



Le pouvoir de l'humanité

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

27-28 octobre 2024, Genève

Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (résolution 5 de la XXXIII^e Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge)

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Septembre 2024

FR

34IC/24/10.5
Original : anglais
Pour information

Document établi par le secrétariat du réseau GLOW Red avec le soutien du groupe de coordination et des membres du réseau

RAPPORT INTÉRIMAIRE

Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (résolution 5 de la XXXIII^e Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge)

RÉSUMÉ

Lors de la XXXIII^e Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Conférence internationale) en 2019, les composantes du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Mouvement) et les États parties aux Conventions de Genève ont décidé à l'unanimité d'adopter la résolution 5 intitulée « Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ».

Cette résolution engage instamment les composantes du Mouvement à faire en sorte que davantage de femmes de différents horizons soient représentées à tous les niveaux décisionnels, ainsi qu'à identifier des femmes leaders et à investir en leur faveur au travers de programmes de mentorat et de développement des compétences de leadership. Elle les appelle à atteindre la parité hommes-femmes d'ici 2030 et à collecter des données ventilées par sexe pour pouvoir suivre les progrès accomplis. La résolution encourage en outre les composantes du Mouvement à investir dans des travaux de recherche et à constituer une base de données factuelles sur le leadership des femmes.

Le présent rapport résume les mesures prises par les composantes du Mouvement afin d'honorer les engagements énoncés dans la résolution. Il s'appuie en grande partie sur les données recueillies en 2022 et 2024 par le réseau mondial des femmes leaders au sein du Mouvement (GLOW Red) et par le groupe chargé du suivi de la résolution (qui a été établi par GLOW Red). Il met en lumière les progrès accomplis et les initiatives menées avec succès tout en attirant l'attention sur un certain nombre d'obstacles auxquels les femmes leaders continuent de se heurter au sein du Mouvement.

À l'heure actuelle, les trois plus hauts postes de direction du Mouvement, à savoir les postes de président de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Fédération internationale), président du Comité international de la Croix-Rouge (CICR) et président de la Commission permanente de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, sont occupés par des femmes. Par ailleurs, lors de son élection en 2022, le Conseil de direction de la Fédération internationale a atteint pour la première fois la parité hommes-femmes. En outre, toutes les conférences régionales de la Fédération internationale ont pris des engagements, depuis 2018, en faveur d'une représentation égale des femmes aux postes de direction et dans la prise de décision. On constate donc une évolution majeure dans la culture et les mentalités ainsi qu'une réelle volonté de changement à cet égard au sein du Mouvement. Cependant, il convient à présent d'investir dans des actions spécifiques et de prendre des mesures ciblées afin de préserver les acquis et de faire en sorte que l'égalité des sexes reste une priorité dans tous les aspects du travail du Mouvement.

De plus amples informations sur les avancées et les défis présentés dans ce rapport sont disponibles dans les rapports officiels publiés par les Sociétés nationales de la Croix-Rouge

et du Croissant-Rouge (Sociétés nationales) et les autres composantes du Mouvement sur le site web de la Conférence internationale. Le rapport complet établi par GLOW Red est disponible sur www.glowred.org.

1) INTRODUCTION

En 2017, c'est-à-dire deux ans avant l'adoption de la résolution 5, les composantes du Mouvement ont adopté une résolution par laquelle le Conseil des Délégués demande aux membres du Mouvement « 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 ». Cette résolution avait été proposée à la suite de l'élection du Conseil de direction de la Fédération internationale, lors de laquelle seulement 13% des postes avaient été attribués à des femmes. Toutefois, le groupe de femmes à l'origine de la résolution étaient tout à fait conscientes, à la lumière des nombreux engagements et résolutions adoptés par le passé sur la question du leadership des femmes et de l'équilibre entre les sexes, que cette nouvelle résolution n'aurait aucun impact sans la mise en place d'actions et de mécanismes de suivi visant à garantir que les instances dirigeantes du Mouvement assument leur devoir de redevabilité. Le réseau GLOW Red a vu le jour début 2018 pour veiller au respect des engagements pris dans cette résolution ainsi qu'à sa mise en œuvre.

La résolution 5 sur le leadership des femmes, qui a été adoptée en 2019 à la XXXIII^e Conférence internationale, est l'aboutissement des deux premières années d'activité du réseau. Cette résolution a marqué un tournant en matière d'égalité des sexes au sein du Mouvement et témoigne des efforts assidus déployés par les membres et les sympathisants du réseau GLOW Red dans le monde entier pour défendre cette cause.

Comme le souligne la résolution, les femmes sont des agents de réduction des risques et comptent parmi les premiers intervenants dans les crises humanitaires, notamment dans les conflits armés, les catastrophes naturelles et autres situations d'urgence, et leurs points de vue devraient toujours être entendus et pris en compte dès le début des interventions humanitaires. L'avancement et l'inclusion des femmes et des filles devraient s'étendre à l'aide au développement, la consolidation de la paix, la médiation, la réconciliation, la reconstruction et la prévention des conflits. En outre, il est important que des groupes de femmes et des femmes de différents horizons soient associés aux prises de décisions, de sorte qu'il soit répondu aux besoins et aux priorités humanitaires de la communauté dont elles font partie et que la diversité des personnes qui la composent soit représentée.

2) CONTEXTE

Le réseau GLOW Red a joué un rôle de premier plan, en sensibilisant les composantes du Mouvement et les États à la question de l'égalité des sexes et en les encourageant à honorer leurs engagements et à prendre des mesures concrètes dans ce domaine. Il a notamment mis en place, début 2021, un groupe de travail sur la résolution 5, lequel a publié un rapport d'étape en mars 2022. Ce rapport visait à présenter et saluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution, ainsi qu'à inciter les composantes du Mouvement à décloisonner leurs activités et à mettre en commun les bonnes pratiques propres à favoriser le leadership des femmes.

Le processus de suivi a été réengagé entre novembre 2023 et mai 2024 afin de recueillir de nouvelles informations sur les mesures prises tant par les composantes du Mouvement que par les États pour s'acquitter de leurs engagements, et d'en tirer de nouveaux enseignements. Le présent document résume les conclusions de ce processus de suivi et du rapport d'étape qui l'a précédé, mais aussi les résultats d'autres études ainsi que les observations et les

enseignements tirés par les membres et partenaires du réseau GLOW Red pendant les cinq années qui se sont écoulées depuis l'adoption de la résolution et de ses engagements.

3) ANALYSE ET PROGRÈS

Les femmes demeurent sous-représentées dans les organes de gouvernance et les postes de haute direction au sein du Mouvement et des organisations humanitaires en général. Elles sont sous-représentées dans les processus et organes liés à l'action humanitaire, notamment au niveau des postes à responsabilité au sein des institutions nationales, régionales et internationales. **Néanmoins, les composantes du Mouvement ont pris des mesures depuis l'adoption de la résolution pour changer la donne à cet égard. Les paragraphes suivants présentent plusieurs initiatives fructueuses, mais aussi les défis qui doivent encore relever, soulignant ainsi que des progrès restent à faire.**

Avancées

Le rapport d'étape élaboré en 2022 par GLOW Red ainsi que sa version révisée en 2024 font le point sur les progrès accomplis et les difficultés rencontrées en matière de promotion du leadership des femmes. Parmi les bonnes pratiques et initiatives innovantes menées par les Sociétés nationales, la Fédération internationale et le CICR, on peut citer :

- la mise en œuvre de programmes de développement des compétences de leadership destinés au personnel et aux volontaires ;
- la révision et la mise à jour des politiques et statuts institutionnels ;
- le lancement de campagnes de recrutement ciblé ;
- la nomination de femmes dans les équipes de direction ;
- la création d'opportunités de mentorat ;
- la mise en place de groupes de travail transversaux axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Les rapports de GLOW Red présentent des études de cas issues de l'ensemble du Mouvement et contenant des informations détaillées sur l'excellent travail réalisé par ses composantes. Ainsi, la Croix-Rouge américaine et la Société canadienne de la Croix-Rouge ont investi dans l'utilisation de données sur la diversité et l'inclusion en vue d'analyser les écarts et les disparités auxquels les femmes sont confrontées, et d'y remédier ; la Croix-Rouge australienne a mis en place, à partir de 2019, plusieurs programmes de développement des compétences de leadership destinés à favoriser l'inclusion et la diversité de ses effectifs ; la Croix-Rouge française a mené une réforme statutaire prévoyant notamment un équilibre hommes-femmes – la présence d'au moins 40% de membres de chaque sexe – au sein de son conseil d'administration ; la Croix-Rouge du Kenya et la Croix-Rouge française ont lancé l'Institut d'entrepreneuriat social pour les femmes (Women Social Entrepreneurship Institute, WSEI), qui soutient 25 femmes possédant leur propre entreprise informelle à Mombasa, dans la zone côtière du Kenya ; le Croissant-Rouge des Maldives a établi des politiques institutionnelles visant à garantir une participation égale des femmes et des hommes à chaque déploiement opérationnel et à chaque mission de volontariat ; la Croix-Rouge espagnole est parvenue à un meilleur équilibre entre les sexes grâce au concept d'« alliés masculins » et aux réseaux de femmes ; la Croix-Rouge suédoise et le CICR ont mené une étude sur le droit international humanitaire et l'intégration d'une perspective de genre dans la planification et la conduite des opérations militaires ; et le bureau régional de la Fédération internationale pour la région des Amériques a lancé l'initiative « Équité et leadership », qui a permis d'améliorer l'équilibre entre les sexes dans la direction des opérations de secours en cas de catastrophe : alors que 99% de ces opérations étaient dirigées par des hommes en 2019, 48% étaient dirigées par des femmes en 2020, un chiffre qui est monté jusqu'à 50% en 2021 puis retombé à 30% en 2023.

Obstacles

Le rapport analyse également les obstacles qui entravent la mise en œuvre de la résolution, notamment :

- les attitudes patriarcales qui prévalent à la fois au sein de la société et des composantes du Mouvement, et qui ont parfois provoqué des réactions hostiles aux initiatives mentionnées plus haut ;
- la présomption que la parité hommes-femmes a déjà été atteinte au sein du Mouvement ;
- l'insuffisance des ressources financières mobilisées pour mettre en œuvre la résolution et prioriser les engagements qu'elle contient ;
- la méconnaissance de la résolution ainsi que l'absence d'un plan d'action et de dispositions contraignantes en ce qui concerne sa mise en œuvre ;
- l'absence d'une approche intersectionnelle appliquée à la mise en œuvre de la résolution.

La résolution appelle spécifiquement à ce que davantage de femmes de différents horizons se voient confier des fonctions de direction. On entend ici par « différents horizons » entre autres l'origine ethnique, l'âge, le handicap éventuel, le niveau de formation, la classe sociale, la caste, l'orientation sexuelle et le statut migratoire. Les personnes qui ont rempli le formulaire mis à disposition dans le cadre du processus de suivi de la résolution ont indiqué que l'absence de perspective intersectionnelle empêchait la réalisation d'une analyse approfondie de tous les obstacles et limitait ainsi l'accession de femmes de différents horizons aux fonctions dirigeantes. Les femmes actives au sein du Mouvement viennent de milieux très divers et ont des besoins et des atouts individuels qui leur sont propres ; elles ne forment pas un groupe homogène et ne doivent pas être traitées comme tel.

Études et travaux de recherche

La résolution encourage les États et les composantes du Mouvement à investir dans des travaux de recherche faisant appel à des femmes pour identifier des bonnes pratiques et des moyens de lever les obstacles à la participation des femmes, en particulier au leadership et à la prise de décisions dans les interventions humanitaires. Le réseau GLOW Red a mené, en partenariat avec le Humanitarian Advisory Group, la Fédération internationale et le CICR, [une étude visant à déterminer en quoi la diversité des équipes de leadership a influencé les décisions prises face à la crise sanitaire \(Covid-19\) au sein du Mouvement](#). Il a également réalisé, en collaboration avec la Croix-Rouge suédoise et la Fondation de la Croix-Rouge française, une étude documentaire intitulée [Stratégies de soutien aux femmes dirigeantes dans les organisations d'aide](#) (2023).

Le rapport de cette dernière étude définit une base pour faire progresser le leadership des femmes – laquelle va dans le sens des initiatives fructueuses menées par les partenaires du Mouvement – et souligne la nécessité de déployer ces stratégies à plus grande échelle. L'une des mesures importantes pouvant être prises à cet égard consiste à collecter et analyser des données ventilées par sexe et sensibles au genre en vue de documenter les écarts entre les sexes dans les organisations concernées et d'établir une base de référence pour suivre les progrès accomplis. Le rapport attire également l'attention sur les écueils auxquels se heurtent les organisations humanitaires et les organisations d'aide, tels que les réactions négatives face à l'avancement de l'égalité des sexes, les limites du travail de sensibilisation si celui-ci n'est pas traduit en actes, le syndrome de la « reine des abeilles » et le fait que les

programmes de formation à la diversité des genres sont souvent menés de manière sporadique et ne sont pas destinés aux hauts dirigeants.

Progrès accomplis et suite des travaux

Depuis les années 1970, le Mouvement a adopté plusieurs résolutions par lesquelles il s'engage à accroître la participation des femmes à la prise de décisions et au leadership dans l'action humanitaire, dont la plus récente (avant la résolution dont il est question ici) à l'occasion de l'Assemblée générale de la Fédération internationale et du Conseil des Délégués de 2017. Une évaluation externe¹ réalisée en 2022 a mis en lumière le rôle essentiel qu'a joué le réseau GLOW Red dans le renforcement du leadership des femmes et le respect des engagements pris au titre de la résolution. Les membres du réseau sont parvenus à ce que ce sujet reste à l'ordre du jour et n'ont eu de cesse d'encourager le Mouvement à atteindre la parité hommes-femmes dans les organes de décision et les postes de direction, ainsi que dans les groupes de travail, les panels et les autres forums.

L'évaluation a également fait ressortir que GLOW Red et le Mouvement dans son ensemble ont encore des progrès à faire en matière d'égalité des sexes. Il s'agira notamment de développer et de soutenir des filières de promotion des femmes leaders à différents niveaux de responsabilité, de lancer et d'exploiter l'idée que les hommes peuvent être des alliés, d'inclure des femmes aux profils encore plus divers, de militer et d'agir en faveur d'un changement plus radical dans la culture du Mouvement et de renforcer sa redevabilité en ce qui concerne le leadership des femmes, et enfin de réfléchir aux moyens de parvenir à un système de gouvernance et un modèle opérationnel plus durables.

4) INCIDENCES EN TERMES DE RESSOURCES

Parmi les personnes qui ont rempli le formulaire mis à disposition par GLOW Red dans le cadre du processus de suivi de la résolution, plusieurs ont indiqué que le principal obstacle à la mise en œuvre de cette dernière était le manque de ressources, tant humaines que financières.

La résolution sur le leadership des femmes engage instamment toutes les composantes du Mouvement à faire en sorte que davantage de femmes de différents horizons soient représentées à tous les niveaux décisionnels. Il appartient à chaque composante du Mouvement de consacrer suffisamment de ressources humaines et financières à la mise en œuvre d'initiatives pour faire changer les choses. Les membres du réseau se sont appliqués à faire connaître la résolution et à encourager le Mouvement à s'acquitter de ses engagements. Il convient de souligner que les membres de GLOW Red travaillent à titre bénévole pour ce réseau, qui est soutenu par un secrétariat composé de seulement quelques personnes employées à temps partiel et détachées par des Sociétés nationales². Le réseau est doté d'un budget opérationnel limité et mène ses activités sur la base de mandats pro bono ou de dons effectués par des Sociétés nationales.

Des investissements à long terme demeurent nécessaires pour garantir un changement systématique et durable à tous les niveaux du Mouvement.

6) CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Comme le montrent les rapports soumis par les composantes du Mouvement à GLOW Red, les observations faites par ce réseau ainsi que plusieurs travaux de recherche indépendants,

¹ Humanitarian Advisory Group, *Lighting the path to women's leadership: A review of GLOW Red's four years of action*, 2022.

² Entre 2019 et 2024, les Sociétés nationales suivantes ont détaché du personnel à temps partiel pour les besoins du Secrétariat de GLOW Red : la Croix-Rouge américaine, la Société canadienne de la Croix-Rouge, la Croix-Rouge française, la Société de la Croix-Rouge de Géorgie, la Société du Croissant-Rouge turc et la Croix-Rouge suédoise.

la présence à égalité de femmes de différents horizons à tous les niveaux décisionnels, y compris dans les organes de gouvernance et les postes de direction, n'est pas encore une réalité.

Si l'ensemble du Mouvement prend, depuis quelques années, des mesures allant dans la bonne direction, il est clair que beaucoup reste à faire et que les progrès accomplis sont fragiles. Les engagements énoncés dans la résolution demeurent pertinents et ont été renouvelés par le biais des engagements pris ces dernières années lors des conférences régionales de la Fédération internationale.

Le réseau GLOW Red continuera de promouvoir la mise en œuvre de la résolution, de veiller à ce que les composantes du Mouvement rendent compte des mesures prises pour honorer leurs engagements, et de travailler avec ses membres et avec des partenaires qui poursuivent des objectifs similaires en vue de renforcer et de transposer à une plus grande échelle les initiatives fructueuses en cours.