le réseau GLOW Red mentionné plus haut. Ce réseau, qui est ouvert à l'ensemble des dirigeantes de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, a pour objectif de promouvoir la résolution 12, ainsi que de veiller à ce qu'il y ait suffisamment de candidates aux postes pourvus par élection ou par nomination et de renforcer les processus futurs. Le réseau informel RED VIWO a quant à lui continué de fournir un encadrement et un soutien par les pairs aux cadres intermédiaires des Sociétés nationales européennes et de la Fédération internationale, conformément à l'objectif visant à garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux des organisations de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

Par ailleurs, l'équipe dirigeante de la Fédération internationale a mis en place un certain nombre d'initiatives portant sur des aspects spécifiques de la mise en œuvre de la résolution 12, à savoir :

- garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des comités en charge des entretiens d'embauche ;
- atteindre la parité hommes-femmes et promouvoir l'accès du genre le moins représenté aux postes clés grâce à la création de viviers de talents pour les chefs des bureaux de pays, les chefs des bureaux de groupe de pays et les directeurs régionaux adjoints ;
- prévoir d'atteindre la parité hommes-femmes à tous les niveaux, y compris aux postes à responsabilité au sein du Secrétariat de la Fédération internationale, d'ici à 2028 ;
- réaliser, au sein du Bureau régional de la Fédération internationale pour la région Asie-Pacifique, une évaluation institutionnelle de l'intégration du genre, au moyen de l'outil d'évaluation institutionnelle de l'intégration du genre et de la diversité mis au point par la Fédération internationale en vue d'aider les Sociétés nationales à remplir leurs engagements en faveur de l'égalité de genre et de la diversité et de leur fournir des directives pratiques concernant la réalisation et le suivi des évaluations institutionnelles de l'intégration de ces questions.

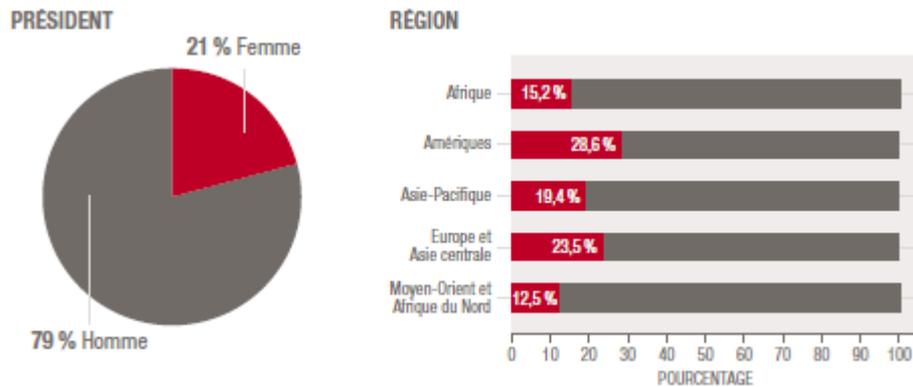
Suite à l'adoption de la résolution 12, les Sociétés nationales ont été priées de fournir, par le biais du FDRS¹¹, des informations sur la représentation des hommes et des femmes en leur sein et sur la diversité de leurs effectifs¹². L'une des questions posées concernait plus particulièrement le pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance et parmi

¹¹ Le FDRS est une plateforme qui recense les performances des Sociétés nationales, conformément à l'exigence statutaire d'accroître la transparence et la redevabilité. Toutes les données sont communiquées par les Sociétés nationales elles-mêmes et publiées sur data.ifrc.org/fdrs. Toutes les Sociétés nationales alimentent le FDRS.

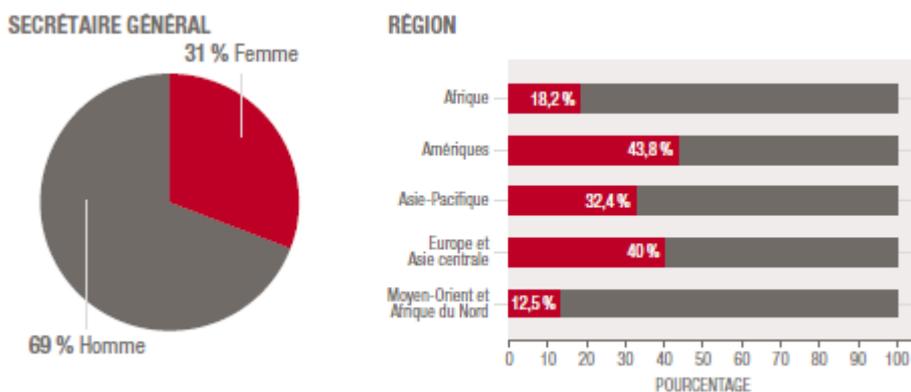
¹² En juin 2018, l'équipe en charge du FDRS a commencé à collecter des données sur la composition des conseils de direction des Sociétés nationales, en réponse à la décision prise par l'Assemblée générale de 2017. L'objectif était d'analyser le déséquilibre entre hommes et femmes aux postes à responsabilité dans toutes les Sociétés nationales et dans les différentes régions. Désormais, grâce aux efforts déployés par les Sociétés nationales dans le monde pour fournir des données ventilées, nous pouvons commencer à remplir notre promesse d'utiliser les données du FDRS pour mettre en évidence cet équilibre ou, au contraire, ce déséquilibre dans l'Organisation et dans ses activités. Ces éléments serviront de données de référence. Au total, 184 Sociétés nationales ont fourni des données sur ces questions.

les employés des Sociétés nationales et du Secrétariat de la Fédération internationale. Les résultats publiés par le FDRS sont très intéressants¹³.

Les graphiques ci-dessous illustrent le pourcentage de Sociétés nationales ayant une femme pour présidente.

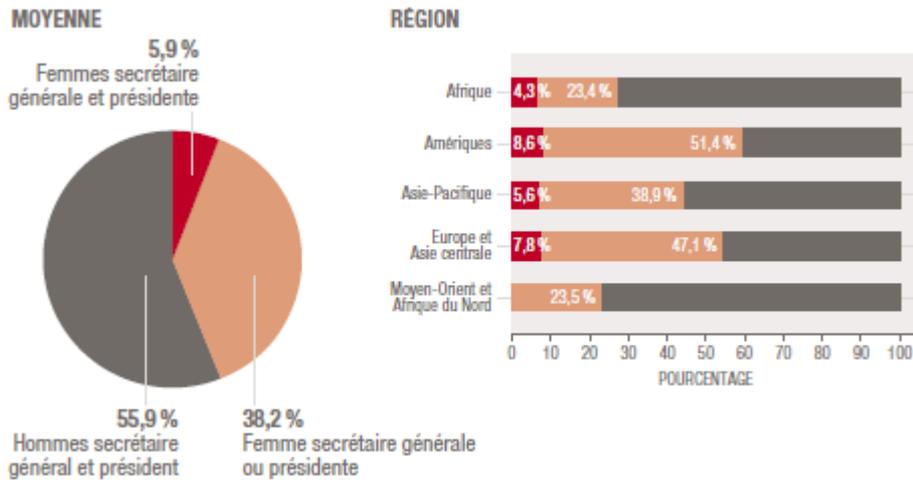


Les graphiques ci-dessous illustrent le pourcentage de Sociétés nationales ayant une femme pour secrétaire générale.

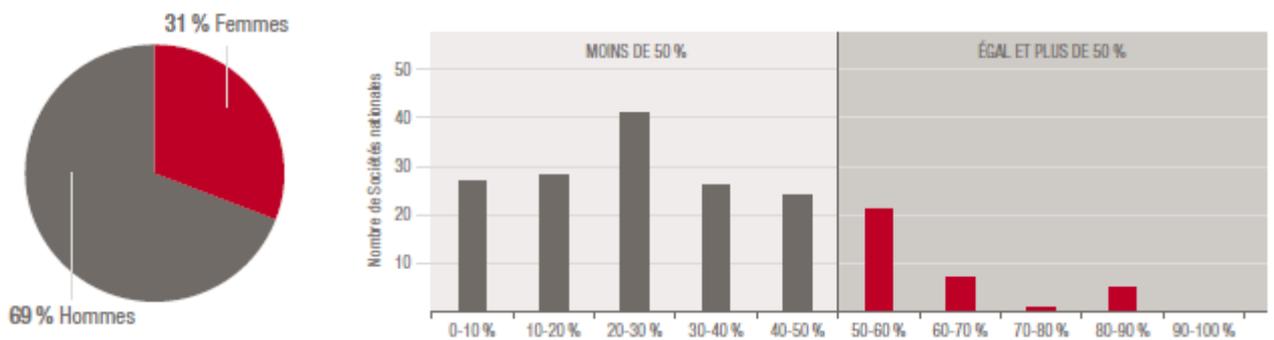


Les graphiques ci-dessous illustrent le pourcentage de Sociétés nationales ayant une femme à la fois pour présidente et pour secrétaire générale, de Sociétés nationales ayant une femme présidente ou une femme secrétaire générale, et de Sociétés nationales n'ayant ni une femme présidente, ni une femme secrétaire générale.

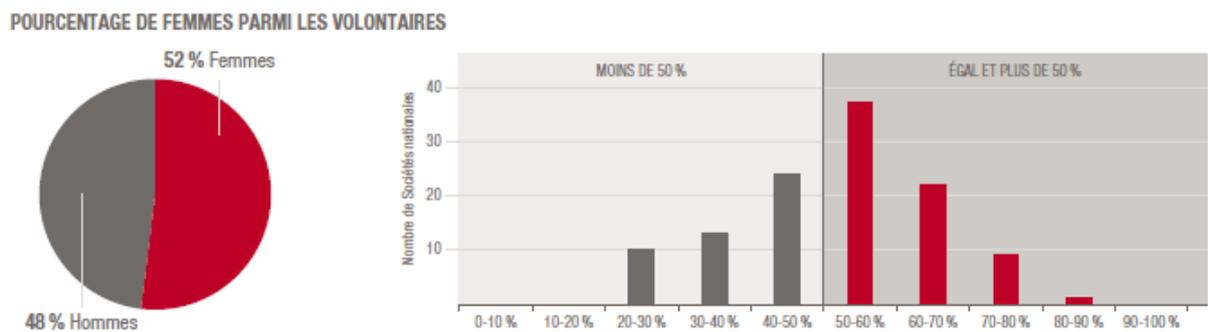
¹³ Les données présentées sont tirées de l'édition 2019 du rapport *Tout le monde compte*, publiée le 18 juillet 2019.



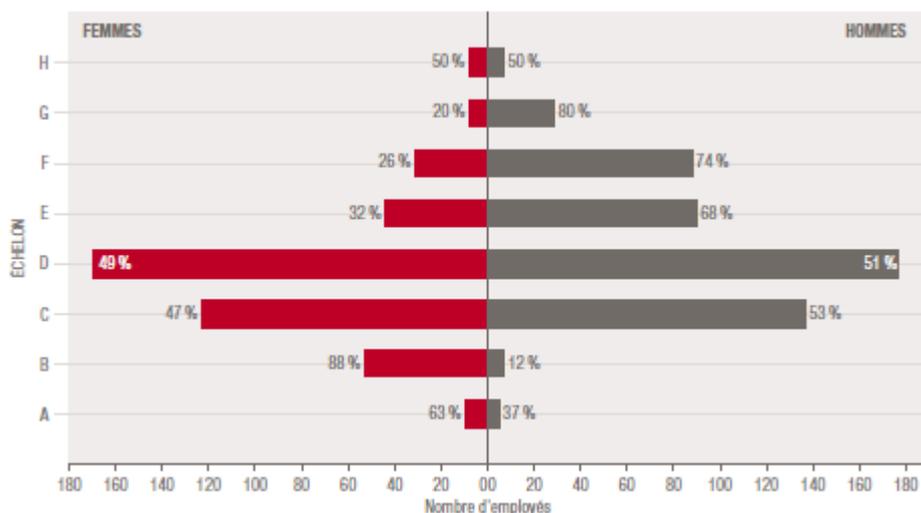
Les graphiques ci-dessous illustrent le pourcentage de femmes dans les conseils de direction des Sociétés nationales en 2017.



Les graphiques ci-dessous illustrent le pourcentage de femmes parmi les volontaires des Sociétés nationales.



Le graphique ci-dessous illustre le nombre et le pourcentage de femmes employées aux différents échelons du Secrétariat de la Fédération internationale (bureaux internationaux et régionaux) et ayant signé un contrat avec la Fédération internationale, en 2017. La lettre H représente l'échelon le plus élevé, et la lettre A l'échelon le plus bas.



Le tableau ci-dessous illustre le pourcentage moyen de femmes aux différents échelons des Sociétés nationales et du Secrétariat.

	Pourcentage moyen sur l'ensemble des Sociétés nationales	Fédération internationale
Présidente	21 %	0
Secrétaire générale	31 %	0
Pourcentage de femmes dans les conseils de direction	31 %	17 %
Pourcentage d'employées rémunérées	50 %	45 %
Pourcentage de femmes parmi les volontaires	52 %	—

Dans tous les pays, la présence d'une femme présidente ou d'une femme secrétaire générale va de pair avec un pourcentage de femmes plus élevé dans le conseil de direction. Il existe un lien positif fort entre le pourcentage de femmes parmi les employés rémunérés et le pourcentage de femmes parmi les volontaires, et vice-versa, même en prenant en compte le degré d'égalité de genre dans chaque pays.

CICR

En septembre 2018, l'Assemblée du CICR a adopté des objectifs stratégiques¹⁴ liés à l'égalité de genre, à la diversité et à l'inclusion. Les principaux objectifs sont les suivants :

- « le CICR met en place des politiques et des pratiques inclusives qui lui permettent de valoriser et tirer parti de la diversité de sa force de travail globale et de celle du Mouvement, et met notamment en œuvre les moyens et mesures nécessaires pour atteindre d'ici 2022 son objectif de parité hommes-femmes (50:50) au niveau des cadres » ;
- « le CICR veille à ce que ses équipes de management soient composées de personnel tant résident que mobile, à ce qu'elles soient diversifiées en termes de compétences et de genre et à ce que les rapports d'autorité soient clairement définis, assurant ainsi une culture décisionnelle plus efficace et décentralisée soutenue par des processus horizontaux et verticaux pertinents ».

Entre janvier et juin 2019, le CICR a procédé à un examen externe de l'égalité de genre, qui a consisté en une analyse approfondie des données relatives aux ressources humaines, des

¹⁴ Stratégie institutionnelle du CICR : <https://www.icrc.org/fr/publication/4354-icrc-strategy-2019-2022>

salaires et des perceptions du personnel, et en une évaluation des politiques et des pratiques existantes.

Cet examen a été réalisé en partenariat avec l'organisme EDGE (Economic Dividends for Gender Equality), qui utilise une méthode d'évaluation et une norme mondialement reconnues pour certifier des organismes en matière d'égalité de genre. Dans le cadre de ce processus, les pratiques du CICR ont été comparées à celles de plus de 200 organisations internationales.

L'analyse réalisée par l'organisme EDGE porte sur trois éléments : les données institutionnelles, telles que l'égalité salariale pour un travail équivalent ; les perceptions du personnel ; et l'efficacité des politiques et des pratiques existantes. La certification est accordée à l'issue d'un audit indépendant.

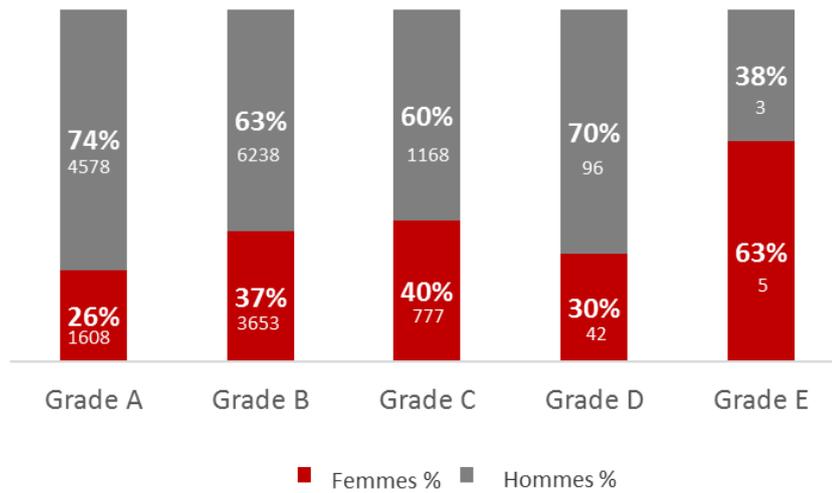
Les résultats de cet examen ont révélé que de nombreuses améliorations peuvent être apportées dans des domaines tels que le recrutement, l'avancement professionnel, la planification des affectations et la mise en place de politiques facilitatrices, qui offrent notamment des modalités de travail flexibles et un soutien aux parents.

Sur la base des résultats de l'examen, les mesures ci-après sont en cours d'intégration dans les plans du CICR pour les années à venir.

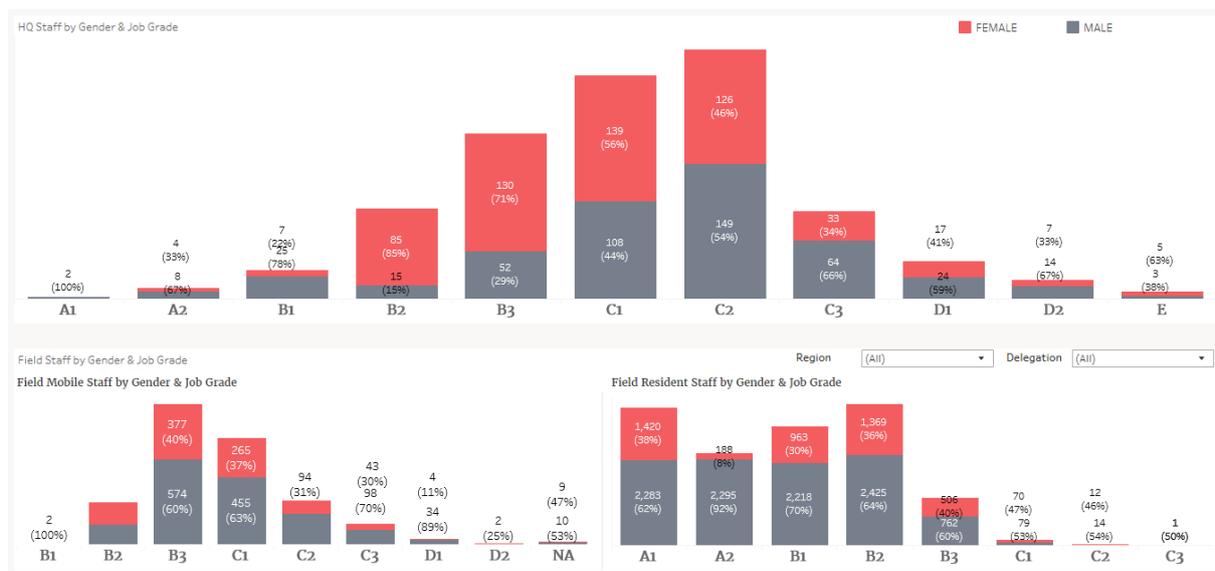
Mesures présentées pour décision et mise en œuvre dans le cadre du plan de travail mondial relatif à l'inclusion	
Notre intention	Les mesures que nous pouvons prendre
Renforcer la redevabilité de façon à garantir un équilibre hommes-femmes durable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir des sous-objectifs pertinents en matière de recrutement et d'avancement professionnel, et définir les mesures permettant d'atteindre ces sous-objectifs. ✓ Assurer un suivi régulier des progrès réalisés au regard de la réalisation des sous-objectifs relatifs à l'équilibre hommes-femmes dans les fonctions clés.
Garantir l'égalité salariale pour un travail équivalent	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réaliser chaque année une évaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes, et promouvoir de manière active l'engagement du CICR à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes.
Trouver des moyens de réduire le nombre de femmes qui décident de quitter le CICR	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examiner et documenter de manière systématique les raisons pour lesquelles les femmes décident de quitter le CICR en début ou en cours de carrière, et prendre des mesures pour contrer ce phénomène.
Accroître la visibilité des critères liés à l'avancement professionnel et favoriser la diversité de façon à réduire les préjugés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Définir les critères s'appliquant à des postes donnés ainsi que les étapes à suivre pour accéder à ces postes. ✓ Établir systématiquement des listes de présélection des candidats fondées sur le genre et garantir une représentation hommes-femmes équilibrée dans les comités en charge des entretiens d'embauche.
Soutenir les aidants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une norme mondiale en matière de congé paternité. ✓ Fournir un soutien en matière de garde des enfants (p.ex. subventions, accès à des structures situées à proximité).
Proposer des modalités de travail flexibles et ciblées	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposer une série de modalités de travail flexibles sur la base des besoins spécifiques du personnel. ✓ Encourager le personnel à recourir à des modalités de travail flexibles.
Réduire les préjugés et les stéréotypes au sein des équipes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenir des réunions interactives de façon à renforcer le dialogue au sein des équipes concernant les stéréotypes qui font obstacle à un environnement de travail respectueux.

Sur le plan de la représentation, l'Assemblée du CICR est actuellement composée à 37 % de femmes et à 63 % d'hommes. Au plus haut niveau de direction de l'Organisation, cette proportion s'inverse (63 % de femmes et 37 % d'hommes), depuis la nomination de quatre directrices en 2018. Le graphique ci-dessous illustre la répartition des hommes et des femmes à tous les niveaux en 2018 (la lettre E représentant l'échelon le plus élevé).

Distribution du personnel, par genre et par grade



En 2018, le CICR a établi des tableaux de bord pour les régions et les délégations afin de fournir des données ventilées par sexe et par classe d'emploi pour l'ensemble du personnel et de permettre ainsi aux délégations de prendre des mesures et de suivre de près les progrès réalisés (voir le graphique ci-dessous).



En 2018, le CICR a considérablement renforcé les effectifs de son Bureau de la conformité institutionnelle afin d'aider le personnel et les responsables à appliquer les normes de conduite les plus élevées. Le Bureau de la conformité institutionnelle met principalement l'accent sur les pratiques liées à la gestion des risques, les systèmes de contrôle interne et les mécanismes de prévention, de détection et de traitement des infractions au Code de conduite et aux politiques et procédures connexes du CICR. Dans ce contexte, l'Organisation a mis en place une plateforme de signalement à l'intention de ses employés et des parties prenantes extérieures, dénommée « Integrity Line ». Les Lignes directrices opérationnelles relatives au Code de conduite ont été mises en œuvre, et d'importants progrès ont été réalisés au regard de l'élaboration de la nouvelle Politique relative à la prévention des comportements sexuels répréhensibles.

Le CICR a récemment créé un Centre de perfectionnement professionnel, qui propose, à titre volontaire, un encadrement professionnel à l'ensemble du personnel. Cette approche permet à l'Organisation de renforcer l'égalité de genre en offrant à tous les membres du personnel les mêmes outils et les mêmes possibilités de croissance et de développement. En 2018, 231 séances d'encadrement individuelles ont eu lieu, au bénéfice de 60 % de femmes et de 40 % d'hommes.

En janvier 2018, la Direction du CICR a mis en place une politique mondiale en matière de congé maternité destinée à faciliter les modalités de travail permettant aux employés de s'occuper de leur nouveau-né et à aider les mères à concilier vie professionnelle et vie privée au terme de leur congé maternité. Cette politique dispose que :

- les membres du personnel qui reprennent leur poste à temps plein au terme d'un congé maternité ont le droit de travailler à 80 % tout en étant rémunérés à 100 % jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge d'un an ;
- tous les membres du personnel ont droit à un minimum de 16 semaines de congé maternité payé. Le personnel mobile de terrain qui compte cinq ans de service a droit à 24 semaines de congé maternité payé.

Le CICR s'emploie à mettre en place une norme mondiale en matière de congé paternité, qui donne droit à 10 jours de congé à tous les membres du personnel, quel que soit leur type de contrat. Cette proposition sera soumise pour adoption à la fin de l'année 2019.

Le 8 février 2019, une manifestation consacrée à la promotion de l'égalité de genre dans le monde (« Gender Balance for Humanity ») a réuni (en présentiel et en ligne) plus de 250 membres du personnel du CICR et de la Fédération internationale, qui ont examiné la situation actuelle et déterminé ce qui peut raisonnablement être fait et atteint en 2019. Les participants à la table ronde organisée à cette occasion¹⁵ ont discuté des défis auxquels nous sommes tous confrontés en matière d'égalité de genre, et la modératrice les a encouragés à partager leur expérience concernant le rôle du genre et les préjugés y relatifs, l'importance de l'égalité et les répercussions positives de la parité hommes-femmes.

Commission permanente

La Commission permanente s'est montrée très réceptive à l'appel lancé par le Mouvement en 2017 et déterminée – dans la limite de ses fonctions – à déployer des efforts pour atteindre les objectifs fixés en prenant des mesures concrètes et résolues. Les mesures suivantes ont ainsi été prises :

- le président et les membres de la Commission permanente ont saisi les occasions qui leur ont été données dans le cadre de plusieurs manifestations du Mouvement pour promouvoir l'engagement de ce dernier en faveur de l'égalité de genre. Sur un plan plus informel, ils ont régulièrement pris part aux consultations bilatérales ou multilatérales menées auprès des réseaux et des parties prenantes qui s'emploient à promouvoir un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des instances dirigeantes du Mouvement, ainsi qu'à plusieurs initiatives liées au suivi de la résolution 12, notamment dans le cadre des préparatifs des réunions statutaires de 2019 ;
- la résolution 12 adoptée en 2017 a contribué à renforcer les efforts déployés par la Commission permanente depuis 2016 pour améliorer la transparence et l'égalité de genre en son sein ainsi que la rotation de ses membres. Ces efforts ont abouti à la mise

¹⁵ À savoir Aishath Noora Mohamed, secrétaire générale, Croissant-Rouge des Maldives ; Elhadj As Sy, secrétaire général, Fédération internationale ; Yves Daccord, directeur général, CICR ; et Cécile Aptel, directrice, Politiques, stratégie et connaissances, Fédération internationale. La table ronde était modérée par Nadia Younes, cheffe, Innovation, EDGE.

en place de mesures administratives et à l'élaboration d'un projet de résolution qui propose notamment des mesures pour atteindre cet objectif et qui sera soumis au Conseil des Délégués de 2019 pour adoption ;

- en outre, dans le cadre de ses délibérations, la Commission permanente a noté que les Statuts et le Règlement du Mouvement, qui ont pour l'essentiel été élaborés en 1986, pourraient contenir des dispositions qui emploient indûment le genre masculin. Elle a donc décidé, conformément à l'article 18.2.a) qui l'autorise à statuer sur toute question qui pourrait surgir quant à l'interprétation des Statuts et du Règlement, que « les Statuts et le Règlement du Mouvement doivent être considérés comme neutres du point de vue du genre, et que, sauf dans les cas où l'intention contraire est évidente, les termes et les expressions qui portent la marque du masculin ou du féminin ne se limitent pas au genre indiqué et incluent les femmes ou les hommes, respectivement » ;
- enfin, la Commission permanente a officiellement confirmé son engagement à prendre en compte les principes de la répartition géographique équitable et de l'équilibre entre hommes et femmes lorsqu'elle dresse la liste des candidats proposés pour remplir les fonctions de responsables du Conseil des Délégués et de la Conférence internationale.

La Commission permanente pourrait prendre d'autres mesures pertinentes à sa prochaine session (2019-2023).

4) CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Toutes les composantes du Mouvement s'efforcent d'atteindre l'égalité de genre à tous les niveaux. Cet engagement se reflète dans les rapports annuels, les plans stratégiques et les opérations des Sociétés nationales et des composantes internationales. Les données tirées du FDRS et présentées plus haut fournissent une base de référence et des informations générales à l'appui des discussions plus larges qui sont menées et des améliorations qui sont apportées en ce qui concerne l'égalité de genre et la prise en compte de la diversité. Ces données n'étaient auparavant pas disponibles, ce qui nous imposait de nous fonder sur des suppositions.

Les recommandations suivantes ont été formulées en vue de renforcer les efforts déployés dans ce domaine, avec pour objectif de faire rapport sur les progrès accomplis, les réussites obtenues et les défis rencontrés au Conseil des Délégués de 2021 :

- Il est recommandé que chaque Société nationale réalise une évaluation institutionnelle de l'intégration du genre et de la diversité au moyen de la Boîte à outils mise au point par la Fédération internationale et prenne des mesures sur la base des résultats obtenus. La Boîte à outils a pour objectif d'aider les Sociétés nationales à évaluer leurs performances en matière d'intégration du genre et de la diversité dans les domaines suivants :
 - volonté et engagement politiques ;
 - culture institutionnelle ;
 - ressources et capacités ;
 - mise en œuvre des programmes ;
 - redevabilité.
- Il est recommandé que le Secrétariat de la Fédération internationale dans son ensemble réalise lui aussi une évaluation institutionnelle de l'intégration du genre et de la diversité.
- Conformément à la nouvelle Politique de la Fédération internationale relative à l'égalité de genre et à la diversité soumise à l'Assemblée générale pour adoption, les Sociétés nationales et la Fédération internationale doivent s'assurer que cette

politique est appliquée dans son intégralité tant au niveau institutionnel qu'au niveau des programmes et des opérations.

- Il est vivement recommandé de tout mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité, favoriser la diversité, comprendre le caractère transversal de ces questions, renforcer la participation des personnes qui font l'objet de discriminations, qui sont négligées ou qui sont marginalisées et garantir leur accès aux mêmes chances que les autres.
- Après avoir créé une solide base de référence en matière d'égalité de genre, le CICR doit maintenant investir et prendre des mesures dans une série de domaines, tels que le recrutement, l'avancement professionnel, la planification des affectations et l'offre de modalités de travail flexibles. Ces mesures s'inscriront dans un effort plus vaste visant à créer un environnement de travail inclusif, de façon à prendre le plus grand soin du personnel de l'Organisation, à mener une action humanitaire de la plus haute qualité possible, et à attirer et fidéliser les personnes possédant les compétences requises pour relever les défis humanitaires futurs.