



Strasbourg, 3 octobre 2012

GEC(2012)13

**COMMISSION SUR L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
(GEC)**

**RAPPORT FINAL SUR L'APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ATELIERS I ET II
(MAI ET JUIN 2012)
PROJETS**

**Rapport final sur l'approche intégrée de l'égalité
Entre les femmes et les hommes : ateliers I et II (mai et juin 2012) – projets**

Rapport et évaluation des ateliers (mai et juin 2012)

Hanna Onwen-Huma : experte de l'approche intégrée de l'égalité

Vincent Peiffert : facilitateur

Participants : venus de divers comités/projets de coopération (voir la liste des participants des RH)

ATELIER I

Comme pour les précédents ateliers, le représentant du cabinet du Secrétaire Général a ouvert la session. Un représentant des Ressources humaines a ouvert le premier atelier.

L'objectif de l'atelier était d'apporter aux participants le maximum de connaissances afin qu'ils puissent :

- comprendre la pertinence de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur domaine d'action spécifique ;
- disposer des ressources nécessaires pour convaincre leurs comités de la pertinence de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour défendre l'approche intégrée de l'égalité dans les pratiques et méthodes de travail de leurs propres comités.

Programme :

1. L'atelier a débuté par la projection d'un petit film sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, produit par le gouvernement danois.
2. Les participants ont été invités à se présenter (nom, comité ou projet de coopération) et à répondre aux questions suivantes :
 - Connaissez-vous l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
 - Avez-vous déjà pratiqué cette approche ?
 - Comment était-elle mise en œuvre ?
 - Quel était votre rôle ?
3. Ensuite, les participants ont pris part à un brassage d'idées pour parvenir à une définition de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes à partir d'un certain nombre de mots clés :
 - combattre la discrimination dans le droit et dans les faits ;
 - lutter contre les stéréotypes en matière de genre ;
 - deux perspectives sur les questions de genre ;
 - similitudes et différences ;
 - égale participation ;
 - égale représentation ;
 - égalité des chances ;

- dialogue entre les femmes et les hommes ;
- éducation ;
- valeurs ;
- reconsidérer des structures que l'on pense être égalitaires ;
- pas de discrimination liée au sexe ;
- harmonie sur le lieu de travail ;
- harmonie dans la prise de décision.

4. Présentation de la théorie par l'experte

5. Exercice : « Où trouve-t-on le genre/le sexe ? » Chaque participant s'est joint au groupe de son choix et a réfléchi aux raisons de son choix.

- Dans le corps :
 - Des corps différents
 - Différentes hormones : testostérone : agressivité/œstrogène : empathie
 - Selon la « théorie E-S » de Simon Baron-Cohen, professeur de psychologie à l'université de Cambridge, il existe différents cerveaux : un cerveau « masculin » (femmes et mâles) et un cerveau « féminin » (femmes et hommes), qui ne sont pas spécifiquement en relation avec le genre.
- Dans l'esprit :
 - Parce que le corps est un domaine trop restrictif (contexte – l'identité liée au genre ne se limite pas au corps) :
 - c'est un processus d'apprentissage
 - il subit l'influence de la famille, de l'éducation, de la société, de l'environnement professionnel
 - c'est une question de valeurs = processus en évolution
- « Vous êtes ce que vous faites » :
 - approche plus inclusive
 - critère peu lié au genre
- Ailleurs :
 - c'est un concept
 - l'influence de l'environnement : des personnes, des lieux, de la langue, de la culture, de la religion, des médias, de la loi, etc.
- Réflexion en groupe : « Où une perspective liée au genre est-elle nécessaire ? »
 - Quelles sont les personnes affectées par mon travail ?
 - Les choses ont-elles été suffisamment examinées selon l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
 - Quel avantage mon organisation pourrait-elle tirer d'une telle approche ?
 - La vie quotidienne des individus est-elle affectée par le projet/les activités ?

Les groupes ont identifié les groupes cibles et les personnes touchés par leur travail : les juristes, les juges, les décideurs, les étudiants, les médecins, les citoyens européens, les consommateurs de drogue, les organisations, les gouvernements. Ils ont évoqué le travail des rapporteurs sur l'égalité au sein des comités. Ils ont estimé utile d'examiner les arrêts de la Cour. Les indicateurs de performance intègrent une perspective de genre.

L'importance des statistiques a été examinée. La démocratie locale est très sensible aux questions de genre. Il faudrait examiner selon l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes les conventions rédigées il y a longtemps sans prise en compte de la perspective de genre.

Les objectifs fixés préalablement au stage ont été atteints. Grâce à la pratique présentée par l'experte et à la réflexion en groupe encadrée par le facilitateur, les participants sont parvenus à définir un concept de base de l'approche intégrée de l'égalité.

L'expérience des participants concernant l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes a été passée en revue :

- les expériences qu'ils ont tentées en la matière ;
- comment évaluer la pertinence au regard du genre dans leur domaine.

Une tâche a été confiée aux participants pour les prochains ateliers.

1. Ils devaient passer à la loupe le programme d'action de leur comité en s'aidant des questions suivantes :
 - a. La vie des individus et les activités quotidiennes sont-elles affectées ?
 - b. Y a-t-il des différences significatives entre les femmes et les hommes dans cette sphère d'activité ?

Ces deux questions ont servi à identifier les aspects du travail de leur comité qui sont concernés par les questions de genre.

2. Les participants ont également été invités à réfléchir aux obstacles qu'ils risquent de rencontrer concernant l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur travail.

Il est intéressant d'examiner la nécessité d'évaluer l'impact selon le genre au tout début du travail préparatoire. Cela se fera en répondant à des questions permettant de mesurer la pertinence au regard du genre et en passant en revue les informations de référence et les statistiques disponibles.

En passant en revue les informations et les statistiques disponibles, il est possible de déterminer si des conclusions peuvent en être tirées concernant l'impact selon le genre. Il est également conseillé de s'interroger sur l'expertise en matière de genre que possède le groupe de travail. Une prochaine étape appropriée consiste à définir un plan pour se procurer les informations manquantes et se doter de l'expertise requise. Pour tous les objectifs pratiques, il convient de préciser au tout début des travaux préparatoires :

- En quoi le problème affecte-t-il les femmes et les hommes, les filles et les garçons, respectivement ?
- Que sait-on déjà des conditions et des besoins des femmes et des hommes ?
- Quelles sont les informations supplémentaires nécessaires ?

Evaluation du premier atelier :

Ce qu'ils ont le plus apprécié :

- l'atmosphère et les exercices/la dimension pratique de l'atelier ;
- la diversité et la teneur des exercices, des explications et du matériel (manuel sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui leur a été envoyé préalablement à l'atelier) ;
- le temps réservé à la discussion entre eux ainsi que les échanges d'informations en groupes ;
- le nombre de participants à chaque session ;
- la pertinence des informations sur la question ;
- la découverte des connaissances plus ou moins nombreuses dont disposaient leurs collègues au sujet de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la possibilité de rencontrer des collègues ;
- la possibilité de discussions ouvertes ;
- la découverte des notions de genre, d'actions spécifiques en matière d'intégration des perspectives de genre ;
- la découverte du concept de « neutralité relativement au genre », nouveau pour beaucoup d'entre eux ;
- une meilleure compréhension de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes par le dessin ou l'illustration : cette approche est un moyen de parvenir à l'égalité entre les genres, ce qui est l'objectif. (La perspective de genre est une façon de voir les choses) ;
- obtenir des réponses à des questions, notamment au sujet du rapport sur l'égalité ;
- ce qu'ils ont appris et les outils pratiques, comme le test de la pertinence du genre ;
- la possibilité de réfléchir différemment ;
- des définitions claires des questions qui leur semblent importantes.

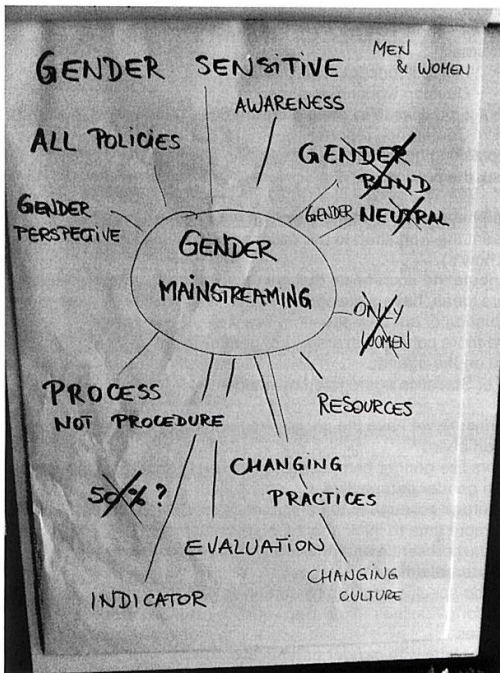
Ce qu'ils ont le moins apprécié :

- certains ont eu le sentiment que les discussions n'étaient pas suffisamment concrètes.

A la fin de l'atelier, les participants ont exprimé leur enthousiasme au sujet de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils se sentaient prêts à entamer une réflexion plus approfondie.

Programme

1. Mots clés: un aide-mémoire des mots clés de l'intégration des questions de genre (à utiliser pour se remémorer rapidement les concepts fondamentaux développés dans l'atelier I)



Gender sensitive: sensibilité aux questions de genre
 Men & women: hommes et femmes
 All policies: toutes les politiques
 Awareness: conscience
 Gender blind neutral: neutralité relativement aux questions de genre/refus de prendre en compte les questions de genre
 Gender perspective: perspective liée au genre
 Only women: les femmes seulement
 Process: processus
 Resources: ressources
 Changing practices: évolution des pratiques
 Evaluation: évaluation
 Indicator: indicateur
 Changing culture: culture en évolution
 Gender mainstreaming: intégration des questions de genre

2. Question: Y a-t-il un moment approprié pour s'occuper des questions de genre ?
 - Tout le temps ! (une des réponses apportées)
3. Réactions sur les deux questions (pertinence de la perspective liée au genre)
 Les participants ont partagé leurs réflexions et expériences de la pertinence du genre au sein de leurs comités.
4. Liste des obstacles:
 - Formation insuffisante
 - Manque d'expérience
 - Comment toucher les personnes qui sont concernées
 - Obstacles culturels
 - Obstacles financiers
 - Manque d'intérêt
 - Manque de connaissances

5. Remue-méninges en groupe :

- Quelle mesure simple pourriez-vous prendre de retour à votre bureau qui puisse avoir une incidence dans ce domaine pour votre organisation ?
 - Elaborer des indicateurs, enquêtes auprès de la population
 - Diffuser des bonnes pratiques
 - Mettre en œuvre des actions de sensibilisation
 - Expliquer aux partenaires (les pays ciblés) pourquoi il est important de changer leurs pratiques
 - Nécessité d'utiliser des phrases simples, étapes concrètes, conseils
 - Commencer « petit »:
 - Intégrer les concepts développés, les priorités du CdE
 - Elaborer des documents de travail
 - Faire le lien avec les programmes existants
 - Rapports de conférence
 - Continuer à poser des questions
 - Evaluer la volonté politique

- Que devrez-vous faire pour que cela fonctionne dans votre environnement ?
 - Présenter l'atelier à vos collègues, former les membres de votre service (les « pourquoi » et les « comment »)
 - Distribuer les documents reçus lors des ateliers
 - Echanger des idées, ouvrir le dialogue
 - Evaluer notre propre situation, vérifier si nous avons besoin d'experts
 - Réunir plus d'exemples concrets de l'intégration des questions de genre auprès du Conseil de l'Europe
 - L'inscrire à l'ordre du jour
 - Utiliser les statistiques ventilées par genre

- Comment s'assurer d'avoir les bonnes personnes à disposition ? Comment faire pour obtenir leur contribution ?
 - Les donateurs sont sensibles à la question de l'intégration des perspectives liées au genre ; multiplier les financements obtenus en intégrant la perspective de genre dans nos plans d'action
 - Inciter nos collègues à participer à ces ateliers
 - Trouver plus de temps pour évoquer les questions de genre : réunions de bureau, réunions de sensibilisation
 - Présence des questions de genre dans les processus de travail du Conseil de l'Europe
 - Se procurer des conseils extérieurs
 - Concevoir notre analyse spécifique puis demander son avis à un expert
 - Nécessité de lignes directrices pour gérer les politiques de voisinage, pays arabes
 - Plans des projets intégrant la dimension du genre

- Rapporteur sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- Solliciter des experts des questions de genre, petites annonces dans la presse pour plus de visibilité
- Evaluation pour obtenir des recommandations pratiques
- Réfléchir aux solutions qui ont été appliquées
- Désigner dans notre bureau une personne chargée des questions de genre
- Mettre à contribution l'ensemble du personnel et favoriser une réflexion au sein du personnel

6. Exemples tirés du manuel/UE

- How to's : voir la liste de projets dans le manuel « Gender glasses » (« Dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes »)

Sur la base d'un entretien avec Jan Malinovski : quelques-uns de ses commentaires et conseils

Premières réactions sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Il n'y a rien à faire de particulier : les droits de l'homme sont neutres, le genre n'est donc pas une question
- Plus spécifiquement : la liberté d'expression devrait être une préoccupation systématique. Nous n'avons pas les moyens de gérer cet aspect : quelqu'un d'autre devrait en être chargé. Nous ne parviendrons pas toujours à générer un impact

Pour obtenir les résultats ci-dessus, il a fallu :

- Identifier au sein du comité les personnes susceptibles de diriger les discussions et de faire des propositions (alliances). Cela a permis au comité de s'approprier la question. Les résultats obtenus étaient tangibles, les aspects du genre étant intégrés dans divers documents (profilage sur internet, gouvernance des médias de service public, etc.).
- La reconnaissance est importante. La motivation s'est accrue du fait de la reconnaissance de l'initiative prise par le comité de désigner un rapporteur de l'égalité entre les femmes et les hommes – mesure devenue obligatoire pour toutes les commissions intergouvernementales du Conseil de l'Europe.

Cette expérience a mis en évidence quelques étapes et éléments permettant la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Identifier des « alliés » (autres comités ou pays qui appliquent déjà l'égalité entre les genres et peuvent servir de modèle ou de source d'inspiration), afin de pouvoir appréhender la question selon un(e) autre angle/perspective.

Revenir en arrière pour mesurer la pertinence au regard du genre : étudier ce qui pourrait être pertinent en la matière et comment faire changer les choses.

Introduire une perspective de genre ou examiner les situations sous un angle différent.

7. Commentaires sur ce qu'il faut faire et ne pas faire

A envoyer à l'ensemble du personnel. Certains ont estimé qu'il manquait le « pourquoi » dans le document. Les participants ont souligné que chacun des membres du secrétariat était déjà un expert dans son propre domaine. A cette expertise, il faut simplement associer une perspective de genre. Nous ne sommes pas encore parvenus à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Evaluation du deuxième atelier

Ils ont pris conscience de l'importance de l'exercice.

Ce qu'ils ont le plus apprécié:

- les nombreux exercices pratiques (réflexion, aide-mémoire), concrets et faciles à comprendre ;
- le fait d'avoir plus de matériels et de connaissances pour travailler sur les questions de genre ;
- l'échange d'informations en groupes et le temps consacré aux discussions avec les pairs ;
- le manuel « Gender glasses » (« Dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes »), qu'ils ont trouvé très intéressant et pratique. Ils ont également apprécié l'échange sur le manuel avant le démarrage de l'atelier ;
- l'accent mis sur les questions de genre ;
- les documents concrets, l'utilisation de la liste de contrôle figurant dans le manuel, à utiliser avant le début de tout projet ;
- l'engagement et la passion des collègues ;
- la prise de conscience de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, la différence entre cette approche et l'égalité des genres ;
- apprendre que les collègues rencontrent les mêmes problèmes ;
- la capacité à coopérer.

Ce qu'ils ont le moins apprécié:

- certains d'entre eux auraient souhaité plus de matériels (documents, situations de la vie réelle) du CdE sur lesquels travailler ;
- le manque de temps pour la préparation (pour certains participants, les ateliers se suivaient de trop près)

Quelques participants ont manifesté leur intérêt pour une troisième session afin de poursuivre la réflexion et consolider leur pratique en la matière.

Principaux commentaires:

- continuer et coopérer ;
- prendre le temps de réfléchir à la question de manière fructueuse ;
- se procurer plus d'outils pour appliquer l'approche intégrée dans le travail ;
- amener plus de collègues à assister à l'atelier et les mettre à contribution ;
- réunir des exemples plus concrets pour montrer de quelle façon l'approche intégrée peut favoriser des résultats positifs ;
- se procurer les questions avant l'atelier ;
- faire circuler plusieurs fois le document sur ce qu'il faut faire/ne pas faire, en guise d'aide-mémoire ;
- comment inscrire la question de genre à l'ordre du jour ;
- il faut la pression des autres ;
- procéder à une analyse d'une future action pour s'y engager ensemble. Faire un exercice interne puis le partager avec l'équipe ;
- importance de la mise en réseau ;

- soutien nécessaire à l’avenir ;
- tous les participants ont mesuré la pertinence de cette approche dans leur travail ;
- l’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes doit bénéficier d’une plus grande visibilité au sein du Conseil de l’Europe.

Evaluation globale par les formateurs

- Matériel en provenance du CdE : il a été demandé davantage de matériels du CdE à exploiter à la manière d’exercices pratiques. La demande a également été transmise à la Commission pour l’égalité entre les femmes et les hommes, afin que les participants apportent du matériel ; cela n’a pas été fait.
- Relatif manque d’informations ou informations de dernière minute (liste des participants) : plus de temps aurait permis une meilleure préparation, notamment en ce qui concerne les exemples utilisés par l’experte durant l’atelier. Avec davantage de connaissances, il aurait été possible de trouver des exemples plus adaptés de l’approche intégrée de l’égalité.
- Plus de temps pour la préparation avant l’atelier. Nous avons eu moins de temps pour préparer le premier atelier, l’experte étant arrivée le soir. Pour le deuxième atelier, nous avons eu tout l’après-midi pour revoir le programme, réfléchir aux exercices et choisir des exemples adaptés au public.
- Nous avons tous deux beaucoup apprécié notre collaboration, qui s’est très bien passée, et nous nous réjouissons de travailler à nouveau ensemble lors de la prochaine série d’ateliers en juin.

Les participants ont fait preuve d’intérêt et d’engagement, ce qui a permis à ceux d’entre eux qui avaient des perceptions négatives de la question et/ou peu d’expérience en la matière d’apprendre des autres, de comprendre que leurs perceptions n’étaient pas forcément majoritaires et qu’il existait une marge de progression. C’est là un processus qu’il faut soutenir :

- Il faut favoriser une exposition permanente à de nouvelles idées et promouvoir les opportunités d’échange entre les participants.
- Un atelier de deux demi-journées n’est pas suffisant pour développer une connaissance complète et maîtrisée, ainsi que des stratégies personnelles permettant de répondre aux besoins quotidiens. Souvent, les difficultés ne se révèlent qu’à la mise en pratique.
- La proposition serait d’organiser des sessions permanentes (avec ou sans formateur) à des périodes régulières durant l’année.
- Développement du matériel en vue d’une utilisation facilitée :
 - demande d’adaptation du manuel finlandais « Gender glasses » (« Dans l’optique de l’égalité entre les femmes et les hommes ») et une petite brochure sur les cinq choses à faire/à ne pas faire ;
 - demande d’une stratégie commune à l’échelle du CdE et des conseils sur la façon de gérer les questions délicates qui découlent des conflits entre cultures et de la place/du traitement des femmes (en particulier dans le contexte des projets de coopération dans les pays voisins comme l’Afrique du Nord, mais pas exclusivement).

- Nécessité d'organiser des sessions de formation initiale pour les personnels travaillant dans les comités conventionnels et les comités de suivi, ainsi que pour les nouveaux personnels et toutes les personnes qui n'ont pu y participer jusqu'à présent. Il est peut-être temps maintenant d'inclure les ateliers dans le programme de formation régulier du CdE.
- A voir si l'actuel calendrier de deux demi-journées réparties sur un mois est maintenu ou adapté.
- Pour autant, en dépit du peu de temps d'engagement, plusieurs participants se sont désistés des deux ateliers, pour certains seulement du deuxième, évoquant des obligations professionnelles urgentes – et cela concernait des participants avec des attitudes positives comme négatives.
- Quelques services étaient très bien représentés (pouvoirs locaux, cohésion sociale, pour n'en citer que deux), ce qui reflétait l'engagement des chefs de service. Cependant, si quelques chefs de service (de division) étaient présents (cohésion sociale, coopération juridique, lutte contre la drogue, par exemple), seuls deux directeurs ont participé.
 - Serait-il possible d'obtenir des statistiques des RH afin que les formateurs puissent mieux adapter leurs exemples pour les futures formations ?
- Fait plus inquiétant, certains participants ont été envoyés en tant que « représentants », et l'un d'entre eux a même été remplacé entre les deux ateliers. Si le principe de rendre compte et de généraliser l'information mérite d'être encouragé, le principe de « représentant » témoigne d'une fausse idée du processus d'apprentissage et/ou d'un manque d'intérêt véritable.
- Pour les raisons précitées et d'autres (calendrier), bien souvent, les groupes qui ont assisté aux deux ateliers n'étaient pas les mêmes, ce qui a nui à la cohérence de la dynamique d'apprentissage.
- Les ateliers proposés en avril, mai et juin étaient pour l'essentiel des opportunités d'introduire quelques concepts de base, de sensibiliser et de donner une idée de la façon de mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils n'étaient donc pas suffisants pour induire un changement effectif et durable d'attitude.