

**ÉTUDE DES CAS**

**PRINCIPES DE  
GÉNÉRATION ÉGALITÉ :  
DE LA THÉORIE  
À LA PRATIQUE**

# INTRODUCTION

## IMPRESSION

## ONU FEMMES

ONU Femmes est l'entité des Nations Unies qui œuvre en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Défenseuse des femmes et des filles, à l'échelle mondiale, elle a été créée pour accélérer les progrès en vue de répondre à leurs besoins dans le monde entier. ONU Femmes appuie les États membres de l'ONU dans la mise en place de normes mondiales visant l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile pour élaborer les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour garantir que les normes sont efficacement mises en œuvre et profitent réellement aux femmes et aux filles du monde entier. Elle œuvre à l'échelle mondiale pour faire de la vision des objectifs de développement durable une réalité pour les femmes et les filles et soutient la participation équitable des femmes dans tous les aspects de la vie, en se concentrant sur quatre domaines prioritaires stratégiques : Les femmes dirigent, participent et bénéficient de manière équitable des systèmes de gouvernance ; les femmes bénéficient d'une sécurité de revenu, d'un travail décent et d'une autonomie économique ; toutes les femmes et les filles vivent une vie exempte de toute forme de violence ; et les femmes et les filles contribuent et ont une plus grande influence dans la construction d'une paix et d'une résilience durables, et bénéficient de manière équitable de la prévention des catastrophes naturelles et des conflits et de l'action humanitaire. ONU Femmes coordonne et promeut également le travail du système des Nations Unies pour faire progresser l'égalité des sexes.

## GÉNÉRATION ÉGALITÉ

Génération Égalité est une initiative multipartite convoquée par ONU Femmes en partenariat avec la société civile, les jeunes, les gouvernements, le secteur privé et les philanthropes pour mobiliser les partenaires, augmenter les investissements, générer des résultats et accélérer la mise en œuvre complète et efficace du Programme d'action de Pékin et des objectifs de développement durable. Génération Égalité est ancrée dans la Décennie d'action des Nations Unies. Elle met l'accent sur la réalisation de l'objectif de développement durable n°5 sur l'égalité des sexes et la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le développement durable en faveur des femmes et des filles dans toute leur diversité.

Consultez le rapport sur : [commitments.generationequality.org/fr/accountability-report](https://commitments.generationequality.org/fr/accountability-report)

Les opinions exprimées dans cette publication, qui fait partie d'une série de 6 études des cas commandées par ONU Femmes à Ladysmith, sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles d'ONU Femmes, des Nations Unies, ou de l'une de leurs organisations affiliées. Pour une liste des erreurs ou omissions constatées après l'impression, veuillez consulter notre site Web.

## REMERCIEMENTS

Chef, Recherche et données : Papa Seck  
Réalisateur de l'étude des cas : Maureen Gitonga et Svenja Siemonsen  
Auteurs de l'étude des cas : Norma Patiño Sánchez, Allison Kiehold, Julia Zulver, Isaac Holeman et Lorena Fuentes de Ladysmith

Réviseurs/contributeurs de l'étude des cas : Amal Abusrour (directrice des programmes du WCLAC), Amanda McRae (directrice du plaidoyer des Nations Unies à Women Enabled International), Anita Peña Saavedra (chef du département des affaires internationales, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, gouvernement du Chili), Cecilia Lazara (Point focal régional pour l'Amérique latine au GNWP), Céline Bonnaire (Directrice exécutive de la Fondation Kering), Diana Bravo Barriga (Chef de l'unité Genre, diversité et inclusion | Ministère de la Science, de la Technologie, de la Connaissance et de l'Innovation, Gouvernement du Chili), Emilia Blancarte Jaber (responsable principale du plaidoyer et de la redevabilité à l'échelle mondiale, Fonds mondial pour les femmes), María Victoria Cabrera Balleza (fondatrice et directrice exécutive du GNWP), Memory Kachambwa (directrice exécutive, FEMNET), Nohora Alejandra Quiguanter (Tejiendo Pensamiento), Pritha Chatterjee (directrice adjointe, Partenariats chez Breakthrough), Rachel Kaogiyi (responsable des communications et de l'information, FEMNET), Randa Siniora (directrice générale du WCLAC), Rocío Maldonado Mandujano (Département des affaires internationales, ministère des Femmes et de l'Équité entre les sexes, gouvernement du Chili), Sohini Bhattacharya (PDG et présidente de Breakthrough), Sorrel Lucas (responsable des programmes internationaux à la Fondation Kering), Raymond Shama (ONU Femmes), Asha Meagher (ONU Femmes)

Production, communication et diffusion : Svenja Siemonsen, Carla Arita Carozzo

Éditeur : Jen Ross  
Conception : Design plus  
© ONU Femmes 2023  
Fabriqué aux États-Unis. Tous droits réservés

Les Forums Génération Égalité, organisés en 2021 à Mexico et à Paris à l'occasion du 25ème anniversaire de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995), sont apparus comme une initiative multipartite mondiale visant à accélérer la lutte en faveur de l'égalité des sexes. Génération Égalité a établi des engagements concrets et des plans d'action pour la période 2021 à 2026. Elle vise à mobiliser l'action mondiale aux niveaux local, national et régional, à susciter des conversations intergénérationnelles, à stimuler l'augmentation des investissements publics et privés et à améliorer la redevabilité. Pour coordonner et mettre en œuvre les engagements, les Forums rassemblent les parties prenantes dans six Coalitions d'action et un Pacte sur les femmes, la paix, la sécurité et l'action humanitaire.

Génération Égalité est la principale initiative visant à rassembler les parties prenantes pour faire avancer des actions concrètes, transformatrices et mesurables qui sont mises en œuvre en défendant une approche féministe, axée sur l'intersectionnalité, le leadership féministe et la transformation. Ces principes, proposés par les acteurs de Génération Égalité avant le Forum de Paris, inspirent le fonctionnement de Génération Égalité et ce qu'elle aspire à réaliser.<sup>1</sup> Bien que ces trois principes ne soient pas

nouveaux pour de nombreux décideurs et signataires du Pacte, ils font partie intégrante de nombreuses organisations. Les acteurs de Génération Égalité se sont unis pour faire respecter les principes et sont tenus responsables de leur respect dans le cadre de leurs actions collectives

Alors que l'année 2023 marque le mi-parcours de Génération Égalité, c'est un moment opportun pour une réflexion collective sur les progrès, les leçons apprises, les défis et les opportunités pour l'avenir. Cette étude des cas analyse les trois principes de Génération Égalité par les décideurs et les signataires du Pacte. Elle se base sur les enseignements tirés de l'enquête sur les rapports d'engagements de 2023, ainsi que sur une série d'entretiens menés en août 2023 avec des informateurs clés tels que Breakthrough India, le Fonds mondial pour les femmes, le réseau mondial des femmes artisanes de la paix (GNWP), le gouvernement du Chili, la Fondation Kering, Tejiendo Pensamiento, le Women's Centre for Legal Aid and Counselling (WCLAC), Women Enabled International (WEI), et le Réseau de développement et de communication des femmes africaines (FEMNET). L'objectif de ces entretiens était d'explorer l'origine, la compréhension et la pratique des trois principes de Génération Égalité, aboutissant à des conclusions et des recommandations clés pour l'avenir.

## PRINCIPES FONDAMENTAUX DE GÉNÉRATION ÉGALITÉ

### Intersectionnalité

Les Coalitions d'action cherchent à mettre en pratique une approche intersectionnelle en mettant en lumière et en abordant les formes multiples et croisées de discrimination dont sont victimes de nombreuses femmes et filles en raison de leur identité, de leurs réalités, de leurs antécédents et de leur accès inégal au pouvoir et aux ressources. Cela nécessite de reconnaître les défis uniques auxquels sont confrontées les personnes subissant des formes croisées de discrimination ainsi que les dynamiques et systèmes de pouvoir qui les renforcent, et de travailler de manière significative et intentionnelle pour les contrer.

### Leadership féministe

Le leadership féministe vise à redistribuer explicitement et intentionnellement le pouvoir et la redevabilité d'une manière inclusive, participative et respectueuse du genre, de l'âge, de la race, de la classe sociale, de l'orientation sexuelle, des capacités et d'autres identités croisées. Cela implique un engagement continu à rester vigilant et à remettre en question la (re)production de pratiques et de comportements qui dissuadent la collaboration et l'écoute proactive et qui profitent à quelques-uns au détriment des autres.

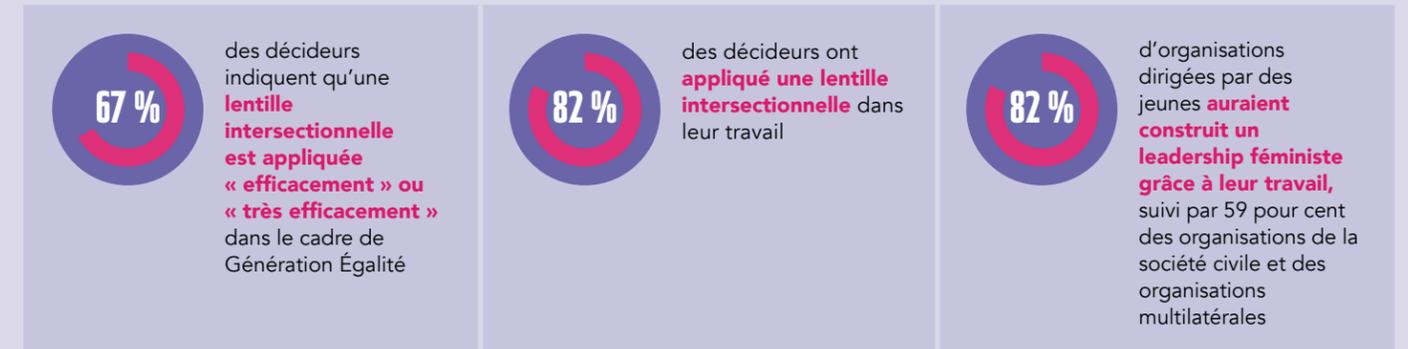
### Transformation

Les Coalitions d'action cherchent à transformer les structures et les systèmes de pouvoir qui renforcent les inégalités en tant qu'objectif final et dans leurs propres méthodes de travail. Ce faisant, les Coalitions d'action cherchent à construire une vision collective à travers des approches qui valorisent la co-création, le dialogue, les perspectives partagées et le centrage des voix des groupes historiquement marginalisés. Le leadership des jeunes est essentiel à la vision transformatrice des Coalitions d'action de Génération Égalité.



<sup>1</sup> Un Plan d'Accélération Mondial: <https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-07/UNW%20-%20GAP%20Report%20-%20FR%20%281%29.pdf>

# PRINCIPALES CONCLUSIONS



## ADHÉSION AUX PRINCIPES DE GÉNÉRATION ÉGALITÉ



Source : Les données proviennent du [Tableau de bord des engagements](#) et de la [deuxième enquête annuelle de rapport sur les engagements](#).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> L'enquête a été réalisée entre mai et juillet 2023. Dans l'ensemble, 42 pour cent des décideurs ont déclaré (contre 26 pour cent en 2022) 69 pour cent des engagements (plus du double du taux de déclaration de l'année dernière de 31 pour cent des engagements). Malgré certaines limites méthodologiques, le taux de réponse élevé à l'enquête fournit un rapport solide sur les engagements pour une redevabilité et une meilleure compréhension des progrès réalisés au cours des deux dernières années. Voir [Rapport Génération Égalité 2023 - Note technique](#) pour plus de détails.

### 1 L'identification est importante, même si l'enthousiasme pour ces principes est antérieur à Génération Égalité.

Les porteurs d'engagements et les signataires du Pacte interviewés comprennent que les principes fondamentaux sont le résultat du travail des mouvements féministes, des progrès réalisés dans les cadres juridiques et réglementaires des droits de l'homme et de l'évolution des politiques nationales et internationales. Décrits comme étant au cœur de leur travail quotidien, ces trois principes sont souvent aussi des valeurs fondamentales de leurs organisations, explicitement ou implicitement identifiables dans les plans stratégiques, les théories du changement et les plans de développement. Même parmi les institutions qui avaient adopté ces principes avant Génération Égalité, les porteurs d'engagements et les signataires du Pacte mentionnent l'importance de nommer et de parvenir à un consensus collectif sur ces aspirations communes.



### 2 Parmi ces trois principes, la « transformation » reste le plus difficile à définir ou à décrire avec précision.

L'intersectionnalité est évoquée en faisant référence à la diversité des identités féminines et aux croisements des expériences et des systèmes d'oppression. Lorsqu'elles qualifient le « leadership féministe », les organisations reconnaissent le rôle des OSC en tant qu'agents du changement et l'importance du travail collaboratif avec elles et de leur autonomisation. Toutefois, alors que la plupart des organisations associent le terme « transformation » à un changement soutenu ou durable, seules quelques-unes mentionnent des structures et des relations de pouvoir changeantes, et les définitions s'avèrent insaisissables.



### 3 La mesure objective de l'adhésion aux principes fondamentaux de Génération Égalité reste un défi.

La plupart des organisations interrogées surveillent l'intégration de leurs principes organisationnels dans leurs projets grâce à un suivi d'impact à l'échelle de l'organisation. Elles reconnaissent également l'importance de mesurer l'adoption de principes par toutes les parties prenantes en matière de redevabilité et d'amélioration des projets, mais aucune ne mentionne un moyen simple d'y parvenir. Néanmoins, les organisations notent la pertinence de définitions partagées, complétées par la collecte de données qualitatives pertinentes.



# ANALYSE DES PRINCIPES DE GÉNÉRATION ÉGALITÉ

« Ce sont surtout nos grands-mères qui nous ont ouvert des espaces de résistance, c'est là où la lutte a été la plus difficile. Pour les femmes d'aujourd'hui, le chemin devient un peu plus facile. »  
—Alejandra Nohora, leader de l'action féministe en faveur de la justice climatique et Tejiendo Pensamiento

« En tant que femmes palestiniennes, nous avons différentes identités. Nous ne sommes pas seulement des femmes, mais nous sommes aussi des mères, nous sommes vulnérables à la violence basée sur le genre, certaines sont handicapées et certaines ont des identités de genre et des orientations sexuelles différentes. »  
—Randa Senior, directrice générale de WCLAC

## Construire les principes de Génération Égalité

Les trois principes de Génération Égalité, abordés et convenus au sein des six Coalitions d'action au cours de la période initiale de Génération Égalité, ont rassemblé les idéaux féministes et de justice sociale des porteurs d'engagements. Ils avaient pour vocation de servir de boussole, d'inspirer des voies de collaboration et de préciser les aspirations du collectif. Même si ces conversations furent brèves, deux ans plus tard, les porteurs d'engagements continuent de reconnaître que les principes font partie intégrante du travail de leurs organisations et institutions. Ils comprennent que les principes sont étroitement liés et essentiels à la réalisation de l'objectif central de Génération Égalité. Les trois principes sont largement considérés comme « efficaces » et « très efficaces » par les porteurs d'engagements.

Les principes de « intersectionnalité », de « leadership féministe » et de « transformation » sont le résultat de décennies de lutte menée par les mouvements de femmes, féministes et de jeunesse du monde entier, de l'avancement des cadres juridiques des droits de l'homme et de l'évolution des politiques nationales et étrangères. Les mouvements de femmes et féministes ont été à l'avant-garde de la lutte pour la justice et l'égalité des sexes.

Les principes de Génération Égalité font partie intégrante des démarches et des documents fondateurs des porteurs d'engagements. Ils sont explicitement ou implicitement mentionnés dans leur approche organisationnelle,<sup>3</sup> plans stratégiques,<sup>4</sup> théorie du changement<sup>5</sup> et, dans le cas des gouvernements, dans leurs politiques nationales.<sup>6,7</sup>

3 Fondation Kering. 2023. « Notre mission/ Notre gouvernance/ Comment nous travaillons avec nos partenaires »; WEI (Women Enabled International). Sans date. « Notre mode de travail »  
4 WCLAC (Centre des femmes d'aide juridique et de conseil). 2021. Plan stratégique 2021-2025 ; Fonds mondial pour les femmes. 2020. Résumé du plan stratégique 2020-2023 ; GNWP (Réseau mondial des femmes artisanes de la paix). 2023. Plan stratégique 2023-2027 ; FEMNET (Réseau de développement et de communication des femmes africaines). 2020. Le Réseau de développement et de communication des femmes africaines - Vision stratégique 2020-2029.  
5 Breakthrough. Sans date. Théorie du changement.  
6 Ministère des Affaires étrangères, gouvernement du Chili. 2023. Politique étrangère féministe.  
7 Gouvernement du Chili. 2022. Programme du gouvernement chilien 2022-2026.

Les porteurs d'engagements consultés associent « l'intersectionnalité » à la diversité des identités et des expériences des femmes et aux couches d'oppression qui génèrent des situations spécifiques de vulnérabilité. Ce principe est explicitement mentionné dans la mission de WEI et en tant que valeur fondamentale des engagements du Chili en faveur de Génération Égalité, ainsi que dans les plans stratégiques du GNWP, du FEMNET et du WCLAC.

Les porteurs d'engagements consultés associent le « leadership féministe » à l'autonomisation des femmes militantes et des organisations au niveau local et à leur inclusion dans des rôles de leadership et de prise de décision. Toutes leurs ressources fondamentales intègrent implicitement et explicitement ce principe dans leurs récits et leurs stratégies. Ils reconnaissent le rôle central de ces acteurs dans la réalisation et la préservation de l'égalité des sexes et de la justice de genre, compte tenu de leurs expériences vécues et de leur connaissance directe de ce qui se passe sur le terrain. Par exemple, le plan stratégique du Fonds mondial pour les femmes a établi les mouvements féministes et les organisatrices locales en tant que décideurs et moteurs du changement pour parvenir à une transformation générationnelle durable. Le plan stratégique du GNWP identifie également les femmes comme des actrices essentielles pour diriger la paix et répondre aux crises et souligne son engagement à renforcer les capacités de leadership des jeunes femmes.

Par ailleurs, les porteurs d'engagements consultés associent le principe de « transformation » avec des changements positifs et durables dans la vie des femmes et des populations locales. Comme exemple d'inclusion du principe de « transformation », les plans stratégiques de FEMNET et WCLAC se distinguent par

« Notre positionnement et notre engagement prennent leur source notre histoire et de nos expériences. Les projets sur lesquels nous travaillons sont imbriqués avec des questions de race et de culture. Nous travaillons dans un contexte où la plupart des États africains ont été colonisés et où l'inégalité découle de l'architecture financière mondiale. »  
—Rachel Kaogiya, Responsable de la communication et de l'information chez FEMNET

l'identification claire des causes structurelles des inégalités et de la violence vécues dans le contexte de leur travail. Ils mentionnent explicitement le patriarcat, le colonialisme, le néolibéralisme et l'occupation comme systèmes d'oppression, et débattent de la nécessité de transformer les relations de pouvoir qui y sont liées. Toutefois, tous n'ont pas mentionné l'évolution des structures et des relations de pouvoir ni déclaré que l'injustice de genre se superpose aux systèmes d'oppression. Pour certains, cela était considéré comme une réalité et un objectif intrinsèques :

Il est important de mentionner que le Pacte comporte une liste plus large de six principes appelés « Principes de transformation », qui ont le même objectif de mettre en œuvre une approche féministe pour atteindre la Génération Égalité. Ces principes fondent l'intersectionnalité, le leadership féministe et la transformation dans le domaine des femmes, de la paix et de la sécurité (FPS), facilitant l'analyse des conflits et des situations humanitaires et la promotion d'un changement durable et systémique. Les principes motivent les signataires du Pacte à utiliser une approche de lien entre l'humanitaire, le développement et la paix et à développer des actions qui sont : 1) inclusives et multipartites, 2) intergénérationnelles, 3) localisées, 4) intersectionnelles et 5) dotées de ressources et durables (sur les plans financier, humain et technique).

Les porteurs d'engagements utilisent également d'autres principes féministes pour faire progresser leur mission et leur vision. Certains des principes qui se démarquent par leur créativité et leur vision audacieuse sont : « modèle de transformation profonde » (Breakthrough),<sup>8</sup> « solidarité féministe » (FEMNET),<sup>9</sup> « philanthropie féministe » (Fonds mondial pour les femmes),<sup>10</sup> et « redevabilité partagée » (GNWP).<sup>11</sup> Dans son « modèle de transformation profonde », Breakthrough reconnaît que pour générer du changement, tous les membres de la société – les individus, les familles, les communautés et la société en général – doivent être impliqués et contribuer à la création d'un environnement propice à l'égalité des sexes. Pour atteindre ces objectifs, l'organisation travaille en étroite collaboration avec les jeunes, les aidant à développer leur capacité d'agir, leur leadership et leurs conversations avec leurs familles et leurs communautés. Les graines semées chez les jeunes sont essentielles pour changer les normes culturelles profondément enracinées qui perpétuent la violence sexiste et sexuelle (VSS). En revanche, la « solidarité féministe », appliquée par FEMNET, propose une approche de co-création qui prend en compte le succès du travail de l'organisation dans la construction d'un réseau d'activistes et de mouvements féministes résilients à travers l'Afrique. Pour y parvenir, l'organisation investit dans les espaces féministes existants et émergents, renforçant ainsi leurs capacités.



Foto : ONU Femmes Europe et Asie centrale

8 Breakthrough. 2023. « Notre approche ». <https://inbreakthrough.org/our-work/>  
9 FEMNET. Sans date. « Solidarité féministe ». <https://www.femnet.org/strategies/feminist-solidarity/>  
10 Fonds mondial pour les femmes. Sans date. « Genre, pouvoir et philanthropie : Une infographie féministe ». [www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/](http://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/)  
11 GNWP. 2023. Plan stratégique 2023-2027, Réseau mondial des femmes artisanes de la paix. p. 6.

## Pratique et apports des principes de Génération Égalité

Selon l'Enquête Génération Égalité 2023, la plupart des porteurs d'engagements mettent en pratique les trois principes « intersectionnalité », « leadership féministe » et « transformation ». Alors que 82 pour cent des décideurs ont déclaré utiliser activement des perspectives intersectionnelles, 72 pour cent ont déclaré explicitement remettre en question ou interroger la dynamique du pouvoir, et 58 pour cent ont déclaré qu'ils construisaient un leadership féministe. Les décideurs qui déclarent le plus utiliser ces principes sont : les organisations de la société civile, les acteurs gouvernementaux, les organisations multilatérales ou supranationales et les organisations dirigées par des jeunes, suivis par le secteur privé, les organisations philanthropiques et médiatiques.

« Nous prenons soin de notre personnel, de nos membres, de nos partenaires et de tous les autres participants à nos initiatives en créant des environnements sûrs et inclusifs, en défiant le rétrécissement de l'espace de la société civile et en investissant dans la protection et la sécurité de nos collègues bâtisseurs de paix et défenseurs des droits de l'homme. »  
—GNWP 2023-2027  
Plan stratégique, p. 6

Les porteurs d'engagements mettent en pratique les trois principes de Génération Égalité aux niveaux organisationnel et opérationnel, dans toutes les étapes de leurs projets, de la conception à la mise en œuvre, en passant par le suivi et l'évaluation. Les porteurs d'engagements interrogés offrent des exemples de ces principes dans la pratique. Pour commencer, ils sont dirigés par des femmes et d'autres populations historiquement marginalisées, notamment le BIPOC,<sup>12</sup> LGBTQI+<sup>13</sup> et les personnes handicapées. Les principes guident leurs relations et leur dynamique de travail au sein et à l'extérieur de leurs organisations et institutions gouvernementales :

Les porteurs d'engagements pratiquent « l'intersectionnalité » en intégrant une analyse de la multiplicité et de la conjonction des identités, des expériences et des systèmes d'oppression des femmes et des autres qui les impactent dans leurs projets. Grâce à cette analyse, les porteurs d'engagements sont en mesure d'identifier et de comprendre les situations de risque et de vulnérabilité spécifiques au contexte dans lequel ils travaillent. Par exemple, l'Initiative Collective Inclusive Génération Égalité a développé un « Protocole d'accessibilité féministe »<sup>14</sup> qui appelle les gouvernements, les agences des Nations Unies et les organisations féministes à créer des espaces accessibles et inclusifs pour les féministes handicapées.<sup>15</sup> Le Protocole

est destiné à inclure non seulement les femmes handicapées, mais également les filles, les personnes trans, intersexuées et non binaires handicapées : « Nous nous engageons à garantir de manière proactive l'inclusion significative des féministes handicapées dans toute leur diversité et leurs intersections, avec un accent particulier sur celles qui connaissent l'exclusion structurelle et/ou sont sous-représentées... ».<sup>16</sup> Développé grâce à un processus de consultation inclusif avec plus de 100 femmes et personnes handicapées de partout dans le monde, 24 gouvernements, organisations féministes et agences des Nations Unies, le Protocole montre comment son développement et son contenu ont intrinsèquement une perspective intersectionnelle.

En outre, les porteurs d'engagements mettent en œuvre le principe du « leadership féministe » en collaborant et en soutenant des militantes, des organisations et des mouvements féministes. Les programmes « Adolescent Empowerment » (Breakthrough),<sup>17</sup> « Bourse Maha Abu Dayya » (WCLAC),<sup>18</sup> « Femmes bâtisseuses de territoires de paix » (Tejiendo Pensamiento),<sup>19</sup> et « Académie macroéconomique féministe africaine » (FEMNET)<sup>20</sup> offrent des exemples de la manière dont les organisations mettent ce principe en pratique. Ces programmes qui fonctionnent dans des contextes difficiles en Afrique, en Colombie, en Inde et en Palestine ont renforcé l'action et les différentes capacités de centaines de jeunes femmes au cours des dernières années.<sup>21</sup> Dans le cas de l'« Autonomisation des adolescents », Breakthrough a développé une formation en milieu scolaire<sup>22</sup> et des programmes entre pairs qui encouragent les filles, les garçons et les adolescents à remettre en question les normes sociales et de genre néfastes, à participer aux dialogues intergénérationnels, à renforcer leur estime de soi et à déconstruire les mythes autour de la menstruation. De plus, la « Bourse Maha Abu Dayya » soutient le plaidoyer en faveur des droits humains et du leadership des femmes en leur offrant des connaissances et des compétences juridiques. « Femmes bâtisseuses de territoires de paix » est un programme qui aide les femmes à identifier les situations de violence basée sur le genre et à identifier

12 Noirs, autochtones et personnes de couleur.

13 lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queer, intersexués et autres identités et sexualités de genre.

14 Le Collectif Inclusive Génération Égalité. 2022. *Protocole d'accessibilité féministe*.

15 Certaines des mesures proposées par le Protocole sont : 1) assurer la participation et les positions de leadership des féministes handicapées, 2) maintenir un point focal handicap qui représente et travaille en étroite collaboration avec d'autres personnes handicapées, 3) garantir des mesures d'accessibilité et d'hébergement pour tous les événements, 4) planifier les événements à l'avance, et 5) consulter les exigences en matière d'accessibilité et d'hébergement avec tous les invités.

16 Le Collectif Inclusive Génération Égalité. 2022. *Protocole d'accessibilité féministe*. p. 4.

17 Breakthrough. Sans date. « Autonomisation des adolescents ». <https://inbreakthrough.org/focus-area/adolescent-empowerment/>

18 WCLAC. 2023. « WCLAC lance la bourse Maha Abu Dayya ». [https://www.wclac.org/News/413/WCLAC\\_Launches\\_Maha\\_Abu\\_Dayya\\_Fellowship](https://www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship)

19 Tejiendo Pensamiento. Sans date. *Tejiendo Pensamiento - Profil organisationnel* (Document interne)

20 FEMNET. 2023. *L'Académie macroéconomique féministe africaine d'Afrique australe*. [www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf](http://www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf)

21 Pour plus d'informations, voir *Étude des cas sur les jeunes*.

22 Également appelé programme d'enseignement sur l'équité entre les sexes.



Foto : ONU Femmes/Ryan Brown

« Nous avons accru les connaissances sur le changement climatique et les questions de genre au niveau territorial, en fournissant aux femmes les outils nécessaires pour influencer efficacement les espaces de prise de décision... Cela implique une formation en leadership. »

—Alejandra Nohora Quigantar, leader de la Coalition de l'action féministe en faveur de la justice climatique et Tejiendo Pensamiento

« Parfois, on fait des choses sans les nommer. L'intérêt de nommer les choses comme des « principes » et d'être plus explicite à leur sujet est que vous pouvez ensuite transmettre ces idées aux autres et les évaluer plus précisément. »

—Céline Bonnaire, Directrice Exécutive de la Fondation Kering

le chemin pour accéder à la justice. Finalement, l'« Académie macroéconomique féministe africaine » enseigne aux activistes, aux organisations de femmes et à d'autres parties prenantes l'impact des politiques macroéconomiques sur la vie des femmes en Afrique et les stratégies pour les influencer.

Enfin, les porteurs d'engagements pratiquent le principe de « transformation » en mettant en œuvre des activités qui remettent en question les relations et les structures de pouvoir. Poursuivre la justice de genre demande nécessairement de faire face à différents types de violence et de systèmes d'oppression. L'une des façons par lesquelles les porteurs d'engagements mettent ce principe en pratique est le « financement féministe ». Par exemple, le Fonds mondial pour les femmes et le GNWP ont développé de nouveaux modèles de financement d'activistes, d'organisations et de mouvements féministes. Ils s'éloignent progressivement des pratiques qui perpétuent des relations asymétriques entre bénéficiaires et donateurs, et proposent désormais un financement durable et flexible, ce qui signifie que les bénéficiaires peuvent décider où allouer leurs fonds. Ils ont trouvé des moyens permettant aux bénéficiaires de rester responsables tout en réduisant les charges administratives. De plus, ils se concentrent sur le financement d'activistes et d'organisations locales qui effectuent leur travail de plaidoyer et de consolidation de la paix dans les communautés, et les reconnaissent activement en tant qu'experts. Dans le cas du GNWP, il donne la priorité à un financement rapide destiné à la protection des femmes et des jeunes artisans de la paix, des défenseurs des droits humains et des personnes LGBTQI+ à risque en raison de leur

travail ou de leur identité. D'autres porteurs d'engagements remettant en question l'octroi de subventions traditionnelles en mettant en œuvre un financement féministe sont la Fondation Ford et le projet Gucci Mother2Mothers (m2m).<sup>23</sup>

La « Transformation » est également mise en pratique par les porteurs d'engagements qui concentrent les voix des groupes historiquement marginalisés et favorisent le dialogue en créant des postes de direction et en donnant aux jeunes les moyens de co-créer des espaces de prise de décision. Par exemple, Génération Égalité a créé des postes de direction pour les organisations dirigées par des jeunes dans toutes les coalitions d'action et dans le Groupe de leadership multipartite (MSLG). De plus, les porteurs d'engagements mettent en œuvre des projets axés sur les jeunes et renforcent leurs capacités.

Même si l'enthousiasme pour les trois principes est antérieur à Génération Égalité, les porteurs d'engagements reconnaissent que les institutionnaliser et les nommer est, en soi, important, tout comme l'obtention d'un consensus collectif sur ces aspirations partagées. En plus d'instaurer une formalité et d'institutionnaliser un objectif commun, les principes génèrent de la cohésion et de la vitalité parmi les porteurs d'engagement. La mise en place des principes par Génération Égalité a apporté une contribution en : 1) encourageant les porteurs d'engagements à être plus intentionnels/déterminés dans leur travail ; 2) favorisant un environnement de coopération entre les décideurs ; et 3) offrant aux porteurs d'engagements la possibilité de renforcer leur travail.

23 Pour plus d'informations, voir : Ladysmith. 2023. *Étude des cas sur les engagements financiers*.

## Défis soulignés par les porteurs d'engagements

Les porteurs d'engagements ont rencontré plusieurs défis dans la mise en œuvre de leurs engagements au cours de la première moitié de Génération Égalité. Certains des défis mentionnés par les personnes interrogées qui ressortent sont les suivants :

- **Mesure intentionnelle et compréhension commune des principes de Génération Égalité :** Les porteurs d'engagements consultés ont déclaré qu'ils ne mesurent pas la mise en œuvre des trois principes « intersectionnalité », « leadership féministe » et « transformation » de manière systématique, mais qu'une évaluation de leur mise en œuvre est incluse dans le cadre de leurs pratiques institutionnelles de suivi et d'évaluation. Ils ont indiqué que mesurer les aspects/caractéristiques de nature qualitative reste un défi. Les porteurs d'engagements affirment que la mesure de ces principes devrait commencer par garantir une compréhension commune, en prenant le temps d'échanger des enseignements et des réflexions sur leurs pratiques au sein de et entre les Coalitions d'action et le Pacte. Plus important encore, les personnes interrogées ont souligné que la mesure devrait être motivée par l'objectif ultime de transformation.
- **Centralisation des processus Génération Égalité :** Les porteurs d'engagements parlent d'un manque de sensibilisation et de compréhension de Génération Égalité aux niveaux national et local. Certaines institutions gouvernementales et autres acteurs

nationaux concernés dont l'engagement bénéficierait grandement de la réalisation des engagements de Génération Égalité ne connaissent pas l'initiative ni les moyens d'y adhérer et de participer. De plus, les porteurs d'engagements constatent un décalage entre les engagements pris sur la scène internationale et leur mise en œuvre aux niveaux local et national. Cela nécessite parfois des efforts supplémentaires de la part des porteurs d'engagements, car ils doivent construire leurs alliances locales avec peu ou pas de soutien.

- **Séparation entre chaque Coalition d'Action et le Pacte :** La séparation du Pacte des six coalitions d'action a réduit les possibilités de domaines de collaboration entre tous les acteurs. Les signataires du Pacte, en particulier la société civile, appellent à la collaboration depuis le lancement de Génération Égalité. Les porteurs d'engagements consultés ont déclaré que la création d'espaces et de plateformes réunissant le Pacte et les coalitions d'action, en éliminant les silos existants, serait un avantage pour tous, leur permettant de mutualiser leurs efforts, leurs expériences et leurs ressources. Lors de la mi-parcours de Génération Égalité en septembre 2023, le coprésident du Conseil d'administration du Pacte, Mavic Cabrera Balleza, a appelé les signataires du Pacte et les porteurs d'engagements de chaque Coalition d'action à travailler ensemble pour optimiser leur avantage collaboratif tout en célébrant leur diversité.



Foto : ONU Femmes/Ryan Brown

# RECOMMANDATIONS

Pour favoriser l'application des principes de Génération Égalité, les recommandations à l'intention des parties prenantes comprennent :

- 1 Créer des opportunités pour les parties prenantes de Génération Égalité permettant de discuter des principes fondamentaux de manière à motiver de nouveaux engagements et à créer une dynamique pour la période de mise en œuvre restante.**   
Par exemple, lors de la planification stratégique, les porteurs d'engagements et les signataires du Pacte pourraient partager leur compréhension des principes fondamentaux de Génération Égalité, réfléchir à des expériences spécifiques à des problèmes ou à des régions et suggérer des opportunités pour façonner les activités basées sur ces principes à l'avenir.

- 2 Faire prendre conscience de la manière dont les parties prenantes de Génération Égalité ont reflété le principe de transformation dans la mise en œuvre de leurs engagements.**   
Par exemple, la publication d'études des cas pourrait contribuer à renforcer le sentiment d'objectif commun que les porteurs d'engagements et les signataires du Pacte tirent de la discussion de ces principes. Promouvoir davantage les activités de partage de connaissances et d'expériences sur la manière de travailler selon ces principes.

- 3 Développer un cadre permettant une mesure plus objective des principes pour évaluer les progrès et l'impact d'ici 2026,** par rapport à la mesure subjective actuelle de la perception. Cela devrait être dirigé par les parties prenantes de Génération Égalité et fondé sur des principes féministes et des expériences vécues. 

- 4 Être plus attentif aux expériences des parties prenantes impactées par Génération Égalité** en plus d'examiner les progrès à travers le prisme des porteurs d'engagements. Cela inclut la collaboration horizontale, la solidarité et la flexibilité, lorsque cela est nécessaire. 

## Résumé de la méthodologie

Les études des cas ont été élaborées au moyen d'un processus d'examen de la portée, fondé sur des méthodes mixtes s'étendant sur cinq étapes, intégrant des méthodes quantitatives et qualitatives ainsi qu'une analyse approfondie de documents. Comme d'autres études de champ d'application, l'approche méthodologique proposée accorde une priorité égale à la rigueur académique et à la nécessité d'un processus rapide et itératif pour développer des études des cas pertinentes et opportunes qui démontrent comment Génération Égalité fait progresser le changement.

### ÉTAPE 1.

**Création et développement du concept :** Premièrement, les thèmes prioritaires et les cas pertinents ont été identifiés grâce à une consultation avec l'équipe du Cadre de redevabilité de ONU Femmes et affinis à la lumière d'un examen préliminaire de la littérature de référence sur Génération Égalité. Cette documentation de référence comprenait initialement le Plan d'accélération mondial, le projet de cadre de redevabilité de la Coalition d'action, le Rapport de redevabilité Génération Égalité 2022 et des descriptions de ce qui constitue un engagement politique, financier et collectif.

### ÉTAPE 2.

**Analyse de documents :** Une fois que l'équipe d'étude a assimilé les informations générales connexes, les documents pertinents ont été rassemblés pour chaque étude des cas. Ces documents comprenaient, par exemple, des documents internes et des rapports publics concernant le travail de Coalitions d'action particulières, le texte des engagements qui illustrent des thèmes d'intérêt, ainsi que les sites Web institutionnels et les articles de blog d'organisations susceptibles d'être présentés dans les études des cas. Les résultats préliminaires de l'Enquête Génération Égalité 2023 ont été examinés pour contextualiser les tendances et les cas qui seront présentés dans les rapports des études des cas.

### ÉTAPE 3.

**Collecte de données :** À ce stade, l'équipe d'étude a mené des entretiens avec des informateurs clés, notamment l'équipe du cadre de redevabilité de ONU Femmes, les porteurs d'engagements, les structures de gouvernance de Génération Égalité et d'autres acteurs, tels que les bénéficiaires. Les informateurs ont été sélectionnés sur la base de quatre critères principaux : 1) un degré élevé d'engagement envers Génération Égalité ; 2) une participation substantielle aux initiatives Génération Égalité qui ont démontrées des résultats avancés et progressifs ; 3) la pertinence d'institutions et d'initiatives particulières pour les sujets sélectionnés de l'étude des cas ; et 4) la représentation au sein des Coalitions d'action et des régions.

### ÉTAPE 4.

**Analyse des données :** Les documents et les résultats des entretiens ont ensuite été répertoriés, analysés thématiquement et résumés. L'objectif central de cette étape était de trianguler les résultats de l'analyse des documents et des entretiens avec des informateurs clés, et de contextualiser ces résultats qualitatifs à la lumière des résultats quantitatifs des enquêtes d'établissement de rapports sur les engagements de 2023 et 2022.

### ÉTAPE 5.

**Révision et finalisation :** À ce stade l'équipe d'étude a produit des deuxièmes versions de chaque étude des cas pour examen par l'équipe du cadre de redevabilité. En plus de faire ressortir les caractéristiques distinctives de chaque cas, cette étape de rédaction visait également à établir une voix et un format cohérents entre les études des cas.

## Ressources consultées

- Breakthrough. Sans date. « Autonomisation des adolescents ». <https://inbreakthrough.org/focus-area/adolescent-empowerment/>
- Breakthrough. 2023. « Notre approche ». <https://inbreakthrough.org/our-work/>
- PACTE. 2023. « Thème A de la note d'orientation du Pacte WPS-HA : Financement du programme FPS et de l'égalité des sexes dans la programmation humanitaire ». *PACTE et Génération Égalité*. <https://wpshcompact.org/guidance-notes/>
- Gouvernement du Chili. 2022. *Programme du gouvernement chilien 2022-2026*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf>
- FEMNET. Sans date. « Solidarité féministe ». [www.femnet.org/strategies/feminist-solidarity/](http://www.femnet.org/strategies/feminist-solidarity/)
- FEMNET. 2020. *Le Réseau de développement et de communication des femmes africaines - Vision stratégique 2020-2029*. [www.femnet.org/wp-content/uploads/2020/11/FEMNET-Strategic-Plan-2020-2029-Abridged-Version-printed.pdf](http://www.femnet.org/wp-content/uploads/2020/11/FEMNET-Strategic-Plan-2020-2029-Abridged-Version-printed.pdf)
- FEMNET. 2023. « Protocole de Maputo : Faire progresser la voix des femmes africaines dans les espaces politiques ». [www.femnet.org/2023/07/advancing-african-women-voices-in-politique-spaces/](http://www.femnet.org/2023/07/advancing-african-women-voices-in-politique-spaces/)
- FEMNET. 2023. *L'Académie macroéconomique féministe africaine d'Afrique australe*. [www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf](http://www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf)
- Ministère des Affaires étrangères, gouvernement du Chili. 2023. *Politique étrangère féministe*. <https://politicaexteriorfeminista.minrel.gob.cl/inicio>
- Fondation Kering. Sans date. « Programmes - La Maison des femmes de Saint-Denis ». [www.keringfoundation.org/en/programs/la-maison-des-femmes-de-saint-denis/](http://www.keringfoundation.org/en/programs/la-maison-des-femmes-de-saint-denis/)
- Fondation Kering. 2023. « Notre mission/ Notre gouvernance/ Comment nous travaillons avec nos partenaires ».
- Fonds mondial pour les femmes. Sans date. « Genre, pouvoir et philanthropie : Une infographie féministe ». [www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/](http://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/)
- Fonds mondial pour les femmes. 2020. *Résumé du plan stratégique 2020-2023*. [www.globalfundforwomen.org/wp-content/uploads/2020/08/Global-Fund-for-Women-Strategic-Plan-2020.pdf](http://www.globalfundforwomen.org/wp-content/uploads/2020/08/Global-Fund-for-Women-Strategic-Plan-2020.pdf)
- GNWP. 2023. *Plan stratégique 2023-2027 - Paix dirigée par les femmes : De l'action locale à l'action mondiale*. (Document interne).
- Tejiendo Pensamiento. Sans date. Tejiendo Pensamiento - Profil organisationnel (Document interne).
- Le Collectif Inclusive Génération Égalité. 2022. *Protocole d'accessibilité féministe*. <https://womenenabled.org/wp-content/uploads/2022/11/Feminist-Accessibility-Protocol-English.pdf>
- ONU Femmes. 2023. *Rapport de redevabilité Génération Égalité*. [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/generation-equality-accountability-report-2023](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/generation-equality-accountability-report-2023)
- WCLAC. 2021. *Plan stratégique 2021-2025 du Centre pour les femmes d'aide juridique et de conseil*. [https://www.wclac.org/News/413/WCLAC\\_Launches\\_Maha\\_Abu\\_Dayya\\_Fellowship](https://www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship)
- WCLAC. 2023. « WCLAC lance la bourse Maha Abu Dayya ». [www.wclac.org/News/413/WCLAC\\_Launches\\_Maha\\_Abu\\_Dayya\\_Fellowship](http://www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship)
- Women Enabled International. Sans date. « Notre mode de travail ». <https://womenenabled.org/how-we-work/>



Foto : ONU Femmes/Ryan Brown



