

Comité de la CINGO pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Les ONG en tant que défenseurs de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes ».

Cadre stratégique 2024-2027

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des droits humains et constitue un élément fondamental de la démocratie. Il s'agit d'une question transversale, qui touche toutes les sphères de la vie. L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de la protection des droits des femmes et constitue un objectif politique important du Conseil de l'Europe.

L'égalité entre les femmes et les hommes implique l'égalité des droits pour tous et l'égalité d'accès aux ressources entre les femmes et les hommes. Elle est essentielle à l'accomplissement de la mission du Conseil de l'Europe : sauvegarder les droits humains, défendre la démocratie et promouvoir l'État de droit. L'égalité entre les femmes et les hommes profite à l'ensemble de la société.

Au cours du mandat 2021-2024, la comité GE ('égalité des genres) s'est concentrée sur le renforcement du rôle des organisations de la société civile (ONG) et sur l'information des citoyens sur leurs droits en promouvant les conventions juridiquement contraignantes innovantes telles que la Convention d'Istanbul, la Convention contre la traite des êtres humains et la Charte sociale européenne, contribuant ainsi au travail substantiel du CdE en tant que défenseur des droits humains.

Si le solide cadre juridique et politique du CdE a contribué à faire progresser les droits des femmes en Europe, l'égalité effective entre les femmes et les hommes est encore loin d'être une réalité. Au contraire, les reculs en matière de droits des femmes et d'égalité des sexes se multiplient, exacerbés par la crise mondiale, la polarisation sociétale et les chocs pandémiques.

Dans ce contexte, l'objectif de la comité GE pour la période 2024-2027 est de se concentrer sur des domaines de préoccupation spécifiques en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes et de définir des thèmes prioritaires, la comité GE estimant que la Conférence des OING devrait s'y intéresser de plus près, afin d'aborder les inégalités entre les femmes et les hommes dans les aspects humains, sociaux et économiques.

L'objectif est de sensibiliser aux instruments existants et solides du Conseil de l'Europe pour lutter contre les obstacles aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, de mettre en évidence les obstacles importants à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et de détecter les lacunes dans le cadre politique du Conseil de l'Europe.

Les thèmes prioritaires couvrent une variété de domaines qui ont tous un impact sur l'égalité, le bien-être et l'avancement des femmes et de leurs droits :

1. Stéréotypes et sexisme : Les causes profondes de l'inégalité entre les hommes et les femmes
2. Les hommes et les garçons : Alliés dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes
3. Santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR): Une condition préalable essentielle à l'égalité entre les femmes et les hommes

4. Les femmes sur le lieu de travail : Le « mobbing maternel » et d'autres pratiques discriminatoires qui font obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur la base de la déclaration de Reykjavik, le comité GE reconnaît la vaste portée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie et sa valeur indispensable pour l'État de droit, la démocratie et le développement durable.

L'objectif global du sous-comité GE est de contribuer aux priorités et à l'influence de la CINGO et de la société civile au sein du Conseil de l'Europe et de les faire progresser.

Plan de travail des sous-comités

1. Thème prioritaire : Stéréotypes et sexisme

La violence à l'égard des femmes et des filles est une violation des droits humains et une forme de discrimination.

Dans une multitude de contextes, il a été prouvé que l'équilibre inégal du pouvoir entre les femmes et les hommes et les stéréotypes traditionnels négatifs liés au genre sont les principales causes profondes de la violence fondée sur le genre dans toutes ses manifestations. Les stéréotypes de genre fondés sur le sexe sont appelés sexisme. Le sexisme est toute expression (acte, parole, image, geste) fondée sur l'idée que certaines personnes, de manière disproportionnée les femmes et les filles, sont inférieures en raison de leur sexe.

Les stéréotypes et la discrimination fondés sur le sexe peuvent se manifester sous de nombreuses formes, allant de latentes à graves. Parfois, les gens ne les perçoivent même pas comme tels, parce qu'il s'agit simplement d'une « norme traditionnelle ». C'est précisément ce qui les rend si dangereux.

Le sexisme est présent dans tous les domaines de la vie : dans les médias, l'éducation, l'espace numérique, les droits des femmes réfugiées et marginalisées, les femmes dirigeantes, les femmes en politique, les femmes et la santé dans une société vieillissante, les femmes dans l'IA, les femmes dans le sport, etc. Il s'agit d'un sujet transversal. Les stéréotypes de genre alimentent la discrimination et la violence fondée sur le genre.

Les stéréotypes n'affectent pas seulement les capacités des femmes et des filles, mais aussi celles des hommes et des garçons.

La convention d'Istanbul est très claire : pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, c'est-à-dire la violence fondée sur le genre, il faut s'attaquer aux causes profondes.

Avec la recommandation CM/REC(2019)1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme, une toute première définition internationalement reconnue du sexisme en tant que « relations de pouvoir historiquement inégales » a été lancée. La recommandation est un instrument fort et influent qui fournit des lignes directrices et des instructions claires que les 46 États membres devraient mettre en œuvre dans leur droit national.

La pertinence de l'élimination des stéréotypes et du sexisme est également reflétée dans la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2029 du Conseil de l'Europe, avec la poursuite de l'objectif stratégique 1 : prévenir et combattre les stéréotypes et le sexisme.

Mesures pour le sous-comité :

- Sensibilisation et éducation aux stéréotypes de genre et au sexisme en tant que sujet transversal parmi les ONG et la société civile, affectant notre vie quotidienne.
- Sensibilisation au document CM/REC (2019)1, qui établit un lien entre les mesures concrètes et la convention d'Istanbul.
- Sensibilisation à la stratégie 2024-2029 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe et à son objectif 1.
- S'associer aux autres comités thématiques des OING pour lutter contre les stéréotypes et le sexisme dans les thèmes respectifs des comités
- Promouvoir les méthodes de lutte contre le sexisme

2. Thème prioritaire : Hommes et garçons

Etant donné que le Conseil de l'Europe dispose d'un « Groupe de travail sur la place des hommes et des garçons dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et les politiques de lutte contre la violence à l'égard des femmes », qui a déjà produit des documents importants, notre Sous-comité a décidé de proposer le défi suivant à tous ses membres : « Comment pouvons-nous travailler avec toutes ces informations qui existent déjà sur le sujet ?

Principaux documents déjà disponibles sur le site du Conseil de l'Europe consacré au Groupe de travail sur la place des hommes et des garçons dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et dans les politiques de lutte contre la violence à l'égard des femmes :

- Etude sur la place des hommes et des garçons dans les politiques de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes, Commission de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe, 2021
- La 5ème conférence internationale sur les hommes et l'égalité des chances : Men Who Care, Rapport, Ministère des affaires sociales, Estonie, 2022
- Travailler avec les hommes et les garçons pour l'égalité entre les femmes et les hommes : State of play and future directions, Policy brief, UN Women, 2021
- Review of promising practices and lessons learned, existing strategies, and United Nations and other initiatives to engage men and boys in promoting and achieving gender equality, in the context of eliminating violence against women, Report, United Nations High Commissioner for Human Rights, 2018.

Il a ensuite été décidé de répartir ces documents entre les membres du sous-groupe, qui en étudieront une partie selon leur choix, pour ensuite les présenter et en discuter avec les autres membres (une invitation sera envoyée aux autres sous-groupes qui pourraient être intéressés à participer aux réunions pour présenter les documents).

Tous les membres pourront également suggérer et présenter d'autres documents de leur connaissance pour discussion, afin d'élargir l'étude collective de « l'état de l'art » du sous-groupe.

Avec ce programme, nous avons l'intention de développer et d'approfondir les connaissances de tous les membres sur le rôle des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plans pour le prochain semestre (OKT24 à APR25)

- Organiser des webinaires pour diffuser des connaissances sur des aspects spécifiques, en invitant des ONG expertes, à la fois de notre comité et de l'extérieur.
- Concevoir une campagne (portée, modalités, etc. à discuter) pour attirer l'attention des hommes et des garçons sur leur rôle dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Concevoir du matériel d'information simple pour intégrer le sujet parmi les membres et les comités de la CINGO (par exemple en le distribuant pendant les sessions de mise en réseau) ;
- Préparer un questionnaire pour explorer la position des membres de la CINGO sur le thème de l'égalité des sexes, en ventilant les réponses par sexe et par âge. Les connaissances ainsi recueillies pourraient être utiles pour concevoir des campagnes ou d'autres actions plus efficaces.
- Mieux comprendre comment notre sous-groupe, notre comité et la CINGO peuvent faire avancer des propositions pour apporter des changements réels dans les documents, et dans ce cas, comment proposer l'intégration de concepts et/ou de perspectives qui pourraient manquer (par exemple, la perspective LGBT+).

3. Thème prioritaire : Santé et droits sexuels et reproductifs (SDSR)

Les SDSR concernent tout le monde, mais plus particulièrement les femmes. Le comité GE de la conférence des OING a observé que trois sujets parmi les questions de SDSR qui concernent profondément les femmes suscitent des réactions souvent véhémentes, à savoir (i) l'avortement (ii) la prostitution/le travail sexuel et (iii) la maternité de substitution. Des attitudes et des approches très contrastées peuvent être observées dans les différents pays européens. Il n'y a pas de consensus sur le meilleur cadre juridique pour ces questions. Même au sein de plusieurs de nos ONGI féministes du CdE, ces sujets ont tendance à être évités en raison d'opinions controversées. Le Conseil de l'Europe ne s'est pas exprimé explicitement.

Le comité GE a l'intention d'aborder ces trois sujets exclusivement du point de vue des droits humains des femmes concernées. Nous ne prendrons pas en considération les aspects culturels, éthiques, moraux ou émotionnels et ne proposerons pas de mesures juridiques, mais nous explorerons les conventions et les normes du Conseil de l'Europe dans ce domaine et la manière dont elles servent la protection des femmes.

Nous pensons qu'il est temps que le Conseil de l'Europe se prononce sur ces trois sujets en se basant sur les droits humains définis par ses propres conventions et normes. Nous espérons que notre étude sera le point de départ d'un travail approfondi du Conseil de l'Europe sur cette question importante.

4. Thème prioritaire : Les femmes sur le lieu de travail - « Maternal Mobbing » (harcèlement maternel)

Le « mobbing maternel » décrit les comportements abusifs nuisibles à la santé au travail qui visent les femmes souhaitant avoir des enfants, les femmes enceintes et les mères. Le harcèlement moral a un impact direct sur la capacité des femmes à concilier leur travail et leur maternité ou leur désir de maternité. En effet, la maternité modifie la façon dont les femmes sont perçues en tant que travailleuses en termes de concentration, de compétence et d'engagement, ce qui crée un terrain propice aux pratiques discriminatoires.

Au sein du Conseil de l'Europe, il existe déjà un cadre juridique protégeant les femmes salariées, enceintes ou mères de famille, leur donnant droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer leur plein épanouissement et établissant des mesures appropriées de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Voici quelques exemples, mais l'objectif du groupe de travail serait de recueillir une analyse complète du cadre juridique et de la législation non contraignante du Conseil de l'Europe.

☐ Charte sociale européenne : article 8 ; article 16 ; article 20 ; article 27, etc.

☐ Résolution 2167 (2017) de l'APCE « Les droits en matière d'emploi des travailleurs domestiques, en particulier des femmes, en Europe ».

☐ Résolution 2235 (2018) de l'APCE « L'autonomisation des femmes dans l'économie »

Au sein du groupe de travail, nous avons recueilli plusieurs situations de harcèlement maternel sur le lieu de travail : a) Pratiques discriminatoires à l'égard des travailleuses enceintes b) Refus de recrutement, modifications du contrat, licenciements, absence de prolongation, harcèlement ... c) Mesures difficiles pour concilier vie professionnelle et vie privée d) Absence de position favorable et de soutien dans les PME ou les entreprises e) Absence de position dirigeante dans les forces armées. Absence de position de leadership dans les forces armées.

Certaines solutions que nous avons proposées sont par exemple : l'obligation d'avoir un jardin d'enfants et d'autres services de garde d'enfants accessibles, abordables et de qualité ; la promotion de nouvelles formes de travail pour les mères par le biais d'horaires de travail flexibles, du télétravail ; la reconnaissance légale du travail de soins non rémunéré des femmes ; l'amélioration de l'accès au congé maternel et au congé paternel, ou une justice fiscale équitable : le fractionnement ; et la mise en œuvre de programmes de formation visant à placer les femmes dans la hiérarchie militaire.

La question est maintenant de savoir comment les États membres mettent en œuvre les résolutions et les recommandations du Conseil de l'Europe et s'il existe des pays modèles.

Prochains points d'action de ce groupe de travail pour 2025-2027

(1) Sensibilisation au « mobbing maternel » au sein de la CINGO

a. Document 1 - Cadre de la base juridique sur laquelle nous nous appuyons dans la charte sociale de l'UE sur l'égalité pour les femmes seules et les mères au travail.

(2) Recherche et questionnaire sur les meilleures pratiques de 10 États membres

a. Document 2a - Analyse de la manière dont les États membres mettent en œuvre les recommandations du Conseil de l'Europe concernant l'égalité des femmes célibataires et des mères sur le lieu de travail.

b. Document 2b - Modèle de possibilité de soutenir l'égalité des femmes sur le lieu de travail à des postes de direction dans les entreprises.

(3) Envoyer ces documents au Conseil de l'Europe/Comité des Ministres/Comité des droits sociaux → recommander au CdE d'avoir du matériel pédagogique sur la façon dont les femmes peuvent utiliser leurs droits pour une maternité équitable → contributions pour le Comité des droits sociaux à la place des rapports nationaux et des réclamations collectives.

5 octobre 2024