

Strasbourg, le 13 octobre 2016

LE-LA RAPPORTEUR-E POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

UN ATOUT ESSENTIEL DANS LE
PROGRAMME TRANSVERSAL DU CONSEIL DE L'EUROPE
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Note d'information mise à jour par l'Unité pour l'Égalité de genre, Division de l'égalité,
Service de la dignité humaine et de l'égalité, DGII

I LE PROGRAMME TRANSVERSAL : CONTRIBUER À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN INTÉGRANT UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ DANS LES ACTIVITÉS DU CONSEIL DE L'EUROPE

1. Début 2012, le Conseil de l'Europe a mis en place le Programme transversal du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes lancé par le Secrétaire Général dans le but d'améliorer la visibilité et l'impact des travaux de l'Organisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres et en son sein.

2. L'objectif de ce Programme est de faire de l'égalité de droit une égalité de fait, comme les États membres ont été invités à le faire par le Comité des Ministres dans sa Déclaration : « Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité dans les faits ». Sa réalisation passe notamment par la mise en place de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes aux plans législatif et politique dans les États membres et au sein des activités du Conseil de l'Europe. Dans ce contexte, le Programme s'emploie à mobiliser l'ensemble des organes du Conseil de l'Europe, notamment les structures intergouvernementales, et ses partenaires extérieurs.

3. Plusieurs structures interdépendantes sont chargées de mettre en œuvre ce Programme pour atteindre cet objectif à savoir :

- une Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC), comprenant un-e représentant-e de chaque État membre;
- des Rapporteur-e-s pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GER), désigné-e-s parmi les membres des comités directeurs et d'autres structures intergouvernementales du Conseil de l'Europe ;
- une équipe inter-secrétariats chargée de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4. L'Unité pour l'Égalité de genre, qui fait partie de la Division pour l'égalité au sein du Service de l'égalité et de la dignité humaine de la DGII, assure le secrétariat du Programme.

II LE RÔLE DU RAPPORTEUR POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

5. La plupart des comités du Conseil de l'Europe et les mécanismes de suivis, si ce n'est tous, peuvent contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les États membres en veillant à ce que leurs activités intègrent une perspective de genre. Cela n'implique pas de tâche supplémentaire ni l'obligation d'entreprendre de nouvelles activités, mais n'en demande pas moins un changement d'approche. Il faut essentiellement que les comités considèrent les propositions de nouvelles activités sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes avant de les finaliser et qu'ils adaptent ou formulent leurs activités à la lumière d'une telle analyse, c'est-à-dire en prenant en compte l'impact que l'activité proposée est susceptible d'avoir sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

6. Quelques comités ont déjà été invités explicitement à intégrer une perspective de genre dans leurs activités. Toutes les structures intergouvernementales doivent, selon les termes de leurs mandats, désigner un-e GER parmi leurs membres. D'autres comités et structures sont encouragés à le faire. En principe, les comités conventionnels ont également la possibilité de désigner un-e rapporteur-e pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur règlement interne. À ce jour, toutes les structures intergouvernementales invitées à nommer un-e GER l'ont fait. De plus, sept mécanismes de suivi ont également nommé un-e GER.

7. Le rôle du/de la GER n'est pas de produire des rapports, mais de travailler avec le/la secrétaire du comité, en liaison avec la GEC (voir ci-dessous) et d'entretenir des contacts avec les GERs d'autres comités. En ce sens, ce rôle est essentiel pour garantir que la compréhension de la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité est la même pour tous et créer ainsi la dynamique nécessaire à une application appropriée et efficace.

8. À cette fin, le/la GER doit veiller à ce que, lors du processus de programmation des activités, (identification de priorités, préparation, organisation et mise en œuvre d'activités, et évaluation des résultats) du Comité, ce dernier applique la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes à bon escient. À terme, l'application de cette stratégie ne devrait d'ailleurs plus dépendre du rôle du/de la GER, mais de l'ensemble du comité.

9. En outre, il serait important, lorsque cela est possible, que le/la GER soit membre du Bureau de son comité. En raison de la diminution du nombre de réunions, les ordres du jour des comités sont plus chargés, d'où l'importance croissante du rôle des Bureaux dans l'identification des activités et dans la préparation et l'évaluation de leur mise en œuvre. Il est nécessaire que les GERs puissent intervenir dès la préparation du programme d'activités par le Bureau. Cela donnerait aussi plus de poids à leur rôle. C'est la raison pour laquelle la désignation du/de la GER parmi les membres du Bureau - ou son implication dans les discussions du Bureau concernant le programme des activités - est fortement recommandée.

III CRÉER UN NOUVEAU PARTENARIAT AVEC LES RAPPORTEURS POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

10. La GEC maintient des relations étroites avec tous les partenaires du programme transversal et crée les occasions de communiquer avec ses différentes composantes, notamment les GERs, et soutenir leur travail. Des échanges de vues réguliers sont organisés avec les GERs pour s'assurer que la stratégie de l'approche intégrée de l'égalité est prise en compte au sein de leur comité, pour améliorer la coopération avec les différents partenaires et pour développer des activités communes, si nécessaire.

11. Il faudrait également veiller au maintien du rôle de rapporteur-e au sein de chaque comité, le changement d'expert-e aboutissant trop souvent à l'abandon de son domaine de compétences. Il est donc important que la GEC assiste les GERs, mais aussi qu'elle rencontre le comité dans son ensemble à intervalles réguliers pour susciter l'intérêt de ses membres, améliorer leur connaissance de l'approche intégrée de l'égalité et encourager leur adhésion à cette stratégie. Cela permet, en cas de défection d'un-e rapporteur-e, que son rôle puisse être repris immédiatement par un autre membre du comité.

12. La GEC peut aider les rapporteur(e)s à accomplir leur tâche, en particulier en leur donnant des exemples d'évaluation d'impact selon le genre ou de méthodologie pour intégrer les questions de genre dans les politiques.

13. Lors de l'organisation de conférences ministérielles spécialisées, le/la président-e de la GEC pourrait également envoyer un message au/à la GER pour rappeler la nécessité de prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déclarations et plans d'action qui seront adoptés par les ministres et chefs de délégation et porter ainsi à l'attention de tous la nécessité d'intégrer une perspective de genre dans leurs futures actions.

14. Lors de la première réunion de la GEC avec les GERs qui a eu lieu en novembre 2012, des propositions pour définir plus précisément le rôle des rapporteur-e-s, ainsi que des méthodes de travail et modalités d'intervention et de coopération entre les membres du GEC et les GERs ont été discutées. (voir le Rapport)

15. En novembre 2013, la première séance de formation pour les GERs a eu lieu et un [manuel](#) de formation a été rédigé. Une deuxième formation a eu lieu en novembre 2015 et une troisième est organisée pour le 21 novembre 2016.

16. L'Unité pour l'Égalité de genre de la DGII se tient à la disposition des comités, de leurs secrétaires et de leurs rapporteur-e-s pour leur fournir les conseils et informations dont ils pourraient avoir besoin.