POLITIQUE, STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES : RAPPORT DU COMITÉ DES STRATEGIES ET DES POLITIQUES

Pour décision

1. OBJECTIF STRATÉGIQUE

1.1 Le présent document a pour objet de soumettre à l'examen et à l'approbation du Conseil d'administration la politique et la stratégie en matière d'égalité entre les sexes recommandées par le Comité des stratégies et des politiques et présentées à l'annexe 1 de ce document, ainsi que le plan d'action chiffré pour l'exercice 17 présenté à l'annexe 2 de ce même document.

2. RÉSUMÉ ANALYTIQUE

2.1 L'égalité entre les sexes fait partie des huit principes du GPE et constituera un axe central de sa mission au cours de la période couverte par le Plan stratégique 2016-2020. L'engagement en faveur de la politique d'égalité entre les sexes et les ressources allouées à sa stratégie et à ses plans d'action soutiendront directement la réalisation de la mission et des buts stratégiques du GPE.

2.2 En janvier 2016, un groupe de travail du SPC a été créé afin de formuler une politique, une stratégie et un plan d'action en matière d'égalité entre les sexes qui seraient soumis à l'examen du SPC, s'appuyant sur la principale recommandation de l'évaluation institutionnelle de l'égalité entre les sexes (EIES) réalisée par le Canada au sujet du Partenariat mondial pour l'éducation (GPE).

2.3 Dans le cadre de l'audioconférence de mai 2016, les membres du SPC ont examiné et approuvé la politique et la stratégie en matière d'égalité entre les sexes ainsi que les activités proposées dans le plan d'action annuel pour l'exercice 17.

2.4 Par ailleurs, les membres du comité ont étudié les niveaux optimums de ressources et de personnel nécessaires pour réaliser le plan d'action de l'exercice 17. Le SPC a reconnu l'importance de l'adhésion et de la responsabilisation en matière d'égalité entre les sexes, a pris note de la recommandation de l'EIES concernant le recrutement d'un spécialiste des questions de genre à plein temps, et a attaché de l'importance au renforcement progressif des capacités, des compétences

et de la mémoire institutionnelle en matière d'égalité entre les sexes.

2.5 Tenant compte de ce qui précède, le SPC recommande fortement au Conseil l'option 1 du plan d'action de l'exercice 17 sur l'égalité entre les sexes.

3. DÉCISION SOLLICITÉE

3.1 Le SPC recommande la décision suivante au Conseil d'administration :

BOD/2016/06-XX – <u>Politique et stratégie en matière d'égalité entre les sexes</u> : Le Conseil d'administration :

1. note l'importance de l'égalité entre les sexes pour la réussite de la mission du GPE.

2. approuve la politique et la stratégie en matière d'égalité entre les sexes pour la période 2016-2020 telles que présentées à l'annexe 1 du document BOD/2016/06 DOC 17.

3. demande la prise en compte des implications en termes de ressources associées à la mise en œuvre de la politique et de la stratégie en matière d'égalité entre les sexes dans le cadre de l'analyse du rapport de la société indépendante qui sera remise au Conseil en décembre 2016 sur les ressources et les capacités nécessaires pour mener à bien la stratégie 2020 du GPE.

4. invite le Secrétariat à communiquer un rapport annuel au Comité des stratégies et des politiques sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la politique et de la stratégie en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que des priorités correspondantes.

[Le point soumis à décision ci-après sera adopté plus tard en cours de réunion, après l'examen par le Conseil des répercussions des options 1, 2 et 3 lors de la discussion du budget :]

BOD/2016/06-XX – <u>Plan d'action annuel en matière d'égalité entre les sexes</u> : Le Conseil d'administration :

5. approuve l'option (1 ou 2 ou 3) du plan d'action annuel en matière d'égalité entre les sexes pour l'exercice 17, tel que présenté à l'annexe 2 du document BOD/2016/06/DOC 17.

4. CONTEXTE

4.1 Lors de sa réunion d'octobre 2015, le Comité des stratégies et des politiques a été informé des résultats de l'évaluation institutionnelle de l'égalité entre les sexes (EIES) réalisée par le Canada pour le Partenariat mondial pour l'éducation (GPE). Au cours de cette réunion, il s'est également tenu une discussion préliminaire sur la façon dont certaines des recommandations de cette évaluation concernant la gouvernance pourraient être soumises à l'attention du Conseil, en particulier sous la forme d'une politique et d'un plan d'action en matière d'égalité entre les sexes.

4.2 En janvier 2016, un Groupe de travail sur la politique d'égalité entre les sexes était créé et recevait pour mission d'élaborer une politique et un plan d'action en matière d'égalité entre les sexes qui devaient ensuite être soumis au Comité des stratégies et des politiques. Ce Groupe de travail du SPC était présidé par Stellan Arvidsson Hyving de Sida, membre du SPC, et il comprenait Hikmat Amin du ministère afghan de l'Éducation, membre du SPC, ainsi que Nora Fyles de l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles, Jessica Oliver d'Affaires mondiales Canada, Yona Nestel de PLAN Canada, Agripina Habicht du ministère tanzanien de l'Éducation et de la Formation professionnelle, et Louise Banham et Meg Ahern du Secrétariat du GPE.

4.3 Le 23 février 2016, le Secrétariat du GPE a communiqué une réponse formelle de la direction à l'EIES dans laquelle il exprime ses remerciements, mentionne le Groupe de travail et indique que la politique et le plan d'action en matière d'égalité entre les sexes seront soumis au Conseil lors de sa réunion de juin 2016.

4.4 Le Groupe de travail du SPC a présenté les grandes lignes de la politique et du plan d'action en matière d'égalité entre les sexes au Comité des stratégies et des politiques lors de son audioconférence de mars 2016. Il a également présenté un aperçu détaillé de cette politique et de ce plan d'action lors de sa réunion d'avril 2016, il a présenté une ébauche de politique, de stratégie et de plan d'action annuel en mai 2016, il a révisé la politique et la stratégie sur la base des suggestions formulées lors de l'audioconférence du 17 mai et il a reçu des avis à chacune des étapes de ces discussions.

5. MOTIFS DE LA RECOMMANDATION

5.1 Par la déclaration d'Incheon et le cadre d'action d'Addis-Abeba, la communauté internationale a reconnu le rôle important que joue le GPE dans la coordination mondiale de l'éducation et a souligné l'importance de l'égalité entre les sexes dans l'éducation. La déclaration du Programme de développement durable à l'horizon 2030 note qu'il est « crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme », tandis que

la cible 4.5 appelle spécifiquement à éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et à assurer l'égalité d'accès pour tous.

5.2 La réalisation de l'égalité entre les sexes fait partie des huit principes du GPE et constituera un axe central de sa mission au cours de la période couverte par le Plan stratégique 2016-2020. L'engagement en faveur de la politique d'égalité entre les sexes et les ressources allouées à sa stratégie et à ses plans d'action soutiendront directement la réalisation de la mission et des buts stratégiques du GPE.

5.3 La politique, la stratégie et les plans d'action annuels en matière d'égalité entre les sexes ont pour objectif de soutenir la réalisation de la vision du GPE pour une éducation de qualité inclusive et équitable et un apprentissage tout au long de la vie pour tous :

- *en renforçant l'égalité entre les sexes au niveau de l'accès, de la participation et des acquis scolaires pour tous les garçons et les filles ;*
- *en améliorant l'égalité entre les sexes dans les systèmes éducatifs ;*
- *en consolidant l'égalité entre les sexes dans les cadres juridiques, la politique et les processus de planification du secteur de l'éducation ; et*
- *en assurant la pleine application de l'engagement envers l'égalité entre les sexes dans l'ensemble du GPE.*

5.4 Ces objectifs seront atteints essentiellement à travers les principales réalisations du GPE à l'échelle nationale et internationale, telles que présentées dans le Plan stratégique 2016-2020 et mises en œuvre dans ses plans d'action annuels. Affaires mondiales Canada continuera de collaborer avec le GPE afin de contribuer à faire avancer l'application des recommandations de l'évaluation des institutions en matière d'égalité entre les sexes.

6. INCIDENCE SUR LES RESSOURCES DU SECRÉTARIAT

6.1 Il sera nécessaire d'adapter les niveaux de personnel et de ressources pour mener à bien le plan d'action annuel pour l'exercice 17 et les plans suivants, et pour garantir que les objectifs de réalisations définis dans la stratégie en matière d'égalité entre les sexes sont atteints.

6.2 Le plan d'action pour l'exercice 17 est présenté en annexe 2. Il contient quatorze activités et éléments livrables connexes qui sont liés aux six principaux domaines de réalisations fondamentaux identifiés dans la politique et la stratégie en matière d'égalité entre les sexes.

6.3 Les domaines clés pour l'exercice 17 porteront sur une meilleure intégration de l'égalité entre les sexes dans les travaux du GPE, sur l'évaluation et le renforcement des capacités du Secrétariat,

du Conseil et des comités pour mener l'action en matière d'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation, et sur le déploiement des orientations du GPE et de l'UNGEI quant à la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les plans sectoriels de l'éducation (PSE). Par ailleurs, il sera possible de jeter les bases des plans et progrès futurs en analysant les besoins et les défis auxquels sont confrontés les pays du GPE, et en recourant davantage aux interventions intersectorielles avec nos partenaires pour parvenir à l'égalité entre les sexes dans l'éducation.

Pour l'exercice 17, trois options ont été préparées en vue de leur soumission :

Option 1 : un plan d'action doté d'un budget de 371 800 dollars, incluant un poste supplémentaire à temps plein et le soutien de quelques consultants à court terme

L'option 1 prévoit le recrutement à temps plein d'un spécialiste de l'égalité entre les sexes au sein du Secrétariat, le maintien du temps consacré par le personnel du Secrétariat à ces questions et jusqu'à 90 jours de services supplémentaires de consultants à court terme. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu, les connaissances et les capacités du Secrétariat en matière d'égalité entre les sexes seront fortement renforcées et toutes les activités proposées pour les six domaines de réalisations (intégration de l'égalité entre les sexes aux opérations et aux cadres du GPE ; renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes ; analyse, planification et mise en œuvre sectorielles prenant en compte la problématique de la parité hommes-femmes ; coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation ; suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes ; création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes) sont pleinement mises en œuvre.

Option 2 : un plan d'action doté d'un budget de 231 600 dollars, sans poste supplémentaire à temps plein, mais augmentant le temps consacré par le personnel du Secrétariat à ces questions et s'appuyant fortement sur les services supplémentaires de consultants à court terme

L'option 2 remplace une partie du poste à temps plein du spécialiste de l'égalité entre les sexes de l'option 1 ci-dessus par 240 jours supplémentaires de services de consultants à court terme, ainsi que l'augmentation du temps de travail du personnel du Secrétariat consacré à ces questions, ce qui devrait permettre de lancer de nombreuses activités. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu et les activités associées à l'intégration de l'égalité des sexes aux opérations et aux cadres du GPE peuvent être mises en œuvre. L'augmentation du temps de travail du personnel du Secrétariat

consacré à ces questions pourrait contribuer aux activités de coordination intersectorielle et au travail d'orientation des PDP. Ce scénario implique toutefois un soutien moindre a) au renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes, b) aux activités de coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation et c) à la production et la diffusion de connaissances.

Option 3 : un plan d'action doté d'un budget de 148 000 dollars, sans poste supplémentaire à temps plein, sans modification du temps consacré par le personnel du Secrétariat à ces questions et s'appuyant sur les services de quelques consultants à court terme

L'option 3 remplace une partie du poste à temps plein du spécialiste de l'égalité entre les sexes de l'option 1 ci-dessus par le soutien limité de consultants à court terme pour un total de maximum 130 jours, ainsi que le maintien du temps de travail existant du personnel du Secrétariat, ce qui devrait permettre de lancer certaines activités. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu.

Les activités d'intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE peuvent commencer. Il serait éventuellement possible de réaliser une évaluation rapide des capacités en utilisant le temps de travail existant du personnel du Secrétariat afin de commencer les travaux de renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes. L'offre de renforcement des capacités sera minimale. Les activités relatives à la coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation, à l'orientation des PDP et à la production et diffusion de connaissances sont réduites.

7. VEUILLEZ CONTACTER

Karen Mundy (kmundy@globalpartnership.org) pour toute information supplémentaire.

8. ANNEXES

Annexe 1 – Politique et stratégie en matière d'égalité entre les sexes 2016-2020 (page 7)

Annexe 2 – Plan d'action annuel en matière d'égalité entre les sexes pour l'exercice 17 (page 30)

9. RÉFÉRENCES

- L'évaluation institutionnelle de l'égalité entre les sexes (EIES) du Partenariat mondial pour l'éducation peut être consultée sur le site Committee eTeam (SPC/2015/10 DOC 08).

ANNEXE 1 – POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET STRATÉGIE 2016-2020

I. POLITIQUE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

1. Introduction

Dans le contexte des liens mutuels étroits constatés entre l'égalité des sexes et l'éducation, la prise en compte de la parité hommes-femmes doit devenir une priorité fondamentale dans toutes les activités du Partenariat mondial pour l'éducation. Comme la communauté mondiale le constate de plus en plus, l'éducation est un vecteur fondamental de l'égalité entre les sexes, car elle procure aux filles et aux garçons les compétences, les connaissances et les aptitudes de base requises pour travailler, exercer un leadership, assurer sa subsistance, et accroître son influence et son autonomie. L'égalité entre les sexes est aussi indispensable à l'atteinte des objectifs en matière d'éducation qui sont à la base du développement durable. Selon les experts, l'éducation et la croissance économique sont les deux objectifs de développement durable (ODD) les plus essentiels à l'atteinte des autres objectifs[i], et dans un rapport récemment publié par le Fonds monétaire international, on insiste sur l'effet déterminant de l'égalité entre les sexes sur la croissance économique[ii]. Investir dans l'éducation et dans la parité entre les sexes est donc rentable tant dans une perspective privée que publique, car on appuie ainsi le développement économique et social tout en favorisant une plus grande justice sociale mondiale[iii] et le respect des droits de la personne. Les avantages créés profitent aussi bien aux particuliers, aux familles et aux collectivités qu'à la société dans son ensemble.

2. Progrès et défis mondiaux

Depuis 2000, des progrès exceptionnels ont été accomplis dans les pays en développement en ce qui concerne la parité hommes-femmes dans l'inscription des enfants à l'école primaire. Cependant, malgré l'augmentation remarquable du nombre de jeunes filles inscrites à l'école et du taux d'achèvement du primaire chez celles-ci dans les pays en développement partenaires du GPE au cours de la période des Objectifs du Millénaire pour le développement, des inégalités importantes persistent entre les sexes.

Dans les collectivités rurales et isolées des régions mal desservies où il n'y a pas d'écoles publiques, les filles ont tendance à abandonner l'école. Les adolescentes se heurtent souvent à des obstacles importants au moment de la transition entre le primaire et le secondaire. L'infrastructure scolaire n'est pas toujours prête à accueillir des filles et souvent, il n'y a pas à l'école de latrines réservées aux filles, de savon, d'eau ni de lieu sûr permettant une saine gestion de l'hygiène menstruelle. Dans de nombreux pays, dès l'âge de la puberté, les filles doivent assumer un nouveau rôle social

où le mariage, la maternité et l'emploi deviennent prioritaires au détriment de l'éducation. La violence liée au sexe dans les écoles et dans les milieux environnants a un effet néfaste non seulement sur la participation des filles et sur leur réussite, mais aussi sur leur santé physique et leur mieux-être psychologique. Souvent, les familles préfèrent investir dans l'éducation des garçons plutôt que dans celle des filles. Les filles les plus démunies et les plus marginalisées, notamment celles qui vivent dans des zones de conflit ou de crise, sont confrontées à des difficultés particulières.

Si les filles sont plus souvent victimes de discrimination sexuelle dans le système d'éducation, les garçons se heurtent eux aussi à des obstacles. Les garçons vulnérables vivant dans la pauvreté sont plus portés à abandonner l'école pour travailler. Ces garçons sont souvent assujettis aux pires formes de travail infantile et doivent participer aux tâches agricoles qui, dans la tradition, sont perçues comme une responsabilité des garçons. Les familles démunies privilégient souvent l'éducation de l'aîné de la famille plutôt que celle des garçons plus jeunes. Dans les pays fragilisés par des conflits, les garçons sont par ailleurs exposés aux campagnes de recrutement de groupes armés et de gangs criminels. Le taux de participation et de réussite des garçons à l'école varie selon les régions. Ainsi, dans la région des Caraïbes, les garçons sont plus susceptibles que les filles d'abandonner les études au niveau secondaire.

Parmi les obstacles à l'égalité entre les sexes dans les environnements d'apprentissage, mentionnons les stéréotypes et le sexisme des programmes d'enseignement, des manuels, de la formation des enseignants et des pratiques pédagogiques; la violence en milieu scolaire liée au sexe; l'absence d'installations sanitaires et d'accès à l'eau séparés pour les garçons et pour les filles. De plus, certains enjeux cruciaux discriminants dans la vie des enfants dont le mariage, les grossesses précoces, le travail infantile, la sous-alimentation et l'état de santé ainsi que les croyances et pratiques sociales négatives, continuent d'avoir de graves répercussions sur les possibilités des filles et des garçons de s'instruire et sur les résultats de l'éducation qui leur est dispensée.

3. Résolutions mondiales sur l'égalité entre les sexes dans l'éducation et par l'éducation

Le programme mondial à l'horizon 2030 marque le début d'une ère nouvelle caractérisée par l'avènement d'un large consensus sur l'importance de l'égalité entre les sexes en éducation ainsi que sur l'importance de l'éducation comme vecteur de promotion de l'égalité entre les sexes. Les objectifs de développement durable confirment et amplifient le lien étroit entre la parité hommes-femmes et l'éducation établi dans la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et confirmé en 1995 dans le cadre du Programme d'action

de Beijing, où l'éducation est désignée comme l'une des douze principales sources de préoccupations. Les ODD 4 et 5 appellent expressément à l'élimination des disparités entre les sexes en éducation et à l'accès égal pour tous à l'éducation, et le Programme de développement durable à l'horizon 2030, de portée plus large, va encore plus loin en soulignant le rôle central de l'éducation et de l'égalité entre les sexes et leur interdépendance[iv]. L'égalité entre les sexes est essentielle à l'atteinte de l'ODD 4 qui appelle à une éducation de qualité pour tous[v], et une éducation inclusive et équitable est pareillement indispensable à l'atteinte de l'ODD 5 sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes[vi]. Ces deux objectifs sont au centre du Programme de développement durable dans son ensemble, y compris l'objectif 10 sur la réduction des inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

De nombreuses autres résolutions mondiales à propos du Programme de développement durable à l'horizon 2030 insistent sur l'importance vitale de l'égalité entre les sexes et de l'éducation. La Déclaration d'Incheon issue du Forum mondial sur l'éducation de 2015 stipulait ce qui suit : « Nous reconnaissons l'importance de l'égalité des genres dans la réalisation du droit à l'éducation pour tous. Par conséquent, nous prenons l'engagement de soutenir les politiques, la planification et les environnements d'apprentissage attentifs aux genres, d'intégrer les questions de genre dans la formation des enseignants et dans les programmes d'enseignement, ainsi que d'éliminer les discriminations et la violence fondées sur le genre à l'école. » La Déclaration s'attarde aussi avec insistance sur l'importance de l'inclusion et de l'équité au sens plus large, et contient notamment l'affirmation suivante : « Aucune cible relative à l'éducation ne saurait être considérée comme atteinte tant qu'elle ne l'est pas par tous. » Ce principe vaut pour l'ensemble du programme à l'horizon 2030 et la volonté de ne « laisser personne derrière » y est érigée en principe fondamental. Dans l'Accord de Mascate de 2014, on relève que l'égalité entre les sexes doit recevoir un traitement particulier si l'on veut que se concrétise le principe d'éducation pour tous et le Plan d'action d'Addis-Abeba de 2015 souligne l'importance d'accroître le soutien à l'éducation et à l'égalité entre les sexes pour atteindre les objectifs de développement durable.

4. Leadership du Partenariat mondial pour l'éducation en matière d'égalité entre les sexes

La communauté internationale reconnaît l'importance cruciale de l'égalité entre les sexes dans l'éducation, pour l'éducation et par l'éducation et a fait du Partenariat mondial pour l'éducation l'institution fondamentale désignée pour poursuivre ces priorités, en collaboration avec d'autres partenaires. La Déclaration d'Incheon et le Plan d'action d'Addis-Abeba reconnaissent respectivement l'importance du Partenariat mondial à qui il incombera de coordonner à l'échelle mondiale l'éducation, et il y est résolu d'accroître le niveau d'investissement dans le Partenariat.

En raison de sa nature unique de partenariat regroupant de multiples acteurs créé pour soutenir la mise en place de systèmes d'éducation nationaux efficaces, équitables et inclusifs, en accordant la priorité aux plus pauvres et aux plus vulnérables, le Partenariat mondial pour l'éducation occupe une position privilégiée pour promouvoir l'idéal de l'égalité entre les sexes. À l'avenir, il sera vital à l'accomplissement du mandat du GPE et à l'exécution de son Plan stratégique 2016-2020 et de son cadre de résultats que le Partenariat accorde une attention plus soutenue à l'égalité entre les sexes dans ses politiques, sa planification et ses activités.

Pour mieux relever ces nouveaux défis, le Partenariat mondial pour l'éducation doit se doter d'une nouvelle Politique sur l'égalité entre les sexes plus robuste et mettre cette nouvelle politique au service direct de son ambitieuse mission. En mettant en œuvre des méthodes incorporées et ciblées d'intégration à ses activités des principes de l'égalité entre les sexes, le Partenariat mondial espère contribuer à l'avènement d'une nouvelle génération de filles et de femmes, de garçons et d'hommes plus instruits et autonomisés; promouvoir des relations hommes-femmes plus égalitaires au sein des systèmes d'éducation; et amener des changements dans les normes régissant les relations entre les hommes et les femmes à l'école.

5. Égalité entre les sexes au Partenariat mondial pour l'éducation : passé et présent

Le modèle opérationnel du Partenariat mondial pour l'éducation, son mode de financement et les financements qu'il distribue appuient de plus en plus l'égalité entre les sexes grâce à des analyses sectorielles, à une planification, à une mise en œuvre et à un suivi de qualité supérieure. L'éducation des filles était l'un des cinq objectifs du Plan stratégique 2012-2015 inspiré par les Objectifs du Millénaire pour le développement, l'objectif de l'éducation pour tous et l'accès élargi à l'éducation.

Les pays en développement partenaires ont à ce jour accompli des progrès intéressants en ce qui concerne l'accès à l'éducation et le taux d'achèvement des filles. Trente et un pays du GPE ont atteint la parité entre les sexes dans l'inscription à l'école primaire ou s'en approchent. Soixante-neuf pour cent des filles avaient achevé leur cours primaire en 2013, par rapport à cinquante-quatre pour cent en 2000. Par ailleurs, le nombre de filles ayant abandonné l'école a chuté de vingt-deux pour cent entre 2000 et 2012.

Le programme de développement durable indique clairement que les efforts seront axés non plus seulement sur l'éducation des filles mais, plus largement, sur l'égalité entre les sexes. Le Partenariat mondial a donc intégré cette réorientation à son Plan stratégique 2016-2020. Notre vision intègre l'objectif de développement durable 4, « Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de

qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ». La promotion de l'égalité entre les sexes est l'un des huit principes directeurs du nouveau Plan stratégique et met de l'avant, dans l'objectif stratégique 2, « l'accroissement de l'équité, l'égalité entre les sexes et l'inclusion ». Comme la promotion de l'égalité entre les sexes est au cœur de l'atteinte des objectifs stratégiques du Partenariat mondial pour la période de 2016 à 2020, le Partenariat a entrepris de collecter des données désagrégées qui seront communiquées dans le Cadre de résultats pour cette période. Il faut notamment assurer un suivi sur les résultats d'apprentissage, sur les taux d'achèvement et d'abandon des garçons et des filles, ainsi que sur la proportion de plans sectoriels de l'éducation et de stratégies connexes mis en place pour s'attaquer à l'inégalité entre les sexes, notamment. L'importance accordée à l'égalité entre les sexes dans le Plan stratégique est aussi le reflet de l'intégration des précieuses contributions de partenaires et d'experts dans le cadre de consultations thématiques sur la question menées conjointement par l'UNGEI et le Partenariat mondial en août 2015.

L'évaluation institutionnelle en matière d'égalité entre les sexes (GEIA) entreprise au sujet du Partenariat mondial pour l'éducation s'est achevée en septembre 2015. Dans le cadre de cet exercice, on s'est penché sur cinq aspects fondamentaux de l'engagement du Partenariat mondial en matière d'égalité entre les sexes : 1) ses politiques, 2) son leadership et sa responsabilisation, 3) l'environnement institutionnel, 4) la planification stratégique et 5) le suivi et les rapports. La GEIA a mené à la conclusion que le Partenariat s'est engagé en faveur de l'éducation des filles au cours de la période visée par le plus récent Plan stratégique grâce, notamment, à sa collaboration avec l'UNGEI. Toutefois, le Partenariat a dû se contenter de la cote « Correct », ce qui souligne la nécessité de s'attaquer de manière plus frontale à l'égalité entre les sexes au-delà de l'accent mis sur l'éducation des filles, d'accentuer radicalement les efforts déployés et l'engagement pour la mise en place par le Partenariat de méthodes globales d'intégration de la parité hommes-femmes dans toutes ses activités et le développement d'une approche institutionnelle plus robuste qui sera appliquée par le Secrétariat. Le rapport de la GEIA contenait un certain nombre de recommandations à mettre en œuvre sur un horizon de cinq ans[vii]. Toutes les recommandations du GEIA seront mises en œuvre dans le cadre de la stratégie relative à l'égalité des sexes au cours des cinq prochaines années.

6. Définitions

Les expressions « égalité entre les sexes », « intégrant la parité hommes-femmes » et « prise en compte de la parité hommes-femmes » sont utilisées tout au long de la présente Politique. Le sens donné à ces termes peut varier quelque peu d'une organisation à l'autre, mais voici comment le Partenariat mondial pour l'éducation les définit:

Égalité entre les sexes s'entend du fait pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons de bénéficier de droits, de responsabilités et de possibilités égaux et d'une capacité égale de façonner leur propre vie et de contribuer à la société. L'égalité entre les sexes englobe le concept plus étroit d'*équité* entre les sexes, qui concerne surtout les principes d'équité et de justice en matière d'avantages et de besoins. L'égalité entre les sexes s'entend aussi de l'engagement nécessaire pour transformer la société et faire de l'égalité des droits et des pouvoirs une réalité dans le cadre des programmes de promotion des droits de la personne. Elle suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des hommes et des femmes sont pris en considération, tout en reconnaissant la grande diversité au sein même de ces groupes. L'égalité entre les sexes est à l'avantage des femmes et des hommes, des filles et des garçons et devrait être une préoccupation universelle.

On dit d'une politique, d'un système ou d'une approche en matière d'éducation qu'elle est **prend en compte la parité hommes-femmes** lorsque cette politique, ce système ou cette approche tiennent compte des effets des normes d'égalité, des rôles et des relations entre les sexes, et de leurs effets sur l'éducation et que des mesures sont prises pour atténuer activement ces effets qui nuisent à l'égalité entre les sexes. Un système prenant en compte la parité hommes-femmes évalue par ailleurs les besoins et intérêts particuliers aux filles et aux garçons et contribue à l'obtention de résultats scolaires égaux pour les filles et les garçons, ce qui inclut l'égalité d'accès à l'éducation, de la participation en classe, des acquis scolaires et des taux d'achèvement.

7. Buts de la Politique sur l'égalité entre les sexes du Partenariat

La Politique sur l'égalité entre les sexes est indispensable à l'exécution de la mission du Partenariat mondial et à l'atteinte de ses buts et objectifs stratégiques.

Voici les buts de la Politique :

i) *Accroître l'égalité d'accès à l'éducation, de la participation et des acquis scolaires de toutes les filles et tous les garçons.*
ii) *Accroître l'égalité entre les sexes dans les systèmes d'éducation.*
iii) *Renforcer l'égalité entre les sexes dans les cadres juridiques, les processus de planification et d'élaboration des politiques du secteur de l'éducation.*
iv) *Assurer un respect sans faille des engagements en matière d'égalité entre les sexes dans l'ensemble du Partenariat mondial.*

L'intention est de faire en sorte que la Politique sur l'égalité entre les sexes imprègne la structure centrale du Partenariat mondial de l'éducation et toutes ses activités, et notamment l'élaboration

de ses plans stratégiques. Les buts de la Politique sont harmonisés avec les buts et objectifs du Plan stratégique 2016-2020 comme l'indique la figure ci-dessous.

Figure 2 : Harmonisation des résultats visés par la Politique avec les buts et objectifs du Plan stratégique 2016-2020 du GPE



RÉSULTAT VISÉ 1 Accroître l'égalité d'accès, de participation et d'apprentissage de toutes les filles et de tous les garçons.	**RÉSULTAT VISÉ 2** Rehausser l'égalité entre les sexes dans les systèmes d'éducation.
BUT 1 Acquis scolaires améliorés et plus équitables **BUT 2** Accroissement de l'équité, de l'égalité entre les sexes et de l'inclusion	**BUT 3** Des systèmes d'éducation efficaces et efficients
OBJECTIF 1 Renforcer la planification sectorielle et la mise en œuvre des politiques. **OBJECTIF 2** Favoriser la responsabilisation mutuelle grâce à un dialogue inclusif sur les politiques et au suivi exercé. **OBJECTIF 3** Assurer une distribution efficiente et efficace des financements du GPE.	**OBJECTIF 4** Mobiliser des financements de meilleure qualité en plus grande quantité. **OBJECTIF 5** Bâtir un partenariat plus solide.
RÉSULTAT VISÉ 3 Renforcer l'égalité entre les sexes dans les processus de planification et d'élaboration des politiques du secteur de l'éducation.	**RÉSULTAT VISÉ 4** Assurer une application plus rigoureuse de l'engagement en matière d'égalité entre les sexes dans l'ensemble du Partenariat mondial.

8. Appliquer efficacement l'engagement du Partenariat mondial pour l'éducation en matière d'égalité entre les sexes

La réalisation de l'égalité entre les sexes est un principe directeur fondamental du Partenariat mondial et est au nombre des huit principes mis de l'avant dans le Plan stratégique 2016-2020.

Le Partenariat mondial estime que l'égalité entre les sexes dans le monde de l'éducation repose sur six éléments clés :

i) intégration et approches ciblées,

ii) attention particulière à la multiplicité des inégalités afin de bien rejoindre les filles et les garçons les plus défavorisés,

iii) prise en compte des différents contextes nationaux

iv) solidité des preuves et des données au niveau des pays,

v) attribution de ressources humaines et financières suffisantes,

vi) compétences et capacités appropriées.

Ces six éléments, qui sont décrits plus en détails ci-après, vont permettre de concentrer nos efforts et de progresser vers la réalisation des objectifs de la politique en matière d'égalité entre les sexes.

i) Intégration et approches ciblées

Le Partenariat mondial entend adopter une stratégie à deux volets s'appuyant sur l'intégration et des approches ciblées afin d'assurer un engagement intégral et sans failles de l'institution en matière d'égalité entre les sexes.

Le mot « intégration » s'entend ici du processus par lequel la prise en compte de la parité hommes-femmes en viendra à imprégner toutes les activités centrales du Partenariat mondial. Cette intégration s'applique à tous les aspects de notre travail dans les pays ainsi qu'à la sensibilité de toute notre organisation à la parité hommes-femmes. L'égalité entre les sexes doit être perçue comme un élément faisant partie intégrante de toutes les politiques, de tous les programmes et de tous les projets du GPE.

Les approches ciblées constituent un complément important aux approches d'intégration visant l'avancement de l'égalité entre les sexes. Ces approches exigent en préalable une analyse de la parité hommes-femmes[viii] s'appuyant sur la collecte de données de base, une analyse des risques et l'élaboration de stratégies d'atténuation. Grâce à ces approches ciblées, des zones précises d'inégalité plus marquée sont définies (populations précises

dans un pays donné, par exemple, ou aspect précis de l'inégalité de l'éducation de par le monde), les facteurs sous-jacents contribuant à cette inégalité sont analysés et des interventions visant à contrer ces facteurs sont conçues et à la mise en œuvre.

ii) Attention particulière à la multiplicité des inégalités afin de bien rejoindre les filles et les garçons les plus défavorisés

Le Partenariat mondial reconnaît que l'égalité entre les sexes est essentielle à l'acquisition d'une vue d'ensemble de l'incontournable question de l'égalité et de l'inclusivité nécessaires à la création de chances égales pour tous en matière d'éducation, car cette égalité garantit l'efficacité de nos efforts pour rejoindre les filles et les garçons les plus défavorisés.

L'inclusion de *toutes* les filles et de *tous* les garçons, de *toutes* les femmes et de *tous* les hommes est au cœur même de l'avènement de l'égalité entre les sexes, d'où la nécessité de porter une attention particulière à de nombreux facteurs qui s'entremêlent et s'entrecroisent, de la situation socio-économique à l'ethnicité en passant par l'emplacement, et qui façonnent l'expérience et les possibilités de chacun. Comme la vie des gens ne se façonne pas par le seul effet de la dynamique des relations entre les sexes, mais plutôt en fonction d'une combinaison de nombreux autres facteurs sociaux, il importe d'en tenir compte dans les efforts déployés par le Partenariat mondial en matière d'égalité.

iii) Prise en compte des différents contextes nationaux

Les formes exactes de l'inégalité entre les sexes varient de manière spectaculaire d'un pays à l'autre, voire à l'intérieur d'un même pays et avec le temps. Par exemple, l'identité des filles et des garçons qui sont les plus défavorisés, les aspects des possibilités d'éducation et de réussite où les disparités sont les plus flagrantes et les facteurs environnementaux ou systémiques, ou les deux, qui sont à la source des disparités les plus importantes, peuvent varier d'un cas à l'autre[ix]. De plus, les pays en développement partenaires du GPE font partie du groupe des pays à faible revenu ou à faible et moyen revenu, dont un nombre croissant sont touchés par des problèmes de fragilité et des conflits.

Voilà pourquoi la démarche de promotion de l'égalité entre les sexes dans les pays membres du GPE appliquée par le Partenariat n'est pas unique, mais plutôt adaptée à la situation de chaque pays en l'encourageant et en lui donnant les outils pour évaluer quels sont les groupes, les aspects et les causes les plus étroitement liés aux disparités en matière d'éducation dans différentes régions et de quelle manière la situation de l'égalité entre les sexes évolue. L'aide financière et technique offerte par le Partenariat mondial pour une

analyse de la qualité de l'éducation et de la planification met l'accent sur une approche participative dirigée par chaque pays. Les acteurs locaux ont ainsi l'occasion de participer à la fixation d'objectifs pertinents et réalistes en matière d'égalité entre les sexes à l'intérieur de stratégies et de plans de développement plus larges applicables à l'ensemble du secteur de l'éducation.

iv) Solidité des faits et des données au niveau des pays

Des faits solidement établis et des données de qualité sont indispensables à l'amélioration de l'égalité entre les sexes dans le travail de planification du secteur de l'éducation. La contribution des partenaires de l'ensemble du Partenariat à l'amélioration de l'accessibilité, de la qualité, de l'analyse et de l'utilisation des données sur l'égalité entre les sexes en combinaison avec d'autres facteurs transversaux aideront les pays en développement partenaires à effectuer avec une fiabilité croissante des analyses permettant d'établir qui sont les personnes les plus défavorisées sur le plan de l'éducation, et à quels égards ils le sont, parmi les filles et les garçons marginalisés au sein de leur population.

En misant sur les compétences de ses partenaires actuels et en créant de nouveaux partenariats, le GPE aidera les pays à abattre les nombreux obstacles à l'égalité entre les sexes et à une éducation de qualité pour tous en collectant, en analysant et en diffusant des connaissances, des bonnes pratiques et des stratégies efficaces dans différents contextes et en en facilitant le partage. Ce faisant, le Partenariat aidera les pays à se rapprocher de l'objectif d'une éducation équitable pour tous. Ce travail s'inscrira dans le rôle du Partenariat en tant que courtier de connaissances, et soutiendra la diffusion et l'adoption de bonnes pratiques dans la promotion de l'égalité entre les sexes.

v) Attribution de ressources humaines et financières suffisantes

Le succès de toute politique est tributaire de la possibilité de la mettre en œuvre. Le Partenariat mondial démontrera son engagement institutionnel à l'endroit de l'égalité entre les sexes en attribuant suffisamment de ressources humaines et financières pour mettre en œuvre intégralement la Stratégie. Il faudra notamment affecter le personnel spécialisé nécessaire au Secrétariat afin de faciliter les activités qu'il entreprendra dans le cadre des plans d'action annuels visant à obtenir les éléments livrables.

L'approche axée sur la collaboration suppose la mobilisation des employés du Secrétariat, du Conseil et des membres de ses différents comités, des pays en développement partenaires et des autres partenaires du processus d'intégration et des activités de

création de capacités prévues dans la Stratégie, ainsi que le recours aux compétences, connaissances, capacités et ressources de tous.

vi) Compétences et capacités appropriées

Le Partenariat mondial entend accroître sa capacité de respecter ses engagements en matière de promotion de l'égalité entre les sexes en continuant d'acquérir les compétences et les capacités nécessaires à cette tâche au cours de la période visée par le Plan stratégique.

Les progrès seront à la mesure des efforts déployés pour intégrer au Secrétariat des employés dédiés possédant des compétences en égalité entre les sexes regroupés au sein d'une solide équipe vouée à l'équité et l'inclusion. Tous les employés seront tenus de se familiariser avec les approches prenant en compte la parité hommes-femmes et d'appliquer ces approches dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités individuelles. Le Secrétariat effectuera des sondages, concevra des documents de formation et offrira de la formation afin de s'assurer que tous les employés i) possèdent des notions de base sur l'importance de l'égalité entre les sexes et sur la pertinence des écarts entre les sexes dans la poursuite des buts et objectifs du Plan stratégique; ii) comprennent les moyens à leur disposition pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'exercice de leur rôle; iii) se donnent des cibles précises de promotion de l'égalité entre les sexes dans leur accord de projet annuel; et iv) définissent des possibilités de perfectionnement de leurs compétences en matière d'égalité entre les sexes et poursuivent ces possibilités, le cas échéant.

La promotion de l'égalité entre les sexes sera aussi favorisée si le Conseil et ses comités maîtrisent bien les questions entourant l'égalité entre les sexes et la prise en compte de la parité hommes-femmes et sont ainsi en mesure d'exercer un leadership et une responsabilisation en ce domaine dans toutes les activités du Partenariat.

9. Planification et rapports

La Politique sur l'égalité entre les sexes sera mise en œuvre par l'entremise de la Stratégie et des plans d'action annuels élaborés par le Secrétariat du GPE et soumis ensuite au Conseil d'administration pour recommandation dans le cadre du processus annuel d'établissement du budget.

La Stratégie définit six principaux domaines de réalisations autour desquels s'articuleront l'encadrement et la concentration des ressources et des efforts pendant toute la durée du Plan stratégique 2016-2020 du GPE :

i) intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE ;

ii) renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités d'exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes ;

iii) analyse, planification et mise en œuvre sectorielles intégrant la parité hommes-femmes ;

iv) coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes en éducation;

v) suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes ;

vi) création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes.

Un rapport annuel sur la Stratégie sur l'égalité entre les sexes, produit par le Secrétariat, sera présenté tous les ans au Comité des stratégies et des politiques à sa réunion de février. On favorisera ainsi l'arrimage de ce processus au cycle de planification et d'établissement des budgets du Partenariat puisque l'exercice financier du GPE commence en juillet. Ce rapport comprendra un examen des activités prévues et des éléments livrables, un aperçu des progrès accomplis dans chacun des six domaines de réalisations depuis le début de l'exercice; une analyse des enjeux, des difficultés et des possibilités; des recommandations et la formulation des principales priorités pour l'avenir.

Parallèlement, un plan d'action annuel pour l'exercice financier à venir sera préparé par le Secrétariat. Ce plan d'action annuel contiendra un ensemble chiffré et classé par ordre de priorité d'activités fondamentales et d'éléments livrables susceptibles de comprendre, par exemple, les activités actuelles appelées à se poursuivre ou des études exploratoires initiales sur des projets à mettre en œuvre au cours des années à venir. Toutes les activités et tous les éléments livrables seront rattachés à l'un des six domaines de réalisations de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes 2016-2020.

II. STRATÉGIE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 2016-2020

La Stratégie sur l'égalité entre les sexes 2016-2020 du GPE fait état des aspirations et des intentions du GPE en ce qui concerne la manière dont la Politique sur l'égalité entre les sexes pourrait être appliquée pendant la période du Plan stratégique.

La stratégie s'appuie sur les six éléments clés pour réaliser les objectifs du GPE en matière d'égalité entre les sexes dans l'éducation. Il est important de suivre cette démarche pour veiller à ce que les principaux domaines de réalisations définis pour encadrer et cibler les ressources et les efforts au

cours de la période de 2016 à 2020 soient étroitement liés aux objectifs et aux éléments clés de la politique en matière d'égalité entre les sexes. Les éléments clés sont décrits en détail dans la politique et résumés ci-après :

i) Intégration et approches ciblées
ii) Attention particulière à la multiplicité des inégalités afin d'atteindre les filles et les garçons les plus défavorisés
iii) Prise en compte des différents contextes nationaux
iv) Solidité des preuves et des données au niveau des pays
v) Attribution de ressources humaines et financières suffisantes
vi) Compétences et capacités appropriées

La Stratégie est décrite ici en quatre points : principaux domaines de réalisations, rôles et responsabilités, planification et rapports, et ressources requises. En décrivant les principaux résultats, rôles et responsabilités au sein du Partenariat, les mécanismes de planification et de production de rapports et les ressources qu'exige la mise en œuvre, la Stratégie établit l'orientation et le point focal de la mise en œuvre de la Politique pour le premier cycle de planification stratégique et pour les objectifs de la Politique.

1. Principaux domaines de réalisations

Six domaines de réalisation fondamentaux ont été définis pour encadrer et cibler les ressources et les efforts au cours de la période de 2016 à 2020. Ils sont étroitement liés aux éléments clés définis dans la Politique en matière d'égalité entre les sexes afin d'atteindre les objectifs du GPE en ce qui concerne l'égalité entre les sexes dans l'éducation :

i) intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE ;
ii) renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes ;
iii) analyse, planification et mise en œuvre sectorielles tenant compte à la parité hommes-femmes ;
iv) coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation ;
v) suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes ;
vi) création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes.

Étant donné qu'il s'agit de la toute première stratégie mise en œuvre en vertu de la Politique sur l'égalité entre les sexes, un accent particulier est mis sur les procédés comme l'intégration, l'évaluation des compétences et l'établissement d'une capacité interne, autant d'éléments dont l'importance sera accrue au cours de cette période initiale, mais qui joueront ensuite un rôle plus modeste.

i) Intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE

Ce domaine de réalisations a pour objet de garantir que les considérations relatives à l'égalité entre les sexes imprègnent totalement les méthodes de travail du Partenariat mondial et notamment son modèle et ses procédés opérationnels, de même que les cadres et autres documents utilisés pour les mettre en œuvre. Cela inclut l'éventail complet des procédés utilisés par le GPE, de l'aide aux pays aux demandes de financement et examens connexes en passant par l'assurance de la qualité, le suivi et l'évaluation. L'intégration suppose aussi une révision des indicateurs, des lignes directrices, des normes, des documents d'orientation et des autres documents de nature similaire.

L'intégration suppose aussi que l'on s'est assuré que les considérations relatives à l'égalité entre les sexes font partie intégrante du travail de tous les employés du Secrétariat, des membres du Conseil et de ses comités et des pays partenaires. Il peut notamment s'agir de s'assurer que les processus de gestion des ressources humaines, les mandats et les accords de projet des employés du Secrétariat ainsi que les mandats des membres du Conseil et des comités sont établis dans une optique favorisant l'égalité entre les sexes. L'intégration consisterait aussi à vérifier si les politiques des pays partenaires, y compris les agents partenaires comme la Campagne mondiale pour l'éducation, favorisent vraiment l'égalité entre les sexes afin de s'assurer que ce principe est appliqué sans compromis partout au sein du Partenariat.

ii) Renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités d'exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes

Ce domaine de réalisations suppose l'évaluation et le renforcement des compétences et des moyens dont disposent le Secrétariat, le Conseil et les comités pour accentuer la sensibilité à la parité hommes-femmes. Lorsque les forces et les besoins auront été évalués, des possibilités de perfectionnement en ce domaine seront offertes à tous. De plus, une formation obligatoire sur de sensibilisation à la parité hommes-femmes deviendra la norme pour tous les nouveaux employés.

Les compétences en matière d'égalité entre les sexes déjà présentes au sein du Secrétariat, du Conseil et des comités seront aussi répertoriées afin que le Partenariat mondial sache quelles sont les ressources humaines dont il dispose en ce domaine et en tire le maximum.

iii) Analyse, planification et mise en œuvre sectorielles tenant compte de la parité hommes- femmes

Ce domaine de réalisations est le principal facteur qui permettra l'obtention des résultats mentionnés dans le plan d'action et se situe au cœur même du Partenariat mondial. Il suppose que l'on s'assurera que l'ensemble du processus des analyses, de la planification et de la mise en œuvre du secteur de l'éducation se déroule dans une optique d'égalité entre les sexes. Le succès de ce domaine de réalisations passe par la création chez les pays en développement partenaires, les agents partenaires et les groupes locaux des partenaires de l'éducation (GLPE) d'une capacité au moyen d'outils comme le guide de la planification dans le secteur de l'éducation intégrant la problématique de la parité hommes-femmes de l'UNGEI et du GPE, et il exige que ces acteurs reçoivent une aide pour s'acquitter de leurs tâches sectorielles. Ce domaine de réalisations est également soutenu par le travail effectué dans d'autres domaines, notamment les mesures prises pour s'assurer que les responsables-pays possèdent les compétences requises et que les examens d'assurance de la qualité des financements pour la mise en œuvre des programmes accordent une importance prépondérante aux mécanismes d'égalité entre les sexes.

iv) Coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes en éducation

Le Partenariat mondial reconnaît la nature intersectorielle d'un bon nombre des obstacles à l'éducation auxquels sont confrontés filles et garçons. Les interventions concertées entreprises avec des acteurs des secteurs des installations sanitaires (WASH), de la santé, de l'alimentation, de la protection de l'enfance et autres peuvent devenir de puissants vecteurs d'expansion des possibilités d'éducation pour les filles et les garçons les plus défavorisés et de promotion de l'égalité entre les sexes. Ce domaine de réalisations comprend une aide coordonnée aux programmes intersectoriels tenant compte de la parité hommes-femmes existants ou en gestation, ainsi que l'exploration de possibilités d'interventions efficaces de concert avec nos partenaires, avec des organisations d'autres secteurs et avec des ministères appartenant à d'autres secteurs. On arrivera ainsi à utiliser plus efficacement les rares ressources en faisant preuve d'intelligence et en s'appuyant sur les faits pour obtenir des résultats améliorés en éducation et atténuer les

disparités.

v) Suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes

Les activités de suivi et de production de rapports sont, comme dans tout, essentielles pour s'assurer de l'efficacité du travail du Partenariat mondial. Nous assurerons un suivi sur les résultats obtenus dans le développement de l'égalité entre les sexes et nous produirons des rapports à ce sujet dans l'optique des résultats visés par la Politique sur l'égalité entre les sexes et ce, au moyen des mécanismes existants au sein du GPE. Nous pensons, entre autres, à l'équipe de suivi-évaluation et au Secrétariat à l'interne, et aux tâches de suivi et de production de rapports exécutées par des agents partenaires et des ministères de l'Éducation. Le Partenariat s'appuiera aussi sur les données collectées ou publiées par l'Institut de statistique de l'UNESCO, dans le Rapport mondial de suivi sur l'éducation, par la Banque mondiale, et par d'autres partenaires pour exercer un suivi sur les progrès accomplis.

Les résultats institutionnels en matière d'égalité entre les sexes indiqueront dans quelle mesure le Partenariat mondial adhère concrètement aux principes d'égalité entre les sexes et fait progresser cette cause en tant qu'organisation. De plus, ces travaux englobe le suivi sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie et dans les efforts déployés pour s'assurer que le plan d'action annuel est exécuté efficacement. Il comprend aussi la préparation du plan d'action annuel de l'exercice à venir, afin de le présenter au Comité des stratégies et des politiques en février. Finalement, il englobe la rédaction du rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes, qui fera état des résultats de l'institution et des développements survenus en matière d'égalité entre les sexes.

vi) Création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes

Ce domaine de réalisations a pour objet de préserver et de partager des connaissances utiles en matière d'égalité entre les sexes dans les différents services du Partenariat, et de faciliter les échanges de connaissances et de bonnes pratiques entre pays. En collaboration avec les pays partenaires, le Secrétariat analyse et partage les données probantes sur les facteurs contribuant à différents types de désavantages fondés sur le sexe et sur les méthodes qui permettent d'atténuer ces facteurs selon le contexte. La stimulation des échanges entre pays de données probantes et de leçons acquises de cette nature aidera les pays à apprendre les uns des autres sur des enjeux particuliers selon les contextes. Nous appuierons les pays en développement partenaires à accroître l'accessibilité, la

qualité, les analyses et l'utilisation des données sur l'égalité entre les sexes en combinaison avec d'autres facteurs transversaux, grâce à des financements de base ainsi que par des initiatives ciblées. Ces activités seront arrimées aux autres activités d'échange de bonnes pratiques et de connaissances du Partenariat, et elles garantiront l'intégration de considérations relatives à l'égalité entre les sexes à toutes ces activités.

Les principaux acteurs à qui il incombe de diriger les activités de chaque domaine de réalisations sont énumérés ci-dessous accompagnés du mécanisme de production de rapports retenu dans chaque cas.

Figure 1 : Sommaire des domaines de réalisations de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes 2016- 2020

Quoi Domaines de réalisations	Comment Éléments livrables	Qui Dirigeants	Production de rapports Mécanismes
Intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE	Indicateurs de prise en compte de la la parité hommes-femmes, examen de la qualité, normes, documents d'orientation, etc.	Secrétariat	Rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes
Renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités d'exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes	Évaluations de la prise en compte de la parité hommes-femmes et formation	Secrétariat	Rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes
Analyse et planification sectorielle prenant en compte la parité hommes-femmes	Analyse et plans sectoriels de l'éducation intégrant la parité hommes-femmes, analyse et utilisation des données, dialogue sur les politiques, mise en œuvre	Pays en développeme nt partenaires	Cadre de résultats, examens des PSE, indicateurs du modèle de financement
Coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes en éducation	Coordination avec les secteurs de la santé, des services sanitaires (WASH), de la main-d'œuvre et autres afin d'éliminer les obstacles à l'éducation différenciés selon le sexe	Secrétariat	Rapport phare du GPE, rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes
Suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes	Données et analyse des pays en développement partenaires, rapports d'examens sectoriels conjoints, rapport sur les financements, données du Cadre de résultats; rapport annuel sur la mise en œuvre de la Stratégie	Pays en développeme nt partenaires	Cadre de résultats, données de l'ISU
Création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes	Développement, préservation et diffusion de produits de connaissance, stimulation des échanges	Secrétariat	Rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes

2. Rôles et responsabilités

La mise en œuvre de la Politique sur l'égalité entre les sexes conformément à la Stratégie 2016-2020 et aux plans d'action annuels exigera du leadership et de la détermination, et la participation de tous les acteurs au sein du Partenariat mondial, et ce à tous les paliers de l'organisation. De manière générale, les rôles et responsabilités en la matière se déclineront comme suit :

i) Secrétariat

Employés de l'équipe d'égalité entre les sexes, d'équité et d'inclusion : La responsabilité de la planification, du suivi et de la production de rapports sur les activités de la Stratégie reposera surtout entre les mains des membres de l'équipe d'équité et d'inclusion du Secrétariat et incombera plus particulièrement au spécialiste de l'égalité entre les sexes à temps plein. Ces employés offriront aussi leadership et encadrement dans le cadre du processus d'intégration de l'égalité entre les sexes aux activités du Partenariat mondial, et ils appuieront la mise en place à l'intention des pays du guide de sensibilisation à la parité hommes-femmes des PSE et d'autres outils. Ces employés étudieront en collaboration avec les partenaires la possibilité de lancer des interventions intersectorielles visant à abattre les obstacles à l'éducation sexospécifiques qu'ils contribueront à coordonner, et ils exerceront un suivi sur le développement de l'égalité entre les sexes et produiront des rapports à ce sujet. Ils évalueront les compétences actuelles dans la promotion de l'égalité entre les sexes et d'autres questions d'équité connexes au sein du Secrétariat, du Conseil et des comités et ils développeront et offriront de la formation afin d'accroître la capacité, là où c'est nécessaire. Ils distribueront également des produits du savoir sur l'égalité entre les sexes, analyseront et partageront les faits connus sur les méthodes qui fonctionnent, et faciliteront les échanges de connaissances entre pays sur cette question. Tous les mois de février, ils présenteront au Comité des stratégies et des politiques un rapport annuel sur l'exercice en cours et un projet de plan d'action annuel et de budget pour l'exercice à venir.

Autres équipes : À mesure que toutes les activités du Partenariat mondial s'imprégneront progressivement d'une prise en compte de la parité hommes-femmes, et que les compétences en la matière se renforceront au sein du Secrétariat, pratiquement tous les employés finiront par participer à la mise en œuvre de la Stratégie. Par exemple, l'équipe du soutien aux pays aider les pays à exécuter leurs tâches sectorielles intégrant la parité hommes-femmes, l'équipe de l'assurance de la qualité passera en revue les financements de la mise en œuvre de programmes afin d'en établir la sensibilité à la parité hommes-

femmes et l'équipe de suivi- évaluation collectera des données sur les indicateurs liés aux résultats dans le développement de l'égalité entre les sexes. De plus, les ressources humaines offriront une aide clé dans l'intégration des compétences en matière d'égalité entre les sexes aux activités de recrutement, de formation, de perfectionnement ainsi que dans les accords de projet, et ainsi de suite.

ii) Conseil d'administration

Le Conseil d'administration exercera une supervision et un leadership stratégique afin de faire progresser l'égalité entre les sexes en éducation et par l'éducation grâce aux travaux du Partenariat mondial. S'appuyant sur la recommandation du SPC, le Conseil d'administration assumera la responsabilité de recevoir et d'approuver les stratégies en plus de s'assurer d'attribuer les ressources nécessaires à leur mise en œuvre et d'assumer l'obligation de rendre compte en la matière. Le Conseil participera aussi à l'évaluation et à l'élargissement des compétences en matière de prise en compte de la parité hommes-femmes mises en œuvre dans tous les organismes de gouvernance et au sein du Secrétariat du Partenariat.

iii) Comités du Conseil

Tous les ans, à sa réunion du mois de février, le **Comité des stratégies et des politiques** demandera au Secrétariat des présentations les progrès de la mise en œuvre de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes sous la forme d'un rapport annuel pour l'exercice en cours. Le rapport comprendra un examen des activités planifiées et des éléments livrables et un aperçu des progrès accomplis dans chacun des six domaines de réalisations pendant l'exercice à ce jour, une analyse des enjeux, des difficultés et des possibilités; des recommandations et les principales priorités pour l'avenir Il incombera au SPC de s'assurer que la Politique sur l'égalité entre les sexes et la Stratégie sont appliquées efficacement grâce aux plans d'action annuels.

Les autres comités du Conseil appuieront aussi la mise en œuvre de la Politique et de la Stratégie par une exécution de leur mandat sensible à la parité hommes-femmes. Par exemple, le **Comité des financements et performances au niveau des pays** s'assurera de porter attention aux considérations relatives à l'égalité entre les sexes dans l'analyse des demandes de financement ainsi que dans le suivi accordé au rendement du portefeuille de financements. Le **Comité de gouvernance, d'éthique, des risques et du financement** s'assurera de la même manière que le Partenariat respecte son engagement à l'endroit de la Politique et de la Stratégie dans ses examens de la gouvernance

et du leadership du Partenariat ainsi que dans les discussions qu'il entretiendra à propos des cadres d'allocation et d'établissement des priorités en ce qui concerne les ressources du GPE. Le **Comité de coordination** peut aussi appuyer cet engagement si des décisions asservies au temps relativement à la Stratégie lui sont déléguées par le Conseil ou si des discussions pertinentes à ce propos surviennent dans le cadre de ses communications avec le directeur général.

iv) Pays en développement partenaires

Le travail continu des pays en développement partenaires est au cœur même de la mission du Partenariat mondial, que ce soit de manière globale ou en ce qui concerne plus précisément la Stratégie sur l'égalité entre les sexes. Les pays en développement partenaires renforceront l'égalité entre les sexes dans leur plan sectoriel de l'éducation et leur système d'éducation de manière à atteindre leurs objectifs nationaux et les objectifs de développement durable. Le Partenariat dans son ensemble s'efforcera d'aider les pays en développement partenaires qui s'engagent dans une analyse, une planification ou une mise en œuvre sectorielle intégrant la parité hommes-femmes en collaboration avec des groupes locaux du secteur de l'éducation et avec le Secrétariat. Les pays en développement partenaires bénéficieront également d'une aide sous la forme d'échanges de connaissances sur la promotion de l'égalité entre les sexes et d'une analyse des interventions intersectorielles possibles en coordination avec le Secrétariat et d'autres partenaires. Par ailleurs, les efforts de suivi et de production de rapports des pays en développement partenaires faisant partie de leurs processus fondamentaux contribueront de manière importante à la saisie des résultats du développement de l'égalité entre les sexes au sein du Partenariat.

v) Agents partenaires, organismes de coordination et autres membres du groupe local des partenaires de l'éducation

Les agents partenaires, les organismes de coordination et les autres membres du groupe local des partenaires de l'éducation (GLPE) offriront un soutien crucial aux pays en développement partenaires dans l'exercice des responsabilités décrites précédemment. Ils feront la promotion de la parité hommes-femmes dans les politiques du secteur de l'éducation et les processus de réforme, de l'analyse sectorielle à l'élaboration du plan et à son évaluation en passant par le développement du programme et sa mise en œuvre ainsi que de son suivi et des rapports produits. Plus particulièrement, les organismes de coordination joueront un rôle clé en s'assurant que la concertation sur l'action à mener est

elle-même inclusive et prend en compte la parité hommes-femmes, tout en s'entendant sur des stratégies intégrant la parité hommes-femmes et sur des cibles et des indicateurs robustes en la matière. Les agents partenaires contribueront au suivi, à l'évaluation et à la production de rapports sur les résultats du développement de l'égalité entre les sexes en jouant leur rôle dans l'évaluation des résultats pour la tranche variable des financements du GPE et en s'assurant que des rapports de suivi sont produits à l'intention du reste du GLPE et du Secrétariat.

vi) Autres partenaires

Le Partenariat mondial accorde une grande valeur à la contribution des pays donateurs, des organisations internationales et des organisations de la société civile, des partenaires du secteur privé, des fondations et des organismes représentant les jeunes, et il reconnaît le rôle clé que ces organismes peuvent jouer dans la mise en œuvre de la Stratégie et dans l'appui à lui donner. Ainsi, l'UNGEI et d'autres partenaires contribuent à la production et à des échanges de savoir sur la promotion de l'égalité entre les sexes et sur les possibilités d'interventions intersectorielles visant à favoriser cette égalité. Les données publiées par l'UNESCO, la Banque mondiale et d'autres partenaires sont à l'avant-garde du suivi et des rapports produits sur le développement à l'échelle mondiale de l'égalité entre les sexes, et les publications des partenaires constituent une importante source de données et de recommandations. Plusieurs organisations et coalitions de la société civile revendiquent et appuient la mise en place d'une politique sectorielle, et de mécanismes de planification, d'établissement des budgets et de suivi sensibles à la parité hommes-femmes. Par exemple, dans la RDP du Laos, l'organisation Plan International s'est associée au ministère de l'Éducation pour procéder à un examen du plan sectoriel de l'éducation dans l'optique de l'égalité entre les sexes. Des pays donateurs, des partenaires du secteur privé, des fondations et des organismes de défense des jeunes ont aussi joué un rôle important en apportant une contribution sous forme de soutien politique, financier et technique à l'avènement de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation ainsi que dans le développement d'une capacité en la matière.

3. Planification et rapports de suivi

Les progrès accomplis dans l'application de la Stratégie et du plan d'action annuel feront l'objet d'un suivi et de rapports que ce soit au moyen des mécanismes de suivi et de rapports de base du Partenariat mondial ou dans le cadre du rapport annuel de la Stratégie sur l'égalité entre les sexes, selon le genre de résultats souhaités, comme l'indique la figure 2. Le Secrétariat et le

Comité des stratégies et des politiques discuteront annuellement des progrès accomplis à ce jour et des plans pour l'année à venir, ce qui permettra à la Stratégie d'évoluer et de s'adapter aux changements survenus dans l'environnement mondial.

4. Ressources requises

Le succès de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité entre les sexes dans le cadre de la Stratégie 2016-2020 et des plans d'action annuels qui en découleront sera tributaire d'un d'engagement élevé au sein du Partenariat mondial. Il exigera aussi l'investissement de ressources suffisantes. Il faudra notamment affecter au sein du Secrétariat des ressources humaines suffisantes pour s'acquitter des rôles et des responsabilités importants mentionnés en II.2.i) ci-dessus, et dégager des fonds qui permettront de retenir les services d'experts-conseils à court terme lorsque ce sera nécessaire. La recommandation 1b de l'évaluation institutionnelle de l'égalité des sexes propose la création d'un poste de spécialiste à temps plein au sein du Secrétariat[x]. Cette possibilité sera envisagée dans l'étude prévue des ressources, des capacités et du personnel qui seront nécessaires pour concrétiser les objectifs de GPE2020 qui comprendra des recommandations et qui sera soumise au Conseil à sa réunion de décembre 2016. Le groupe actuel d'équité et d'inclusion et les autres groupes du Secrétariat devront investir beaucoup de temps et d'efforts dans l'évaluation de la capacité et la formation. De plus, des financements suffisants devront être attribués au titre de la formation, des ateliers, des publications et des autres produits prévus.

Les ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de la Stratégie devraient venir du budget principal, conformément à l'engagement institutionnel du Partenariat mondial d'enregistrer des progrès en matière d'égalité entre les sexes. Toutefois, des arrangements peuvent être envisagés avec les partenaires qui désirent investir des ressources additionnelles pour compléter le travail effectué au niveau central en vertu de la Politique sur l'égalité entre les sexes et la Stratégie en la matière. Ces arrangements devraient répondre à un besoin démontré, correspondre aux priorités organisationnelles du Conseil et être précédés de consultations avec le Secrétariat et le Conseil ou des comités du Conseil.

Finalement, comme cette stratégie vise la mise en place initiale de la Politique sur l'égalité entre les sexes du Partenariat mondial, les représentants des pays en développement partenaires, des agents partenaires, des organismes de coordination et des autres membres du GLPE, des membres du Conseil d'administration et des comités du Conseil et d'autres partenaires seront plus particulièrement sollicités afin d'investir de leur temps et de leur attention pour instiller les efforts et maintenir l'impulsion qui permettra d'intégrer les principes de la parité hommes-femmes dans les processus et lignes directrices existantes du GPE.

ANNEXE 2 -- PLAN D'ACTION ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES POUR L'EXERCICE 17

1. PRINCIPALES ACTIVITÉS ET RÉSULTATS ATTENDUS

Les activités et les résultats anticipés de ce plan d'action annuel sont alignés sur les six principaux domaines de réalisations identifiés dans la politique et la stratégie en matière d'égalité entre les sexes pour la période 2016-2020 et repris ci-dessous.

- Intégration de l'égalité entre les sexes dans les opérations et les cadres du GPE
- Renforcement des capacités du Secrétariat, du Conseil et des comités pour mener l'action en matière d'égalité entre les sexes
- Analyse, planification et mise en œuvre du secteur qui tiennent compte de l'égalité entre les sexes
- Coordination entre les secteurs pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation
- Suivi et rapport sur les résultats en matière d'égalité entre les sexes
- Production, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes

Les principaux points de cette année porteront plus particulièrement sur l'intégration plus complète de l'égalité entre les sexes dans le travail du GPE, sur l'évaluation et le renforcement des capacités du Secrétariat, du Conseil et des comités pour mener l'action en matière d'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation, et sur le déploiement de conseils du GPE et de l'UNGEI pour la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les plans sectoriels de l'éducation (PSE). Il sera également possible de faciliter les futurs progrès en réalisant des analyses des besoins et des défis auxquels sont confrontés les pays du GPE, et en se donnant la possibilité d'avoir davantage recours aux interventions intersectorielles avec nos partenaires.

Les activités et résultats suivants ont été hiérarchisés pour le premier exercice du plan d'action.

1. Intégration de l'égalité entre les sexes dans les opérations et les cadres du GPE

1.1 *Secrétariat :* Préparer des recommandations destinées aux pays lorsqu'ils intègrent l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des trois catégories d'indicateurs fondés sur les résultats du modèle de financement.

1.2 *Secrétariat :* Revoir les étapes 1 et 2 du processus d'examen de la qualité (QAR) afin d'assurer la pleine intégration d'une dimension concernant l'égalité entre les sexes.

1.3 *Secrétariat :* Revoir le Guide pour la préparation et l'évaluation d'un plan (GPEP), le Guide pour l'évaluation d'un plan de transition pour le secteur de l'éducation (GEPTSE) et d'autres guides afin de s'assurer qu'ils intègrent la dimension de l'égalité entre les sexes.

1.4 *Secrétariat :* Revoir les mandats du Conseil et des comités afin de refléter leur rôle moteur au niveau de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation.

1.5 **Renforcement des capacités du Secrétariat, du Conseil et des comités pour mener l'action en matière d'égalité entre les sexes**

1.6 *Secrétariat, en collaboration avec le Conseil et les comités :* Évaluer les expertises et les besoins en renforcement des capacités pour le Secrétariat, le Conseil et les comités.

2.2 *Secrétariat :* Offrir des opportunités de renforcement des capacités au Secrétariat, au Conseil et aux comités.

2.3 *Secrétariat :* Recruter un spécialiste des questions d'égalité entre les sexes au sein du Secrétariat afin de soutenir la mise en œuvre du plan d'action et d'accroître les capacités du Secrétariat à faire progresser l'égalité entre les sexes.

2.4 *Secrétariat :* Préparer un plan d'action annuel chiffré pour l'exercice 2018 en vue de sa soumission dans le cadre du processus budgétaire annuel du GPE.

1.7 **Analyse, planification et mise en œuvre du secteur qui tiennent compte de l'égalité entre les sexes**

1.8 *Pays en développement partenaires (PDP), agents partenaires et partenaires :* Commencer à mettre en œuvre une analyse et une planification du secteur de l'éducation qui tiennent de plus en plus compte de l'égalité entre les sexes.

1.9 **Coordination entre les secteurs pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation**

1.10 *Secrétariat, avec les PDP et d'autres partenaires :* Explorer et analyser la possibilité de multiplier les interventions intersectorielles pour faire progresser l'égalité entre les sexes.

2. Suivi et rapport sur les résultats en matière d'égalité entre les sexes

2.1 *PDP, agents partenaires et Secrétariat :* Les résultats du développement de l'égalité entre les sexes rassemblés au cours de cette première année, au moyen de mécanismes classiques de suivi et de rapport tels que décrits dans la stratégie 2016-2020, serviront à établir une base de référence pour la période 2016-2020 et contribueront à informer le GPE sur les défis spécifiques qui attendent chaque pays.

2.2 *Secrétariat :* Préparer et présenter un rapport annuel sur l'état d'avancement du plan d'action en matière d'égalité entre les sexes pour l'exercice 17 au Comité des stratégies et des politiques en février 2017. À noter que, pour l'exercice 17, le rapport ne portera que sur 7 mois (juillet 2016 - février 2017).

3. Production, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes

3.1 *Secrétariat et partenaires (UNGEI, PLAN) :* Proposer des conseils pour la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les plans sectoriels de l'éducation (PSE), incluant des formations régionales et des sessions d'orientation lors des réunions des pays en développement partenaires.

3.2 *Secrétariat :* Élaborer et diffuser des produits de diffusion des connaissances sur l'égalité entre les sexes, comme des fiches d'information, des articles de blog et des BBL. Réaliser une revue et une analyse documentaires des besoins et des défis spécifiques qui attendent les pays du GPE lorsqu'ils s'efforcent d'améliorer l'égalité entre les sexes et d'atteindre les filles et les garçons les plus marginalisés.

2. RESSOURCES ET BUDGET

Le tableau ci-dessous présente trois options de ressources et de financement pour les activités décrites à la section 1.

Option 1. 371 800 dollars. Inclut le recrutement à temps plein d'un spécialiste de l'égalité entre les sexes (ES) et le soutien de consultants à court terme (CCT)

L'option 1 prévoit le recrutement à temps plein d'un spécialiste de l'égalité entre les sexes au sein du Secrétariat, le maintien du temps consacré par le personnel du Secrétariat à ces questions et jusqu'à 90 jours de services supplémentaires de consultants à court terme. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu, les connaissances et les capacités du Secrétariat en matière d'égalité entre les sexes seront fortement renforcées et toutes les activités

proposées pour les six domaines de réalisations (intégration de l'égalité entre les sexes aux activités et aux cadres du GPE ; renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités d'exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes ; analyse, planification et mise en œuvre prenant en compte la parité hommes-femmes au niveau du secteur ; coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes en éducation ; suivi et production de rapports sur les résultats des efforts de promotion de l'égalité entre les sexes ; création, échange et gestion des connaissances sur l'égalité entre les sexes) sont pleinement mises en œuvre.

Tous les montants sont exprimés en USD

Nº	Activité	Jours de travail estimés pour le spécialiste	Jours de travail estimés pour les CCT	Autres coûts (par ex. design, impression, traduction déplace-ments)	Total CCT et autres
1.1	Orientations relatives à la tranche variable prenant en compte l'égalité entre les sexes	15	0	1 000	1 000
1.2	Revue liée à l'ES de QAR 1 et 2	10	0	0	0
1.3	Revue du GPEP, du GEPTSE, etc.	10	10	0	4 600
1.4	Revue des mandats du Conseil, des comités, etc.	10	5	0	2 300
2.1	Évaluation des capacités	15	15	800	7 700
2.2	Renforcement des capacités	30	15	20 000	26 900
2.3	Recrutement à temps plein d'un spécialiste de l'ES et coûts afférents	0	0	0	200 000
2.4	Plan d'action hiérarchisé pour l'exercice 18	10	0	0	0
3.1	Intégration de l'égalité entre les sexes dans le travail sur le secteur mené par PDP*	0	0	0	0
4.1	Explorer possibilités intersectorielles pour l'égalité entre les sexes	10	5	0	2 300
5.1	Bases de référence sur l'égalité entre les sexes	20	0	0	0
5.2	Rapport annuel sur le plan	10	0	0	0
6.1	Conseils pour intégrer l'ES dans le PSE, y compris activités de formation régionales (4)	40	40	72 000	90 400
	Ateliers d'orientation pour PDP (2)	10	0	16 000	16 000
6.2	Production, échange et recherche de connaissances (y compris les politiques	30	10	16 000	20 600

Nombre total de jours	**220**	**90**		
Budget total	**200 000**	**46 000**	**125 800**	**371 800**

* L'équipe Équité/Égalité entre les sexes soutiendra (3.1) en assistant l'Équipe de soutien aux pays (5.1 et 5.2) ; en assurant un processus QAR qui tienne compte de l'égalité entre les sexes (1.2) ; en élaborant des recommandations sur la tranche variable du modèle de financement (1.1) ; en lançant des formations régionales (6.1) ; en élaborant des produits de connaissance pour aider les pays dans leur analyse et leur planification du secteur (6.2). Le GPE s'est engagé à soutenir (6.1), dont les coûts importants seront couverts par l'UNGEI et PLAN.

Option 2 : un plan d'action avec un budget de 231 600 dollars sans ajout d'un poste à plein temps mais avec davantage de temps de travail du personnel du Secrétariat et le soutien supplémentaire significatif de consultants à court terme

L'option 2 remplace une partie du poste à temps plein du spécialiste de l'égalité entre les sexes de l'option 1 ci-dessus par 240 jours supplémentaires de services de consultants à court terme, ainsi que l'augmentation du temps de travail du personnel du Secrétariat consacré à ces questions, ce qui devrait permettre de lancer de nombreuses activités. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu et les activités associées à l'intégration de l'égalité des sexes aux opérations et aux cadres du GPE peuvent être mises en œuvre. L'augmentation du temps de travail du personnel du Secrétariat consacré à ces questions pourrait contribuer aux activités de coordination intersectorielle et au travail d'orientation des PDP. Ce scénario implique toutefois un soutien moindre a) au renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes, b) aux activités de coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation et c) à la production et la diffusion de connaissances.

Tous les montants sont exprimés en USD

Nº	**Activité**	**Spécialiste : s.o.**	**Nombre de jours estimés pour les CCT**	**Autres coûts (par ex. design, impression, traduction, déplace-**	**Total CCT et autres**
1.1	Orientations relatives à la tranche variable prenant en compte l'égalité entre les sexes		15	1 000	7 900
1.2	Revue liée à l'ES de QAR 1 et 2		10	0	4 600
1.3	Revue du GPEP, du GEPTSE,		20	0	4 600

1.4	Revue des mandats du Conseil, des comités, etc.		15	0	2 300
2.1	Évaluation des capacités		30	800	10 000
2.2	Renforcement des capacités		30	15 000	33 800
2.3	Recrutement à temps plein d'un		0	0	0
2.4	Plan d'action hiérarchisé pour l'exercice 2018		10	0	0
3.1	Intégration de l'égalité entre les sexes dans le travail sur le secteur mené par PDP*		0	0	0
4.1	Explorer possibilités intersectorielles pour l'égalité entre les sexes		0	0	4 600
5.1	Bases de référence sur l'égalité entre les sexes		10	400	6 900
5.2	Rapport annuel sur le plan d'action		0	0	2 300
6.1	Conseils pour intégrer l'ES dans le PSE, y compris formations régionales (4)		80	72 000	108 800
	Ateliers d'orientation pour PDP (2)		0	16 000	20 600
6.2	Production, échange et recherche de connaissances (y compris les politiques)		20	16 000	25 200
Nombre total de jours			**240**		
Budget total			**110 400**	**121 200**	**231 600**

Option 3 : un plan d'action avec un budget de 148 000 dollars sans ajout d'un poste à plein temps, avec le maintien du temps de travail du personnel du GPE et le soutien de consultants à court terme

L'option 3 remplace une partie du poste à temps plein du spécialiste de l'égalité entre les sexes de l'option 1 ci-dessus par le soutien limité de consultants à court terme pour un total de maximum 130 jours, ainsi que le maintien du temps de travail existant du personnel du Secrétariat, ce qui devrait permettre de lancer certaines activités. Selon ce scénario, le soutien aux activités de formation régionales est maintenu. Les activités d'intégration de l'égalité entre les sexes aux opérations et aux cadres du GPE peuvent commencer. Il serait éventuellement possible de réaliser une évaluation rapide des capacités en utilisant le temps de travail du personnel du Secrétariat déjà consacré à ces questions à l'heure actuelle afin de commencer les travaux de renforcement de la capacité du Secrétariat, du Conseil et des comités à exercer un leadership en matière d'égalité entre les sexes. L'offre de renforcement des capacités sera minimale. Les activités relatives à la coordination intersectorielle pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'éducation, à l'orientation des PDP et à la production et diffusion de connaissances sont réduites.

Tous les montants sont exprimés en USD

Nº	Activité	Spécialiste : s.o.	Nombre de jours estimés pour les CCT	Autres coûts (par ex. design, impression, traduction, déplace-ments)	Total CCT et autres
1.1	Orientations relatives à la tranche variable prenant en compte l'égalité entre les sexes		10	1 000	7 900
1.2	Revue liée à l'ES de QAR 1 et 2		10	0	4 600
1.3	Revue du GPEP, du GEPTSE, etc.		15	0	4 600
1.4	Revue des mandats du Conseil, des comités, etc.		10	0	2 300
2.1	Évaluation des capacités		5	800	5 400
2.2	Renforcement des capacités		0	5 000	5 000
2.3	Recrutement à temps plein d'un spécialiste de l'ES et coûts afférents		0	0	0
2.4	Plan d'action hiérarchisé pour l'exercice 18		0	0	0
3.1	Intégration de l'égalité entre les sexes dans le travail sur le secteur mené par PDP*		0	0	0
4.1	Explorer possibilités intersectorielles pour l'égalité entre les sexes		0	0	0
5.1	Bases de référence sur l'égalité entre les sexes		0	0	0
5.2	Rapport annuel sur le plan d'action		0	0	0
6.1	Conseils pour intégrer l'ES dans le PSE, y compris les activités de formation régionales (4)		80	72 000	108 800
	Ateliers d'orientation pour PDP (2)		0	0	0
6.2	Production, échange et recherche de connaissances (y compris les politiques)		0	9 400	9 400
Nombre total de jours			**130**		
Budget total			**59 800**	**88 200**	**148 000**

[i] Hanushek, E. A. et Woessmann, L. (2015). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. MIT Press.

[ii] Elborgh-Woytek et coll., (2013). *Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*. Fonds monétaire international.

[iii] Unterhalter, E. (2007). *Gender, schooling and global social justice*. Psychology Press.

[iv] La Déclaration reconnaît l'importance de l'accès à une éducation de qualité par tous, particulièrement les personnes les plus vulnérables, afin de les aider « à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour mettre à profit les possibilités qui s'offrent à [elles] et participer pleinement à la vie de la société ». En d'autres termes, l'éducation est fondamentale pour assurer l'avènement total de l'égalité entre les sexes dans tous les aspects de la société et, par conséquent, pour assurer un développement durable maximal pour tous les pays. La Déclaration reconnaît également
« qu'il est crucial que le principe de l'égalité entre les sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme. »

[v] Outre les ODD 4 et 5 sur l'égalité entre les sexes dans l'éducation, les cibles 4.1 et 4.2 exigent respectivement d'en venir « à ce que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile » et l'accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les prépare à suivre un enseignement primaire « pour tous les garçons et toutes les filles ». De plus, l'objectif 4.a souligne la nécessité d'installations tenant compte de la parité hommes-femmes et l'objectif 4.7 reconnaît l'importance de l'éducation pour le développement durable, y compris l'égalité entre les sexes.

[vi] L'éducation joue un rôle central dans l'application et l'atteinte de chacune des neuf cibles portant sur l'égalité entre les sexes. L'éducation est un vecteur efficace pour bon nombre de ces cibles, allant de l'élimination du mariage des enfants à l'accès des femmes à des ressources économiques et des services financiers afin d'assurer une participation pleine et efficace des femmes et des chances égales de leadership à tous les paliers du processus décisionnel politique, économique et public. Pour d'autres, l'éducation comporte des zones critiques d'application et de croisement, notamment l'élimination de la violence axée sur le sexe en milieu scolaire et le renforcement des politiques d'éducation et des lois afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des filles.

[vii] Recommandations de l'évaluation institutionnelle de l'égalité entre les sexes du DFATD (aujourd'hui le GAC)
Le DFATD encourage le GPE à considérer les éléments suivants :

Recommandation 1 : Le GPE devrait envisager de formuler une politique et un plan d'action en matière d'égalité entre les sexes comprenant les éléments suivants :

a) clarifier les rôles et responsabilités de différents intervenants dans le cadre des travaux du GPE sur l'égalité entre les sexes (en particulier, répartition des responsabilités pour les différentes composantes d'une solide approche d'intégration de l'égalité des sexes et pour les examens techniques des évaluations des financements et des plans sectoriels de l'éducation), y compris le *cluster* Équité et inclusion (*Equity and Inclusion Cluster*), UNGEI, le groupe de travail technique sur l'éducation des filles, l'équipe dirigeante, le personnel du Secrétariat, le Conseil et le Partenariat dans son ensemble ;

b) créer un poste de spécialiste à plein temps, avec un mandat clair, au sein du *cluster* Équité et inclusion, afin d'apporter un soutien technique et une coordination pour la mise en œuvre de la politique et/ou du plan d'action et d'encourager les dirigeants à promouvoir l'égalité entre les sexes ;

c) développer un système de marqueurs de l'égalité entre les sexes pour suivre le pourcentage de projets prévoyant une analyse et des indicateurs prenant en compte la parité hommes-femmes, des données désagrégées par sexes et des résultats sur l'égalité entre les sexes (soit en mettant en place leur propre système, soit en trouvant des moyens de collecter et d'harmoniser les systèmes utilisés par leurs entités de gestion et de supervision) ;

d) réviser les principaux modèles pour garantir la prise en compte du marqueur de l'égalité entre les sexes (analyse de la parité hommes-femmes, indicateurs désagrégés par sexes et résultats sur l'égalité entre les sexes). Cet élément concerne, entre autres, les modèles d'examen de la qualité et les documents d'évaluation de projets utilisés par le Secrétariat et les partenaires du GPE ;

e) formuler des orientations sur ce qui constituera un résultat en termes d'égalité entre les sexes (au lieu de simplement cibler les filles en tant que bénéficiaires) ;

f) évaluer les outils, les directives opérationnelles ou les politiques actuellement en place ou en cours d'élaboration et

identifier toute lacune éventuelle en matière d'orientations opérationnelles concernant les travaux du GPE (y compris les normes minimum de l'analyse de la parité hommes-femmes) ;

g) développer un plan de communication et/ou de diffusion pour les outils associés à l'égalité entre les sexes déjà en développement, y compris, entre autres, l'outil de formulation de plans sectoriels de l'éducation sensibles à la parité hommes-femmes.

h) formuler des normes de base associées à l'égalité entre les sexes pour les partenaires du GPE, puis effectuer une évaluation du respect de ces normes par les partenaires4 ;

i) formuler un modèle de rapports pour les partenaires du GPE ;

j) formuler des conseils sur l'intégration des considérations en matière d'égalité entre les sexes dans les plans sectoriel de l'éducation et les revues sectorielles conjointes ;

k) effectuer une évaluation des besoins en capacités du personnel spécialisé dans l'égalité entre les sexes puis formuler un plan afin de répondre à ces besoins5 ;

l) évaluer dans quelle mesure les questions d'égalité entre les sexes et les connaissances en la matière sont intégrées à la structure des comités du GPE, et en particulier à celle du Comité des financements et performances et des groupes locaux des partenaires de l'éducation (GLPE), puis formuler un plan pour combler les lacunes identifiées ;

m) formuler des conseils sur la façon de renforcer l'inclusion des organisations de femmes dans les travaux du GPE ;

n) apporter des conseils sur la façon d'intégrer les questions et les résultats d'égalité entre les sexes dans toutes les évaluations du GPE ;

o) s'assurer que les ressources humaines et les allocations budgétaires répondent aux besoins décrits dans le plan ;

p) développer une stratégie pour documenter et analyser les enseignements tirés en matière d'utilisation des analyses prenant en compte la parité hommes-femmes et des résultats sur l'égalité entre les sexes pour les domaines d'intervention du GPE ;

q) concevoir et mettre en œuvre une structure de responsabilisation qui confie la responsabilité de la mise en œuvre de la politique et/ou du plan d'action à l'équipe de direction et au Conseil ;

r) établir des exigences claires en matière de production de rapports pour la politique et/ou le plan d'action (c'est-à-dire présentations annuelles au Conseil) prévoyant la rédaction de relevés de résultats, d'indicateurs, de références et d'objectifs, ainsi que les responsabilités et calendriers relatifs à la production de rapports ; et

s) privilégier la clarté conceptuelle pour éviter tout jargon peu clair.

Recommandation 2 : Le GPE devrait inclure un résultat spécifique en matière d'égalité entre les sexes pour chaque domaine d'intervention (résultats au plan du développement) au sein du cadre de résultats de son Plan stratégique 2016-2020 par le biais de consultations avec les Partenaires de mise en œuvre et les organisations de la société civile. Le Plan stratégique devrait également explorer la possibilité d'intégrer tous les objectifs au confluent de l'égalité entre les sexes et de l'éducation inclus dans le document « Transformer notre monde : le programme 2030 pour le développement durable ».

Recommandation 3 : Le GPE devrait formuler des conseils visant à clarifier davantage sa conception de l'équité, y compris sa manière d'aborder chaque composante de son approche globale (égalité entre les sexes, diversité, handicap, statut socio-économique, etc.).

Recommandation 4 : Le GPE devrait créer un outil de communication visant à clarifier la façon dont les considérations en matière d'égalité entre les sexes ont été intégrées au nouveau modèle de financement.

Recommandation 5 : Le GPE devrait examiner la possibilité d'accroître le financement des travaux portant sur les questions d'égalité entre les sexes dans le cadre de la réalisation de son mandat. Il pourrait aussi envisager d'inclure des attributions de ressources spécifiques dans ses financements et d'accroître les financements au profit de l'UNGEI.

Recommandation 6 : Le GPE devrait faire la distinction entre les résultats et indicateurs institutionnels (à savoir le nombre de projets incluant une analyse de la parité hommes-femmes) et les résultats et indicateurs de développement (à savoir le nombre de plans sectoriels de l'éducation élaborés avec le GPE et prenant en compte la parité hommes-femmes) dans le cadre de ses plans, cadres de résultats et rapports.

Recommandation 7 : Le GPE devrait endosser un rôle de gestionnaire des connaissances sur les questions d'égalité entre les sexes au vu du grand nombre de pays dans lesquels il travaille et de la possibilité de tirer des enseignements à l'échelle des organismes, des secteurs et des pays (y compris, entre autres, avec le GPE Data Hub et le GPE Exchange).

[viii] L'analyse différenciée selon les sexes est une méthode que le Partenariat mondial utilisera pour revoir ses politiques, ses programmes et ses initiatives afin de prendre en compte les différences dans les effets sur les garçons et sur les filles, et afin d'élaborer des stratégies adaptées au contexte dans l'objectif d'assurer des résultats égaux en matière d'éducation. L'analyse différenciée selon le sexe exige de poser des questions comme celles-ci :

- Comment pouvons-nous nous assurer que les filles réussissent leur transition de l'enseignement primaire aux premières années de l'enseignement secondaire ?
- Quel est le meilleur moyen de travailler avec l'administration publique dans un contexte donné afin de renforcer l'éducation des filles ?
- Comment pouvons-nous répondre aux besoins d'apprentissage des garçons qui ne fréquentent plus l'école et qui travaillent ?
- Quelles retombées un meilleur équilibre entre le nombre d'enseignants féminins et masculins aurait sur les résultats scolaires des filles et des garçons ?

[ix] Le sommaire sur l'égalité entre les sexes du Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2015 contient une analyse différenciée sur le sexe de l'accès des filles et des garçons à l'éducation, sur leur participation et sur leur taux d'achèvement dans les pays en développement. Il décrit des méthodes précises pour renforcer l'égalité entre les sexes en éducation, permettant aux pays d'envisager un large éventail d'options susceptibles de représenter de bons investissements selon les constatations de l'analyse différenciée selon les sexes.

[x] La recommandation 1b de l'évaluation institutionnelle en matière d'égalité entre les sexes est « d'établir un poste de spécialiste à temps plein doté d'un mandat clair et appartenant à la grappe de l'équité et de l'inclusion afin que ce spécialiste offre un soutien technique et des services de coordination pour la mise en œuvre de la Politique et du plan d'action et mobilise les leaders aux fins de la promotion de l'égalité entre les sexes. »