

# Boîte à outils sur l'approche intégrée de l'égalité dans les mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe



L'approche intégrée de l'égalité  
en pratique

**Boîte à outils  
sur l'approche intégrée  
de l'égalité  
dans les mécanismes  
de suivi du Conseil  
de l'Europe**

**L'approche intégrée de l'égalité  
en pratique**

Édition anglaise :  
*Toolkit on gender mainstreaming in Council  
of Europe monitoring mechanisms*

La reproduction d'extraits (jusqu'à 500 mots) est autorisée, sauf à des fins commerciales, tant que l'intégrité du texte est préservée, que l'extrait n'est pas utilisé hors contexte, ne donne pas d'informations incomplètes ou n'induit pas le lecteur en erreur quant à la nature, à la portée et au contenu de ce texte.

Le texte source doit toujours être cité comme suit : « © Conseil de l'Europe, année de publication ». Pour toute autre demande relative à la reproduction ou à la traduction de tout ou partie de ce document, veuillez vous adresser à la Direction de la communication, Conseil de l'Europe (F-67075 Strasbourg Cedex), ou à [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int).

Toute autre correspondance relative à ce document doit être adressée à la Direction générale de la démocratie

Service de la dignité humaine  
et de l'égalité de genre  
Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex  
France

Courriel : [gender.equality@coe.int](mailto:gender.equality@coe.int)

Conception de la couverture et mise en page : Division de la production des documents et des publications (DPDP), Conseil de l'Europe

Photos : © Conseil de l'Europe

Cette publication n'a pas fait l'objet d'une relecture typographique et grammaticale de l'Unité éditoriale du DPDP.

© Conseil de l'Europe, août 2024  
Imprimé dans les ateliers  
du Conseil de l'Europe

**Photo de couverture:**

Visite de suivi du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du Conseil de l'Europe dans un hôpital psychiatrique, 2024.  
Photographe : Sandro Weltin

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
L'approche intégrée de l'égalité dans les mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe	6
Pourquoi l'égalité de genre est-elle importante ?	6
Élaboration de cette boîte à outils	8
<b>PARTIE I – PRINCIPALES CONCLUSIONS DES GROUPE DE DISCUSSION</b>	<b>9</b>
Attitudes générales et pensée de groupe en matière d'égalité de genre	9
Garantir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans tous les organes et activités	10
Rapporteur-es pour l'égalité de genre	12
Analyse fondée sur le genre et intersectionnalité	13
Contenu des questionnaires et des rapports de suivi	15
Règles internes et fonctionnement des mécanismes de suivi	16
Perspectives d'avenir	17
<b>PARTIE II – LISTE DE CONTRÔLE DES ACTIONS POSSIBLES EN MATIÈRE D'APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ DANS LES MÉCANISMES DE SUIVI DU CONSEIL DE L'EUROPE</b>	<b>19</b>
Approche intégrée de l'égalité dans les processus, la composition et les activités générales des mécanismes de suivi	20
La mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité dans les activités de suivi	23
<b>ANNEXE : MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ÉLABORATION DE CETTE BOÎTE À OUTILS</b>	<b>27</b>



Visite d'évaluation du Groupe de suivi de la Convention contre le dopage (T-DO), Belgique, 2023.

# Introduction

---

**E**n 1998, le Conseil de l'Europe a défini l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) ainsi : « L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »<sup>1</sup>. Le concept d'approche intégrée de l'égalité avait été établi quelques années plus tôt, en 1995, lors de la quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les femmes à Beijing (Chine) en tant que principale stratégie mondiale visant à garantir l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans tous les domaines du développement sociétal.

L'approche intégrée de l'égalité est utilisée en combinaison avec des mesures spécifiques pour la promotion des femmes. C'est ce que l'on appelle la « double approche » de l'égalité de genre, qui est mise en œuvre au sein du Conseil de l'Europe ainsi que dans la plupart des organisations internationales et des États membres.

L'approche intégrée de l'égalité implique l'analyse d'un projet, d'une politique, d'une mesure ou d'un secteur donné, afin de détecter toute différence d'impact ou d'expérience vécue par les femmes et les hommes (ou les personnes non binaires) et l'utilisation du résultat de cette analyse pour réviser le projet, la politique, la mesure ou le secteur, de manière à promouvoir l'égalité de genre. L'approche intégrée de l'égalité favorise l'élaboration de politiques efficaces visant à mettre fin aux inégalités de genre en évaluant les causes qui les sous-tendent. L'approche intégrée de l'égalité requiert l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans l'ensemble du cycle d'élaboration des politiques ou des projets (au niveau de la définition, de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation)<sup>2</sup>.

L'approche intégrée de l'égalité est également un point d'entrée pour l'intégration d'une perspective intersectionnelle plus large, qui prend en compte les différentes situations et caractéristiques personnelles des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans toute leur diversité.

- 
1. Conseil de l'Europe, L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques », Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) (1998) : <https://rm.coe.int/1680596136>
  2. EIGE (2017) : [https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eiges-methods-and-tools?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eiges-methods-and-tools?language_content_entity=en)

## L'approche intégrée de l'égalité dans les mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe

L'approche intégrée de l'égalité est un engagement pour l'ensemble du Conseil de l'Europe (CdE), conformément à ses [stratégies successives en matière d'égalité de genre](#). Le [rapport d'évaluation externe des mécanismes de suivi](#) de 2022 incluait une recommandation n°6 (haute importance) visant à « renforcer l'approche intégrée de l'égalité et la prise en compte de l'équité dans les mécanismes de suivi ». La division de l'égalité de genre (GED), dans son rôle de conseil et de soutien aux autres secteurs du CdE, a donc été chargée de produire un outil pour soutenir et améliorer l'intégration de la dimension de genre dans les mécanismes de suivi (MS), en tenant compte du fait qu'il existe 22 mécanismes au suivi au Conseil de l'Europe qui abordent des questions diverses par des moyens variés, et que certains sont plus avancés que d'autres en matière d'approche intégrée de l'égalité. Il faut également noter que certaines des questions abordées par les MS se prêtent plus facilement que d'autres à l'approche intégrée de l'égalité.

Tout en soulignant l'importance et la nécessité de faire de l'approche intégrée de l'égalité un élément fondamental du travail de tous les organes de suivi du Conseil de l'Europe, l'objectif de cet exercice va plus loin. Une fois que l'approche intégrée de l'égalité fera partie intégrante des activités des organes de suivi, cela devrait enrichir leur travail d'évaluation et leurs visites dans les pays et encourager l'approche intégrée de l'égalité au niveau des États membres. En présentant des pratiques prometteuses et en demandant des informations liées au genre, les organes de suivi transmettront aux États membres le message de l'importance de l'approche intégrée de l'égalité.

L'objectif à long terme de l'approche intégrée de l'égalité dans les mécanismes de suivi serait d'incorporer les questions d'égalité de genre aux niveaux pertinents des procédures et systèmes, plutôt que de l'inclure en tant qu'étape supplémentaire. Cela permettra en finalité d'atteindre l'objectif de l'approche intégrée de l'égalité en tant qu'outil : progresser vers l'égalité de genre dans la vie réelle dans tous les domaines.

## Pourquoi l'égalité de genre est-elle importante ?

Le point de départ de l'approche intégrée de l'égalité devrait être une forme élémentaire d'analyse fondée sur le genre. Il s'agit d'examiner le statu quo et de prendre en considération, dans la mesure du possible, les différents effets que les politiques, les programmes et les activités peuvent avoir sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité. La société traite les femmes et les hommes différemment et, par conséquent, l'impact des lois et des politiques est ressenti différemment et leurs effets sont différents. Une optique intersectionnelle permet de rendre visibles les couches supplémentaires de complexité de ces différences. Ces différences sont illustrées par exemple dans les disparités d'accès au pouvoir entre les femmes et les hommes, ces derniers occupant toujours la majorité des plus hauts postes décisionnels, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Les stéréotypes de genre jouent encore un rôle clé dans la société, et les attitudes et comportements néfastes qui en résultent ont un impact sur tous les aspects de notre vie, que ce soit dans la sphère privée ou dans la sphère publique. À titre d'exemple,



Conférence de lancement de la Stratégie pour l'égalité de genre 2024-2029 du Conseil de l'Europe, Strasbourg, France, mai 2024.

la violence à l'égard des femmes, que ce soit au sein du foyer, sur le lieu de travail ou d'études, ou dans la rue, est depuis longtemps reconnue comme étant à la fois une cause et un effet de cette inégalité de genre persistante. Les femmes migrantes, roms, handicapées ou pauvres, ou les personnes LGBTI, par exemple, sont encore plus touchées en raison de la discrimination intersectionnelle.

Les stéréotypes de genre continuent également de considérer les femmes comme les personnes responsables par défaut du travail domestique. Il en résulte que les femmes rentrent chez elles après leur journée de travail rémunéré pour effectuer une « deuxième journée » de soins et de travaux domestiques à la maison, où elles réalisent une quantité de travail nettement plus importante<sup>3</sup> que leurs partenaires (dans une relation homme-femme), et ce, sans aucune reconnaissance économique, bien que ces tâches soient vitales pour le fonctionnement des ménages et de l'économie dans son ensemble. En outre, ce double travail empêche les femmes de consacrer leur temps et leur énergie à d'autres activités, telles que leur avancement professionnel, la politique ou les loisirs. Ces facteurs ajoutés à d'autres font que les femmes reçoivent en moyenne un salaire et une pension inférieurs à ceux des hommes et possèdent moins de capital et de terres que ces derniers.

Par conséquent, tant que nous n'aurons pas atteint l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, toutes les mesures, actions, politiques et législations doivent être conçues avec une perspective d'égalité de genre. Cela inclut également la manière dont l'allocation des ressources, les activités, l'autorité, la représentation et la prise de décision varient en fonction du sexe.

En outre, tout au long du processus d'approche intégrée de l'égalité, il faut toujours garder à l'esprit l'intersectionnalité, car les femmes et les hommes ne sont pas des groupes homogènes avec des objectifs et des besoins homogènes. Ils et elles ont des identités multiples et peuvent être confrontés à différents motifs de discrimination.

3. En moyenne, les femmes effectuent 4,4 heures de travail non rémunéré par jour et les hommes 2,3 heures, dans les pays de l'OCDE ([plate-forme statistique de l'OCDE, 2024](#)).

## Note terminologique

Le terme « **genre** » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes<sup>\*4</sup>.

\* Le genre en tant que construction sociale est également pertinent pour les personnes non binaires.

La **discrimination** peut être fondée sur différents motifs, tels que le sexe, le genre, la « race »<sup>5</sup>, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'âge, l'état de santé, le handicap, le statut marital, le statut de migrant-e ou de réfugié-e, ou tout autre statut<sup>6</sup>.

Une **approche intersectionnelle** peut permettre de comprendre les formes plus complexes de discrimination, d'exclusion et de violence auxquelles les individus peuvent être exposés. Les différents motifs sur lesquels se fonde cette discrimination peuvent se juxtaposer, entraînant des expériences vécues et des vulnérabilités uniques. Dans le contexte des politiques d'égalité de genre, une approche intersectionnelle peut être utilisée pour comprendre, prendre en compte et traiter les interactions entre le genre et le sexe et d'autres caractéristiques/statuts personnels listés ci-dessus, ainsi que les formes aggravées de discrimination qui en résultent. Toutes les personnes peuvent être vulnérables à ces formes de discrimination, mais certains groupes de femmes et de filles y sont particulièrement confrontés et peuvent donc bénéficier tout particulièrement d'une approche intersectionnelle des politiques d'égalité de genre<sup>7</sup>.

## Élaboration de cette boîte à outils

Afin d'élaborer la présente boîte à outils, des groupes de discussion ont été mis en place avec des membres des secrétariats de divers MS, pour discuter des pratiques en matière d'approche intégrée de l'égalité, des défis existants et des moyens de les surmonter. Ensemble, nous avons examiné les mesures qui sont actuellement prises, ainsi que d'autres mesures qui pourraient être utiles pour atteindre l'objectif d'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans le contexte particulier des mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe. Cette boîte à outils a donc été rédigée par la division de l'égalité de genre et Marceline Naudi, experte en matière d'égalité de genre, en consultation avec certain-es des participant-es aux groupes de discussion<sup>8</sup>.

4. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, article 3§c.

5. Tous les êtres humains appartenant à la même espèce, le Comité des Ministres rejette, comme le fait la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), les théories fondées sur l'existence de différentes « races ». Toutefois, dans ce document, le terme « race » est utilisé afin d'éviter que les personnes qui sont généralement et faussement perçues comme « appartenant à une autre race » soient exclues de la protection prévue par la législation.

6. Stratégie pour l'égalité de genre 2024-2029.

7. *Ibid.*

8. Voir l'annexe pour de plus amples informations sur la méthodologie.

## Partie I

# Principales conclusions des groupes de discussion

Ce document considère l'approche intégrée de l'égalité dans les différentes étapes des activités de suivi, tout en tenant compte des différences liées aux diverses procédures et méthodes de travail des organismes de suivi et aux thèmes suivis. Les résultats résumés des débats au sein des groupes de discussion sont regroupés ci-dessous de façon thématique.

### Attitudes générales et pensée de groupe en matière d'égalité de genre

L'importance et les avantages de l'approche intégrée de l'égalité sont bien reconnus par les différents organismes de suivi à leurs différents niveaux d'activité. Toutefois, l'effet de la pensée de groupe<sup>9</sup> a été noté au sein des MS, en ce sens que parfois, même en l'absence d'une résistance active évidente, un élément d'indifférence et de manque de soutien peut se manifester, qui entrave les progrès. Il en va de même pour les membres du secrétariat qui semblent parfois peu concernés par la pratique de l'approche intégrée de l'égalité. Il a également été noté que lorsque la personne responsable du secrétariat ou celle qui préside le MS est conscient-e de la thématique de l'approche intégrée de l'égalité ou y est favorable, des progrès significatifs sont enregistrés. La présence de membres du personnel engagés au sein des secrétariats est donc un facteur crucial pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité, mais cela peut potentiellement mener à un manque de durabilité lorsque la ou les personne(s) quitte(nt) le secrétariat du MS en question. Pour que les progrès soient durables, il est donc important de garantir une appropriation continue et partagée des processus et des résultats de l'approche intégrée de l'égalité, ainsi qu'un engagement à leur égard.

#### Exemples de pratiques prometteuses des organismes de suivi

- ▶ Organisation de formations sur mesure adaptées aux besoins et aux thèmes pour le secrétariat des MS.
- ▶ Inscription de l'approche intégrée de l'égalité à l'ordre du jour du bureau du MS (en plus des discussions en plénière) et invitation à participer à une réunion du bureau pour le/la rapporteur-e pour l'égalité de genre (si la personne n'est pas membre du bureau). Cela permet une meilleure compréhension et un soutien à l'approche intégrée de l'égalité parmi les membres du bureau.

9. La pensée de groupe peut être définie comme la pratique consistant à penser ou à prendre des décisions en tant que groupe, ce qui peut entraîner une prise de décision sans questionnement et de mauvaise qualité et amener les participant-es à mettre de côté leurs convictions personnelles ou à ne pas remettre en question le statu quo et à adopter l'opinion du reste du groupe.



Sixième réunion du Comité de rédaction sur l'égalité de genre et la lutte contre le dopage du Conseil de l'Europe (GECA), Bakou, Azerbaïdjan, juin 2023.

La question des attitudes peut également être pertinente en ce qui concerne le contenu du travail de certains MS. Ceci est visible dans les premiers travaux du Groupe d'États contre la corruption (GRECO), qui a pu constater que des groupes établis sont plus susceptibles d'être corrompus en l'absence de parité et de diversité<sup>10</sup> (par exemple, le gouvernement, la police). L'importance d'une attention plus grande aux questions d'égalité de genre, par exemple en promouvant un meilleur équilibre femmes-hommes dans la police ou dans la prise de décision, a donc été soulignée, comme un moyen de garantir des processus plus transparents et démocratiques et de mettre à mal, grâce à l'arrivée de nouvelles personnes, des pratiques de corruption ou des réseaux corrompus.

En outre, certains domaines ne sont pas sensibles à la dimension de genre en partie parce qu'ils sont très dominés par les hommes, que leurs processus sont basés sur les hommes ou qu'ils traitent avec une population majoritairement masculine (par exemple, les prisonniers). Les membres des secrétariats de ces secteurs à prédominance masculine reconnaissent qu'étant donné que la majorité de leurs « sujets » sont des hommes, les femmes peuvent parfois se voir accorder moins de temps et d'attention. Les membres de ces secrétariats ont néanmoins indiqué qu'ils et elles s'efforçaient de combler cette lacune en impliquant d'autres parties prenantes, y compris des personnes ou organisations spécialisées dans l'égalité de genre, lors des visites, dans le cadre d'études ou à l'occasion d'événements.

## Garantir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans tous les organes et activités

Si l'approche intégrée de l'égalité ne se limite pas à garantir l'équilibre entre les femmes et les hommes, la participation égale des femmes et des hommes<sup>11</sup> et la

10. Par exemple, des recherches ont montré que dans les pays où la participation des femmes à la vie publique est plus importante, il y a moins de corruption. La participation de nouvelles personnes à la prise de décision (qui viennent perturber les pratiques existantes), la démocratisation, ainsi qu'une meilleure gouvernance sont parmi les facteurs décisifs dans la réduction de la corruption, aspects qui sont tous également associés à la promotion de l'égalité de genre dans la prise de décision : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/corruption-and-money-laundering>.

11. Selon la Recommandation Rec (2003) 3 du Comité des Ministres aux États membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, « la participation équilibrée des femmes et des hommes signifie que la représentation de chacun des deux sexes au sein d'une instance de décision dans la vie politique ou publique ne doit pas être inférieure à 40 % ».



Visite de suivi de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe au centre d'éducation communautaire pour les enfants roms « Sumnal », à Skopje, Macédoine du Nord, octobre 2022.

garantie de la diversité de participation et de représentation sur la base de différents motifs<sup>12</sup> est une question de démocratie et un engagement du Conseil de l'Europe. L'équilibre entre les femmes et les hommes peut également contribuer à garantir que des voix diverses soient entendues et que de nouvelles questions soient soulevées au sein des organes, des politiques et des projets.

Certains MS, dans des domaines fortement genrés (c'est-à-dire lorsqu'il y a une sur-représentation « traditionnelle » des femmes ou des hommes parmi les expert-es, ou lorsque la substance est perçue comme traitant des besoins ou de la situation d'un seul sexe), ne parviennent pas à atteindre la parité dans la composition des groupes d'expert-es. En l'absence d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les membres et le secrétariat, il est difficile de parvenir à un équilibre lors des visites de suivi, et on perd ainsi une occasion de montrer l'exemple. Il est donc important de rappeler constamment aux États la nécessité de respecter l'équilibre entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les personnes candidates aux élections. En outre, le fait de demander, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les délégations nationales lors des visites permet également de souligner l'importance de l'approche intégrée de l'égalité. Si la situation semble s'améliorer dans certains secteurs, selon les informations recueillies au cours de nos réunions, dans d'autres secteurs, il y a encore beaucoup de progrès à réaliser.

### Exemples de pratiques prometteuses des organismes de suivi

- ▶ Mise en place de procédures pour promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les délégations du Conseil de l'Europe qui effectuent les visites de suivi (rapporteur-es et secrétariat).
- ▶ Inclusion de rappels aux États et, le cas échéant, aux membres du MS sur la nécessité d'atteindre ou de maintenir un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de tous les organes du Conseil de l'Europe dans les appels à la nomination ou à l'élection de membres d'une commission donnée ou de son bureau.
- ▶ Inclusion de l'égalité de genre comme domaine de connaissance dans le mandat des membres des comités, des expert-es ou des intervenant-es, si d'application.

12. Voir la note terminologique page 3.

CoE Gender Equality Rapporteurs  
Training course on Gender mainstreaming and  
Gender equality

29-30 November 2022  
Trainer: Nathalie Wuïame

Sexisme : Sexism:  
Vois-le See it.  
Dis-le Name it.  
Stoppons-le ! Stop it.

Formation organisée pour les Rapporteur-es pour l'égalité de genre par la division de l'égalité de genre du Conseil de l'Europe, Strasbourg, France, novembre 2022.

Les efforts visant à atteindre l'équilibre entre les femmes et les hommes devraient également s'appliquer aux autres travaux et événements organisés par les MS, tels que les tables rondes, les conférences et les séminaires, en ce qui concerne les intervenant-es, ainsi qu'en cas de recours à des consultant-es/spécialistes dans le cadre de projets de coopération, etc. Ces mesures sont déjà prises en compte par certains mécanismes de suivi représentés dans les réunions des groupes de discussion et semblent généralement donner des résultats positifs. Elles pourraient donc être partagées et reprises par d'autres.

## Rapporteur-es pour l'égalité de genre

Les **rapporteur-es pour l'égalité de genre** (GER) sont nommé-es parmi les membres des structures intergouvernementales du Conseil de l'Europe afin de promouvoir l'approche intégrée de l'égalité dans toutes les politiques et mesures. La nomination d'un-e GER est obligatoire pour les comités directeurs du Conseil de l'Europe, mais pas pour les mécanismes de suivi.

Bien que, conformément aux orientations et pratiques générales, 90 % des organes de suivi ont nommé des GER, tous ne l'ont pas fait et tous les GER ne jouent pas un rôle actif dans le travail des organes de suivi ou ne veillent pas à ce que le travail inclue une perspective d'égalité de genre. Il est ressorti des groupes de discussion qu'il est important de veiller à ce qu'un ou plusieurs rapporteur-es pour l'égalité de genre actifs et formés figurent parmi les membres de l'organe de suivi, car cela semble également conduire à un intérêt général accru pour le domaine.

### Exemples de pratiques prometteuses des organismes de suivi

- ▶ Inclure un rôle actif pour les GER, tel que la présentation de rapports réguliers (au moins une fois par an) lors des réunions plénières, ce qui permet de mieux impliquer les membres du MS.
- ▶ Inclure le/la GER dans le bureau ou solliciter sa contribution en vue des réunions du bureau.
- ▶ Nommer plusieurs GER au sein d'un MM et créer un groupe de GER et des possibilités pour ces personnes de se rencontrer et de travailler en équipe.

- ▶ Désigner un point focal au sein des secrétariats des MS, qui peut également servir de personne de soutien aux GER pour leur fournir des informations sur les activités passées, assurer la liaison avec d'autres secteurs, etc.
- ▶ Encourager les GER à suivre le [cours HELP sur l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité](#).
- ▶ Encourager les GER à participer à la formation dispensée chaque année par la division de l'égalité de genre.

La division de l'égalité de genre organise annuellement depuis 2016, une formation spécifique pour les GER. Bien que la majorité des GER des MS aient participé à ces formations, plus d'un quart d'entre eux ne l'ont pas fait. Ces formations permettent non seulement de renforcer les capacités en matière d'approche intégrée de l'égalité, mais elles constituent également un forum de discussion et d'échanges entre les GER.

En outre, depuis mars 2024, un [cours HELP en ligne](#) pratique et court (2,5 heures) sur l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité, qui s'adresse en particulier au personnel et aux expert-es du Conseil de l'Europe (mais ouvert à toute personne intéressée), est disponible gratuitement sur la [Plateforme HELP](#) du Conseil de l'Europe. Les GER et les membres du personnel du CdE sont encouragés à suivre ce cours.

### Analyse fondée sur le genre et intersectionnalité

Le point de départ de l'approche intégrée de l'égalité est une analyse de base qui évalue le statu quo, en examinant la manière dont les politiques, les activités, etc. peuvent affecter différemment les femmes et les hommes dans toute leur diversité.



Visite de suivi du Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales du Conseil de l'Europe, Albanie, 2022.

L'un des MS travaillant dans un domaine où l'approche intégrée de l'égalité n'était pas développée a réalisé une analyse fondée sur le genre, en commençant par l'examen de tous les textes juridiques pertinents dans le domaine (y compris la convention considérée) afin d'identifier les lacunes et les problématiques liées à l'égalité de genre. Le comité de rédaction sur l'égalité de genre du MS en question a également examiné la composition par sexe des organes et des emplois pertinents dans le domaine au niveau national, et mené des entretiens ciblés avec les responsables et les parties prenantes. Les résultats ont été documentés, analysés et ont fourni une évaluation des besoins très utile qui sera utilisée pour les recommandations aux États parties ainsi que pour les lignes directrices à utiliser dans le processus de suivi.

### Exemples de pratiques prometteuses des organismes de suivi

- ▶ Examen des textes juridiques et institutionnels existants (par exemple, traité pertinent, rapport explicatif, normes élaborées, notamment les recommandations), afin de recenser les références aux questions d'égalité de genre, y compris aux droits des femmes, d'identifier les lacunes potentielles et, éventuellement, de les réviser pour y inclure des références pertinentes.
- ▶ Interviews des parties prenantes, y compris les bénéficiaires finaux des politiques et des processus de suivi, afin de contribuer à l'intégration d'une perspective d'égalité de genre.
- ▶ Cartographie de la présence des femmes et des hommes au sein des différents organismes travaillant sur la thématique, y compris au niveau de la prise de décision.
- ▶ Inclusion des considérations d'intersectionnalité dans les activités et les analyses.

L'intersectionnalité et la discrimination multiple ont également été prises en compte de manière plus générale dans certains MS. Une telle approche est utilisée, dans une mesure plus ou moins grande selon le secteur, et est très importante pour garantir un meilleur impact des normes et des politiques sur le terrain. Une telle approche intersectionnelle est également en accord avec l'engagement du CdE en faveur de « perspectives intégrées » visant à concevoir de meilleures politiques et à protéger plus efficacement les droits des groupes se trouvant dans des situations particulièrement vulnérables. Outre l'approche intégrée de l'égalité, les autres « perspectives intégrées » dans le contexte du CdE sont la jeunesse, les droits de l'enfant, les droits des personnes en situation de handicap et les questions relatives aux Roms et aux gens du voyage. Toutes ces perspectives ainsi que d'autres motifs de discrimination tels que le sexe, le genre, la « race »<sup>13</sup>, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'âge, l'état de santé, le handicap, le statut marital, le statut de migrant-e ou de réfugié-e, ou tout autre statut, devraient être pris en compte pour garantir une approche intersectionnelle.

13. Voir note de bas de page 5 ci-dessus.



Visite de suivi du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du Conseil de l'Europe dans une prison centrale, 2017.

Photographe: Sandro Weltin

## Contenu des questionnaires et des rapports de suivi

Il a été noté, au cours des discussions de groupe, que l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans le travail de suivi, et notamment dans les questionnaires et les rapports, peut être facilitée par l'inclusion de dispositions pertinentes dans les textes juridiques faisant l'objet du suivi. Toutefois, même lorsque la convention ou autre texte ne contient aucune référence à l'égalité de genre, une perspective d'égalité de genre devrait être intégrée, chaque fois que cela est pertinent, car tout texte juridique qui traite de personnes aura un impact genré.

L'intégration exhaustive des questions d'égalité de genre dans les questionnaires de suivi chaque fois que cela est pertinent (par exemple, en demandant des données ventilées par sexe et des informations liées au genre dans les questions appropriées) a également fait l'objet d'une discussion. Certains MS le font, tandis que d'autres incluent une note au début du questionnaire indiquant que les questions d'égalité de genre doivent être prises en compte dans toutes les réponses. Les discussions au sein des groupes de discussion, ainsi que le rapport d'évaluation externe des mécanismes de suivi de 2022, ont souligné qu'une simple note sur l'approche intégrée de l'égalité dans l'introduction d'un questionnaire ne garantit généralement pas la fourniture d'informations sexospécifiques par les destinataires. La question devrait plutôt être intégrée dans l'ensemble des questions, le cas échéant.

### Exemples de pratiques prometteuses des organismes de suivi

- ▶ Intégration systématique des questions d'égalité de genre dans les questionnaires envoyés aux autorités nationales. Cela inclut la demande de données ventilées par sexe, un « chapeau » indiquant que toutes les réponses doivent tenir compte de la dimension de genre, et des questions spécifiques sur la dimension de genre dans l'ensemble du questionnaire.
- ▶ Inclusion dans les rapports de suivi d'un chapitre sur les aspects liés à l'égalité de genre du thème faisant l'objet du suivi (en plus de l'intégration des questions d'égalité dans les différentes sections), le cas échéant.
- ▶ Inclusion des questions d'égalité de genre dans les recommandations des rapports de suivi par pays, dans les rapports généraux annuels ou dans les recommandations générales adressées à tous les États, le cas échéant.



Visite de suivi de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe dans un bureau mobile (Bus de la Solidarité) intervenant auprès de personnes migrantes à Paris, France novembre 2021.

La plupart des MS participant aux groupes de discussion demandent régulièrement des statistiques ventilées par sexe, qui ne sont toutefois pas toujours fournies par les Parties, ce qui nécessite un travail supplémentaire pour tenter de les obtenir. Les discussions de groupe ont révélé l'importance de demander ces données de manière claire et cohérente, et la façon dont cela fait partie de l'effet de « ruissellement », améliorant la sensibilisation au sein des (États) parties.

L'importance pour les rapports de suivi eux-mêmes d'intégrer les questions d'égalité de genre est également ressortie des discussions. Certains MS le font régulièrement, y compris dans les recommandations aux autorités, mais pas tous, et pas systématiquement.

Un autre aspect important de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité est l'utilisation d'un langage et d'illustrations sensibles à la dimension de genre dans toute communication, que ce soit en interne, avec les autorités nationales ou avec le grand public. Il s'agit là d'une façon de montrer l'exemple : si nous veillons à ce que notre langage soit inclusif, d'autres répondront dans le même esprit. Les [lignes directrices](#) pour l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité du Conseil de l'Europe de mars 2024 fournissent des orientations à ce sujet<sup>14</sup>.

### Règles internes et fonctionnement des mécanismes de suivi

Plus généralement, les considérations d'égalité de genre devraient faire partie des lignes directrices opérationnelles et du fonctionnement interne des mécanismes de suivi. Les règles de procédure et les notes d'orientation ou les instructions sur le mode de fonctionnement des MS devraient inclure des références à l'égalité de genre, au-delà des questions de parité dans la composition des MS ou des délégations lors des visites.

<sup>14</sup>. Les lignes directrices sont également disponibles pour la [langue anglaise](#).

Cela permettrait de s'assurer que l'approche intégrée de l'égalité soit présente dans tous les aspects de la pratique quotidienne des MS, y compris les procédures de nomination, le recours à des expert-es externes, les instructions relatives à la rédaction des questionnaires, la préparation des visites ou la communication. La liste de contrôle incluse dans ce document pourrait être utile lors de la révision des lignes directrices opérationnelles existantes afin d'y inclure une perspective d'égalité de genre.

## Perspectives d'avenir

Les réunions des groupes de discussion organisées avec les secrétariats des MS ont permis de constater que la responsabilité de l'approche intégrée de l'égalité doit être prise en charge et assumée par tous et toutes – le secrétariat et les membres du MS – plutôt que (seulement) par les « activistes pour les droits des femmes ». À cette fin, il a été estimé qu'une meilleure sensibilisation et une meilleure utilisation des options de formation disponibles sont fondamentales et, si nécessaire, une formation supplémentaire devrait être proposée sur l'importance et les avantages de l'approche intégrée de l'égalité. Toute formation de ce type devrait inclure les questions d'intersectionnalité et de discrimination multiple.

Le [cours HELP](#) en ligne sur l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité lancé en mars 2024, qui s'adresse en particulier au personnel et aux expert-es du CdE, peut être très utile pour assurer des connaissances de base cohérentes des concepts, des normes et des méthodes en matière d'approche intégrée de l'égalité.

Une meilleure prise en compte l'intersectionnalité pourrait passer par le partage d'information entre les différents organes de suivi, éventuellement par le biais d'un réseau de MS ou d'un réseau sectoriel, afin d'accroître la prise de conscience des différentes vulnérabilités des personnes. Les questions identifiées comme comportant une forte composante d'égalité de genre lors des visites de suivi pourraient être partagées entre les MS qui pourraient examiner ces questions dans le cadre de leur mandat spécifique.

Il est clair que certains domaines de suivi se prêtent plus facilement que d'autres à l'approche intégrée de l'égalité. Cependant, même dans les domaines de suivi les plus « masculins », les membres des secrétariats ont souvent pu démontrer que les questions d'égalité de genre étaient traitées par d'autres organisations internationales, indiquant ainsi que cela pouvait également être fait au sein du CdE. Cela dit, l'absence de l'égalité de genre ou de l'approche intégrée de l'égalité dans le mandat déclaré ou présumé de la convention/des normes peut être considérée à tort par certain-es comme une raison de rejeter les propositions visant à inclure des considérations de genre et d'égalité de genre dans les rapports, les recommandations, etc. La mission générale du Conseil de l'Europe de promotion de l'égalité de genre, dans le cadre de l'agenda plus large des droits humains, et la manière dont cette mission s'applique également aux divers mandats de suivi spécifiques, devraient donc être mieux transmises à tous les niveaux hiérarchiques et mieux comprises par les membres de tous les organes de suivi.



Visite de suivi du Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales et du Comité d'Expert-es de la Charte européenne des Langues régionales ou minoritaires du Conseil de l'Europe, Norvège, 2021.

## Partie II

# Liste de contrôle des actions possibles en matière d'approche intégrée de l'égalité dans les mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe

---

**L'**intégration d'une perspective d'égalité de genre dans toutes les activités des mécanismes de suivi (MS) nécessite une approche systématique qui prend en compte les différentes étapes du travail de suivi. L'objectif est de s'assurer que, tout au long des activités de suivi, les situations et les besoins différents des femmes et des hommes, dans toute leur diversité, sont dûment pris en compte.

Le suivi des questions et des conventions implique également diverses activités et tâches générales qui, bien que fondamentales pour le suivi, ne font pas directement partie du processus de suivi proprement dit. L'approche intégrée de l'égalité doit également être prise en compte dans ces activités.

Tous les points ci-dessous ne sont pas nécessairement aussi importants ou pertinents pour chaque MS. Toutefois, les secrétariats des MS sont invités à examiner, choisir ou adapter ceux qui peuvent s'appliquer dans leur contexte spécifique. Les différentes suggestions peuvent également être utilisées pour réviser les lignes directrices opérationnelles existantes des MS, le cas échéant.

## Approche intégrée de l'égalité dans les processus, la composition et les activités générales des mécanismes de suivi

### Connaître et appliquer les engagements et les normes existants :

- ✓ **Garder à l'esprit les règles pertinentes de l'organisme de suivi** et le contenu des instruments juridiques pertinents (par exemple, la convention faisant l'objet du suivi) en ce qui concerne l'égalité de genre ou l'approche intégrée de l'égalité.
- ✓ Si nécessaire, **proposer une révision des règles et des lignes directrices opérationnelles existantes de l'organisme de suivi**, afin d'y inclure une perspective d'égalité de genre.
- ✓ **Garder à l'esprit d'autres instruments juridiques ou politiques en matière d'égalité** (Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029, recommandations du Comité des Ministres sur l'égalité de genre, Déclaration de Reykjavik, etc.) Ces autres instruments sont importants et doivent être pris en compte par le MS. Une façon de le faire est d'informer régulièrement les membres, et en particulier le/la rapporteur-e pour l'égalité de genre, sur ces instruments<sup>15</sup>.
- ✓ **Veiller à ce que le mandat général du Conseil de l'Europe en matière de droits humains, y compris l'égalité de genre**, soit bien compris par les organes de suivi, ainsi que la manière dont cela s'applique à leur mandat spécifique.
- ✓ **Les responsables des secrétariats doivent être bien informé-es**, s'engager en faveur de l'approche intégrée de l'égalité et être en mesure de guider leurs équipes en conséquence. La capacité à faire participer activement les membres des organes de suivi aux activités en matière d'approche intégrée de l'égalité contribue à accroître l'intérêt pour ces questions et à réaliser des progrès.

### Veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la composition des mécanismes de suivi :

- ✓ **Proposer une révision du règlement intérieur ou de tout autre document pertinent relatif à la composition du mécanisme de suivi**, afin d'inclure une référence à la nécessité d'un équilibre entre les hommes et les femmes dans la composition des mécanismes de suivi et dans d'autres aspects liés à la représentation (par exemple, le recours à des expert-es externes, à des délégations pour les visites de suivi, à des panels lors d'événements ou à des groupes de travail), le cas échéant.
- ✓ **Viser autant que possible une représentation équilibrée des femmes et des hommes** au sein de l'organe de suivi et de son bureau, le cas échéant (un minimum de 40 % de femmes et d'hommes, selon les normes du Conseil de l'Europe).
- ✓ **Recueillir régulièrement (au moins une fois par an) des données sur la composition hommes-femmes du mécanisme de suivi**, partager ces données avec les Parties tout en les encourageant à contribuer à atteindre ou à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes.

15. Le module 2 du [cours HELP sur l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité](#) comprend un aperçu des normes européennes et internationales en matière d'égalité de genre et d'approche intégrée de l'égalité.

- ✓ **Inclure les aspects liés à l'égalité de genre dans le règlement intérieur** et les règles relatives à l'élection des membres des organes de suivi, le cas échéant, lors de futures révisions – et rappeler aux Parties la nécessité d'un équilibre entre les femmes et les hommes parmi les candidat-es qu'ils présentent.
- ✓ **Veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les expert-es dans les projets de coopération**, le cas échéant.
- ✓ Lors de l'organisation de réunions ou d'événements, **éviter les panels ou événements composés de personnes d'un seul sexe** et veiller à ce que les questions d'égalité de genre soient prises en compte dans le programme.
- ✓ D'une manière générale, il convient d'être **attentif à la pensée de groupe** (notamment en tant qu'obstacle à l'égalité de genre) – quand des personnes semblent être d'accord et que cela empêche d'autres de s'exprimer – et de veiller à ce que toutes les opinions soient prises en considération et abordées.

### ■ **Nommer et soutenir des rapporteur-es pour l'égalité de genre (GER) :**

- ✓ **Veiller à ce qu'au moins un-e GER soit nommé-e** au sein du secteur.
- ✓ **Désigner un membre du secrétariat comme point focal pour l'approche intégrée de l'égalité, comme personne de soutien possible pour le GER** et pour assurer la liaison avec la division de l'égalité de genre (GED), et informer le GER et la GED de cette désignation.
- ✓ **Fournir aux GER nouvellement élu-es** des informations sur leur rôle et sur les travaux antérieurs liés à l'égalité de genre dans le domaine.
- ✓ **Encourager les GER à participer aux formations et à jouer un rôle actif** au sein de leur comité (par exemple en leur demandant de rendre compte régulièrement à la plénière des questions liées à leur fonction de GER).

### ■ **Assurer une sensibilisation et des connaissances en matière d'égalité de genre et d'approche intégrée de l'égalité :**

- ✓ **Assurer une sensibilisation et des connaissances internes en matière d'égalité de genre**, notamment en encourageant les membres du secrétariat, les rapporteur-es pour l'égalité de genre et les membres des comités à suivre la formation en ligne HELP sur l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité.
- ✓ Encourager le secrétariat à mettre en œuvre les **lignes directrices** du Conseil de l'Europe pour **l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité**<sup>16</sup>.
- ✓ **Examiner les activités antérieures en matière d'approche intégrée de l'égalité dans le secteur**, y compris en utilisant la [page web du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité](#).
- ✓ **Effectuer des recherches sur les travaux relatifs à l'égalité de genre menés par des universités**, d'autres organismes internationaux ou des organisations de la société civile sur le thème traité.

16. Les lignes directrices sont également disponibles pour la [langue anglaise](#).

- ✓ **Contacter la division de l'égalité de genre pour obtenir des informations sur les comités** ou les GER travaillant sur des questions similaires ou pour identifier des expert-es potentiel·les ou des organisations qui pourraient contribuer à améliorer les connaissances<sup>17</sup>.
- ✓ **Organiser une formation sur mesure pour le secrétariat** (en examinant ce qui est déjà fait et les besoins pour permettre d'en faire plus).
- ✓ **Effectuer une analyse de base** des questions d'égalité de genre en rapport avec le thème traité (si nécessaire, demander l'aide d'un·e expert·e). Distribuer le document au secrétariat et aux membres – cela permettra d'obtenir l'adhésion du comité et du secrétariat, étant donné que la responsabilité de l'approche intégrée de l'égalité est partagée par tous et toutes. Garder l'intersectionnalité à l'esprit.
- ✓ **Rassembler les normes pertinentes**, les informations relatives au genre et les données ventilées par sexe et produire une fiche d'information générale sur l'approche intégrée de l'égalité dans le domaine traité.
- ✓ **Inclure l'expertise en matière d'égalité de genre** en tant que connaissance nécessaire dans le mandat des expert·es pour les activités de coopération lorsqu'elles existent ou lors de l'élaboration d'études ou d'autres tâches, le cas échéant.
- ✓ **Organiser une activité de renforcement des capacités**, une session d'information pour le personnel et les membres et/ou une conférence (par exemple, lorsque la composition de l'organisme de suivi est substantiellement renouvelée), sur les aspects liés à l'égalité de genre dans le domaine, y compris les avantages de l'approche intégrée de l'égalité.

### — Veiller à l'intégration d'une perspective intersectionnelle :

- ✓ **Utiliser les informations et l'expertise d'autres organismes de suivi** pour permettre une meilleure analyse intersectionnelle – partager les informations entre les organismes de suivi, éventuellement par le biais d'un réseau existant ou d'un réseau créé à cet effet, notamment pour faciliter une approche intersectionnelle.
- ✓ Rechercher (y compris auprès de sources extérieures au Conseil de l'Europe) **les liens entre le domaine de travail et la situation et les besoins spécifiques des femmes et des hommes de différents groupes** (sur la base de différents motifs, tels que le sexe, le genre, la « race »<sup>18</sup>, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'âge, l'état de santé, le handicap, le statut marital, le statut de migrant·e ou de réfugié·e, ou tout autre statut) et identifier ces différences – puisque notre société traite les hommes et les femmes différemment et les considère comme des catégories homogènes. Une analyse de situation basée sur un sexe/genre ne fonctionnera souvent pas de la même manière pour tout le monde.
- ✓ Tenir compte de l'intersectionnalité et de la discrimination multiple **lors de l'organisation de formations ou du recrutement d'expert-es**.

17. La GED a mis en place un [pool d'expert-es sur l'égalité de genre et la violence à l'égard des femmes](#), qui peut être utilisée par tous les secteurs du Conseil de l'Europe.

18. Voir note de bas de page 5 ci-dessus.

## ■ Veiller à ce que la communication tienne compte de la dimension de genre<sup>19</sup> :

- ✓ **Inclure une référence à la communication sensible au genre** dans les instructions, les mémos ou les termes de référence relatifs à la communication concernant le travail du mécanisme de suivi.
- ✓ **Examiner le matériel produit par votre secteur**, y compris les documents, les discours, les publications et les présentations, afin de garantir l'utilisation d'un langage et d'une communication sensibles au genre et inclusifs. Sensibiliser les membres du comité à ce sujet, afin de garantir leur adhésion.
- ✓ **Examiner les images de votre matériel de communication** (y compris les pages web) afin de garantir une représentation équilibrée, non stéréotypée et diversifiée des femmes et des hommes dans toute leur diversité, ainsi qu'une communication sensible au genre et inclusive.
- ✓ **Inclure une section sur l'égalité de genre sur votre page web.**

## La mise en oeuvre de l'approche intégrée de l'égalité dans les activités de suivi

### ■ Inclure les questions d'égalité de genre dans les questionnaires de suivi :

Le travail sur les questionnaires a souvent lieu au début du travail de suivi ou au début des nouveaux cycles de rapport. Néanmoins, il est important de garder à l'esprit l'approche intégrée de l'égalité à tout moment.



Interview des autorités de Roumanie lors d'une visite du Comité d'expert-es sur l'évaluation des mesures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme du Conseil de l'Europe, septembre 2022, Bucarest.

19. Pour plus d'informations, veuillez consulter le module 3 du [cours HELP en ligne sur l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre](#), ainsi que les [Lignes directrices pour l'utilisation d'un langage vecteur d'inclusivité/ Guidelines for the use of Language as a driver for inclusivity](#) du Conseil de l'Europe.

- ✓ **Inclure une référence à l'approche intégrée de l'égalité dans les lignes directrices** internes relatives à la rédaction des questionnaires de suivi.
- ✓ **Ajouter un chapeau** indiquant que les considérations d'égalité de genre doivent être incluses dans les réponses à toutes les questions et **inclure les considérations d'égalité de genre dans des questions séparées**, le cas échéant.
- ✓ **Identifier les questions d'égalité de genre pertinentes** pour le thème suivi et les intégrer dans les questionnaires de suivi et dans les différents cycles de rapport.
- ✓ **Demander** clairement et systématiquement aux autorités nationales **des données ventilées par sexe et des informations liées au genre**.

## ■ Intégrer les considérations d'égalité de genre dans les visites de suivi :

---

Les visites de suivi sont une occasion importante de promouvoir le concept d'approche intégrée de l'égalité auprès des autorités nationales et de promouvoir les normes et les engagements du CdE dans ce domaine. Il est donc très important de bien les préparer, en gardant à l'esprit l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité tout au long du processus.

### Préparation des visites de suivi :

- ✓ **Inclure des instructions** concernant l'approche intégrée de l'égalité dans toute note interne ou instructions relatives aux visites de suivi.
- ✓ **Examiner les rapports de suivi précédents et les rapports d'ONG**, afin de recueillir des informations sur toute question pertinente en matière d'égalité de genre.
- ✓ Si aucune information n'est disponible, **rechercher les travaux d'organisations spécialisées** ou d'autres organisations internationales ou demander à un-e expert-e de préparer un rapport sur les questions d'égalité de genre dans le domaine.
- ✓ Le cas échéant, **se mettre en rapport avec les secrétariats d'autres organes de suivi** au sujet de leurs conclusions qui pourraient être utiles pour les questions liées à l'égalité de genre dans le cadre de la visite de suivi, y compris pour la sélection des interlocuteu-rices.
- ✓ **S'efforcer d'assurer un équilibre entre les hommes et les femmes** dans la composition des équipes qui effectuent des visites de suivi (y compris les membres du secrétariat et les expert-es).
- ✓ **Inclure des connaissances ou une expertise** en matière d'égalité de genre dans le mandat des expert-es externes, le cas échéant.
- ✓ **Informers les expert-es externes de la nécessité d'intégrer la dimension de genre** et de promouvoir l'égalité de genre dans le cadre de la préparation des visites de suivi, le cas échéant.



Troisième visite d'évaluation du Groupe d'expert-es sur la lutte contre la traite des êtres humains du Conseil de l'Europe en Autriche, réunion avec des représentant-es du Bureau des droits humains de la ville de Vienne, décembre 2023.

- ✓ Veiller à ce qu'il y ait **au moins un-e expert-e ayant des connaissances en matière d'égalité de genre** dans la délégation.
- ✓ Encourager **les autorités nationales/ONG à assurer un équilibre entre les hommes et les femmes dans leurs délégations**, si possible.
- ✓ Souligner la nécessité pour les pays visités **de préparer et de présenter des données et des informations ventilées par sexe et par d'autres aspects pertinents**, par exemple, l'âge, l'appartenance à une minorité, la langue, la citoyenneté.
- ✓ **Envisager des consultations**, au cours des visites, avec des organismes de promotion de l'égalité (de genre), des groupes nationaux de la société civile travaillant sur l'égalité de genre et/ou des ONG de femmes et des expert-es en matière d'égalité de genre dans le domaine suivi.

### Lors des visites de suivi :

- ✓ **Assurer la liaison avec les ministères responsables de l'égalité de genre** et l'organisme national chargé des questions d'égalité de genre, le cas échéant.
- ✓ **Veiller à ce que les voix des femmes et des hommes dans leur diversité soient entendues**, en s'adressant en particulier à ceux et celles qui se trouvent dans des situations vulnérables et/ou aux organisations qui les représentent.
- ✓ Si nécessaire, notamment dans des domaines sensibles, et compte tenu des sensibilités culturelles, **organiser des auditions ou des entretiens entre personnes du même sexe**.
- ✓ **Communiquer de façon sensible au genre** sur la visite.

## ■ Inclure les questions d'égalité de genre dans les rapports de suivi et les recommandations :

---

- ✓ **Inclure des instructions** concernant l'approche intégrée de l'égalité dans les notes internes pertinentes ou dans les instructions relatives aux rapports de suivi.
- ✓ **Inclure les aspects liés à l'égalité de genre dans une section spécifique**, le cas échéant, et dans l'ensemble des rapports de suivi et des résumés.
- ✓ **Veiller à ce que la manière dont l'égalité de genre influe sur les obligations légales contrôlées soit incluse**, en reconnaissant les besoins et situations différentes des personnes dans les sections pertinentes du rapport.
- ✓ Veiller à ce que la manière dont les **services (publics) ont un impact généré sur la population cible** soit clairement intégrée.
- ✓ **Utiliser des témoignages de femmes et d'hommes et de personnes de milieux et d'origines différents** (en termes, par exemple, de sexe, d'âge, d'origine sociale, de situation de handicap, de diversité de genre, de statut de migrant-e, d'appartenance à une minorité, de religion) dans les rapports de suivi, le cas échéant.
- ✓ Faire référence aux conclusions pertinentes relatives à **l'égalité de genre dans les rapports d'autres organismes de suivi** et les inclure dans votre rapport.
- ✓ **Utiliser des données ventilées par sexe dans l'ensemble du rapport**, dans la mesure du possible et lorsqu'elles sont disponibles.
- ✓ **Inclure les questions d'égalité de genre dans les recommandations** adressées aux Parties.
- ✓ **Utiliser un langage et une communication sensibles au genre** dans les rapports.
- ✓ **Inclure les aspects relatifs à l'égalité de genre dans la communication** sur les rapports.

# Annexe : Méthodologie utilisée pour l'élaboration de cette boîte à outils

---

**E**n 2022, le [rapport d'évaluation externe des mécanismes de suivi du Conseil de l'Europe](#) a fortement recommandé d'améliorer l'approche intégrée de l'égalité dans les activités de suivi. Depuis 2016, la division de l'égalité de genre (GED) fournit des outils, des formations et un soutien ciblé à tous les secteurs du Conseil de l'Europe, y compris aux mécanismes de suivi (MS). En 2023, en réponse au rapport d'évaluation externe, la GED a décidé d'explorer plus en profondeur la façon la plus utile de soutenir les MS dans leur travail d'approche intégrée de l'égalité. La présente boîte à outils a été élaborée dans le cadre de cet exercice.

Marceline Naudi, experte en matière d'égalité de genre et ancienne présidente et membre du Groupe d'expert-es du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), a été engagée pour soutenir cette initiative. Lors des discussions préparatoires avec la GED, il a été convenu d'organiser des consultations par le biais de groupes de discussion afin de développer cette boîte à outils. Les groupes de discussion étaient composés de représentantes et représentants des secrétariats de différents mécanismes de suivi, y compris ceux dans lesquels l'approche intégrée de l'égalité est plus avancée. Cela a permis d'identifier les pratiques prometteuses, ainsi que les défis et les obstacles, et les moyens possibles de les surmonter.

Les membres des secrétariats de différents MS ont été sélectionnés par la GED, sur la base de leur expérience des questions d'égalité de genre et d'approche intégrée de l'égalité, et ont été invité-es à participer aux groupes de discussion. Trois réunions de ce type ainsi que des consultations écrites ont été organisées, avec les participant-es suivant-es :

Laura-Maria ALEXANDROIU (ECRI)

Hugh CHETWYND (CPT)

Gerald DUNN (anciennement GRECO)

Johan FRIESTEDT (ECRI)

Maxime HUOT (FCNM & ECRML)

Liene KOZLOVSKA (CAHAMA)

Carolina Lasén-Díaz (anciennement GREVIO)

Veronika METS (MONEYVAL)

Petya NESTOROVA (GRETA)

Catherine O'BAOILL (CPT)

Gioia SCAPPUCCI (Convention de Lanzarote)

Amaya UBEDA (Charte sociale)

Caterina Bolognese, cheffe de la division de l'égalité de genre, Cécile Gréboval, responsable de programme pour l'approche intégrée de l'égalité, et Marceline Naudi en tant qu'experte externe ont également participé à ces trois réunions.

L'objectif général était d'examiner l'approche intégrée de l'égalité, la façon dont elle est actuellement mise en œuvre au sein des MS et la façon dont les MS peuvent apprendre les uns des autres. La pratique actuelle des organes de suivi concernant les processus de suivi en tant que tels, ainsi que les autres travaux et rôles au sein des secrétariats ont été considérés.

Ce travail a été réalisé dans le cadre de deux groupes de discussion composés de membres du personnel des secrétariats de différents MS, suivis d'une troisième consultation avec un nombre plus restreint de participant-es aux deux groupes de discussion précédents, afin d'examiner les questions clés qui avaient émergé des discussions initiales. Le retour d'information des groupes de consultation sur les idées initialement proposées a été recueilli et les points saillants ont été mis en évidence. Ces points ont ensuite été comparés à une liste de suivi préalablement élaborée par la GED, ce qui a permis de préparer un projet final de boîte à outils. Certain-es membres des groupes de discussion ont également contribué par écrit au projet final de boîte à outils.

L'approche intégrée de l'égalité est un engagement pour l'ensemble du Conseil de l'Europe. Le rapport d'évaluation externe des mécanismes de suivi de 2022 recommandait un renforcement de l'approche intégrée de l'égalité au sein de ces mécanismes. Les 22 mécanismes au suivi du Conseil de l'Europe abordent des questions diverses par des moyens variés. Ce manuel vise à soutenir la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité au sein de l'ensemble des mécanismes de suivi.

La pleine mise en place de l'approche intégrée de l'égalité au sein des activités des organes de suivi, devrait enrichir leur travail d'évaluation et les visites dans les pays, de la même façon que l'approche intégrée sera bénéfique au niveau des États membres. L'objectif à long terme est d'incorporer les questions d'égalité de genre aux niveaux pertinents des procédures et systèmes, plutôt que de les considérer comme des questions séparées. Cela permettra d'atteindre l'objectif final de l'approche intégrée de l'égalité : progresser vers l'égalité de genre dans la vie réelle dans tous les domaines.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits humains du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits humains, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.