

POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE L'AGENCE UNIVERSITAIRE DE LA FRANCOPHONIE



©AUF

DOCUMENT DE POLITIQUE GÉNÉRALE
ADOPTÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AUF
Séance du 30 novembre 2018



Au niveau international, l'engagement en faveur des droits des femmes a indéniablement progressé au cours des dernières décennies tant l'égalité Femmes-Hommes apparaît aujourd'hui comme une évidence de civilisation et doit donc advenir comme telle. Cet engagement est aussi celui de la Francophonie qui a proclamé, à chaque Sommet, son attachement à l'égalité Femmes-Hommes et décidé de mettre en œuvre des efforts à la réalisation des objectifs qui s'y rattachent.

Tendre vers la parité, dans tout ce que nous entreprenons à l'AUF, en usage interne comme externe, est un chantier que nous avons ouvert dès notre Assemblée générale de São Paulo, en 2013, en intégrant pour la première fois dans nos statuts une référence à « l'égalité Femmes-Hommes ». Malgré ces avancées, force est de constater, tant dans notre organisation interne que dans celle de nos établissements membres, l'ampleur des progrès encore à accomplir.

Pourtant, il est évident que la science et les communautés de l'enseignement supérieur et de la recherche gagnent toujours à mieux intégrer et à promouvoir davantage de femmes. Il existe donc des obstacles, réels ou supposés, qu'il nous faut identifier pour les dépasser grâce à des façons nouvelles de procéder. A bien des égards nous sommes là dans le champ de l'innovation sociale.

C'est en partie ce dernier constat qui nous a fait créer, en 2014, le « Réseau francophone des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche (RESUFF) » pour encourager les femmes universitaires souhaitant assumer des responsabilités, en les accompagnant notamment par de la formation, à dépasser le fameux « plafond de verre »...

L'enjeu est important. Aussi avons-nous décidé d'amplifier notre action en définissant une politique en matière d'égalité Femmes-Hommes, enrichissant ainsi notre Stratégie adoptée à Marrakech en mai 2017, avec des engagements que nous avons souhaité ambitieux et précis. Cette politique dont la vocation est de nous guider dans les prochaines années sera accompagnée de plans opérationnels déployés annuellement pour nous permettre d'effectuer des progrès réels dans les meilleurs délais. Le conseil d'administration de l'AUF a adopté ce document dans sa séance du 30 novembre 2018. Il constitue donc désormais pour notre Agence une référence officielle. « L'Observatoire francophone du genre à l'université », viendra, nous l'espérons, utilement compléter nos connaissances dans le domaine et éclairer, au fur et à mesure des résultats obtenus, nos choix d'actions et de projets.

Grâce à cette politique égalité Femmes-Hommes, l'AUF adopte des mesures qui concernent son fonctionnement, ses programmes, mais peuvent aussi accompagner ses établissements membres pour qu'ils opèrent eux mêmes les changements nécessaires. Si l'université est à l'image du monde dans lequel elle évolue, elle a aussi vocation à être dans de tels domaines l'éclaireur et l'avant-garde des transformations nécessaires de la société.

L'égalité Femmes-Hommes en est une. Puisse le nouvel espace universitaire francophone que nous construisons avec nos membres être un exemple de ce rôle moteur.

Professeur Jean-Paul de GAUDEMAR
Recteur de l'Agence universitaire de la Francophonie

TABLE DES MATIÈRES



■ PRÉAMBULE : UN ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE, DE LA FRANCOPHONIE ET DE L'AUF	p 4
● Un engagement de la communauté internationale et de la Francophonie	p 4
● Un engagement de l'AUF	p 5
■ CONDITIONS ET APPROCHE POUR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À L'AUF	p 6
● Quatre conditions	p 6
● Approche multidimensionnelle	p 7
■ AXES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS À POURSUIVRE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À L'AUF (EN INTERNE ET EN EXTERNE)	p 8
● AXE 1 : Promouvoir l'égalité Femmes-Hommes dans son organisation	p 9
- Cadre institutionnel et organisationnel	p 9
- En matière de ressources humaines	p 9
- En matière de ressources de fonctionnement	p 10
- En matière de relations publiques et communication	p 10
● AXE 2 : Promouvoir l'égalité Femmes-Hommes dans sa stratégie, sa programmation et en direction de ses membres et autres partenaires	p 11
- Stratégie de l'AUF	p 11
- Programmation, conception et évaluation des projets	p 12
- Dans sa relation avec ses établissements membres (y compris les bénéficiaires : étudiant(e)s, corps professoral, etc.)	p 13
- Dans sa relation avec ses autres partenaires	p 13
■ DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (EFH)	p 14
■ MODALITÉS D'ADOPTION ET DE RÉVISION DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (EFH)	p 15

PRÉAMBULE : UN ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE, DE LA FRANCOPHONIE ET DE L'AUF



À travers la définition d'une politique de l'égalité Femmes-Hommes (EFH), expression d'une volonté politique renouvelée, l'AUF se donne les moyens d'affirmer davantage l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses structures et son fonctionnement interne, d'intégrer plus systématiquement l'EFH dans ses projets et l'accompagnement de ses membres, grâce notamment à une meilleure implication de son personnel.

UN ENGAGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE ET DE LA FRANCOPHONIE

L'engagement de la communauté internationale en faveur des droits des femmes a progressé sur le plan normatif international au cours des dernières décennies, notamment depuis l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ratifiée à ce jour par 189 Etats, et la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en 1995.

L'adoption par l'ONU, en septembre 2015, d'un nouveau programme de développement durable à l'horizon 2030 entérine l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes comme une condition sine qua non de l'atteinte de l'ensemble des Objectifs du développement durable (ODD). L'ODD numéro 5 prévoit notamment de « garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction, à tous les niveaux décisionnels de la vie politique, économique et publique ».

L'engagement de la communauté internationale en faveur de l'égalité Femmes-Hommes se retrouve également au sein de la Francophonie : chaque Conférence des chefs d'État et de gouvernement des pays ayant le français en partage, instance suprême de la Francophonie qui engage l'ensemble des opérateurs, a été l'occasion de marquer son attachement à l'égalité Femmes-Hommes et de mettre en œuvre d'importants efforts à la réalisation des objectifs qui s'y rattachent.

Le XV^e Sommet de la Francophonie (Dakar - 2014) a été l'occasion de reconnaître pleinement les femmes et les filles comme actrices de développement et vectrices de paix dans le Cadre stratégique à moyen terme (2015-2022) de la Francophonie.





Le XVI^e Sommet de la Francophonie (Antananarivo - 2016) a renforcé les actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes, des droits et de l'autonomisation des femmes et des filles dans la Stratégie de la Francophonie.

Le XVII^e Sommet de la Francophonie (Erevan - 2018) a adopté une « 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 ».

UN ENGAGEMENT DE L'AUF

La 16^{ème} Assemblée générale de l'AUF (São Paulo - 2013) a marqué un temps fort dans le positionnement de l'AUF en faisant des enjeux liés au respect et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes un principe statutaire. Une « Déclaration des représentantes universitaires francophones » en faveur de la promotion des femmes universitaires à des postes à responsabilité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche y a été adoptée.

Cette révision statutaire¹ a constitué le point de départ d'une série de mesures en vue de traduire le principe d'égalité Femmes-Hommes dans sa stratégie.

La Charte d'adhésion est révisée afin de préciser les engagements de l'AUF et de l'établissement adhérent (décembre 2014) : « favoriser le respect du principe de l'égalité Femmes-Hommes dans ses activités, et notamment dans les actions de coopération conduites avec l'Agence universitaire de la Francophonie en assortissant tous les projets de recherche d'une dimension « égalité » et en privilégiant, à compétences égales, les projets de formation et de recherche portés par des femmes ou par des équipes majoritairement féminines ».



L'AUF soutient également la création du Réseau francophone des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche (RESUFF). Ce réseau, constitué alors d'une quarantaine de dirigeantes d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche membres de l'AUF, issues de plusieurs régions du monde, est officiellement lancé à l'occasion d'un colloque international organisé par l'AUF en marge du XV^e Sommet de la Francophonie (Dakar - 2014).

En 2018, l'AUF poursuit ses efforts pour promouvoir l'égalité Femmes-Hommes, notamment en menant une étude de faisabilité pour la création d'un « Observatoire francophone du genre à l'université (OFGU) ».

En adoptant une politique générale au service du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes, l'AUF réaffirme sa volonté politique et son engagement en faveur de l'égalité Femmes-Hommes à la fois dans ses propres structures, son fonctionnement interne et ses programmes, mais aussi dans les relations avec ses membres et ses partenaires. Cette politique générale approuvée par le Conseil d'administration sera mise en œuvre à travers des plans d'action successifs arrêtés par la direction exécutive de l'AUF.

Cette volonté politique doit se traduire en engagement partagé au sein des instances de gouvernance de l'AUF mais aussi au sein de son personnel. Cette politique de respect et de promotion de l'égalité Femmes-Hommes a précisément pour objectif de guider l'AUF dans cette démarche.

1. Pour la première fois, l'exposé des motifs de l'article 3 des Statuts de l'AUF (principes et objectifs) précise : « La Francophonie est un rassemblement qui concourt à l'indispensable diversité des cultures et des langues, à leur respect mutuel, à leur dialogue, au progrès de la démocratie ainsi qu'à l'égalité entre hommes et femmes ».

CONDITIONS ET APPROCHE POUR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À L'AUF



La politique de promotion de l'égalité Femmes-Hommes porte autant sur le cadre de gestion et les pratiques au sein de notre organisation que sur les projets que nous développons avec nos établissements membres et nos partenaires. L'institutionnalisation du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes doit répondre à quatre conditions et être mise en œuvre dans le cadre d'une approche multidimensionnelle.



©AUF

QUATRE CONDITIONS

1 VOLONTÉ POLITIQUE

Il appartient à la direction de l'AUF de montrer, notamment à travers sa stratégie, sa **mobilisation au service du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes**, et de démontrer par son discours et ses actes sa volonté de promouvoir cette valeur.

2 CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL

Les normes, habitudes, croyances et codes de comportement qui caractérisent l'organisation et peuvent nuire ou encourager des rapports d'égalité au sein de l'AUF. Ce qui suppose de traduire cette volonté politique et l'engagement de tout son personnel dans la définition et la mise en place de nouvelles pratiques et poser des actes forts en matière d'égalité Femmes-Hommes pour rendre crédible et visible cette volonté.

3 MOYENS DISPONIBLES (HUMAINS, FINANCIERS, MATÉRIELS)

Le niveau de connaissances individuelles, les qualifications et compétences individuelles sur les enjeux d'égalité Femmes-Hommes par le personnel de l'AUF constituent des conditions essentielles à la mise en place du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes. Au-delà d'une approche participative de tout le personnel, il s'agit également d'inscrire le plan d'action dans une logique d'amélioration continue de la qualité des programmes et des processus internes.

4 REDDITION DE COMPTES

Cette logique d'amélioration continue de la qualité des programmes et des processus d'intégration du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes implique la définition et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement dans la mise en œuvre et d'évaluation des mesures et actions engagées. Il s'agit de vérifier les avancées réalisées en faveur de l'égalité Femmes-Hommes à l'interne comme dans la programmation.



APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE

APPROCHE PARTICIPATIVE ET INCLUSIVE COMME MÉTHODE DE TRAVAIL

C'est l'approche participative qui a été retenue pour construire et mettre en place cette politique générale de l'AUF. La définition de son plan d'action reposera sur la même démarche.

Cette approche suggère de sensibiliser le personnel de l'AUF et de le former, afin de générer davantage son adhésion, à travers la mise en place d'enquêtes, et ainsi recueillir les perceptions et les recommandations qui ont servi de base aux engagements proposés dans la politique en faveur de l'égalité Femmes-Hommes à l'interne comme dans la programmation.

APPROCHE TRANSVERSALE DANS LA MISE EN PLACE

Le document de politique générale présente les engagements que l'AUF souhaite prendre dans le domaine du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes.

Le plan d'action, défini pour la mettre en œuvre, décrit les mesures et activités à mettre en place, dans les meilleurs délais et par étape, pour promouvoir cette égalité dans les différents axes qui structurent la stratégie de l'AUF et la communication dont elle fait l'objet.

APPROCHE SPÉCIFIQUE DANS LES RÉSULTATS À ATTEINDRE

Si l'approche transversale dans la mise en place du respect et de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes vise les engagements que l'AUF souhaite prendre dans ce domaine, l'approche spécifique s'attache à définir et mettre en place des mesures et activités propres et centrées sur le respect et la promotion de l'égalité Femmes-Hommes.



AXES D'INTERVENTION ET OBJECTIFS À POURSUIVRE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À L'AUF (EN INTERNE ET EN EXTERNE)



L'AUF se donne les moyens d'affirmer la promotion de l'égalité Femmes-Hommes dans ses structures et son fonctionnement interne, de mieux impliquer son personnel pour qu'il soit en mesure de contribuer à mettre en œuvre les engagements définis dans les différents axes qui ont été identifiés.





AXE 1

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS SON ORGANISATION

Cadre institutionnel et organisationnel

Dans ce domaine, l'AUF s'engage à :

- Viser la **parité dans les différentes instances statutaires** de l'AUF en suscitant des candidatures féminines, notamment dans les réseaux qui promeuvent les femmes ;
- S'assurer que **les membres de ses instances** s'approprient les enjeux liés à l'égalité Femmes-Hommes ;
- Favoriser l'émergence en interne d'une **culture de l'égalité Femmes-Hommes** en vue de permettre le **partage d'un vocabulaire commun sans stéréotype de sexe**.



©AUF



En matière de ressources humaines

L'AUF s'engage à :

- Viser la **parité pour les postes de direction régionale comme centrale** en suscitant des candidatures féminines notamment dans les réseaux qui promeuvent les femmes ;
- **Permettre aux femmes de progresser professionnellement** en les encourageant à **déposer leurs candidatures** et en les accompagnant par des **formations spécifiques** ;
- **Corriger les écarts de rémunération à responsabilité égale** ;
- Mettre en place des dispositifs et des modalités de travail favorisant la **conciliation vie professionnelle/vie personnelle** ;
- Mettre en place un **mécanisme de sensibilisation** sur les enjeux liés à l'égalité Femmes-Hommes ;
- Mettre en place des **dispositifs de prévention et de traitement** des comportements inappropriés relatifs au question d'égalité Femmes-Hommes et de lutte contre le harcèlement sexuel, moral et psychologique.



©AUF

En matière de ressources de fonctionnement

Dans ce domaine, l'AUF s'engage à :

- **Mobiliser les ressources annuelles** nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action qui découle de la politique EFH ;
- **Valoriser les ressources annuelles** affectées au plan d'action pour faire avancer cette question au sein de l'AUF.

En matière de relations publiques et communication

L'AUF s'engage à :

- Réaliser annuellement des **campagnes internes d'information et de sensibilisation sur l'égalité Femmes-Hommes** ;
- Intégrer dans les campagnes de communication externes et de relations publiques une perspective de promotion de l'égalité Femmes-Hommes ;
- Veiller à ce que la perspective de promotion de l'égalité Femmes-Hommes se reflète dans **l'ensemble de ses communications**, quelles qu'en soient le support de communication et le public visé, notamment à travers l'utilisation d'une communication transparente et sans stéréotypes de sexe (usage égal du féminin et du masculin dans les publications, représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les intervenants des manifestations publiques organisées , etc.) ;
- Valoriser les modèles de réussite féminins.



AXE 2

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS SA STRATÉGIE, SA PROGRAMMATION ET EN DIRECTION DE SES MEMBRES ET AUTRES PARTENAIRES

La politique de promotion de l'égalité Femmes-Hommes doit se traduire plus systématiquement dans la programmation stratégique et la conception des projets accompagnés par l'AUF, l'identification de l'expertise au sein de ses membres, mais aussi dans les stratégies partenariales à mettre en place. Un dispositif de suivi et d'évaluation doit également permettre d'analyser l'impact de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes sur les projets accompagnés.

Stratégie de l'AUF

Dans ce domaine, l'AUF s'engage à :

- Faire de l'égalité Femmes-Hommes un enjeu à la fois **spécifique et transversal de la stratégie** ;
- **Etablir des cibles claires et des systèmes permettant d'évaluer les progrès** ;
- Rendre compte de la mise en œuvre de 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 » en participant au **rapport biennuel de la Francophonie**.





Programmation, conception et évaluation des projets

L'AUF s'engage à :

- Augmenter significativement le nombre de **projets ciblant spécifiquement** la problématique de l'égalité Femmes-Hommes ;
- Mettre en place des **critères de sélection** sur la base de marqueurs « genre » reconnus dans les enceintes internationales (marqueurs genres de l'OCDE) qui conditionnent le **financement d'un projet**, en cohérence avec les principes de la présente politique, notamment pour les appels à projets financés dans le cadre du fonds d'innovation ;
- Former prioritairement le **personnel en charge du pilotage de projets** à la dimension égalité Femmes-Hommes pour qu'il puisse définir et mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation de ses propres projets, ainsi qu'une budgétisation sensible au genre ;
- Mettre en place des **mécanismes de suivi-évaluation de l'impact en matière d'égalité Femmes-Hommes (EFH)** des projets soutenus ou pilotés par l'AUF en s'appuyant sur les personnels formés en tant que « référent(e)s EFH ».





©AUF

Dans sa relation avec ses établissements membres (y compris les bénéficiaires : étudiant(e)s, corps professoral, etc.)

L'AUF s'engage à :

- **Accompagner ses membres par des projets** leur permettant de faire de l'EFH une réalité dans leur **gouvernance et leurs actions de formation et de recherche** ;
- Proposer des **campagnes de sensibilisation et des modules de formations à distance** permettant l'appropriation des enjeux de l'EFH en direction des chercheur-e-s enseignant-e-s et étudiant-e-s de ses établissements membres ;
- Réaliser une **cartographie de l'expertise EFH** dans l'espace universitaire francophone².

Dans sa relation avec ses autres partenaires

L'AUF s'engage à :

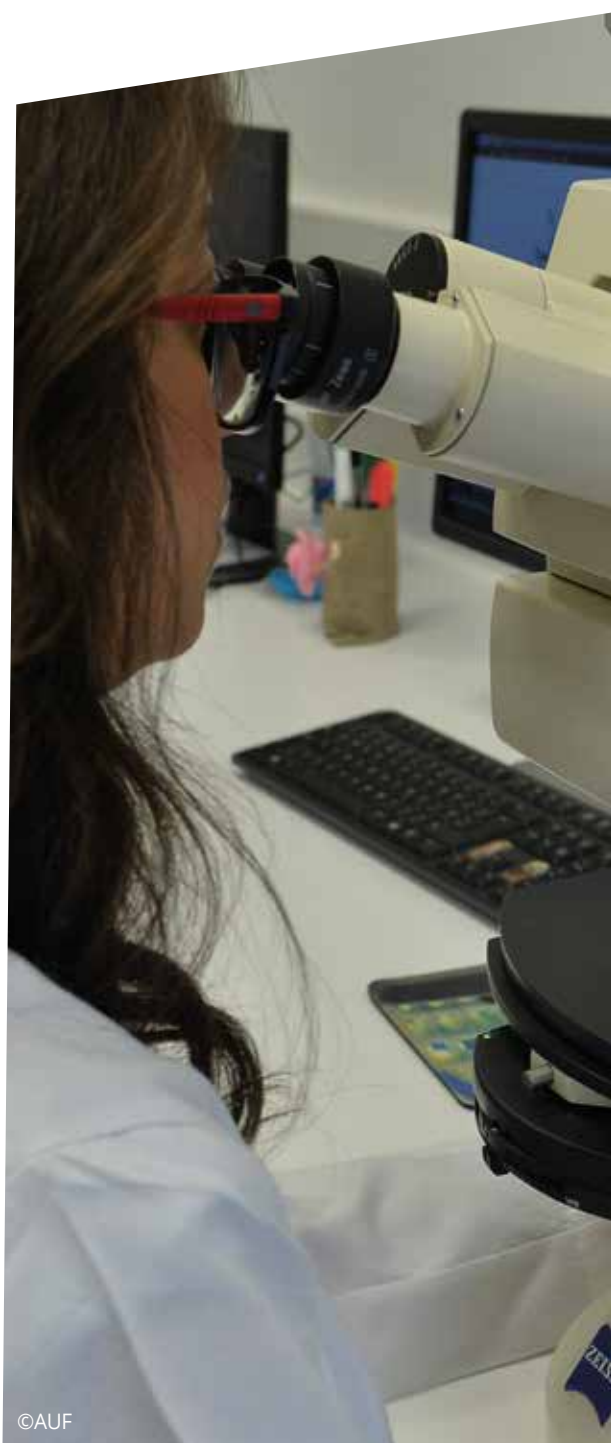
- Veiller, avant toute signature d'un nouvel accord-cadre, à ce que la dimension égalité Femmes-Hommes fasse l'objet d'engagements clairs, chez le partenaire, pour un **fonctionnement ou une activité respectueuse de l'égalité Femmes-Hommes et valoriser ces engagements** ;
- Introduire une clause de **respect de l'EFH dans les accords de partenariat** avec les institutions ou entreprises avec lesquelles elle souhaite contracter.

2. C'est l'objectif de l'Observatoire Francophone du Genre à l'Université (OFGU) dont l'AUF examine la faisabilité.

DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (EFH)



La politique de promotion de l'égalité Femmes-Hommes s'appuie sur un dispositif de suivi pour s'assurer que les engagements de l'AUF sont effectivement mis en œuvre.



L'AUF s'engage à :

- Créer un **comité interne de suivi et d'évaluation** en charge d'analyser l'impact de la présente politique d'action et de proposer des recommandations ;
- Mettre en place un **cadre de redevabilité** pertinent et cohérent afin de suivre les résultats de la mise en place de la politique d'action de promotion de l'EFH en interne ;
- S'appuyer sur **l'expertise universitaire francophone** existante et notamment sur le Réseau Francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (RESUFF) pour proposer des actions, au service de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes, permettant d'accompagner les membres de l'AUF ;
- Tenir compte de l'état de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le nouvel espace universitaire francophone en vue d'adapter les objectifs fixés.

MODALITÉS D'ADOPTION ET DE RÉVISION DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (EFH)



Ce document de politique générale a été adopté par le Conseil d'administration de l'AUF lors de sa séance du 30 novembre 2018. Il avait été préalablement présenté aux différentes instances consultatives de l'AUF (Conseil associatif, Conseil scientifique, Conseil d'orientation stratégique).

Sa mise en œuvre prendra la forme d'un plan d'action élaboré par la direction exécutive de l'AUF à partir du 1^{er} janvier 2019. Ce document de politique générale pourra ensuite être réactualisé selon les règles statutaires de l'AUF et notamment à l'occasion de la révision quadriennale de la stratégie.



©AUF



www.auf.org