FORUM des femmes RECEF

Séminaire d'échange 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

ECES
CENTRE EUROPEEN D'APPUI ELECTORAL

TABLE DES MATIERES

1. RAPPEL DU CONTEXTE DU SEMINAIRE D'ECHANGE/FORMATION 3

2. OBJECTIFS DU SEMINAIRE D'ECHANGE..... 5

3. ÉLEMENTS CLE POUR LE DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE INTERNE SENSIBLE AU GENRE DES OGE..... 7

3.1. Introduction..... 7

3.2. Qu'est-ce qu'un OGE sensible au genre ? 9

3.3. Qu'est-ce qu'une politique sensible au genre et quel est son rôle/objectif au sein d'un OGE ?.....10

3.4. Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes 12

3.5. Principaux éléments ou composantes d'une politique interne de genre pour un organe de gestion électorale et les différents modèles possibles.....14

3.6. Comment développer la politique interne de genre et susciter l'adhésion de l'ensemble de l'organisation ?.....21

4. ROLE DU RESPONSABLE/DU PORTE-PAROLE EN MATIERE D'EGALITE.....22

5. L'ORGANISME DE GESTION DES ELECTIONS DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE : DES EXEMPLES DES OGE MEMBRES DU RECEF 24

6. LA SUITE : SUGGESTIONS DES PISTES D'ACTIONS / D'ENGAGEMENTS ET SERVICE D'APPUI-CONSEIL 27

7. DOCUMENTS DE REFERENCE POUR LES PARTICIPANTS.....28

1. RAPPEL DU CONTEXTE DU SEMINAIRE D'ECHANGE/FORMATION

Le Forum des Femmes est un comité de travail du Réseau des compétences électorales francophones (RECEF) créé à l'unanimité par les membres lors de sa 7e 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 il l'est 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'échanges**. 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 été ainsi 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 servira 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 Electoral (ECES)** pour préparer le contenu du séminaire/formation, d'animer la session et d'assurer un appui/conseil à la suite des échanges.

Le Centre Européen d'Appui Électoral (ECES, 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 problématiques liées à la participation politique des femmes. C'est dans cette perspective qu'ECES a développé en 2018 un cadre[1] 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 animent le séminaire d'échange / formation et assureront un service-conseil après la formation. Il s'agit ;

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

[1] 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 SEMINAIRE D'ECHANGE

« ***Développer une politique interne du genre dans un OGE : pourquoi et comment*** *?* », tel est le titre du séminaire d'échange/ formation qui va tenter de répondre à un des 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 »*[2].

La réflexion à ce sujet avait commencé au sein du RECEF lors du 6ème 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 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 sont également à prendre en compte lors de la formation.**

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, 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 est à privilégier afin de s'inspirer de ce qui fonctionne dans la pratique.

Plus spécifiquement, il s'agit donc de :

- **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.

Le séminaire sert à donner **des pistes de réflexion et d'action** qui pourront par la suite être exploitées par chaque OGE. Des réunions de suivi et d'appui-conseils seront proposées de façon bilatérale avec l'équipe de formateurs pour continuer les échanges**. L'objectif est de pouvoir identifier des domaines d'action sur lesquels les OGE souhaitent travailler afin**

[2] 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.

de pouvoir partager les expériences lors d'un séminaire en présentiel en 2021 (si les conditions sanitaires le permettent).

Parmi les points de réflexion se trouvent les suivants :

- Quelles dynamiques organisationnelles sur les égalités ou inégalités en matière de genre existent au sein de l'OGE ?
- **Comment les instruments internationaux se retrouvent dans la législation nationale par rapport à l'égalité de genre et une participation équitable aux fonctions publiques ?**
- Est-ce que l'OGE en place un plan d'action spécifique sur les questions d'égalité des sexes ?
- Comment la collaboration entre femmes et hommes s'organise 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 ?
- **Quels opportunités et 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 de 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 ?**

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 sera 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 suite au séminaire**.

A la suite du séminaire, un rapport dressera les constats qui surviennent dans l'atelier afin de laisser des traces et pour que **le rapport puisse être un outil de partage et de travail au sein des OGE.**

Objectifs du séminaire

- Développer le concept de "sensible au genre"
- Définir le rôle d'un « point focal genre »
- Partager les bonnes pratiques
- Dégager des pistes de réflexion et d'actions

3. ÉLEMENTS CLES POUR LE DEVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE INTERNE SENSIBLE AU GENRE DES OGE

3.1. Introduction

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 ses employées et employés 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 formulées dans la partie introductive 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 de 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 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, 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 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 pour atteindre les résultats et 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 ?

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

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.

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 à aborder lors du séminaire/formation afin de redynamiser les réflexions et le partage des pratiques existantes afin d'accompagner les OGE du RECEF dans la mise en place d'une politique interne du genre.

Le but de ce document et 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, des concepts clé, des outils et des stratégies sont présentés pouvant inspirer dans la pratique la mise en place d'une politique sensible au genre au sein d'une OGE. Il s'agit de donner un aperçu sans pour autant aller dans les détails afin d'offrir un document résumé 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 qui suit s'inspire en grande partie de la publication de l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA International), 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 de genre, en reconnaissance de leurs mandats et 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 notamment des publications suivantes : « *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 et « *Gender Equality & Election Management Bodies : A Best Practices Guide* » d'IFES (International Foundation for Electoral Systems). Ces deux publications confirment l'importance d'institutionnaliser les politiques de genre au sein des OGE.

3.2. 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.

Comme le met en avant le guide du PNUD/ ONU-Femmes (p. 11), les OGE jouent, en général, un rôle crucial dans la conception et la mise en œuvre des politiques électorales. **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.** En guise d'exemple, l'OGE peut proposer et participer à des initiatives législatives sur le quota de femmes, peut soutenir et promouvoir des campagnes de sensibilisation pour la participation des femmes en tant qu'électrices, peut proposer des mesures spéciales pour protéger les femmes pendant la période électorale, si nécessaire (par exemple, la priorité de vote pour les femmes enceintes, comme indiqué dans de nombreux codes électoraux), etc. Il est constaté que **de nombreux 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, de manière proactive, un environnement propice à la participation des femmes.**

Ainsi, selon toujours 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 formation 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 ; et
- 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. »

Les OGE peuvent tenir compte des effets différenciés dans la planification de leurs activités ainsi que dans leurs pratiques organisationnelles.

Bien entendu, toutes ces politiques ou 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 détails.

3.3. 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 interne 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 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 inexistants.

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.

Même s'il est possible aux OGE de s'attaquer aux inégalités internes du genre, leurs engagements en matière de politiques seuls n'engendrent pas l'égalité. Le défi, pour tout OGE, consiste à franchir cette première étape pour institutionnaliser une politique de genre dans ses systèmes et processus. **Cela nécessite sans aucun doute un engagement et un leadership constants et suffisants au sein de l'OGE afin de refléter leurs engagements en matière de genre dans l'action pratique.**

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 connaitre et respecter les valeurs et l'identité sociale de tous les membres de l'OGE pour assure 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 par rapport 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, et par les différentes catégories et niveaux de personnel dans l'administration interne et la gestion de la mission de l'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.

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.

Il existe trois domaines distincts de processus de réforme électorale dans lesquels un OGE peut jouer des rôles différents : les réformes juridiques, administratives et politiques. L'introduction par un OGE d'une politique interne de genre relève de son administration interne, où il exerce plus de contrôle sur la gestion de ses opérations internes. Cela pourrait également influencer la gestion externe et l'administration des procédures électorales en raison de la conscience croissante par l'OGE de l'importance d'adopter une perspective de genre lors du processus électoral.

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, électorale et post-électorale. 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.

3.4. Évaluation interne et cartographie des disparités entre les sexes

L'évaluation interne et la cartographie des disparités entre les sexes est la première étape 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 des 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 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.** Ceci est confirmé par IDEA en disant que :

> « *Dans toute organisation, la mise en œuvre effective du processus de lancement et de développement d'une politique interne de genre dépend des changements de mentalités et d'une redéfinition des valeurs sur le genre, ainsi que d'une volonté à apprendre et à adopter des normes et des perspectives non discriminatoires. Dans la plupart des contextes institutionnels, il s'agit d'un processus à long terme nécessitant des approches durables, de la persévérance et de la cohérence.* » (p.13)

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 outils pouvant servir d'exemple et de source d'inspiratio**n **et qui sont à adapter au contexte en question.**

Comme il est expliqué dans le guide d'IDEA (p. 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 attitudes existantes aux niveaux individuels, 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 et féminin et la direction de l'OGE ; et

- Évaluation des initiatives ou 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.

⇨ Pour de plus amples informations sur l'évaluation interne, nous référons au **guide du PNUD/ONU Femmes (p. 17)**. Des questions qui y sont mentionnées peuvent également inspirer l'exercice d'évaluation. Il y est dit qu'une évaluation de l'égalité des sexes ou un exercice de cartographie comparative peut examiner la situation actuelle de la participation électorale des femmes, mais pour être complète, elle pourrait aussi être accompagnée d'un examen de l'égalité des sexes à l'intérieur de l'OGE.

Un exercice de cartographie bien structuré peut générer une analyse exhaustive de la situation et constituer une base à partir de laquelle on pourra prévoir les changements nécessaires pour combler les lacunes identifiées. L'OGE peut commencer un exercice de cartographie en observant sa propre composition et ses propres pratiques. Dans de nombreux pays, des évaluations de l'égalité des sexes peuvent avoir été menées dans d'autres composantes du secteur public et celles-ci pourraient offrir des exemples et des modèles à suivre. En outre, il peut y avoir un bureau gouvernemental pour les femmes ou pour l'égalité des sexes qui serait en mesure d'apporter des conseils. Il est important de s'appuyer sur toutes les compétences nationales pertinentes, même si la structure de l'organisme de gestion électorale est différente des autres institutions publiques.

3.5. 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 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 comme 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.

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. 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

Pour ce qui est des composantes, ci-dessous des éléments sont fournis donnant une idée plus concrète du contenu d'une oolitique sensible au 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**. 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 et les politiques et cadres nationaux sur le genre, et comment elle s'en inspire.

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.

Étant donné que les politiques internes de genre sont des mécanismes institutionnels pour traduire dans la pratique les aspirations et les engagements d'une organisation en matière d'égalité femme-homme, **le contexte démontrera comment la politique interne de genre de l'OGE est intégrée dans d'autres cadres stratégiques**. Par exemple, la politique devrait refléter et renforcer le caractère officiel du mandat de l'OGE conféré par la loi, ses documents et plans stratégiques ainsi que d'autres politiques institutionnelles clés.

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[3]), Au niveau régional (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

[3] « *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.* »

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[4] ; (ii) le Pilier 5 : Femmes, paix et sécurité [5]; (iii) le Pilier 6 : Médias, communication et sports[6].

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'Etat 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.

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.

À la suite de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 1995, plusieurs pays ont établi des politiques nationales de genre visant à mettre en pratique les engagements prévus dans les cadres juridiques nationaux et dans les pactes convenus au niveau international par les institutions gouvernementales. Cependant, il est constaté que peu d'OGE ont élaboré des politiques internes de genre pour adapter leurs systèmes et pratiques aux constitutions nationales, la législation et les cadres internationaux de promotion de l'égalité des sexes.

Les principaux instruments internationaux, régionaux et sous régionaux relatifs aux droits humains et à l'égalité entre les sexes

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) (1966) **Article 3** Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer **le droit égal des hommes et des femmes** de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte.
Convention sur les droits politiques de la femme (CDPF) (1952) **Article 2** Les femmes seront, dans des conditions d'égalité avec les hommes, éligibles à tous les organismes publiquement élus, constitués en vertu de la législation nationale, sans aucune discrimination. **Article 3** Les femmes auront, dans des conditions d'égalité, le même droit que les hommes d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions.
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (1979) **Article 7** Les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus; De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, **occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques** à tous les échelons du gouvernement; De

[4]« 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 ».

[5]« 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 ».

[6] « Objectif stratégique : Promouvoir l'égalité des sexes dans et par les médias, la communication et le sport, et vulgariser cette stratégie ».

participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.
Recommandation générale No 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales (2004) Première obligation – garantir l'absence de toute discrimination directe ou indirecte dans la loi et de faire protéger les femmes de toute discrimination – de la part des autorités, du pouvoir judiciaire, des organismes, des entreprises et des particuliers – dans le domaine public ou privé, par des tribunaux compétents, des sanctions et des voies de recours. La deuxième obligation est d'améliorer la condition féminine de fait par des politiques et des programmes concrets et la troisième d'aménager les relations qui prédominent entre les sexes et de lutter contre la persistance des stéréotypes fondés sur le sexe qui sont préjudiciables aux femmes et dont les effets se manifestent non seulement au niveau des comportements individuels mais également dans la législation, les structures juridiques et sociales et les institutions.
Recommandation générale No 23, La vie politique et publique, (1997) Encourager les organisations non gouvernementales et les associations civiles et politiques à se doter **de stratégies visant à inciter les femmes à se faire représenter** en leur sein et à participer à leurs travaux.
Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (1967) **Article 4** Toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, sans aucune discrimination : le droit d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques. Ces droits doivent être garantis par la législation.
Résolution sur la participation des femmes à la vie politique (2011) Mettre au point des mécanismes et des programmes de formation visant à inciter les femmes à participer au processus électoral, aux activités politiques et à d'autres activités de direction, et à **donner aux femmes les moyens d'exercer des responsabilités publiques** en élaborant, en consultation avec elles et à leur intention, des outils appropriés et en leur dispensant la formation nécessaire
Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes (CADHP-PF) (2003) **Article 9** Les États entreprennent des actions positives spécifiques pour promouvoir la gouvernance participative et la participation paritaire des femmes dans la vie politique de leurs pays, à travers une action affirmative et une législation nationale.
Charte africaine de la démocratie, des élections et de la gouvernance (2007) **Article 2** Promouvoir l'équilibre entre homme et femme ainsi que **l'égalité dans les processus de gouvernance et de développement**. **Article 3** La promotion de **l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les institutions publiques** et privées. **Article 29** Les États parties créent les conditions nécessaires pour **assurer la participation pleine et entière des femmes aux processus et structures de prise de décision à tous les niveaux**, en tant qu'élément essentiel de la promotion et de la pratique d'une culture démocratique. Les États parties prennent des mesures susceptibles d'encourager **la pleine participation des femmes dans le processus électoral et l'équilibre entre homme et femme dans la représentation à tous les niveaux**, y compris au niveau des corps législatifs.
Protocole sur la démocratie et la bonne gouvernance additionnel au protocole relatif au mécanisme de prévention, de gestion, de règlement des conflits, de maintien de la paix et de la sécurité (2001)

Article 2 Les États membres prendront les mesures appropriées pour que les femmes aient, comme les hommes, le droit de voter et d'être élues lors des élections, de participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques gouvernementales et d'occuper et de remplir des fonctions publiques à tous les niveaux de l'État.
Protocole sur le Genre et Développement de la Communauté de l'Afrique australe (2008) **Article 13** Les États parties au présent acte adoptent des mesures législatives spécifiques et d'autres **stratégies pour permettre aux femmes de pouvoir participer**, de manière égale avec les hommes, à l'ensemble des processus électoraux, y compris à l'administration des élections et des votes. Les États parties au présent acte garantissent **la participation égale des hommes et des femmes aux prises de décision en établissant des politiques**, des stratégies et des programmes.
Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques de la femme (ConvIDPF) (1948) **Article 28** Les états encourant la participation pleine et égale de la femme aux structures politiques dans leurs pays respectifs, en tant qu'élément essentiel à la promotion et la pratique de la culture démocratique.
Document de la réunion de Moscou de la Conférence sur la dimension humaine de l'OSCE Les états encourageront et faciliteront l'égalité des chances pour les femmes de **participer pleinement à l'activité politique et à la vie publique sous tous leurs aspects**, ainsi qu'au processus de prise de décisions et à la coopération internationale en général.

- **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. La politique de genre devrait inclure les principes 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.

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 pour cent) 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 termes de transparence financière, le même principe s'applique à l'égalité entre les sexes en matière d'actions 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) en domaines de travail et d'activités concrètes. Les objectifs doivent se rapporter clairement et directement aux opérations, pratiques et 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 homme-femme ;
- 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

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 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.**

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.

Il existe trois domaines distincts de processus de réforme électorale dans lesquels un OGE peut jouer des rôles différents : les réformes juridiques, administratives et politiques.

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 figurent **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 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.

Exemples d'indicateurs d'égalité entre les sexes dans une politique interne de genre
(Source : International IDEA, 2020, p.22)

Objectif : renforcer la sensibilisation au genre et la capacité interne de l'OGE à promouvoir l'égalité des sexes	**Indicateurs** : • Au moins 50 pour cent du personnel de l'OGE bénéficient d'une formation et acquièrent des compétences en matière d'intégration de la dimension genre au cours de la première année d'adoption de la politique interne de genre, et les 50 pour cent restants durant la deuxième année ; • Des directives / listes de contrôle sur l'intégration de la dimension genre sont élaborées au bout de la première année d'adoption de la politique interne de genre ; • Les objectifs d'égalité des sexes font partie des objectifs annuels de rendement et des évaluations de tout le personnel ayant des responsabilités de direction ; • Le contrôle de la mise en œuvre du plan d'action de la politique de genre fait partie des objectifs de rendement des dirigeants et de l'équipe de direction ; • Budget spécifiquement alloué à l'appui de politiques relatives à l'égalité des chances.
Objectif : intégrer le genre dans les systèmes et pratiques de planification, de gestion et de travail de l'OGE	**Indicateurs** : • Le document de stratégie de l'OGE comporte l'égalité des sexes comme but stratégique et comme objectif. • Les processus et systèmes de planification des départements et unités de l'OGE, et la mise en œuvre de toutes les opérations, garantissent l'intégration des aspects de genre ; • Des rapports sur les indicateurs d'égalité des sexes figurent dans tous les rapports trimestriels et annuels des départements et unités de l'OGE ; • Existence de quotas spécifiques favorisant la représentation des femmes dans les instances décisionnaires (en fonction du contexte) ; • La direction de l'OGE surveille et actualise régulièrement le plan d'action sur le genre ; • La proportion de membres du personnel faisant preuve d'une compréhension des aspects sexospécifiques et intégrant activement les

	questions de genre dans leur travail est mesurée par rapport à la période précédant l'institutionnalisation de la politique interne de genre.
Objectif : garantir l'équilibre entre les sexes et l'égalité des chances dans les systèmes de ressources humaines et les processus en matière de sélection, de recrutement, d'emploi et de développement professionnel.	**Indicateurs** : • La sensibilité au genre et l'expérience d'intégration sont régulièrement évaluées dans tous les processus, systèmes et entretiens de sélection, de recrutement et d'emploi. • Les responsabilités en matière d'intégration d'une perspective de genre figurent dans les descriptions de tâches du personnel et les attributions des consultants. • La responsabilité et les actions de lutte contre l'inégalité des sexes sont examinées dans toutes les évaluations de performance. • La répartition et l'équilibre entre les sexes sont surveillés et révisés deux fois par an. • Des rapports sont compilés sur la ventilation de la rémunération du personnel par sexe. • Des informations sont diffusées mensuellement à tout le personnel sur l'égalité des chances pour le développement personnel et professionnel. • Examen périodique sur les mesures prises pour garantir l'équilibre entre les genres au niveau décisionnaire

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

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.

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), p**our 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 au dialogue 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, l**e 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 chercher à 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.

Pour 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.

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 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.

4. ROLE DU RESPONSABLE / DU PORTE-PAROLE EN MATIERE D'EGALITE

Comme cela a été mise en avant dans la section précédente et comme indiqué 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. Ils dépendent de la législation nationale et de leur conformité aux normes internationales[7]. 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'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.

[7] Par exemple https://gdpr-info.eu/

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

Par ailleurs, en tant que partie intégrante du leadership de l'OGE en matière de genre, 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 par aussi bien 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, elle/il peut trouver le meilleur rôle pour chaque membre de l'équipe pour assurer le DEA – la Direction, l'Engagement et l'Alignement[8].

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 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 ont assez de temps, et qu'ils reçoivent une formation pertinente, pour prendre cette responsabilité.

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.

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

[8] **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

accru, 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 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.

5. L'ORGANISME DE GESTION DES ELECTIONS DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE : DES EXEMPLES DES OGE MEMBRES DU RECEF

Pour ce qui est des OGE membres du RECEF, il est à rappeler que lors du séminaire du RECEF à Madagascar, réalisé en 2018, les institutions membres du RECEF ont été consultées sur leurs pratiques en matière d'égalité femme-homme et d'inclusion de groupes minoritaires ainsi que d'enjeux identifiés dans ces domaines. Cette démarche a permis d'établir un portrait de l'intégration de la perspective de genre. Les détails sont disponibles dans le rapport du séminaire mais quelques données clés sont présentés ici pour nourrir la réflexion et présenter des exemples concrets pouvant servir e sources d'inspiration en termes de bonnes pratiques.

Un exercice de cartographie bien structuré peut générer une analyse exhaustive de la situation et constituer une base à partir de laquelle on pourra prévoir les changements nécessaires pour combler les lacunes identifiées.

La consultation des membres du RECEF, réalisée en 2018, a permis d'obtenir un premier 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 RECEF souhaitait savoir si des critères spécifiques existaient pour favoriser l'embauche des femmes. Alors que certains mentionnent qu'aucun critère spécifique n'est en place pour encourager l'embauche des femmes ou des minorités, certains pays prévoient des mesures dans ce domaine. Ces exigences sont tantôt encadrées par une loi ou sont, dans certains cas, des mesures volontaires internes. Certains organismes identifient des cibles à atteindre et en rendent compte publiquement. D'autres contextes exigent qu'à compétences égales, la candidature de la femme est priorisée, comme aux Comores et au Burkina Faso. En Centrafrique, le code électoral prévoit l'embauche d'au moins 30% de femmes, incluant les employés dans les démembrements et les agents des bureaux de vote ou de recensement. Dans ce cas, on souligne que l'enjeu demeure la disponibilité de la main-d'œuvre féminine. À l'île Maurice, la Commission de la fonction publique exige que le choix soit basé sur les meilleures qualifications académiques. Au Canada, comme au Québec, il y a des lois et des mesures pour assurer l'égalité en milieu de travail, et il existe une obligation de rendre publics ces résultats.

Du côté des organismes de gestion des élections en Afrique, le constat général est qu'ils sont dominés par les hommes. De plus, les postes de président, de vice-président ou de commissaires membres du bureau sont rarement occupés par des femmes. Ce constat peut être fait également au niveau du RECEF. La prédominance masculine est flagrante au niveau des agents électoraux qui représentent la majorité du personnel électoral. Le RECEF a recueilli de l'information sur le nombre de femmes qui sont à l'emploi des OGE membres du RECEF. Sur 32 organisations membres, seulement 2 ou 3 dirigeantes sont des femmes (en 2020).

La moyenne du nombre de femmes employées parmi les 12 OGE répondants se situe dans la zone paritaire à 43,7%. Les niveaux d'emploi des femmes varient d'un OGE à l'autre. Elles sont souvent absentes des postes de direction quoique dans d'autres cas, elles atteignent plus de la moitié des postes de direction, comme au Québec. Dans plusieurs pays, elles se trouvent en plus grand nombre dans des postes de professionnelles, de techniciennes ou agentes de secrétariat. Cependant, vu le nombre de répondants, il est difficile ce chiffre n'est pas représentatif pour l'ensemble des 32 OGE membres du RECEF. En complément à ces premières données recueillies en 2018, le RECEF réalisera en 2020 et 2021 une mise à jour de cette information dans le cadre d'une nouvelle consultation visant à dresser un état de situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les élections. Cet état de situation permettra au Forum des femmes de bien cibler ses activités dans les prochaines années.

À part les statistiques, il a été également question d'avoir une idée de la présence des stratégies, outils, pratiques, comme abordé dans ce document, au sein des OGE membres du RECEF.

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 obstacles éventuels existent au sein de l'institution.

Ainsi, parmi les outils pour la promotion de certaines valeurs et d'une éthique, il y a la possibilité d'avoir **un code de conduite** au sein de l'organisation qui constitue un moyen de favoriser la représentativité des femmes. Ces codes ont pour objectif d'assurer un environnement de travail sécuritaire et inclusif, sans harcèlement ni discrimination basée sur l'identité de la personne. Dans la majorité des réponses reçues lors de la consultation, un code de conduite ou un code de valeurs internes est mis en application, que ce soient des règles de vie propre à l'organisation ou au gouvernement du pays. Au moins un répondant a mentionné que malgré l'existence d'un tel code de conduite, ce dernier n'est pas nécessairement respecté.

Dans plusieurs cas, les répondants ont indiqué qu'aucune perspective de genre n'est intégrée spécifiquement dans les pratiques de planification. Chacun l'intègre cependant d'une certaine manière dans différentes pratiques. Toutefois, l'Autorité nationale des élections de la Centrafrique a intégré dans son plan 2018-2020 des activités pour promouvoir l'égalité de genre ce qui « permettrait une meilleure prise en charge des besoins spécifiques dans le cycle électoral ». Au Burkina Faso, la perspective de genre est intégrée à la planification de la CENI et une équipe de cinq membres veille à la promotion du genre dans l'institution. Chez Élections Canada, les sondages et les rapports postélectoraux permettent de cibler des enjeux à intégrer dans la planification de l'élection suivante.

Pour ce qui est de la formation, plusieurs OGE offrent des formations à l'ensemble des employés, quel que soit leur sexe dans une perspective de développement des compétences. En ce qui concerne **la formation pour les femmes** désirant se porter candidates, dans la plupart des cas, ce sont des acteurs autres que les OGE qui ont cette responsabilité, dont le Parlement national, les organisations internationales ou les organisations de la société civile nationale. Dans certains cas, ces formations sont données de façon indépendante ou, dans d'autres situations, en partenariat avec l'OGE. Par exemple, Élections Québec appuie les initiatives des regroupements de la société civile qui offrent des formations aux femmes désirant se lancer en politique.

Pour 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 RECEF a consulté ses membres afin de savoir si une perspective de genre est intégrée dans l'analyse du déroulement d'une élection et dans la rédaction de ces rapports. **Plusieurs institutions n'intègrent pas une perspective de genre dans la rédaction de leur rapport d'élection, mais soulignent que ces rapports permettraient justement de soulever certains enjeux en lien avec la participation des femmes et de s'ajuster pour une élection suivante.** Certains pays incorporent une perspective de genre. À ce sujet, la Roumanie mentionne inclure un chapitre spécifique sur la question de la parité hommes-femmes dans son rapport sur le processus électoral. Le Mali et la Centrafrique mentionnent intégrer cette perspective dans leur rapport et émettent des recommandations qui visent des processus électoraux plus inclusifs. Enfin, l'Île Maurice mentionne la cueillette de statistiques sur les candidatures féminines ou sur la participation électorale par sexe comme une manière d'intégrer la perspective de genre dans les rapports.

Il est en effet constaté qu'à l'échelle mondiale, moins du quart des OGE sont dirigés par des femmes. **Lors du lancement du Forum des femmes en novembre 2019 à Kigali, une réflexion a été menée sur les principaux besoins, sur le plan professionnel, afin d'aider les femmes à assumer un leadership dans leur organisation. Les discussions ont aussi porté sur l'apport des réseaux comme le Forum des femmes pour favoriser l'égalité femme-homme**. Il a été confirmé que la responsabilité demeure entre les mains des femmes et des hommes, et une alliance entre les deux est nécessaire pour atteindre des résultats concrets en matière d'égalité femme-homme dans les OGE et dans les processus électoraux dont ils sont parties prenantes.

6. LA SUITE : SUGGESTIONS DES PISTES D'ACTIONS / D'ENGAGEMENTS ET SERVICE D'APPUI-CONSEIL

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 défis/obstacles existantes** au sein de sa structure **et d'étudier la possibilité de mettre en pratique une des mesures et/ou 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-conseils pour les OGE qui désirent mettre en application les concepts d'égalité homme-femme 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 débutées 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.**

Comme il a été mentionné dans l'introduction, 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 la collaboration entre femmes et hommes s'organise 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-ils en place un plan d'action spécifique sur les questions d'égalité des sexes ?
- Est-ce que les nominations o/ 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 de réfléchir à l'intégration des notions d'égalité dans l'ensemble de leurs actions ? etc.
- **Quels opportunités et 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 de 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** ?

A part ces points de réflexion, et parmi les actions prévues dans le Plan d'action du Forum des Femmes, se trouve **l'identification d'un point focal genre RECEF et la réflexion sur le rôle potentiel d'une telle fonction.**

7. DOCUMENTS DE REFERENCE 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

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, « 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.

FORUM des femmes RECEF

ECES
CENTRE EUROPEEN
D'APPUI ELECTORAL