

Rapport d'étape sur la Résolution au sujet du leadership féminin adoptée lors de la 33e Conférence internationale



Secrétariat du réseau GLOW Red 2022



GLOW
red

Le réseau GLOW Red est le réseau mondial du leadership féminin du Mouvement de la Croix-Rouge.

Résumé

Au cours des dernières années, GLOW Red, le réseau mondial de dirigeantes du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (le Mouvement), a organisé une foule d'événements. Qu'il s'agisse de webinaires, de formations sur la gouvernance ou de discussions en groupes, ces événements, coiffés de titres percutants tels que « De la parole aux actes », avaient tous pour objectif de permettre aux femmes de l'ensemble du Mouvement d'accroître leur leadership. À la suite de l'adoption de la [Résolution 5 : Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge](#),¹ le réseau GLOW Red, qui s'est toujours employé à générer des changements concrets et durables, s'est mobilisé pour mettre en œuvre cette résolution et produire les rapports faisant état de ses réalisations. Le présent rapport propose un résumé des efforts déployés par le réseau GLOW Red et le groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin. Il a pour but, d'une part, de diffuser et de célébrer les progrès réalisés quant à la mise en œuvre de cette résolution et, d'autre part, d'encourager les diverses composantes du Mouvement à emboîter le pas, que ce soit en repérant les obstacles à l'accès des femmes à des postes de direction, en tirant parti des leçons apprises quant aux pratiques exemplaires à ce sujet ou en instaurant une culture axée sur le soutien et l'apprentissage par les pairs.

Dans le présent rapport sont résumées les 39 réponses que le réseau GLOW Red a reçues de 26 composantes du Mouvement, soit 13,4 % de l'ensemble de ces composantes. Des exemples de pratiques exemplaires sont présentés pour chacune d'elles. Au total, 92 % des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que la composante à laquelle elles sont affiliées avait pris des mesures pour favoriser la mise en place de la Résolution, et plusieurs autres ont indiqué avoir adopté des mesures semblables, axées sur le développement du leadership féminin : formations et programmes de mentorat, modification de leurs statuts, de leurs politiques organisationnelles et des cibles et stratégies de recrutement, etc. Des études de cas réalisées partout dans le monde, qui soulignent les changements apportés de même que les leçons apprises, sont également résumées dans ce document.

Les défis et les succès qui y sont énoncés sont d'une importance capitale, puisqu'ils nous aideront à cheminer vers notre objectif qui consiste à faire en sorte que toutes les composantes du Mouvement soient paritaires d'ici 2030. Ainsi, nous devons prendre ces enjeux au sérieux et trouver des façons de remédier aux obstacles rencontrés.



Les composantes ayant rempli le mécanisme de suivi sur la Résolution au sujet du leadership féminin sont les suivantes: la Croix-Rouge américaine, la Croix-Rouge australienne, la Croix-Rouge autrichienne, la Croix-Rouge de Baphalali Eswatini, la Croix-Rouge béninoise, la Croix-Rouge canadienne, la Croix-Rouge colombienne, la Croix-Rouge équatorienne, la Croix-Rouge de Grenade, la Croix-Rouge hongroise, le siège social du Comité international de la Croix-Rouge, la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge pour les Caraïbes néerlandophones et anglophones, le siège social de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, la Croix-Rouge irlandaise, le Croissant-Rouge jordanien, le Croissant-Rouge du Kazakhstan, la Croix-Rouge du Kenya, la Croix-Rouge de Kiribati, le Croissant-Rouge du Koweït, le Croissant-Rouge des Maldives, la Croix-Rouge néo-zélandaise, la Croix-Rouge de Roumanie, la Croix-Rouge espagnole, la Croix-Rouge suédoise, le Croissant-Rouge du Tadjikistan et la Croix-Rouge de l'Ouganda.

¹ Notez que les hyperliens marqués d'un astérisque (*) sont en anglais seulement.

Table des matières

Résumé.....	2
Introduction	4
Définitions	6
La mise en œuvre de la Résolution en quelques chiffres.....	7
Nos succès.....	7
Programmes de développement du leadership pour les employées et les bénévoles	7
Intégration de quotas liés au genre au sein du conseil d'administration lors de la mise à jour des politiques et des statuts organisationnels	8
Recherche ciblée de femmes pour pourvoir des postes de direction.....	9
Intégration de femmes dans des équipes de direction	9
Conception de programmes de mentorat pour les futures dirigeantes	10
Études de cas.....	10
La Croix-Rouge espagnole — reconnaître la contribution des alliés masculins	11
Facteurs favorables au changement.....	11
Obstacles.....	12
La Croix-Rouge française — souligner l'importance des modifications apportées aux statuts organisationnels	12
Le Croissant-Rouge des Maldives – reconnaître l'importance de prendre rapidement des initiatives en faveur de l'égalité des genres	13
La Croix-Rouge australienne – reconnaître l'importance de créer une culture axée sur l'inclusion et la diversité.....	15
L'importance du réseau GLOW Red.....	16
Obstacles à la mise en œuvre de la Résolution.....	18
La culture patriarcale	18
Le manque de ressources consacrées au développement professionnel et au leadership féminin.....	19
Le fait que la Résolution n'a pas de pouvoir contraignant	19
La présomption que l'objectif a été atteint.....	19
Pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent le poste de président(e) et de secrétaire général(e) dans les Sociétés nationales du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge 2020	20
Répartition par sexe dans les rôles de la Société nationale – moyennes annuelles	20
La méconnaissance de la Résolution au sein du Mouvement.....	21
L'importance des enjeux intersectionnels.....	21
Et pour la suite?	22

Introduction

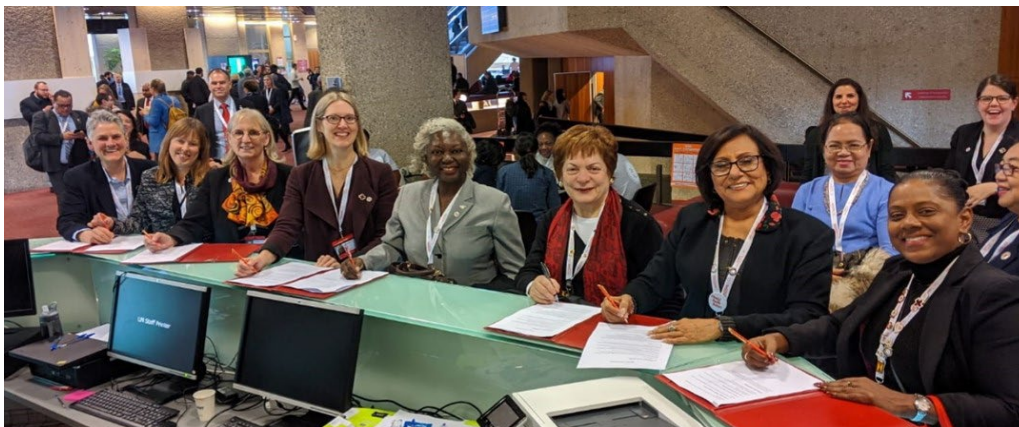


Image 1 : Des dirigeantes et dirigeants du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge signent la Résolution au sujet du leadership féminin lors de la rencontre de Genève, en décembre 2019.

C'est lors des assemblées statutaires de 2017 à Antalya, en Turquie, que l'idée de laquelle allait émerger le réseau GLOW Red a été lancée. Des femmes de l'ensemble du Mouvement ont en effet souligné le fait que leurs consœurs étaient peu nombreuses à siéger au conseil d'administration de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (Fédération internationale) nouvellement élu et que les candidatures de femmes étaient également très rares. Le Conseil des délégués a rapidement rédigé une résolution au sujet du leadership féminin, et un réseau a commencé à s'organiser de façon non officielle. GLOW Red, le réseau mondial des dirigeantes du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, a été officiellement créé en 2018 lors d'une réunion rassemblant des dirigeantes de l'ensemble du Mouvement à Stockholm. Il vise l'atteinte des objectifs suivants :

- Diversifier la composition de la gouvernance internationale d'ici 2022;
- Accroître et renforcer le bassin de futures dirigeantes en accompagnant les femmes (employées ou bénévoles) démontrant un grand potentiel dans le processus menant à l'accès aux postes de direction au-delà de 2022.

En décembre 2019, lors de la 33e Conférence internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, le Mouvement a posé un geste concret en faveur de l'égalité des genres. Reconnaisant l'importance d'intégrer des femmes de tous les horizons dans l'ensemble des instances du Mouvement, ses partenaires et les États parties ont unanimement adopté la Résolution 5 : Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

Cette résolution presse les composantes du Mouvement à intégrer davantage de femmes ayant des parcours variés dans toutes les sphères décisionnelles, à repérer les femmes qui ont le potentiel d'accéder à des postes de direction, à les aider à développer leurs talents en leur offrant notamment des possibilités de mentorat, à atteindre la parité des genres d'ici 2030 et à collecter des données ventilées par sexe afin de suivre les progrès réalisés. La Résolution, qui comporte également un volet recherche, invite les composantes et les États parties à investir dans la recherche afin que la valeur ajoutée du leadership féminin soit appuyée par des données probantes.

Au début de l'année 2021, le réseau GLOW Red a créé un groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin afin de s'assurer que des mesures visant à faire respecter les dispositions de la Résolution sont mises en place. Constitué de 25 membres de l'ensemble des régions statutaires et de représentantes et représentants des Sociétés nationales, de la Fédération internationale et du Comité international de la Croix-Rouge (CICR), ce groupe a pour objectif d'accroître la présence des femmes au sein des hautes instances du Mouvement, de faire la promotion de la Résolution et de veiller à ce que les composantes du Mouvement et les États parties respectent leurs engagements au sujet du leadership féminin.

L'une des premières actions posées par le groupe de travail a été d'élaborer un mécanisme de suivi sous la forme d'un formulaire à remplir en ligne. Cette démarche devait permettre de collecter des renseignements sur les mesures mises en place dans l'ensemble du Mouvement pour favoriser l'accès des femmes à des postes de direction, former les futures dirigeantes et accroître le leadership des femmes de façon générale. Le mécanisme de suivi a été lancé en octobre 2021 à l'occasion d'un webinaire intitulé Des paroles à l'action : Mises à jour sur la résolution intitulée Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Au cours de ce webinaire auquel plus de 100 personnes ont participé, les membres du groupe de travail ont également présenté des exemples d'activités et de mesures qui ont été mises en place dans leurs composantes respectives.

Des informations détaillées sur les initiatives mises en place dans l'ensemble du Mouvement pour faire progresser le leadership féminin sont consignées dans le présent rapport, de même que des exemples de pratiques exemplaires et les principaux obstacles à l'accès des femmes à des postes de direction au sein du Mouvement. Nous espérons ainsi faciliter l'instauration d'un programme d'apprentissage par les pairs. Les premières données ont été collectées du 21 octobre au 21 novembre 2021. Pendant cette période, le réseau GLOW Red a reçu 39 réponses de 26 composantes du Mouvement. Certaines données ont été collectées en double étant donné que des personnes affiliées à une même composante ont répondu au sondage. Il est important de noter qu'il s'agissait du premier recours au mécanisme de suivi et que 13,4 % des composantes du Mouvement se sont prêtées à l'exercice. Un résumé des réponses recueillies est présenté dans ce rapport, qui souligne les efforts déployés dans l'ensemble du Mouvement pour faire progresser le leadership féminin.

Ce document a également pour objectif de diffuser et de souligner les progrès réalisés et d'encourager les différentes composantes du Mouvement à emboîter le pas, mais aussi d'exposer les défis rencontrés de même que les leçons apprises afin de cerner les meilleures stratégies visant à favoriser le leadership féminin et à instaurer une culture axée sur l'apprentissage et le soutien par les pairs. Le formulaire associé au mécanisme de suivi peut être rempli jusqu'à six mois avant la 34e Conférence internationale. Nous prévoyons produire un rapport auquel auront été intégrés les renseignements additionnels que nous aurons obtenus et le présenter lors de cette conférence. Pour vous assurer que les initiatives de votre Société nationale, du CICR ou du bureau de la Fédération internationale auquel vous êtes affilié(e) y sont énoncées, veuillez remplir le [formulaire prévu à cette fin sur le site Web](#) du réseau GLOW Red. Notez qu'il s'agit d'un mécanisme non officiel conçu par le réseau GLOW Red et le groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin dans le cadre de l'adoption, lors de la 33e Conférence internationale en 2019, de la Résolution 5 : Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Pour remplir le formulaire associé au mécanisme de suivi en prévision de la 34e Conférence internationale, [cliquez ici](#).

Définitions

- **Répondantes et répondants:** Dans le présent rapport, les répondantes et répondants font référence aux personnes affiliées à une Société nationale, à la Fédération internationale ou au CICR qui ont répondu aux questions relatives au mécanisme de suivi.
- **Composantes du Mouvement:** Ce terme est utilisé en référence aux Sociétés nationales, à la Fédération internationale et au CICR, des entités du Mouvement.
- **Mécanisme de suivi:** Il s'agit d'un document conçu par le secrétariat du réseau GLOW Red. Disponible en ligne depuis octobre 2021, il permet de collecter des renseignements sur les initiatives mises en place dans l'ensemble du Mouvement pour favoriser l'adoption de la Résolution au sujet du leadership féminin de 2019, qui vise à soutenir les dirigeantes, à en former de nouvelles et à stimuler le leadership des femmes de façon générale.
- **Résolution au sujet du leadership féminin:** Ce terme fait référence à la résolution adoptée lors de la 33e Conférence internationale, soit la Résolution 5 : Le leadership des femmes dans l'action humanitaire du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

La mise en œuvre de la Résolution en quelques chiffres

- 97 % des 39 personnes ayant répondu au sondage au nom de la composante à laquelle elles sont affiliées étaient des femmes.
- 92 % des répondantes et répondants ont affirmé que leur composante a pris des mesures pour favoriser la mise en place de la Résolution au sujet du leadership féminin depuis 2019.
- 59 % des composantes ont affirmé avoir augmenté la représentation des femmes à différents échelons décisionnels, y compris au sein des Conseils d'administration et dans les postes de direction.
- 49 % des répondantes et des répondants ont affirmé que des instances intermédiaires ou supérieures de la composante du Mouvement à laquelle ils sont affiliés ou de leur équipe immédiate ont atteint la parité.
- 41 % des répondantes et des répondants ont affirmé que la composante du Mouvement à laquelle ils sont affiliés a soutenu ou renforcé son bassin de futures dirigeantes.
- Seulement 18 % des répondantes et des répondants n'ont PAS rencontré d'obstacles lors de la mise en place de la Résolution au sujet du leadership féminin.

Examinons de plus près les initiatives à succès rapportées par différentes composantes du Mouvement lors de la mise en œuvre de la Résolution au sujet du leadership féminin et qui aident les instances de l'ensemble du Mouvement à cheminer vers la parité des genres.

Nos succès

Programmes de développement du leadership pour les employées et les bénévoles

Conformément à l'objectif de la Résolution au sujet du leadership féminin de renforcer le bassin de futures dirigeantes, de nombreuses composantes du Mouvement ont adopté des programmes visant à permettre aux femmes, qu'elles soient employées ou bénévoles, d'accroître leur leadership. La Croix-Rouge américaine, la Croix-Rouge australienne, la Croix-Rouge canadienne, la Fédération internationale, la Fédération internationale pour les Caraïbes néerlandophones et anglophones et le Croissant-Rouge jordanien ont affirmé avoir adopté de tels programmes, dont un qui est axé sur l'élaboration d'un plan de carrière.

Tout au long de l'année 2021, la Croix-Rouge australienne a chapeauté le programme Accelerate, qui a pour but d'aider les femmes ayant le potentiel d'accéder à des postes de

direction à concevoir un plan de carrière, à accéder à des formations à ce sujet, à soumettre leur candidature à des bourses d'études et à suivre leur progression au sein de l'organisation après avoir suivi ces formations. Pour plus de renseignements, consultez la page 15.

Pendant de nombreuses années, l'équipe des Ressources humaines (RH) de la Croix-Rouge du Kenya a mis en place des programmes visant à accroître le leadership de ses employées et bénévoles. S'appuyant sur un plan de formation conçu en collaboration avec les participantes, les RH ont repéré des possibilités de formation pour les aider à gravir les échelons au sein de l'organisation. La responsable des achats de la Croix-Rouge du Kenya, l'une des femmes occupant un poste de cadre intermédiaire qui ont été sélectionnées pour prendre part à un programme de perfectionnement international à l'intention des gestionnaires au Royaume-Uni financé par la Croix-Rouge du Kenya, peut témoigner de la pertinence de telles initiatives, puisqu'elle a été promue au poste de responsable nationale des achats après avoir terminé ce programme.

Dans le cadre de son projet Préparation aux situations d'urgences mondiales, la Croix-Rouge canadienne, qui offre actuellement de l'accompagnement aux femmes ayant le potentiel d'accéder à des postes de direction et dont le nom figure aux registres de déléguées et de délégués, a élaboré une stratégie pour soutenir ces femmes dans leur avancement professionnel. Ce processus comprend une évaluation initiale des compétences des gestionnaires d'opérations qui a permis de déterminer dans quels domaines le soutien aux dirigeantes s'est révélé le plus efficace. Nous explorons la possibilité que des activités d'apprentissage officielles et non officielles et des activités de réseautage viennent compléter la stratégie globale de développement de carrière élaborée pour chacune des participantes.

Dans la même optique, le CICR, qui encourage le personnel féminin à continuer de se perfectionner en lui offrant de l'accompagnement, des programmes de formation et des bourses d'études, a créé une école offrant des formations en leadership et en gestion de l'action humanitaire. La Fédération internationale, pour sa part, a permis à quatre de ses employées qui se distinguaient par leur leadership de suivre un programme externe de renforcement du leadership d'une durée de neuf mois en assumant les frais qui y sont associés.

Intégration de quotas liés au genre au sein du conseil d'administration lors de la mise à jour des politiques et des statuts organisationnels

De nombreuses composantes du Mouvement telles que la Société nationale de Baphalali Eswatini, la Croix-Rouge béninoise, la Croix-Rouge française, la Croix-Rouge de Grenade, le Croissant-Rouge des Maldives de même que la Fédération internationale et le CICR affirment avoir modifié leurs politiques et statuts organisationnels pour montrer leur appui à la mise en place de la Résolution au sujet du leadership féminin et leur volonté d'atteindre la parité des genres à tous les échelons des instances d'ici 2030.

En 2018, après avoir réalisé une étude sur la parité des genres à tous les échelons de l'organisation, le comité sur la parité des genres de la Croix-Rouge du Costa Rica, avec l'appui du conseil d'administration, a proposé un changement statutaire avant l'Assemblée générale nationale. L'organisation devait en effet s'adapter aux changements déjà apportés à la législation nationale pour les associations (Loi 218) et mettre en lumière la nécessité que toutes les instances de la Société nationale atteignent la parité. Les nouveaux statuts font état de la responsabilité de l'organisation à cet égard, qui doit également veiller à ce que tout soit



Cruz Roja Costarricense

#HagamosEquipoCRC
#SomosCruzRojaCostarricense

Photo: La Croix-Rouge du Costa Rica

mis en place afin que les postes de direction soient occupés par un nombre égal d'hommes et de femmes. Le conseil d'administration actuel de la Croix-Rouge du Costa Rica, où siègent quatre femmes et cinq hommes, a atteint cet objectif, en plus d'élire sa première présidente en 2021. À l'instar de la Croix-Rouge du Costa Rica, la Croix-Rouge argentine a apporté de nombreux changements à son cadre réglementaire en 2021, qui se traduisent notamment par des mesures visant à rendre toutes ses instances de gouvernance, de contrôle et de consultation paritaires. Cet engagement a

d'ailleurs été intégré à ses politiques, qui stipulent que « l'égalité des genres doit être prise en compte lors de l'élection des personnes siégeant aux conseils d'administration de la Croix-Rouge argentine, et il ne sera en aucun cas toléré que l'un d'eux soit composé à plus de 60 % de personnes de sexe masculin ou féminin ».

Souhaitant emboîter le pas à ces importants changements statutaires, le CICR et la Fédération internationale ont pris des initiatives visant à rendre leurs politiques plus égalitaires. Le CICR a bonifié sa politique relative aux congés de maternité afin de retenir les déléguées nouvellement mères et d'augmenter le nombre de femmes qui assument des postes de direction. La nouvelle politique prévoit que les employées exécuteront 80 % de leurs tâches tout en étant rémunérées à leur plein salaire jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge d'un an. La Fédération internationale a pris une initiative semblable en esquisant de nouvelles politiques relatives aux congés parentaux et à la flexibilité des horaires de travail, en plus d'adopter une stratégie sur la diversité et l'inclusion.

Recherche ciblée de femmes pour pourvoir des postes de direction

De nombreuses Sociétés nationales telles que la Croix-Rouge australienne, la Croix-Rouge canadienne, la Croix-Rouge équatorienne, la Croix-Rouge de Grenade et la Société de la Croix-Rouge de Kiribati ont mené des campagnes de recrutement ciblé visant à repérer des femmes ayant le potentiel d'accéder à des postes de direction et à les encourager à soumettre leur candidature. Ces campagnes, qui ont connu un franc succès, ont fait progresser la parité hommes-femmes au sein des hautes instances.

En 2020, la Croix-Rouge canadienne a mis au point une campagne de recrutement ciblant les dirigeantes parmi les équipes de cadres supérieurs, de gestionnaires d'interventions rapides et d'acquisition de talents. La parité a été atteinte parmi les gestionnaires d'interventions rapides, et la campagne se poursuit. Par ailleurs, la Croix-Rouge de Kiribati affirme mener activement des campagnes de recrutement auprès des femmes afin de rendre ses conseils d'administration national et régional paritaires.

Intégration de femmes dans des équipes de direction

La Résolution au sujet du leadership féminin presse les Sociétés nationales, la Fédération internationale et le CICR à prendre des mesures visant à favoriser la parité dans l'ensemble des instances, y compris les conseils d'administration, en portant une attention particulière à

l'intégration de femmes ayant des parcours variés. L'engagement de plusieurs partenaires du Mouvement envers la parité s'est notamment traduit par l'intégration de femmes dotées de tels parcours à leurs équipes de direction.

Entre la fin de l'année 2019 et juin 2021, la Fédération internationale a noté une augmentation du nombre de femmes occupant des postes au sein de la haute direction (classes G et H), notamment des postes de directrices et de sous-secrétaires générales.

De la même façon, en 2021, la Croix-Rouge australienne a signalé une augmentation du nombre de femmes de divers horizons dans ses instances. Elle a d'abord nommé deux femmes supplémentaires au sein de son équipe de direction : l'une à la tête du secteur de la diversité et de l'inclusion et l'autre en tant que dirigeante du secteur du droit international humanitaire. Cette équipe a ensuite été bonifiée par l'arrivée de membres du personnel issus des communautés aborigènes, une initiative qui, selon les répondantes et répondants, offre à l'organisation des perspectives inestimables.

Conception de programmes de mentorat pour les futures dirigeantes

La Résolution au sujet du leadership féminin exige des Sociétés nationales, de la Fédération internationale et du CICR qu'ils investissent activement dans la formation des futures dirigeantes. De nombreuses composantes du Mouvement ont ainsi commencé à mettre en place des programmes de mentorat au sein de leurs équipes et de leurs organisations dans l'objectif de favoriser le développement personnel et professionnel des femmes qui souhaitent faire progresser leur carrière de gestionnaire. La Croix-Rouge australienne et le CICR en sont des exemples.

Tout au long de l'année 2021, la Croix-Rouge australienne a offert un programme de mentorat parallèlement au programme de formation Accelerate. Les femmes qui ont terminé ce programme ont eu la possibilité d'être jumelées avec des femmes qui font partie de l'équipe de direction. En tant que mentores, ces dernières devaient offrir du soutien et des conseils aux recrues dans l'élaboration de leur plan de carrière. Le CICR a adopté une approche semblable et intégré un projet pilote similaire dans leur programme de mentorat au début de l'année 2022.

Études de cas

Dans cette section, nous examinerons certaines initiatives prises par des composantes du Mouvement pour faire progresser le leadership féminin. Ces études de cas nous donneront l'occasion d'apprendre les uns des autres, de discuter des pratiques exemplaires et de décortiquer les initiatives mises en œuvre, l'objectif poursuivi, les gains réalisés et les défis qui subsistent.

La Croix-Rouge espagnole – reconnaître la contribution des alliés masculins

Réalisations à ce jour

À l'échelle provinciale, la Croix-Rouge espagnole a pu accroître de façon considérable le nombre de femmes qui occupent des postes de direction au sein de l'organisation. Actuellement, parmi les cinquante et un présidents provinciaux, dix-huit sont des femmes et toutes les équipes provisoires du conseil d'administration sont composées d'une femme et d'un homme. À titre d'exemple, une femme peut assumer les fonctions de secrétaire et un homme, celles de coordonnateur, ou vice versa. À l'échelle nationale, la Croix-Rouge espagnole a élu une vice-présidente et, sur la scène internationale, elle a soumis en 2019 la candidature d'une femme au poste de présidente de la Commission permanente, qui défend les intérêts de l'ensemble du Mouvement.

La Croix-Rouge espagnole s'est engagée à poursuivre ses efforts visant à permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes de direction.

Facteurs favorables au changement

La personne ayant répondu à notre sondage au nom de la Croix-Rouge espagnole mentionne que trois principaux facteurs permettent d'accroître le nombre de femmes qui occupent des postes de direction au sein des conseils d'administration provisoires.

- **L'engagement de la haute direction et des alliés masculins**

Soulignons d'abord la contribution du président national de la Croix-Rouge espagnole, qui s'est personnellement engagé à diversifier les présidences provinciales et régionales des conseils d'administration, une mission qu'endosse également le président de la région autonome de Castille-et-León. Ce dernier a appuyé les initiatives proposées par Mercedes Martinez, la présidente de la Croix-Rouge dans la province d'Ávila, qui visent à accroître le nombre de candidates à des postes de direction et le nombre d'élues au sein de la Société nationale.

- **Le soutien par les pairs**

Mercedes Martinez fait partie des femmes qui ont milité en faveur de l'accès de leurs consœurs au poste de présidente dans l'ensemble des provinces, faisant de l'avancement du leadership féminin son cheval de bataille. Mercedes croit fermement aux vertus de la collaboration et de la solidarité entre les femmes. Elle s'est investie activement dans le réseau Red de Lideresas, un espace où les dirigeantes de la Croix-Rouge espagnole peuvent proposer des initiatives visant à favoriser l'égalité des genres et la diversité au sein de l'organisation. Elle a également invité des femmes ayant le potentiel d'accéder à des postes de direction à se joindre au réseau, qui joue actuellement le rôle de conseiller auprès de la Commission nationale pour l'égalité des sexes, et à prendre part aux activités visant à faire progresser la Stratégie sur l'égalité des genres adoptée par la Croix-Rouge espagnole en 2018.

- **La sensibilisation**

Pour sensibiliser la population au rôle essentiel des femmes au sein de la Croix-Rouge espagnole et du Mouvement dans son ensemble, il faut donner à ces femmes l'occasion de faire briller leur leadership, que ce soit au moyen de groupes de discussion ou de formations au cours desquelles elles pourront prendre la parole en public, résoudre des problèmes, prendre des décisions et ainsi montrer à leurs collègues qu'elles détiennent les compétences nécessaires pour occuper des postes de direction.

Obstacles

Les progrès réalisés au cours des dernières années ne se sont pas faits sans heurt. La Croix-Rouge espagnole s'est notamment butée au manque de réceptivité de certains hommes en ce qui a trait à l'accès d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, surtout dans certains petits bureaux provinciaux, où on entend parfois que des femmes accèdent à de tels postes parce qu'elles sont des femmes ou parce que l'organisation souhaite atteindre la parité des genres, et non parce qu'elles détiennent les compétences requises.

La Croix-Rouge française — souligner l'importance des modifications apportées aux statuts organisationnels

En septembre 2021, la Croix-Rouge française a donné son aval à une réforme statutaire en vertu de laquelle au moins 40 % d'hommes et de femmes doivent siéger à son conseil d'administration. Cette réforme est immédiatement entrée en vigueur, de sorte que 12 des 25 personnes élues au nouveau conseil d'administration lors de l'Assemblée nationale sont des femmes, qui représentent donc 48 % du conseil.



La Croix-Rouge française, conseil d'administration 2021
Photo: La Croix-Rouge française

Portée des changements statutaires

- Sur les 25 personnes formant le nouveau conseil d'administration, 12 sont des femmes, qui constituent donc 48 % des membres élus. Avant 2021, elles ne représentaient que 25 % de ces membres.
- Il a été convenu que le comité de déontologie, le comité de la prospective et la Commission nationale d'appel et d'arbitrage devaient aussi atteindre la parité.

Mesures complémentaires

La Croix-Rouge française a pris plusieurs initiatives pour favoriser la mise en place de ces nouvelles dispositions avant les élections. Tous ses bénévoles ont été avisés du changement,

et les membres de l'Assemblée générale ont été informés de l'engagement pris par le conseil d'administration relativement à la parité, qui a d'ailleurs été intégré à l'appel de candidatures officiel. Les personnes désirant soumettre leur candidature au conseil d'administration en ont également été informées.

Défis rencontrés

Le chemin menant à la parité hommes-femmes au sein du conseil d'administration national et à l'adoption de nouvelles dispositions à ce sujet a été parsemé d'embûches. D'abord, bien que la Croix-Rouge française puisse compter sur le soutien de bénévoles compétentes et dévouées, peu d'entre elles souhaitent se porter candidates à des postes de leadership. En effet, comme c'est le cas dans plusieurs Sociétés nationales, les femmes qui évoluent au sein de la Croix-Rouge française sont très actives à l'échelle locale, mais moins à l'échelle nationale.

Par conséquent, l'organisation a intensifié ses efforts afin de recruter des femmes qui pourraient vouloir soumettre leur candidature à de tels postes et les a soutenues dans le processus en portant une attention particulière aux jeunes candidates.

Parité des genres à l'échelle territoriale

Les conseils d'administration des entités territoriales ont choisi de ne pas intégrer d'exigences relatives à la parité dans leurs nouveaux statuts. Cependant, il est important de noter que les instances locales respectent tout de même ce principe, puisque sur leurs 1 899 membres élus, 59,4 % sont des femmes.

Par ailleurs, la Croix-Rouge française est en bonne voie d'atteindre la parité au sein des organes directeurs de ses instances locales, puisque 47 % des personnes qui président ces instances sont des femmes. À l'échelle territoriale, ce taux n'est toutefois que de 30 %, ce qui montre que, de façon générale, les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de direction à cette échelle.

La Croix-Rouge française aimerait que toutes ses instances locales et territoriales atteignent la parité hommes-femmes au cours des prochaines années, mais, pour l'instant, il semble difficile d'intégrer une clause à ce sujet aux statuts en vigueur. En effet, il est déjà difficile d'ouvrir des bureaux dans certaines régions, et l'adoption de mesures sur la parité des genres risquerait de ralentir encore davantage le processus.

Le Croissant-Rouge des Maldives – reconnaître l'importance de prendre rapidement des initiatives en faveur de l'égalité des genres

Depuis sa création en 2009, le Croissant-Rouge des Maldives a déployé des efforts considérables pour intégrer des femmes à son équipe de direction et favoriser leur participation dans toutes les instances de l'organisation. De 2010 à 2012, le Croissant-Rouge des Maldives, avec le soutien de l'ambassade de la Suisse au Sri Lanka, a piloté un programme visant à développer le leadership des femmes, à favoriser leur autonomie et à les encourager à se présenter aux élections à tous les échelons de l'organisation. Trois des quatre personnes ayant occupé le poste de secrétaire général du Croissant-Rouge des Maldives sont des femmes qui ont toujours milité en faveur du leadership féminin au sein des équipes de gestion et de gouvernance. En collaboration avec sa toute première secrétaire générale, le Croissant-

Rouge des Maldives a adopté des politiques organisationnelles pour s'assurer que les femmes et les hommes étaient également investis dans tous les déploiements opérationnels et toutes les missions bénévoles. Cette initiative a établi les bases d'une culture organisationnelle qui est toujours en vigueur aujourd'hui. Comme l'a souligné la première vice-présidente du Croissant-Rouge des Maldives, « une telle culture a permis aux femmes d'acquérir les outils dont elles avaient besoin pour accéder aux mêmes postes que les hommes ²».

Cette volonté de prendre rapidement des initiatives en faveur de l'accès des femmes à des postes de direction a été appuyée par le Croissant-Rouge des Maldives, qui a participé à la conception et au financement de la Résolution au sujet du leadership féminin. En 2019, le sous-comité de son conseil d'administration, qui est responsable de la révision des statuts organisationnels, a proposé que des changements leur soient apportés afin de mieux rendre compte de la Résolution. Conformément à la volonté de l'organisation d'atteindre la parité hommes-femmes, des membres ont soumis l'idée que des sièges soient réservés à ces dernières.



Aisha Niyaz, vice-présidente du Croissant-Rouge des Maldives, Photo: Croissant-Rouge des Maldives

Un tel changement découle d'un processus de consultation au sein de l'ensemble de l'organisation. Bien que la mise en œuvre de la Résolution ait été plutôt bien accueillie par le personnel du Croissant-Rouge des Maldives, elle a donné lieu à de nombreux débats internes sur la meilleure façon d'assurer la parité des genres au sein du conseil d'administration. La majorité a finalement voté en faveur de l'adoption d'une résolution selon laquelle un siège serait réservé aux femmes dans les instances représentées par deux personnes. En avril 2021, trois instances avaient adopté cette mesure, soit la vice-présidence, la région du Nord et la région du Sud.

Portée des changements statutaires

- Sur les douze sièges du conseil d'administration national, trois sont maintenant réservés à des femmes.
- Un siège a été ajouté pour un(e) élu(e) représentant les personnes marginalisées, par exemple les migrant(e)s ou les personnes en situation de handicap.
- Bien que les changements entreront en vigueur lors de la prochaine Assemblée générale qui aura lieu en 2023, une jeune dirigeante vivant avec un handicap a été élue lors de l'Assemblée générale de 2021, devenant ainsi l'une des représentantes de la région du Nord au sein du conseil d'administration.
- Pour la première fois, la parité hommes-femmes a été atteinte au sein du conseil d'administration national.
- Une dirigeante issue de l'immigration a été élue au comité des plaintes, où elle occupe maintenant les fonctions de présidente.

² Extrait d'une entrevue avec la première vice-présidente du Croissant-Rouge des Maldives

La Croix-Rouge australienne — reconnaître l'importance de créer une culture axée sur l'inclusion et la diversité

Tout au long de l'année 2021, la Croix-Rouge australienne, qui compte une forte proportion de femmes parmi ses effectifs, a redoublé d'efforts afin d'accroître son bassin de futures dirigeantes. Pour ce faire, elle a mis en place une foule de programmes axés sur le développement du leadership qui sont venus bonifier ceux dont elle s'était déjà dotée, soit des programmes de niveaux débutant, intermédiaire et avancé. Tous ces facteurs lui ont donné la possibilité de concevoir un programme axé non seulement sur le développement du leadership, mais aussi sur la création d'une culture de travail axée sur l'inclusion et la diversité.

Un groupe de travail, créé pour permettre à l'organisation d'avoir une vue d'ensemble du sujet, a recommandé la mise en place de deux initiatives : créer un poste de directeur ou de directrice de l'inclusion et de la diversité qui fera partie de l'équipe de direction et concevoir un programme de formation pour les futures dirigeantes. S'inspirant des enjeux communautaires et politiques de l'Australie et des tendances mondiales, le groupe a créé un programme axé sur la portée des actions plutôt que sur la progression hiérarchique, soit le programme Talented Women Development Program — Accelerate (Accélérer la progression des femmes talentueuses).

« Nous sentions qu'il était important de permettre aux femmes qui évoluent au sein de nos équipes d'acquérir les compétences grâce auxquelles elle pourront progresser dans leurs champs de compétence respectifs, que ce soit au sein de notre organisation ou de la communauté. L'objectif n'était pas de former les personnes qui pourraient devenir nos futures présidentes, mais bien de permettre à ces femmes de concrétiser leurs ambitions sur la scène communautaire ou politique et de changer le cours des choses en suivant leurs passions. »

– Melinda Godber, responsable du développement organisationnel de la Croix-Rouge australienne et de l'élaboration de ses programmes de leadership

Ce programme a été lancé en juin 2021, et 16 membres de l'équipe l'avaient mené à terme en décembre de la même année. Jusqu'à présent, il a permis à trois participantes d'accéder à de nouveaux postes ou de gravir les échelons de l'organisation. Une autre participante a obtenu une bourse qui lui permettra de poursuivre des études doctorales. La Croix-Rouge australienne a également conçu un tableau de bord pour suivre les progrès réalisés par chacune des participantes, qu'elle a conviées à des discussions de suivi une fois leur participation au programme terminée. Ces discussions, de même qu'une évaluation des compétences acquises, auront lieu de nouveau six mois après la fin du programme, ce qui permettra d'en évaluer la portée.

Lors de la conception du programme Accelerate, la Croix-Rouge australienne a établi un partenariat avec l'organisme Remarkable Women (Femmes d'exception) grâce auquel les 16 participantes ont pu s'inscrire à un programme de perfectionnement professionnel, de réseautage et d'accompagnement qui s'est échelonné sur une période d'un an. Elles ont ainsi

bénéficié de l'expertise de plusieurs mentores, dont les interventions étaient adaptées à leurs besoins et à leurs aspirations, en plus d'accéder à des groupes d'apprentissage par les pairs et à l'expertise d'une femme membre de l'équipe de direction de la Croix-Rouge australienne. Grâce à cette combinaison d'activités de coaching et de mentorat, les participantes ont pu discuter du programme, des compétences et des expériences qu'il leur a permis d'acquérir et des mesures de soutien dont elles bénéficient.

L'importance du réseau GLOW Red

À la suite de la décision prise par l'Assemblée générale et de l'adoption de la Résolution au sujet du leadership féminin lors du Conseil des délégués de 2017, le réseau GLOW Red a été officiellement créé l'année suivante lors d'une réunion rassemblant des dirigeantes de l'ensemble du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge à Stockholm. Nous vous présentons un aperçu des initiatives prises par le Réseau afin de favoriser la mise en œuvre de la Résolution et d'assurer l'atteinte des objectifs suivants; diversifier la composition de la gouvernance internationale d'ici 2022; accroître et renforcer le bassin de futures dirigeantes en accompagnant les femmes (employées ou bénévoles) démontrant un grand potentiel dans le processus menant à l'accès aux postes de direction au-delà de 2022.



Femmes leaders du Mouvement RCRC, Réunions statutaires 2017, Photo: GLOW Red

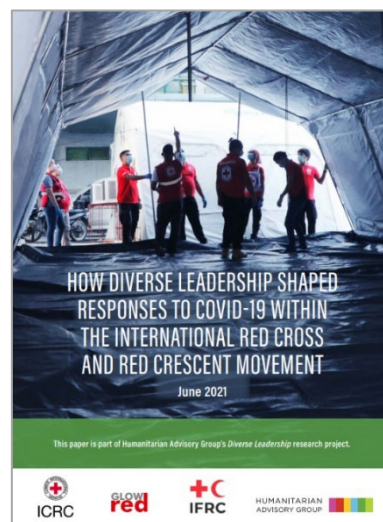
En officialisant ses activités, le réseau GLOW Red a pu plaider en faveur du changement lors de nombreuses réunions régionales du Mouvement au cours des dernières années, en plus d'entreprendre un important travail de sensibilisation qui est décrit ci-dessous. Avant même que la Résolution au sujet du leadership féminin ne soit modifiée en 2019, les efforts déployés par les membres du réseau GLOW Red lors des réunions statutaires régionales se sont traduits par les engagements suivants:

- **Europe** : Grâce au travail de sensibilisation réalisé par le réseau GLOW Red, énoncé dans les [engagements d'Almaty*](#), les dirigeantes et dirigeants des Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge de l'Europe ont exprimé leur volonté « de favoriser la diversité à tous les échelons des Sociétés nationales de manière à mieux représenter les communautés que nous servons ».
- **Asie-Pacifique** : L'un des objectifs mis de l'avant dans le document faisant état de la [Déclaration de Manille*](#) consiste à faire en sorte qu'au moins 50 % des personnes élues et nommées au sein de la haute direction des Sociétés nationales et de la gouvernance de la Fédération internationale soient des femmes.
- **Amériques** : Lors de la conférence inter-Amériques tenue en Argentine en 2019, l'[Engagement de Buenos Aires*](#) a été signé par l'ensemble des Sociétés nationales des Amériques. Dans une section consacrée au leadership féminin, on s'engageait à militer en faveur de l'accès des femmes à des postes de gouvernance en promouvant l'équité à tous les niveaux, que ce soit au sein du Mouvement ou à l'extérieur de ce dernier.

En prévision de la Conférence internationale de 2019, le réseau GLOW Red a activement fait la promotion de la Résolution au sujet du leadership féminin. Il a également lancé le projet 100 Voix pour souligner la contribution des femmes au Mouvement depuis sa création, en plus de concevoir une formation pour les femmes qui souhaitent accéder à des postes au sein de la gouvernance internationale. Le quart d'entre elles ont vu leurs ambitions se concrétiser après avoir suivi cette formation.

La Résolution au sujet du leadership féminin exhorte les États parties et les composantes du Mouvement « à investir dans la recherche et à tenir compte du point de vue des femmes relativement aux pratiques exemplaires permettant de lever les obstacles à leur pleine intégration, notamment au sein des instances lors des interventions humanitaires ».

En 2021, le réseau GLOW Red a publié un rapport de recherche intitulé En quoi la diversité des équipes de leadership a influencé les décisions prises face à la crise sanitaire (COVID-19) au sein du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Cette initiative a par la suite été étendue à l'ensemble du Mouvement grâce à une collaboration entre le Humanitarian Advisory Group (HAG), la Fédération internationale, le CICR et le réseau GLOW Red. Ce dernier a également contribué à la mise en œuvre de la Résolution au sujet du leadership féminin en organisant des formations et en prenant diverses initiatives à ce sujet :



- **Le Humanitarian Coaching Network:** Grâce à sa collaboration avec le Humanitarian Coaching Network (HCN), le réseau GLOW Red a pu offrir des séances de coaching professionnel en ligne à plus de 30 femmes entre 2019 et 2021.
- **Ateliers sur le leadership féminin:** En 2020, le réseau GLOW Red a fait prendre le virage numérique à son atelier sur le leadership féminin, donné l'année précédente. Au total, 42 femmes de partout dans le monde ont suivi cette formation en ligne qui leur a permis de développer leurs compétences en leadership, d'acquérir des stratégies visant à mettre leur candidature en valeur et à mener une campagne efficace et d'approfondir leur connaissance des politiques du Mouvement.
- **Groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin:** En 2021, le réseau GLOW Red a créé un groupe de travail constitué de personnes représentant les diverses composantes du Mouvement afin d'assurer la mise en œuvre de la Résolution au sujet du leadership féminin de 2019. Ce groupe a pour mission de collecter des données à ce sujet et d'en faire le suivi.

- **EmpowerRED:** La plateforme de soutien par les pairs EmpowerRED constitue la plus récente initiative du réseau GLOW Red, réalisée en collaboration avec la Fédération internationale et le CICR. Grâce à cette plateforme, les dirigeantes du Mouvement peuvent bonifier leurs compétences en gestion en tissant des liens avec leurs consœurs et discuter des défis auxquels elles sont confrontées ou des sujets qu'elles aimeraient approfondir.



Margareta Wahlström, Jill de Bourg, Petra Nyberg, réunion du réseau GLOW Red, Ottawa 2019, Photo: la Croix-Rouge canadienne

Obstacles à la mise en œuvre de la Résolution

Grâce au mécanisme de suivi, les répondantes et répondants ont pu porter à notre connaissance de nombreuses initiatives qui ont permis à des femmes d'accroître leur leadership et leur représentation dans les hautes instances. Cette démarche a cependant été entravée par de nombreux obstacles.

La culture patriarcale

Des représentantes et représentants de diverses composantes du Mouvement ont affirmé que la culture patriarcale qui subsiste dans leurs communautés et au sein de leurs composantes respectives constitue le plus grand obstacle à la parité des genres et à l'accès des femmes à des postes de direction. En effet, ces traditions viennent contrecarrer certaines initiatives à succès dont nous avons parlé précédemment. Des répondantes ont notamment déploré le fait que certains de leurs collègues masculins croient que la nomination de femmes à des postes de direction repose sur la volonté de l'organisation de se conformer à des politiques liées au genre, et que ces femmes n'ont pas forcément les compétences requises pour assumer de telles fonctions. Voici certains de leurs témoignages:

”

« Le principal obstacle à l'avancement du leadership féminin, c'est la prévalence d'une culture machiste. »

Anonyme

« Les hommes n'ont pas confiance en nos capacités, et l'idéologie patriarcale continue de primer. »

Anonyme

”

Le manque de ressources consacrées au développement professionnel et au leadership féminin

Bien que la Résolution souligne la nécessité d'allouer des ressources à sa mise en œuvre, elle ne donne pas d'indications quant à la façon de financer les initiatives s'y rapportant. Les répondantes et répondants estiment que cette lacune constitue un important frein à la mise en œuvre de la Résolution, qui doit être une priorité pour les hautes instances des diverses composantes du Mouvement. Ils recommandent que des mesures de financement soient adoptées et que des engagements fermes soient pris quant à l'allocation des ressources.

« Nous devons mettre en place des ressources et revoir nos priorités de manière que la haute direction, les donatrices et donateurs et le personnel soient en phase avec ces dernières. »

Anonyme

Le fait que la Résolution n'a pas de pouvoir contraignant

La Résolution presse les Sociétés nationales de même que la Fédération internationale et le CICR de mettre en place des initiatives visant à accroître la présence des femmes dans toutes les instances, y compris au sein des conseils d'administration. Elle les invite également à investir dans la formation des futures dirigeantes en concevant des programmes de développement de carrière et de leadership à leur intention. Cependant, elle ne donne pas d'indications quant à la façon d'en faire la promotion, et ce, malgré le fait que son déploiement gagnerait à s'appuyer sur un plan d'action et un travail de sensibilisation soutenu de la part de la Fédération internationale. Étant donné que la Résolution n'a aucun pouvoir contraignant, sa mise en œuvre et le suivi subséquent reposent uniquement sur la bonne volonté et l'engagement des composantes du Mouvement, qui peuvent être freinées par des enjeux financiers ou le manque d'initiative des hautes instances.

« La Résolution, dans sa forme actuelle, n'a aucun pouvoir contraignant. Il s'agit simplement d'un appel à l'action exhortant les Sociétés nationales et les États parties à soutenir les objectifs mis de l'avant et à se pencher sur les enjeux soulevés, sans donner d'indications claires quant à la façon de faire passer ces engagements à un niveau supérieur. »

Anonyme

La présomption que l'objectif a été atteint

Le fait que certaines composantes du Mouvement comptent une ou deux femmes au sein de leurs équipes de direction ou que la majeure partie de notre personnel soit des femmes ne signifie pas pour autant que notre organisation a atteint la parité, bien que ce soit effectivement le cas pour certaines composantes. Il est donc essentiel d'examiner l'enjeu sous tous ses angles. En effet, même si 53 % des membres du personnel de l'ensemble du Mouvement sont

des femmes, ces dernières sont toujours très minoritaires au sein des équipes de direction, particulièrement dans les plus hautes instances. Actuellement, dans l'ensemble des régions, seulement 23 % des Sociétés nationales sont dirigées par des femmes, qui ne sont que 29 % à occuper le poste de secrétaire général³. Malgré les initiatives prises par des composantes du Mouvement pour remédier à la situation, il reste encore beaucoup de travail à faire dans l'ensemble de l'organisation.

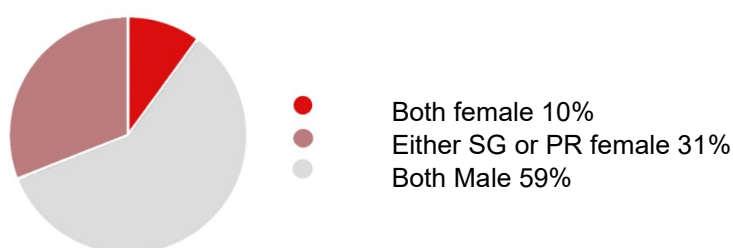


« Étant donné que la Société nationale à laquelle je suis affiliée est présidée par une femme et que le personnel est en grande partie composé de femmes, on tient pour acquis que l'égalité des genres est atteinte et, par conséquent, on ne songe pas à mettre en place des initiatives spécialement conçues pour les femmes, comme des formations ou des programmes d'accompagnement. »



Anonyme

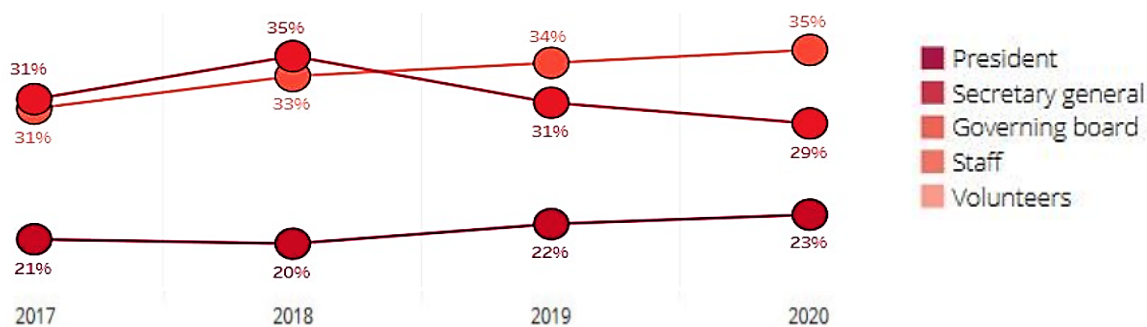
Pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent le poste de président(e) et de secrétaire général(e) dans les Sociétés nationales du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge 2020



Répartition par sexe dans les rôles de la Société nationale – moyennes annuelles



³ Rapport *Tout le monde compte* de la Fédération internationale, 2020.



Source: Rapport Tout le monde compte de la Fédération internationale, 2022

La méconnaissance de la Résolution au sein du Mouvement

De nombreux répondants et répondantes ont affirmé que la faible diffusion de la Résolution au sujet du leadership féminin dans certaines composantes du Mouvement constitue un autre obstacle à sa mise en œuvre. Selon ces personnes, si nous souhaitons favoriser l'adoption de la Résolution, nous devons d'abord en faire la promotion dans l'ensemble de l'organisation. Certains répondants et répondantes ont mis en lumière la nécessité que la Fédération internationale organise régulièrement des séances d'information sur le contenu de la Résolution et sa portée, que ce soit sous forme de webinaires ou de forums de discussion. Nous pourrions ainsi faire la promotion du projet et favoriser la discussion sur les pratiques exemplaires et les obstacles rencontrés, que ce soit à l'échelle individuelle ou organisationnelle.

L'importance des enjeux intersectionnels

La Résolution au sujet du leadership féminin souligne l'importance que des femmes de divers horizons accèdent à des postes de direction. Nous devons en effet pouvoir bénéficier de l'expertise de toutes les candidates, quels que soient leur âge, leur origine ethnique, leur formation, leur classe sociale et leur orientation sexuelle, qu'elles doivent ou non composer avec un handicap et qu'elles détiennent ou non le statut de migrantes.

Des répondants et répondantes ont cependant dénoncé le fait que le processus de recrutement actuel mise plutôt sur des standards auxquels certaines femmes peuvent avoir de la difficulté à se conformer. En effet, la façon dont les descriptions de postes sont actuellement rédigées laisse entrevoir des lacunes en ce qui a trait aux exigences de sélection, aux droits et permis de travail, et même aux exigences en matière de citoyenneté et de mobilité. Ces obstacles freinent inutilement les ambitions des femmes, particulièrement les plus jeunes qui ont souvent de la difficulté à faire reconnaître leur talent.

Il est donc impératif de réaliser une analyse intersectionnelle afin de comprendre les facteurs qui empêchent toutes les femmes qui le désirent d'accéder à des postes de direction en gardant à l'esprit que chacune d'elles a un bagage et des besoins qui lui sont propres. Les répondantes et répondants ont souligné le fait que les jeunes femmes des pays du Sud ont souvent beaucoup de difficulté à accéder aux études supérieures, en plus d'être limitées dans leurs déplacements. Ainsi, les emplois qui exigent une formation et une expérience étendues ne leur sont souvent pas accessibles.

Les répondantes et répondants ont également mis en lumière la nécessité de revoir les normes et les procédures en matière de recrutement qui, selon eux, doivent être axées sur le repérage de candidates et de candidats qui détiennent les compétences requises pour l'emploi plutôt que sur une approche unique.

Et pour la suite?

Nous invitons tous les membres du Mouvement à nous informer des progrès réalisés en ce qui a trait à la mise en place de la Résolution au sujet du leadership féminin en prévision de notre 34e Conférence internationale en remplissant le [Formulaire de rapport sur la résolution](#).

Le mécanisme de suivi créé par le groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin demeurera en vigueur jusqu'à six mois avant cette conférence, au cours de laquelle nous prévoyons présenter une mise à jour du rapport et fournir des renseignements supplémentaires. Pour vous assurer que les initiatives prises par votre Société nationale, le CICR ou votre bureau régional y sont intégrées, veuillez remplir le [formulaire prévu à cette fin*](#) sur le site Web du réseau GLOW Red. Nous reconnaissons toutefois les limites de ce rapport, dans la mesure où seulement 13,4 % des composantes du Mouvement ont fourni une rétroaction jusqu'à présent. Le groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin explorera de nouvelles façons de favoriser la collecte de renseignements.

Le groupe de travail sur la Résolution au sujet du leadership féminin et le réseau GLOW Red aimeraient remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont pris le temps de remplir le formulaire associé au mécanisme de suivi ainsi que celles qui ont contribué à la production du présent rapport. Le leadership dont elles ont fait preuve nous a aidés à décloisonner nos activités et à faire en sorte que les pratiques exemplaires au sujet de l'avancement du leadership féminin soient diffusées dans l'ensemble du Mouvement.

Si vous aimeriez vous joindre au groupe de travail ou être mis en contact avec un partenaire du Mouvement mentionné dans le présent rapport, veuillez nous écrire à l'adresse glowred@redcross.se.

Nous sommes impatientes et impatients de découvrir les initiatives qui seront prises par les composantes du Mouvement dans l'avenir et de continuer à apprendre les uns des autres.