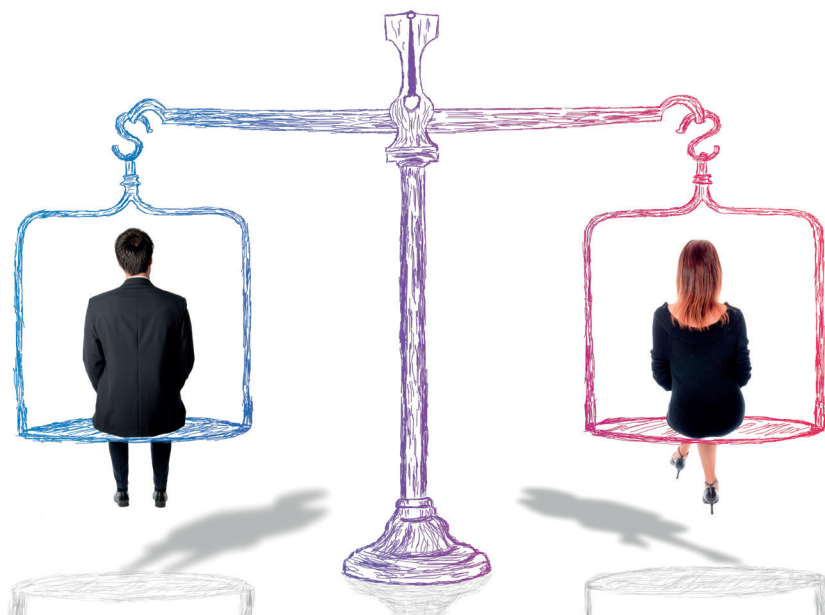


INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROCESSUS DE RÉFORME DU DROIT PUBLIC ET DU DROIT PRIVÉ



GUIDE PRATIQUE

www.coe.int/cdcj

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROCESSUS DE REFORME DU DROIT PUBLIC ET DU DROIT PRIVE

GUIDE PRATIQUE

Préparé par l'Institut méditerranéen d'études de genre
(*MIGS*), sous la supervision du
Comité européen de coopération juridique (CDCJ)

Edition anglaise :

*Mainstreaming gender in public and private
law reform processes*

Practical guide

*Les points de vue exprimés dans cette
publication sont de la responsabilité des
auteurs et ne reflètent pas nécessairement la
ligne officielle du Conseil de l'Europe.*

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 de relative à la reproduction ou à la traduction de tout ou partie de cette publication, veuillez vous adresser à la Direction de la communication, Conseil de l'Europe (F-67075 Strasbourg Cedex), ou à publishing@coe.int.

Toute autre correspondance relative à cette publication doit être adressée à la Direction Générale Droits humains et Etat de droit (DGI-CDCJ@coe.int).

Photo de couverture : © Shutterstock

© Conseil de l'Europe, novembre 2023

Table des matières

1. INTRODUCTION	5
2. CADRE CONCEPTUEL POUR UNE APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	5
3. QUOI, QUI ET POURQUOI : L'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROCESSUS DE REFORME DU DROIT PUBLIC ET DU DROIT PRIVE – PRINCIPES ET AVANTAGES	11
3.1 QU'EST-CE QUE l'intégration de la dimension de genre ?	11
3.2. CE QUE N'EST PAS l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes	12
3.3. POURQUOI adopter l'approche intégrée dans le droit public et dans le droit privé ?	15
3.4. QUI sont les différents acteurs de l'intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme législative ? Les différentes parties prenantes	17
3.5. Que se passe-t-il sans intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme législative ?	19
4. LES CINQ ETAPES DE REFORMES LEGISLATIVES SENSIBLES AU GENRE	20
Etape 1 : L'égalité de genre est-elle pertinente ?	21
Etape 2 : Collecte de données et analyse selon le genre	21

Etape 3 : Analyse d'impact selon le genre – poser les bonnes questions.....	29
Etape 4 : Réaliser le changement : concevoir / refondre la législation	33
Etape 5 : Suivre et évaluer les résultats	39
5. OBSERVATIONS FINALES	47
Annexe : Outils de référence, bonnes pratiques et exemples d'études de cas	49
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	67

1. INTRODUCTION

Le Conseil de l'Europe a élaboré, par l'intermédiaire de son Comité européen de coopération juridique (CDCJ), le présent guide pratique pour l'intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme du droit public et du droit privé afin de guider les États membres sur cette question. Lors de sa 97^e réunion (1-3 décembre 2021), le Comité a pris note des exemples communiqués par ses membres et a convenu d'élaborer un guide succinct reflétant l'expérience et les bonnes pratiques des États membres. L'objectif est de donner des orientations pratiques sur la manière d'évaluer les politiques issues d'initiatives juridiques – tant dans le domaine du droit public que du droit privé – sous l'angle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Avec l'adoption de ce guide, le CDCJ contribue également à la mise en œuvre de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 du Conseil de l'Europe, et plus particulièrement de son sixième objectif prioritaire (intégrer les questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques et mesures), ainsi qu'à l'engagement global de l'Organisation à garantir l'intégration de la dimension de genre en tant qu'approche transversale dans tous ses travaux.

2. CADRE CONCEPTUEL POUR UNE APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Selon la définition de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023¹, **l'égalité entre les femmes et les hommes** implique des droits égaux pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons ainsi que la

¹ Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe 2018-2023, <https://rm.coe.int/prems-093718-fra-gender-equality-strategy-2023-web-a5-corrige/16808e0809>, consulté le 20 juillet 2023.

même visibilité, émancipation, responsabilité et participation dans tous les domaines de la vie publique et privée. Elle implique également l'inclusion dans les propositions d'activités futures de l'égalité des femmes et des hommes en matière d'accessibilité et de distribution des ressources.

Le patriarcat, en tant que système de domination masculine, est toujours omniprésent en Europe. Il sous-tend les normes et les inégalités que subissent les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons. Pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, le genre doit être entendu non seulement en tant que caractéristiques socialement construites des femmes, des hommes et de leurs rôles dans la société, mais aussi en tant que caractéristiques des *rappports entre les femmes et les hommes* et des déséquilibres en termes de pouvoir et d'inégalités que ces relations suscitent et entretiennent. En fin de compte, les politiques publiques ont été largement fondées sur les besoins du groupe dominant de la société, c'est-à-dire avant tout les hommes avec la norme masculine reflétant la norme de la société dans son ensemble. Par conséquent, les lois et les politiques ne sont donc pas à l'abri des préjugés masculins et peuvent renforcer et reproduire, souvent involontairement, les inégalités de genre.

En outre, on part souvent du principe que les lois, les politiques, les programmes et les budgets doivent garantir un « traitement égal » des femmes et des hommes, ou qu'ils doivent affecter tout le monde de la même manière et donc être « **neutres** » **sur le plan du genre**². Cependant, une législation neutre en termes de genre peut conduire à des approches **ignorant la spécificité de genre**, qui risquent d'en limiter l'impact et l'efficacité, de nuire à l'allocation adéquate et ciblée des fonds publics et d'entraîner involontairement une discrimination de fait. L'intégration de la dimension de genre, en revanche, assure la visibilité des femmes et des hommes et de leurs

² Johnson H., *Gender-Sensitive Scrutiny - A Guide to More Effective Law-Making and Oversight*, Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA International), Suède, 2022.

différents besoins, réalités et attentes dans les documents politiques, à tous les niveaux cibles. Par exemple, lorsqu'une loi ou une politique s'adresse aux garçons et aux filles scolarisés (plutôt qu'aux élèves), aux femmes et hommes âgés (plutôt qu'aux personnes âgées) et aux femmes et hommes migrants (plutôt que des migrants), il est possible de fixer des objectifs d'égalité de genre et de suivre les différences entre les femmes et les hommes dans les effets de cette loi ou politique³.

Afin d'aller au-delà de l'égalité *de jure* entre les femmes et les hommes, le Conseil de l'Europe a souligné l'importance d'intégrer la dimension de genre dans tous ses comités et organes afin d'atteindre **l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, ou « égalité substantielle »**. L'égalité substantielle combine l'égalité de genre formelle / de *jure* (c'est-à-dire l'égalité en droit, qui soutient les principes de non-discrimination, d'égalité des chances et d'égalité de traitement) et *l'égalité de résultat*. Celle-ci reconnaît que les droits, les avantages, les chances et les accès ne sont pas répartis de manière égale entre les femmes et les hommes. Elle exige que l'égalité soit interprétée en fonction du contexte général de la réalité des désavantages touchant les femmes et de l'effet des circonstances qui les empêchent de bénéficier pleinement de leurs droits⁴.

³ Association suédoise des autorités locales et des régions (Swedish Association of Local Authorities and Regions, SALAR), *Lignes directrices sur l'évaluation d'impact selon le genre*.

⁴ Définition de l'égalité substantielle donnée par l'EIGE (European Institute for Gender Equality), <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1401>, consulté le 20 juillet 2023 (anglais seulement).

Exemple de préjugés masculins dans la loi

Les niveaux sonores sont pris en considération dans les lois sur le travail et les pensions pour les travailleurs du BTP, mais pas pour les enseignants d'école maternelle. Étant donné que l'écrasante majorité des ouvriers du bâtiment sont des hommes, cela reflète un préjugé masculin dans la loi. Pourtant, les contraintes physiques auxquelles sont soumis les enseignants de maternelle, dont la plupart sont des femmes, peuvent souvent les contraindre à prendre une retraite anticipée pour des raisons de santé, ce qui se traduit par des pensions plus faibles.

Exemple de neutralité de genre

- Les lois qui augmentent l'imposition dans les tranches de revenus inférieures affectent considérablement les femmes dont les revenus moyens sont inférieurs à ceux des hommes.
- Le fait de déterminer que 40 ans de travail à temps plein donnent droit à une pension complète est discriminatoire envers les femmes, car elles sont davantage susceptibles d'avoir des carrières à temps partiel ou de faire des pauses dans leur carrière en raison de leurs responsabilités familiales.
- Le fait de prévoir une déduction fiscale pour le plus élevé des deux revenus du « ménage » revient à avantager indirectement les hommes⁵.

⁵ Sources : i) Ville de Vienne (Autriche), Section de l'intégration de la dimension de genre, *Gender Mainstreaming – Made Easy. A Manual*, 2021 ii) Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, *Manuel pour la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre au sein de l'administration fédérale belge*, 2007.

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est définie comme « la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision afin 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. »⁶. Elle vise à renforcer l'égalité de genre en tenant compte des différences entre les femmes et les hommes en matière de besoins, des expériences, d'opportunités, de conditions de vie et d'accessibilité et de contrôle du pouvoir, des ressources, des services, des droits humains et des institutions, mais aussi en ce qui concerne les questions d'identités croisées, les situations vulnérables et les facteurs de fragilisation/circonstances aggravantes. L'intégration de la dimension de genre garantit la prise en considération stratégique de ces différences liées au genre dans l'élaboration, l'application et l'évaluation des politiques et des lois. À cette fin, une double approche est mise en œuvre : i) la promotion de mesures spécifiques et la protection des droits des femmes, notamment par le biais de la « discrimination positive », afin de réaliser l'égalité de genre dans les faits ; et ii) l'intégration horizontale d'une perspective de genre et de composantes d'égalité de genre dans toute la législation et l'action politique, notamment dans le droit public et le droit privé, dans les organisations nationales publiques et privées, dans les politiques centrales et locales, et dans les services et les programmes sectoriels⁷.

⁶ Conseil de l'Europe, Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités*, 2004 : <https://rm.coe.int/1680596136>, consulté le 20 juillet 2023.

⁷ *Ibid.*

L'intégration de la dimension de genre en un clin d'œil

Le sujet : Les relations entre les femmes et les hommes

Le problème : Les relations inégalitaires, qui empêchent la pleine participation des femmes et des hommes, et l'inégalité dans l'accessibilité et dans la maîtrise des ressources et des services.

L'objectif : L'égalité de participation des femmes et des hommes dans la société et le respect de tous les droits fondamentaux, l'égalité des structures de pouvoir et la distribution égale des ressources, des richesses, du travail, de la prise de décision et du pouvoir politique.

La solution : Transformer les relations et les structures inégalitaires, renforcer l'autonomie des femmes et des groupes défavorisés.

Les stratégies : Identifier et traiter les différents besoins *pratiques et stratégiques* des femmes et des hommes et les différences d'impact des lois et des politiques selon le genre afin d'éliminer l'inégalité de genre en réorganisant, réformant, améliorant, développant et évaluant la législation⁸.

⁸ Source : adaptée de « Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff », <https://www.iknowpolitics.org/en/2008/10/introductory-gender-analysis-gender-planning-training-module-undp-staff>", consulté le 20 juillet 2023.

3. QUOI, QUI ET POURQUOI : L'INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES PROCESSUS DE REFORME DU DROIT PUBLIC ET DU DROIT PRIVE – PRINCIPES ET AVANTAGES

3.1 QU'EST-CE QUE l'intégration de la dimension de genre ?

L'intégration de la dimension de genre dans la réforme législative consiste en un examen critique des lois existantes selon une perspective de genre afin d'examiner si elles exercent un effet différent sur les hommes et sur les femmes. Elle constitue un *processus* stratégique et transversal qui s'applique à tous les niveaux politiques (national, régional, local), à tous les cadres juridiques (constitutionnel, civil, familial, social, pénal, administratif et du travail) et à tous les domaines régis par la législation (par exemple, l'emploi, les affaires sociales, les finances, la santé, la mobilité, la justice, etc.). Elle s'applique systématiquement à toutes les phases du cycle politique : préparation, décision, mise en œuvre et évaluation. Elle fait également office de stratégie à long terme pour parvenir à une égalité substantielle entre les femmes et les hommes. Parce qu'elle reconnaît la nécessité de (ré)organiser, d'améliorer, de faire évoluer et d'évaluer les processus décisionnels, l'intégration de la dimension de genre permet de remettre en cause les préjugés masculins de la société et le caractère structurel de l'inégalité entre les femmes et les hommes⁹.

L'approche intégrée de l'égalité aboutit à une législation sensible au genre et ouvre la voie à l'affirmation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à la garantie de cette égalité dans la pratique. Pour qu'elle soit

⁹ Conseil de l'Europe, Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités*, 2004 : <https://rm.coe.int/1680596136>, consulté le 20 juillet 2023.

efficace, elle doit inclure des mesures visant à garantir et à contrôler la mise en œuvre de la législation, notamment par l'allocation de ressources adéquates et une budgétisation sensible au genre¹⁰.

L'intégration de la dimension de genre se fait en cinq grandes étapes :

- ✓ Discerner si la perspective de genre est pertinente.
- ✓ Comprendre la situation : analyse selon le genre et collecte de données.
- ✓ Évaluer l'impact sur le genre : poser les bonnes questions.
- ✓ Opérer le changement : refonte de la législation.
- ✓ Suivre et évaluer les résultats de la nouvelle législation.

Ces étapes sont abordées plus en détail dans la section 4.

3.2. CE QUE N'EST PAS l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

- *Un objectif en soi*. L'approche intégrée de l'égalité est une méthode visant à atteindre l'égalité de genre mais elle n'est pas un but en soi. Il s'agit d'une stratégie complémentaire aux politiques et aux lois qui visent à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes¹¹.
- *Un substitut aux politiques d'égalité*. Le point de départ de l'intégration de la dimension de genre est une politique existante qui sera réformée ou réorganisée selon une perspective de genre pour atteindre un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Les politiques d'égalité,

¹⁰ Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

¹¹ Secrétariat de la Direction générale des droits humains et de l'État de droit - DGI, *La pertinence de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes législatives*, document d'information pour le Comité européen de coopération juridique (CDCJ), 2016.

- quant à elles, consistent en l'élaboration d'actions ciblées visant à remédier à court terme aux déséquilibres, alors que l'intégration de la dimension de genre est un processus long et complexe. L'intégration de la dimension de genre et les politiques spécifiques d'égalité entre les femmes et les hommes doivent donc fonctionner conjointement comme des stratégies complémentaires, censées conduire à des changements plus efficaces et plus durables¹².
- *Focalisée exclusivement sur les femmes.* L'intégration de la dimension de genre dans la réforme législative porte sur les rapports entre les femmes et les hommes et sur les inégalités qui en découlent. Les lois et les politiques sensibles à la dimension de genre visent à « uniformiser les règles du jeu » afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de participation et de développement.
 - *Pertinente seulement pour certaines questions.* On pense souvent, à tort, que l'égalité entre les hommes et les femmes ne concerne que des domaines spécifiques (éducation, emploi, violence) ou qu'elle est traditionnellement liée à la discrimination de genre et aux inégalités, bien que les lois, les politiques et les budgets concernent tous les domaines de la vie et toute personne. L'intégration de la dimension de genre est donc un processus qui touche tous les aspects de la vie privée et publique comme les transports, l'agriculture, l'environnement et le changement climatique, la communication, la technologie, etc.
 - *Une approche uniforme.* Les réalités qui apparaissent sont souvent différentes lorsqu'on examine d'un œil critique la vie des femmes et des hommes. Par exemple, les femmes et les filles sont bien plus affectées par la violence sexiste, elles subissent des discriminations au travail, elles sont

¹² Conseil de l'Europe, Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités, 2004* : <https://rm.coe.int/1680596136>, consulté le 20 juillet 2023.

sous-représentées dans la prise de décision publique et elles continuent d'assumer une part disproportionnée des tâches non rémunérées de la vie familiale. Les hommes, quant à eux, sont plus susceptibles d'adopter des comportements à haut risque, ce qui se traduit par une espérance de vie plus faible, une exposition accrue à la violence de rue, davantage d'abus d'alcool et des taux de suicide plus élevés. Cependant, les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes homogènes : leurs expériences varient en fonction de toute une série de facteurs, y compris mais sans s'y limiter, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité ou à une population autochtone, l'âge, la religion, le statut de réfugié ou de migrant, le handicap, le statut marital, l'origine sociale, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle¹³. Par conséquent, la législation et les politiques doivent tenir compte des effets combinés de facteurs d'exclusion et de désavantage social liés à divers aspects, ce qui nécessite une approche intersectionnelle.

- « *Ajoutez une pincée de femmes, mélangez, c'est prêt* ». Si la réalisation de l'équilibre et de la parité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision publique est un objectif important, le simple fait d'augmenter le nombre de femmes « présentes dans la salle » ne garantit pas que la législation sera sensible au genre¹⁴.
- *La simple inclusion des termes « genre » ou « égalité entre les femmes et les hommes » dans les lois, les politiques ou les activités*. Le simple fait d'indiquer dans un document de

¹³ Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme, <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-prevention-et-lutte-contre-le-sexisme/168094d895>, consulté le 20 juillet 2023.

¹⁴ OSCE/ODIHR (Organization for Security and Co-operation in Europe / Office for Democratic Institutions and Human Rights), *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation* (Faire fonctionner les lois, les femmes et les hommes : Un guide pratique pour une législation sensible au genre), 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

politique générale qu'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes sera intégrée ou de mentionner « les femmes et les hommes » sans tenir compte de leurs besoins spécifiques ne constitue pas une intégration de la dimension de genre et n'est pas suffisant pour réaliser les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes¹⁵.

3.3. POURQUOI adopter l'approche intégrée dans le droit public et dans le droit privé ?

L'intégration de la dimension de genre constitue un outil méthodologique important pour institutionnaliser la promotion de l'égalité de genre dans toutes les lois et politiques, quel que soit le domaine concerné. L'application de lois conformes aux normes internationales des droits humains en matière d'égalité et de non-discrimination peut contribuer à soutenir les efforts déployés en faveur de sociétés justes, pacifiques et inclusives, de la justice environnementale et climatique, de la participation égale à la prise de décision à tous les niveaux et de l'accès universel aux ressources essentielles et aux services publics¹⁶.

L'importance de l'intégration de la dimension de genre a été soulignée après la crise de l'épidémie de COVID-19, étant donné les réformes institutionnelles et structurelles entreprises par les gouvernements pour soutenir la reprise économique. À cet effet, une législation sensible au genre devient un mécanisme important pour façonner une reprise plus inclusive et plus durable.

¹⁵ Adapté de Conseil de l'Europe, « Qu'est-ce que l'approche intégrée de l'égalité de genre ? »,

<https://www.coe.int/fr/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>, consulté le 20 juillet 2023.

¹⁶ Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

Les avantages d'une législation et d'une politique sensible au genre sont notamment les suivants :

- La visibilité des questions d'égalité de genre dans l'ensemble de la société : l'intégration de la dimension de genre renforce la sensibilisation aux inégalités entre les femmes et les hommes et met en évidence les conséquences et l'impact des initiatives publiques sur la vie des femmes et des hommes. Par conséquent, ce processus place les questions d'égalité de genre en tête des préoccupations politiques.
- Une approche axée sur la personne pour le développement des sociétés démocratiques contemporaines : l'intégration de la dimension de genre encourage l'examen des lois et des politiques en fonction de leur effet sur les situations et les besoins de tous les membres de la société. Elle remplace les indicateurs économiques traditionnels par des indicateurs plus pertinents qui placent les personnes au cœur de l'élaboration des politiques¹⁷.
- Un moyen de renforcer la bonne gouvernance : l'approche intégrée de l'égalité de genre examine de manière critique la répartition des ressources entre les femmes et les hommes et l'effet de la législation, des politiques publiques et des dépenses publiques. La prise en considération de la dimension de genre dans l'élaboration des politiques se traduit par une meilleure gouvernance, car elle implique une amélioration de la transparence et de l'objectivité dans la gestion des affaires publiques ; elle favorise l'inclusivité et la qualité de la prise de décision ; elle intègre des solutions globales et efficacement ciblées ; elle protège contre les écueils potentiels et permet de planifier et de hiérarchiser

¹⁷ Conseil de l'Europe, Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités*, 2004 : <https://rm.coe.int/1680596136>, consulté le 20 juillet 2023.

les mesures appropriées, ainsi que d'allouer le budget adéquat pour atteindre les objectifs fixés¹⁸.

- Un meilleur suivi de la mise en œuvre des objectifs politiques : l'intégration de la dimension de genre permet de suivre les progrès accomplis pour la réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes.

3.4. QUI sont les différents acteurs de l'intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme législative ? Les différentes parties prenantes

L'intégration de la dimension de genre concerne tous les acteurs impliqués dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des lois et des politiques. L'expérience acquise dans le monde entier dans ce domaine montre que les réformes sont plus efficaces lorsque des parlementaires – hommes et femmes – de toutes les sensibilités politiques collaborent à cette fin¹⁹. Les responsabilités en matière d'intégration de la dimension de genre sont réparties de différentes manières dans les parlements nationaux. Dans certains pays, toutes les commissions parlementaires sont chargées d'examiner les questions d'égalité de genre dans leurs domaines de compétence respectifs et de réaliser des analyses d'impact. Dans d'autres pays, ces responsabilités incombent à des commissions chargées spécialement des questions d'égalité

¹⁸ EIGE, *Gender impact assessment*, Gender Mainstreaming Toolkit (*Évaluation d'impact selon le genre*, Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre), 2017, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit.pdf, consulté le 20 juillet 2023.

¹⁹ Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, *Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge*, 2007, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/32%20-%20Gendermainstreaming_FR.pdf, consulté le 20 juillet 2023.

entre les femmes et les hommes, à des groupes de femmes parlementaires ou à d'autres institutions gouvernementales spéciales (en dehors du parlement).

Un grand nombre d'acteurs participent au processus d'amendement, de révision, de refonte et de réforme des lois. Une approche multi-acteurs de la réforme législative suppose une coopération et un soutien à tous les niveaux – au niveau de l'exécutif (responsables politiques, gouvernement, administration), mais aussi au niveau de la collectivité et de la société civile, pour garantir des processus législatifs plus représentatifs produisant des changements réels dans le vécu des femmes et des hommes, des filles et des garçons²⁰. Ce processus inclusif et participatif est essentiel pour recueillir des données et des informations sur l'effet sexospécifique d'une loi à partir de perspectives diverses, ce qui aide les législateurs à avoir une vision plus complète d'un domaine d'action donné.

Parmi les acteurs susceptibles de participer au processus d'intégration de la dimension de genre figurent notamment les suivants :

- les gouvernants, hommes et femmes (ministres, fonctionnaires, experts au sein des ministères etc.).
- les fonctionnaires des services publics et des administrations ministérielles chargés de la mise en œuvre des politiques
- les agents des services publics et des administrations ministérielles chargés du soutien administratif (communication interne, formation, compilation et analyse de statistiques, gestion des ressources humaines, groupes d'évaluation interne, politiques de passation de marchés, suivi budgétaire, etc.)
- les pouvoirs locaux et les collectivités locales
- le président ou la présidente des chambres, les commissions parlementaires sur l'égalité de genre, les

²⁰ Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

- groupes de femmes parlementaires, les groupes parlementaires spécialisés, les commissions polyvalentes
- les parlementaires, hommes et femmes
 - les organismes indépendants affiliés à l'État spécialisés dans les questions d'égalité de genre (commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, commissaire à la réforme législative, médiateur ou autres organismes)
 - les ONG, les organisations de défense des droits des femmes, la société civile
 - les universitaires, les équipes universitaires, les services de recherche et de conseil
 - les syndicats et les organisations professionnelles
 - les entreprises et institutions privées
 - les médias et le grand public.

3.5. Que se passe-t-il sans intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme législative ?

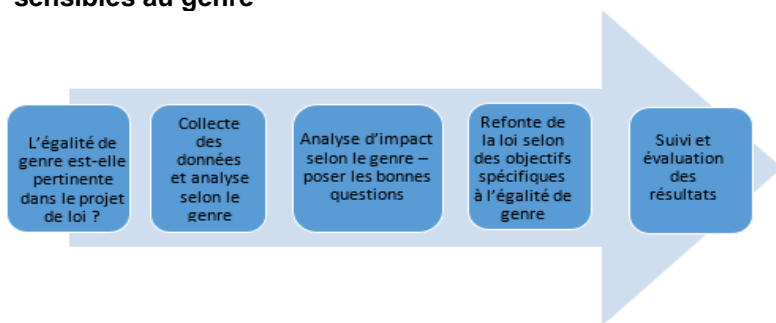
Sans une approche sexospécifique de l'élaboration des lois, les besoins, les expériences, les attentes et les capacités distincts des deux sexes tendent à être négligés. Cela a un effet négatif direct sur l'efficacité et l'effet des lois et des politiques. Cela peut renforcer et exacerber aussi les inégalités existantes entre les femmes et les hommes. La persistance de différences et de disparités entre les femmes et les hommes peut signifier que les femmes tirent moins d'avantages que les hommes des réformes législatives²¹. L'absence d'intégration de la dimension de genre dans le processus législatif affecte également la société dans son ensemble, car si l'on ne dispose pas d'éléments fiables pour déterminer dans quelle mesure la législation contribue aux inégalités et aux discriminations, il est plus difficile de les atténuer.

²¹ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

4. LES CINQ ETAPES DE REFORMES LEGISLATIVES SENSIBLES AU GENRE

L'évaluation des politiques est une étape fondamentale pour déterminer dans quelle mesure les objectifs fixés ont été atteints et si une politique ou une loi donnée a eu un effet positif sur la réalisation de l'égalité de genre. L'intégration de la dimension de genre fait partie intégrante de ce processus car elle permet aux parlementaires et aux autres décideurs d'utiliser leur pouvoir de contrôle et d'examen législatif pour mettre en évidence la discrimination de genre (souvent sous-jacente et involontaire) ancrée dans les lois et pour réorganiser, réformer, modifier et élaborer des lois qui protègent l'égalité de genre en pratique. La figure 1 présente un résumé simple des principales étapes d'une réforme législative sensible au genre.

Figure 1 : Les cinq étapes des réformes législatives sensibles au genre²²



²² Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

Etape 1 : L'égalité de genre est-elle pertinente ?

Vérifier s'il est pertinent d'appliquer une perspective de genre au travail sur le projet en posant la question : « La proposition de loi a-t-elle un effet direct ou indirect sur les personnes ? » Dans l'affirmative, une perspective de genre est pertinente.

La plupart des projets ou des textes de loi semblent à première vue neutres du point de vue du genre. Il est donc toujours pertinent de se demander si une proposition de loi a un *effet sur les personnes*, plutôt que de se demander si elle a une incidence sur les femmes ou sur les hommes. Si la réponse est oui et que le projet de loi est susceptible d'avoir un effet sur les personnes, il est nécessaire d'appliquer une perspective de genre.

Etape 2 : Collecte de données et analyse selon le genre

Analyse du statu quo dans une perspective de genre et une compréhension approfondie des différents besoins, attentes, opportunités et priorités des femmes et des hommes par rapport à la loi en question. Cette analyse s'appuie sur diverses données factuelles afin de révéler les inégalités entre les femmes et les hommes.

Données et statistiques ventilées en fonction du sexe et du genre

L'analyse de genre ne peut se faire que sur la base de données fiables²³ afin d'évaluer les progrès réalisés sur les principaux indicateurs d'inégalité entre les sexes, pour les personnes les plus touchées, et la manière dont ces inégalités entre les sexes coïncident avec d'autres formes de discrimination.

Si la ventilation par sexe et par genre est nécessaire pour donner une image générale de la situation respective des femmes et des hommes, les « statistiques de genre » sont nécessaires pour parvenir à une compréhension et à une interprétation plus complètes de la situation du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les « statistiques de genre » sont des données ventilées par sexe et par genre dont la présentation et l'analyse reflètent de manière adéquate les différences et les inégalités de situation des femmes et des hommes dans un domaine politique spécifique, ce qui permet de discerner des modèles et de suivre les changements dans le temps, et ainsi de réaliser une évaluation plus systématique des inégalités entre les femmes et les hommes.

En résumé

Analyse de genre = données ventilées + analyse des données + perspective de genre ²⁴

²³ Semblable aux données ventilées par sexe, âge et handicap (SADDD) utilisées par les Nations Unies pour mesurer les différences sociales et économiques entre les femmes et les hommes, qui sont des données qui sont ventilées en ces différentes catégories. Il peut s'agir d'une ou de toutes les catégories, à savoir le sexe, l'âge et le handicap.

²⁴ Secrétariat de la Direction Générale des droits humains et de l'Etat de droit – DGI, *Pertinence de l'intégration de la dimension de genre dans une réforme législative*, 2016. Document d'information pour le Comité européen de coopération juridique (CDCJ).

Les données ventilées doivent être à la fois quantitatives et qualitatives :

- Les *données quantitatives* font référence aux données numériques, aux pourcentages, aux statistiques et à toute autre information qui peut être quantifiée, comptée ou mesurée. Elles répondent à des questions telles que « combien », « selon quelle quantité » ou « avec quelle fréquence ». Elles proviennent normalement de sources telles que les bases de données et rapports statistiques internationaux / nationaux / régionaux / locaux, les recensements, les enquêtes sur la main-d'œuvre, les enquêtes démographiques et sanitaires, les registres administratifs ou les enquêtes sociologiques.
- Les *données qualitatives* sont des données qui étudient et qui mesurent les attitudes, les perceptions, les sentiments, les opinions et les expériences de personnes sur un sujet donné. Elles tendent à répondre aux questions « pourquoi ? » ou « comment ? » et à offrir une compréhension plus complète et plus approfondie d'une certaine situation. Elles donnent également des indications importantes pour l'interprétation des statistiques et des données numériques et des raisons qui les sous-tendent. Elles peuvent être tirées de discussions de groupes cibles, d'entretiens, d'études ethnographiques, d'enquêtes sur les attitudes, de processus de dialogue structuré avec les groupes concernés et de consultations publiques.

Il existe plusieurs manières de recueillir les données ventilées :

- par le biais de bases de données statistiques internationales, nationales, régionales et locales ;
- par le biais de consultations et / ou de rapports élaborés par des spécialistes des questions de genre, des universitaires, des départements de recherche universitaires, des organisations de femmes et des organisations de la société civile ayant une expertise en matière de genre ;

- en demandant au service de recherche du Parlement ou à des experts impartiaux de mener des recherches sur le genre dans le domaine concerné lorsque les données requises ne sont pas disponibles ;
- en menant des recherches qualitatives (groupes de discussion, entretiens, enquêtes sur les comportements, observations, etc.) avec des groupes de femmes et d'hommes afin de mieux comprendre leurs expériences, leurs attentes, leurs difficultés, leurs obstacles et leurs propres perceptions / attitudes ;
- par le biais de consultations publiques visant à recueillir les témoignages de femmes et d'hommes.

Points à vérifier :

- Existe-t-il des données ventilées au niveau national et local ?/ Des données ventilées sont-elles disponibles et accessibles au niveau national et infranational ?
- Les autorités mettent-elles régulièrement en place des processus de consultation publique sur des questions de genre afin de recueillir des informations sur des sujets pour lesquels il n'y en a pas encore ?
- Y a-t-il des formations sur les questions de genre pour les statisticiens et les représentants des différents ministères ?

Exemple : Données ventilées dans le domaine de l'emploi

- Répartition hommes-femmes au sein de la population active, dans les emplois à temps partiel.
- Secteurs économiques dans lesquels les hommes ou les femmes sont surreprésentés.
- Répartition des revenus, écart de rémunération, écart du montant des retraites entre les femmes et les hommes.
- Temps de travail hebdomadaire des femmes et des hommes, temps consacré aux tâches domestiques non rémunérées.
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant connu une interruption de carrière en raison de responsabilités familiales et durée moyenne de l'interruption de carrière, au total et par sexe.
- Proportion de personnes ayant interrompu leur carrière à temps plein et ayant pu reprendre leur poste à la fin de l'interruption, au total et par sexe.
- Données sur les obstacles empêchant les femmes de rester au sein de la population active ou de progresser dans leur carrière.
- Enquêtes de comportement sur les stéréotypes de genre qui empêchent les femmes et les hommes de faire carrière dans certains secteurs économiques ou à certains postes (postes de direction pour les femmes).
- Répartition hommes-femmes dans les structures d'entreprise ; dans le secteur public ; dans le secteur privé ; parmi les cadres ; dans l'enseignement.

Analyse de genre

L'analyse de genre peut être qualifiée d'analyse systématique des différences entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons (et les groupes intersectionnels dans ces catégories) en termes de position relative dans la société et de distribution des ressources, des opportunités, des contraintes et du pouvoir dans un contexte donné²⁵. Elle s'appuie sur des données, des informations et des statistiques actuelles, pertinentes et précises afin de faciliter la prise de décision fondée sur des éléments concrets. Elle permet aux responsables politiques d'appliquer une « optique sexospécifique » afin de contrecarrer les pièges de la neutralité de genre (que l'on pourrait appeler « cécité de genre ») et d'obtenir un retour et des données substantiels pour l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, les programmes et les projets.

²⁵ Définition de l'EIGE : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>, consulté le 20 juillet 2023.

L'analyse de genre répond aux questions suivantes :

- Quel est le problème visé par ce processus de réforme législative ?
- Quelles sont les différences de genre dans le domaine couvert par la réforme ?
- Existe-t-il des inégalités de genre cachées ou sous-jacentes qui pourraient contribuer au problème ?
- Quels sont les aspects échappant à la prise en considération du genre ? Dans quels cas manque-t-on d'informations factuelles ?

Lors de la collecte de données et de statistiques fondées sur des informations factuelles, il importe de se concentrer sur les domaines suivants :

- Protection des droits humains et de l'égalité réelle : Comment les droits des femmes et des hommes sont-ils protégés ? Y a-t-il des violations de droits dont il ne faut pas tenir compte ?
- Participation (par exemple, à la vie active ou dans le processus décisionnel public)
- Accessibilité et contrôle des ressources, des services et des institutions (par exemple, en termes de temps, d'informations, d'argent, de pouvoir politique et économique, de qualifications, de transports, d'utilisation des services publics, d'accès à la justice, etc.)
- Normes sociales et stéréotypes de genre : Quelles normes sociales et culturelles peuvent empêcher les femmes et les hommes de jouir pleinement de leurs droits ? Comment les normes sociales et les stéréotypes de genre affectent-ils l'égalité en pratique ?

Réaliser une analyse de genre à différents niveaux

Étude de cas : Faciliter l'accès des femmes et des hommes aux services financiers²⁶

Tout projet de loi visant à faciliter l'accès au crédit des femmes entrepreneures devrait tenir compte des considérations suivantes :

- Niveau individuel - Les femmes et les hommes ont des besoins différents en matière de crédit pour accroître leurs revenus et d'autres projets de développement. D'ordinaire, dans un foyer, les femmes s'occupent généralement des petites dépenses tandis que le budget des grosses dépenses la propriété des terres et autres biens d'investissement est contrôlé par les hommes. C'est pourquoi, les femmes peuvent ne pas être informées sur leurs droits quand elles demandent un prêt ou mal connaître les institutions et le langage financiers.
- Niveau institutionnel – Le système formel de crédit est généralement hiérarchique et pas toujours convivial. Dans certaines régions, le système formel de crédit emploie surtout des hommes et il peut être mal perçu pour une femme de traiter avec les banques. Les autres sources de crédit passent souvent par des prêteurs informels, qui peuvent préférer traiter avec les chefs de famille hommes. Les femmes cheffes de petites entreprises sont souvent victimes de préjugés, les institutions financières ne les considérant pas comme « fiables ».
- Niveau politique – Les réglementations nationales s'opposent à l'octroi de prêts aux personnes ne possédant pas d'actifs, par exemple, les agricultrices. Même si les autorités cherchent à promouvoir l'esprit d'entreprise, les institutions publiques se heurtent à des obstacles dans l'octroi de prêts.

²⁶ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

Étape 3 : Analyse d'impact selon le genre – poser les bonnes questions

S'il existe des différences entre la situation des femmes, des hommes, des garçons et des filles dans le domaine concerné, le document / le projet de loi doit comprendre une évaluation d'impact selon le genre. Une évaluation d'impact selon le genre est une analyse de l'effet potentiel de la loi sur les groupes cibles, qui vérifie si la loi répond aux besoins et aux priorités, tels qu'ils ont été identifiés dans l'analyse initiale de genre.

- Poser les bonnes questions
 - A. Discerner les bénéficiaires directs et indirects.
 - B. Mesurer l'impact.



Après l'analyse de genre initiale, cette étape de l'intégration de la dimension de genre passe du niveau sectoriel à l'examen des effets d'une loi ou d'une politique sur les femmes et sur les hommes. Même si une loi cible un groupe donné de personnes des deux sexes (particuliers, enfants, personnes âgées, salariés, entrepreneurs, etc.), elle peut affecter différemment les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et son incidence doit donc être considérée et évaluée séparément pour les deux sexes²⁷. Cette analyse peut être réalisée grâce à un processus appelé « **évaluation d'impact selon le genre** ». Une évaluation d'impact selon le genre est une appréciation, une analyse ou une évaluation ex ante d'une loi, d'une action publique ou d'un programme qui permet de déterminer la probabilité qu'une décision politique donnée ait des conséquences négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle mène à l'adaptation, à la révision et à la réforme de la loi ou des politiques menées afin de garantir la suppression ou l'atténuation de tout effet discriminatoire. Elle

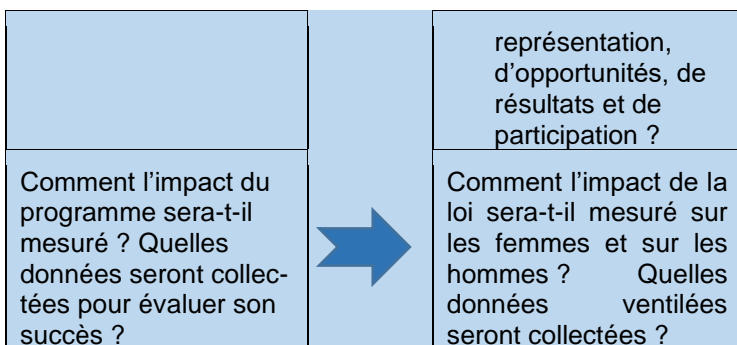
²⁷ Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

peut également servir d'outil proactif pour la définition d'objectifs d'égalité de genre et la formulation de lois et de politiques visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Poser les bonnes questions

La clé d'une bonne évaluation d'impact selon le genre est de se poser les bonnes questions, et d'examiner les hypothèses sur lesquelles sont basées les décisions à évaluer.

Exemple : passer des questions neutres en termes de genre aux questions sensibles au genre lors de l'évaluation d'impact selon le genre d'un programme de subventions.		
Question neutre du point de vue du genre		Question tenant compte de la dimension de genre
À votre avis, combien de personnes pourront bénéficier des subventions ?		Avez-vous estimé combien de femmes et d'hommes pourront bénéficier des subventions et à quels obstacles ils/elles pourront être confrontés ?
Le programme de subventions est-il mis en œuvre efficacement et que faudrait-il changer ?		<ul style="list-style-type: none"> • Le programme affecte-t-il les femmes et les hommes de la même manière ? • Le programme entraîne-t-il des différences entre les femmes et les hommes en termes de droits, de responsabilités, de



L'évaluation d'impact selon le genre porte principalement sur les deux domaines suivants²⁸ :

- A. Identification des bénéficiaires directs et indirects
 - Qui sont les personnes censées bénéficier de la loi ?
 - La loi a-t-elle un effet disproportionné sur les femmes et sur les hommes (et des sous-catégories de femmes et d'hommes) ? Combien de femmes et d'hommes bénéficieront-ils de la loi (par exemple, services offerts, infrastructures aménagées, transferts d'espèces, etc.) et de quelle manière ?
 - La loi aura-t-elle des conséquences négatives pour les femmes ou pour les hommes, et pourquoi ?

- B. Mesurer l'impact
 - Quel sont les objectifs à court, moyen et long terme de la loi et quel sont les effets prévus sur différentes sous-catégories de femmes et d'hommes ?
 - La loi est-elle susceptible de perpétuer ou de réduire les inégalités existantes et, si oui, comment ?

²⁸ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

Exemples de questions générales à poser pour évaluer l'effet d'une loi selon le genre²⁹

- Qui sont et qui sont censés être les bénéficiaires directs et indirects de la loi ? Quelles sous-catégories de femmes/hommes ? Ces informations sont-elles disponibles et ventilées par genre ? Manque-t-on de données sur certains points/aspects ?
- Y a-t-il des raisons de penser que la loi, la politique, le programme, ou le budget bénéficiera davantage aux femmes ou aux hommes ou tout le monde en bénéficiera-t-il de manière égale ?
- Divers groupes de femmes et d'hommes seront-ils affectés différemment en raison de leur âge, de leur origine ethnique, de leur handicap, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur religion, de leur statut socio-économique ou de leur situation géographique ?
- La loi affecte-t-elle la perspective à long terme de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Comment ?
- Quel est l'effet prévu de la loi / de la mesure sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour ce qui est de la participation, des droits, de l'accès aux ressources et de leur contrôle ? Comment la loi / la mesure contribue-t-elle à l'égalité de fait entre les femmes et les hommes ?
- La loi a-t-elle pris en considération les intérêts, besoins et priorités pratiques et stratégiques des femmes et des hommes (et des catégories intersectionnels) dans le domaine d'action en question ? Les différences de vécu entre les femmes et les hommes ainsi qu'en ce qui concerne leurs chances, leurs intérêts, leurs conditions de vie, leur situation particulière, leur accès au pouvoir, aux ressources, aux services, aux droits humains et aux

²⁹ Adapté de : OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017.

institutions ainsi que leur contrôle sur ces éléments ont-elles été identifiées de manière adéquate ?

- Quels sont les lacunes et les obstacles qui font obstacle à la satisfaction des besoins de chaque sous-catégorie et à la réalisation de leurs priorités ? Existe-t-il des inégalités entre les femmes et les hommes à cet égard et, si oui, ces inégalités sont-elles en augmentation ou en diminution ? Quelles en sont les causes profondes et celles-ci peuvent-elles être traitées grâce à la loi ?
- Quelles sont les lacunes en matière de données concrètes ?
- Des mesures ciblées, destinées aux femmes ou aux hommes, sont-elles nécessaires pour assurer l'égalité de fait ?

Etape 4 : Réaliser le changement : concevoir / refondre la législation

Sur la base des conclusions des étapes précédentes, l'intégration de la dimension de genre dans le processus de réforme législative propose l'intégration de perspectives, d'interventions ou de considérations axées sur la dimension de genre dans la loi en question, ce qui entraîne souvent une refonte et une révision de la loi.

- *Faire référence aux objectifs spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la proposition et l'évaluation d'impact.*

L'analyse de genre et l'analyse d'impact selon le genre décrites dans les étapes 2 et 3 ci-dessus permettent aux responsables politiques de se faire une idée plus large et plus approfondie des lacunes et des disparités en matière de genre qui peuvent exister dans une loi ou à cause d'une loi, ce qui peut favoriser le passage déterminant d'une approche neutre en termes de genre à une sensibilisation aux questions liées au genre.

Toutefois, une sensibilisation accrue à la perspective de genre reste insuffisante pour provoquer le changement. C'est pourquoi il convient d'acquérir une sensibilité aux questions de genre. La sensibilité à la dimension de genre implique de traduire la compréhension des inégalités historiques et structurelles entre les femmes et les hommes et de leur effet à long terme en actions concrètes, à savoir dans la conception et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des budgets.

Changement = renoncer à la neutralité (ou « cécité ») de genre → pour une conscience ? au genre → sensibilité au genre

L'étape 4 du processus d'intégration de la dimension de genre concerne la révision, la refonte et la réforme de la législation au moyen d'objectifs et de dispositions spécifiques, visant à corriger la situation et à s'attaquer aux écarts et déséquilibres entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de l'analyse et de l'éventuelle refonte de la loi, il est important d'évaluer l'effet du projet sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de faciliter cette analyse, il est essentiel de soumettre l'égalité entre les femmes et les hommes à des objectifs politiques spécifiques.

Exemple : La politique d'égalité des sexes en Suède

La Suède a une longue tradition en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis les années 1970, les questions relatives à l'égalité des sexes occupent une place importante dans le débat social. L'objectif principal est que les femmes et les hommes aient le même pouvoir de façonner la société et leur propre vie. Cet objectif a été adopté en 2006 à la faveur d'un large consensus politique. En 2016, le Riksdag (Parlement suédois) et le gouvernement ont décidé d'ajouter six sous-objectifs à l'objectif général de la politique d'égalité des sexes. Ces sous-objectifs sont les suivants :

1. Egale répartition du pouvoir et de l'influence. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits et les mêmes possibilités d'être des citoyens actifs pour façonner les conditions de la prise de décision.
2. L'égalité économique. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités et les mêmes conditions en ce qui concerne le travail rémunéré, qui assure l'indépendance économique tout au long de la vie.
3. L'égalité en matière d'éducation. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent avoir les mêmes chances et les mêmes conditions en ce qui concerne l'éducation, les possibilités d'études et le développement personnel.
4. Répartition égale des tâches ménagères non rémunérées et des soins. Les femmes et les hommes doivent avoir la même responsabilité pour les tâches ménagères et avoir la possibilité de donner et de recevoir des soins dans les mêmes conditions.
5. Egalité en matière de santé. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent bénéficier les mêmes conditions de santé et se voir offrir des soins dans les mêmes conditions.
6. La violence des hommes à l'égard des femmes doit cesser. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent avoir les mêmes droits et les mêmes possibilités en matière d'intégrité physique.

Cette étape joue un rôle important dans l'instauration du changement : la réforme de la loi dans une perspective d'égalité de genre ouvre la voie à la concrétisation des objectifs, permettant à la société de progresser vers l'égalité de fait et la justice sociale.

Pour mener à bien une réforme, les responsables politiques et les parlements peuvent :

- proposer des révisions et des modifications de politiques, budgets ou programmes existants ;
- proposer et rédiger un nouveau projet de loi et le présenter au parlement ;
- engager un débat multi-acteurs sur les aspects nécessitant une réforme en utilisant les médias et les réseaux des différentes parties prenantes ;
- exercer des pressions politiques pour modifier les lois, les politiques ou les programmes ;
- faire des recommandations sur l'application et le suivi de la loi.

Lorsqu'ils s'engagent dans la réforme, la principale question que les décideurs doivent se poser est la suivante : « *Comment la loi peut-elle contribuer à l'élimination des inégalités et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des taux de participation, de la distribution des ressources, des avantages, des tâches et des responsabilités dans la vie publique et privée, et de la perception des rôles, des comportements et des priorités des femmes et des hommes*³⁰ ? Il est essentiel de déterminer d'emblée l'objectif d'une proposition de réforme législative. Par exemple, un projet de réforme peut se concentrer sur une seule question ou, au contraire, tenter de faire avancer plusieurs réformes à la fois, en proposant de modifier plusieurs textes de loi. Il peut

³⁰ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

également promouvoir l'adoption d'une loi entièrement nouvelle en matière d'égalité de genre.

Il est souhaitable en principe que le processus de réforme législative soit aussi largement inclusif et participatif que possible et que les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux soient invités à examiner les projets et à faire part de leurs expériences.

Exemple : révision de la subvention gouvernementale pour les chefs d'entreprises³¹

Problème identifié : Il est apparu nécessaire de revoir les conditions d'octroi de la subvention gouvernementale pour les propriétaires d'entreprises car une analyse d'impact selon le genre a révélé une discrimination indirecte et involontaire à l'encontre des femmes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes révélées par une analyse d'impact selon le genre : L'éligibilité à la subvention est fondée sur le chiffre d'affaires de l'entreprise au cours de l'année précédente. Les propriétaires d'entreprises, hommes et femmes, sont invités à postuler et, à première vue, la subvention ne semblait pas discriminatoire. Une évaluation d'impact selon le genre a révélé que les femmes entrepreneures qui avaient pris un congé de maternité au cours de l'année précédente recevaient une subvention inférieure à celle des hommes. Dans le contexte de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et étant donné la faible proportion d'entreprises détenues par des femmes, les députés appelés à examiner ce programme pourraient décider qu'il s'agit d'une injustice et d'une occasion d'y remédier et d'accroître ainsi l'égalité.

Recommandation :

À la suite de cet examen sensible au genre, les députés pourraient recommander au gouvernement d'instaurer une exception pour congé de maternité afin de veiller à ce qu'elles ne soient pas désavantagées par le fait d'avoir des enfants. Une autre possibilité serait de modifier le critère d'éligibilité, par exemple, en se fondant sur le chiffre d'affaires moyen des cinq années précédentes.

Les députés pourraient également demander au gouvernement de fournir, tous les 12 mois des statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes chefs d'entreprise ayant touché la subvention et de contrôler l'affectation des fonds dans la pratique.

³¹ Johnson H., *Gender-Sensitive Scrutiny. A Guide to More Effective Law-Making and Oversight*, IDEA International, Suède, 2022.

Etape 5 : Suivre et évaluer les résultats

Des indicateurs sensibles au genre sont élaborés pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés en matière de genre, et les résultats de la loi modifiée sont évalués et contrôlés.

Étant donné que l'intégration de la dimension de genre implique un processus de changement, elle nécessite un suivi et une évaluation systématiques et continus. L'expérience montre que même lorsque des réformes législatives tenant compte de la dimension de genre sont adoptées, elles peuvent s'avérer insuffisantes. Il est donc important que les décideurs politiques contrôlent leur mise en œuvre afin de veiller à ce que leurs effets soient conformes aux objectifs fixés et que des progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes soient réalisés dans la pratique³².

Suivi et évaluation des lois et des politiques

Lors du suivi et de l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans la réforme législative, les questions suivantes peuvent servir de guide tout au long du processus :

- Quel est l'effet de la réforme de la loi, de la politique ou du programme concerné sur les femmes et les hommes : a-t-elle permis d'accroître l'égalité, de modifier les comportements ou les choix, d'offrir des droits ou des responsabilités supplémentaires et d'améliorer l'accès aux ressources, au pouvoir ou à la représentation ?
- La loi a-t-elle effectivement contribué à créer des conditions favorables à l'égalité de genre en répondant aux besoins quotidiens, pratiques et stratégiques des femmes et des hommes ?

³² Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021, <https://www.ipu.org/file/13583/download>, consulté le 20 juillet 2023.

- La mise en œuvre de la loi contribue-t-elle à réduire les écarts entre les hommes et les femmes dans différents secteurs ?
- La réduction des écarts contribue-t-elle à un changement durable vers l'égalité de genre ?
- La réforme a-t-elle eu des effets non souhaités ou inattendus sur les hommes ou sur les femmes ?
- La loi a-t-elle produit des effets disproportionnés sur les femmes et sur les hommes en termes d'avantages ou de droits ?
- Les ressources économiques ont-elles été allouées de façon équitable entre les femmes et les hommes ?
- Les résultats pour les femmes et les hommes ont-ils été obtenus à un coût raisonnable, et les coûts et les avantages ont-ils été partagés équitablement ?
- La (ré)allocation des budgets et des dépenses a-t-elle contribué à la réduction des écarts entre les femmes et les hommes ?
- Les services gouvernementaux s'efforcent-ils d'accroître la sensibilisation et les capacités en matière d'égalité et d'intégration de la dimension de genre ?
- Le processus de suivi et d'évaluation inclut-il toutes les parties prenantes concernées ? La représentation des femmes et des hommes dans les processus de suivi et d'évaluation est-elle équilibrée ?

Le processus de suivi et d'évaluation est mené sur la base d'**indicateurs sensibles au genre** conçus pour observer les changements liés au genre et leur évolution dans le temps. Les changements sont évalués en suivant les points suivants : i) pertinence de la loi pour atteindre les objectifs fixés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; ii) application concrète et efficacité de la loi ; iii) effet sur les besoins stratégiques et pratiques des femmes et des hommes ; iv) durabilité de cet effet ; et v) étendue du changement institutionnel induit.

Les indicateurs sensibles au genre sont généralement de même nature que les indicateurs quantitatifs basés sur des données statistiques ventilées, mais ils peuvent également être de nature qualitative (par exemple, pour la mesure des changements d'attitudes face aux violences subies par les femmes et de la régression de la tendance à culpabiliser les victimes).

Exemples d'indicateurs sensibles au genre pour le secteur de l'éducation³³	
Objectif	Indicateurs sensibles au genre
Réduire les écarts entre les filles et les garçons en matière de scolarisation, d'achèvement des études et de résultats dans l'enseignement primaire et secondaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de filles et de garçons dans l'enseignement primaire et secondaire en termes d'inscription, d'assiduité et d'achèvement du cycle, par rapport à l'année / aux années précédentes. • Taux de redoublement et d'abandon scolaire dans le primaire et le secondaire par sexe, lieu et origine ethnique. • Nombre et type d'activités ciblées pour suivre et aider les filles et les garçons en risque d'abandon scolaire, par niveau d'enseignement. • Changements d'attitude à l'égard de l'importance de l'école et de l'abandon scolaire.

³³ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

<p>Réduire les écarts entre filles et garçons dans l'enseignement technique et professionnel, ainsi que dans l'enseignement supérieur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et type d'activités d'incitation et de soutien permettant aux filles et aux garçons de s'inscrire dans les établissements de formation (par exemple, politiques d'action positive, modification des qualifications exigées à l'entrée et/ ou des procédures de sélection).
<p>Réduire les disparités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi dans le secteur éducatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et pourcentage d'enseignants qualifiés, femmes et hommes. • Nombre et pourcentage d'enseignants formés, femmes et hommes, par domaine (par exemple, planification, gestion et méthodes d'enseignement). • Pourcentage de femmes et d'hommes occupant un poste d'enseignant dans le primaire, dans le secondaire et dans le supérieur (établissements publics et privés). • Pourcentage de femmes et d'hommes occupant des postes supérieurs dans l'enseignement, l'administration et la révision des programmes (par exemple, inspecteur, directeur, adjoints, chef de départements). • Nombre et type de programmes incitatifs et de soutien au recrutement, à la formation et à la progression de carrière, y compris ceux visant à accroître le

	<p>nombre de femmes et d'hommes qualifiés dans le corps enseignant en milieu rural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes et d'hommes qui reçoivent une formation en cours d'emploi ou une formation depuis l'étranger, par rapport au pourcentage total de femmes et d'hommes éligibles (enseignants et fonctionnaires scolaires).
--	---

Établir et renforcer la responsabilité en matière d'intégration de la dimension de genre

Les pratiques prometteuses observées dans toute l'Europe suggèrent que l'intégration de la dimension de genre est plus efficace lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre juridique spécifique. Lui conférer un cadre juridique formel permet de préciser la fonction, les responsabilités et le mandat de toutes les institutions pertinentes amenées à prendre en charge l'ensemble du processus et de garantir que les actions d'intégration s'accompagneront de crédits budgétaires suffisants. En outre, la mise en œuvre des politiques gouvernementales d'égalité et d'intégration de la dimension de genre doit être surveillée par des institutions de contrôle et des organes consultatifs créés à cet effet³⁴. Les institutions indépendantes (commissions indépendantes, institutions supérieures de contrôle, services du médiateur, etc.) et organes consultatifs (par exemple, les conseils gouvernementaux) ainsi établis sont des mécanismes efficaces : i) pour contrôler la mise en œuvre des stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes ; ii) pour intégrer les questions de genre dans l'élaboration des politiques ; iii) pour faciliter l'établissement périodique de rapports, les évaluations et les mesures de l'effet des politiques de genre ; et iv) pour

³⁴ *Ibid.*

établir des mécanismes de plainte et de recours efficaces, indépendants et impartiaux, afin de protéger les droits à l'égalité entre les femmes et les hommes³⁵.

La réussite d'une approche intégrée de la dimension de genre tient aussi à l'efficacité et à la qualité des services publics qui jouent un rôle fondamental dans la promotion et la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. A cette fin, les administrations doivent créer et renforcer les capacités nécessaires pour acquérir des compétences en matière dimension de genre. Il leur faut en l'occurrence : i) accroître leur engagement envers les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et assumer la responsabilité de la mise en œuvre de cette approche dans leur propre domaine d'activité ; ii) mettre en place une méthodologie adéquate (c'est-à-dire se doter des compétences nécessaires pour appliquer l'approche intégrée en utilisant les méthodes et les outils appropriés) et acquérir des connaissances spécialisées (c'est-à-dire une compréhension théorique de l'égalité entre les femmes et les hommes et la capacité de classer et d'interpréter correctement les faits et les données ventilés par genre)³⁶.

³⁵ Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality - Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life (Boîte à outils pour l'intégration et l'application concrète du principe d'égalité entre les femmes et les hommes – mise en œuvre de la Recommandation de 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique), 2018. <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

³⁶ EIGE, Transformation institutionnelle, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-9-developing-gender-equality-competence>, consulté le 20 juillet 2023.

On peut considérer que la compétence en matière de genre est acquise lorsque les paramètres suivants sont en place :

- Les documents juridiques et politiques qui régissent les institutions publiques énoncent des objectifs concrets pour l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les services.
- Les administrations ont élaboré des plans d'action au niveau institutionnel pour mettre en œuvre la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes et assurer le suivi des résultats organisationnels.
- Il existe des capacités internes en matière de sensibilisation aux questions de genre et de sensibilité à ces questions, dont les compétences de mise en œuvre du processus d'intégration de la dimension de genre à toutes les étapes sont renforcées par des formations systématiques et des conseils de spécialistes de l'égalité de genre.
- Un soutien adéquat (par exemple, des conseillers en matière d'égalité de genre, des centres de coordination pour les questions d'égalité de genre, des unités chargées de l'égalité) est en place dans l'ensemble des processus d'intégration de la dimension de genre.
- Les cadres et le personnel doivent rendre compte de l'intégration des perspectives d'égalité de genre dans leurs activités quotidiennes liées aux politiques et aux programmes.
- Les objectifs en matière d'égalité de genre sont intégrés aux objectifs d'évaluation des performances individuelles du personnel.
- Des directives spécifiques visent à garantir l'égalité de traitement et à offrir des services égaux aux femmes et aux hommes.
- Des actions ciblées sont menées pour comprendre les besoins spécifiques des femmes et des hommes, et de différents groupes de femmes et d'hommes, afin que les services publics puissent mieux y répondre.

- Des statistiques et des données ventilées sur l'effet des politiques et des programmes d'égalité entre les femmes et les hommes sont collectées.
- Des consultations publiques sont fréquemment organisées pour obtenir un retour d'information sur l'effet réel des politiques publiques sur le terrain.

Étude de cas : l'obligation d'égalité du secteur public au Royaume-Uni³⁷

L'obligation d'égalité dans le secteur public (l'obligation d'égalité) a été instituée en vertu de la loi sur l'égalité de 2010. Elle consiste en une obligation générale d'égalité qui est soutenue par des obligations spécifiques imposées par le droit dérivé. Elle vise en général à intégrer la prise en considération de l'égalité et des bonnes relations dans les activités quotidiennes des pouvoirs publics. Elle implique que les considérations d'égalité soient prises en compte dans la conception des politiques et la prestation des services, y compris les politiques internes, et que ces questions fassent l'objet d'un suivi.

Par exemple, la loi garantit que les pouvoirs publics réfléchissent à la manière dont ils peuvent améliorer les choses pour les personnes appartenant à des catégories différentes :

- En prenant des mesures pour comprendre les besoins des personnes issues de diverses catégories et en veillant à y répondre efficacement ;
- En organisant des consultations publiques avec des personnes issues de catégories différentes afin de recueillir leurs réactions et leurs points de vue ; et
- En diffusant des informations facilement accessibles à toutes les catégories d'utilisateurs.

³⁷ Equality and Human Rights Commission, *A law about making things better for people from different groups: Guide to the public sector equality duty*, 2012.

5. OBSERVATIONS FINALES

L'intégration de la dimension de genre est une démarche prospective, ciblée et adaptée aux inégalités entre les femmes et les hommes et à leurs conséquences. Elle contribue à faire de notre société un espace plus égalitaire pour tous, en remettant en cause les structures dominantes et en s'appuyant sur la reconnaissance des différences.

Comme cela a été indiqué ci-dessus, l'intégration de la dimension de genre est un processus fondamental qui vise à :

- *Réaliser un examen critique de la situation existante dans une perspective de genre et à comprendre les différences de besoins, d'opportunités, de participation, de représentation, de pouvoir et de contraintes des femmes et des hommes dans différents contextes (**analyse de genre**) ;*
- *Analyser l'effet différent de la loi ou de la politique sur les situations particulières des femmes et des hommes et discerner les lacunes, les insuffisances et les inégalités cachées (souvent involontaires) entre les femmes et les hommes qui peuvent être intégrées dans la loi (**évaluation d'impact selon le genre**) ;*
- *Concevoir une réaction positive pour combler les lacunes et les inégalités recensées en révisant, en remaniant et en réformant la législation, en visant des objectifs et des dispositions spécifiques pour corriger la situation existante (**Réviser la loi pour sauvegarder l'égalité de fait**) ;*
- *Assurer un suivi et une évaluation constants des progrès réalisés afin de garantir la mise en œuvre réussie de la politique/loi par rapport aux objectifs fixés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*

En effet, pour que l'intégration de la dimension de genre apporte un changement transformateur et durable, il importe de tenir compte de porter son attention sur les points suivants :

- *Un engagement politique* pour assurer le soutien institutionnel et *l'allocation des ressources nécessaires*³⁸ (budgets, fonds, ressources humaines, compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, temps alloué).
- *Un processus participatif* qui implique la perspicacité, l'examen, les compétences et les recommandations d'un large éventail d'acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux.
- *La compétence en matière de genre* et le renforcement des capacités des services gouvernementaux qui mettent en œuvre et qui supervisent le processus d'intégration de la dimension de genre. Les compétences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes peuvent également être apportées par des personnes extérieures à l'administration.
- *Des mandats, des fonctions, des rôles et des responsabilités clairs* pour les services qui sont impliqués dans le processus d'intégration de la dimension de genre. La responsabilité doit être renforcée par une approche descendante.
- *Des changements institutionnels*. Une stratégie d'intégration de la dimension de genre implique que les institutions se transforment, en commençant par leur culture institutionnelle et leurs valeurs et croyances fondamentales, jusqu'aux règles et réglementations qui contribuent à des résultats plus concrets.

³⁸ EIGE, *Gender impact assessment*, Gender Mainstreaming Toolkit (*Évaluation d'impact selon le genre*, Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre), 2017, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit.pdf, consulté le 20 juillet 2023.

Annexe : Outils de référence, bonnes pratiques et exemples d'études de cas

Les études de cas et les exemples suivants proviennent d'informations communiquées par les États membres, ainsi que de ressources déjà fournies par d'autres organisations internationales. Ils constituent des étapes prometteuses vers l'intégration systématique de la dimension de genre au niveau institutionnel, afin de mettre en place des pratiques plus cohérentes dans le cadre des stratégies décrites. En outre, ces études et exemples illustrent les approches et recommandations spécifiques proposées par le guide sur l'intégration de la dimension de genre.

Comment définir les besoins en matière d'intégration de la dimension de genre

Exemples de besoins pratiques et stratégiques³⁹

Lors de l'élaboration des lois et des politiques, il est important de prendre en considération les besoins pratiques et de s'attaquer aux inégalités existantes, dans le cadre d'une perspective stratégique à long terme visant à s'attaquer à leurs causes profondes. Si la réponse aux besoins pratiques peut améliorer la qualité de vie, elle ne remet pas en cause les divisions entre les sexes ou les positions sociétales. Les intérêts stratégiques en matière de genre concernent la position des femmes et des hommes les uns par rapport aux autres dans une société donnée et s'attaquent aux causes profondes des inégalités. Les intérêts stratégiques concernent généralement l'égalité de participation, le pouvoir de décision, l'accès et le contrôle des ressources et des services. Par exemple :

³⁹ Adapté de : OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017.

Dans le domaine de l'emploi, un besoin pratique pourrait être de permettre et de faciliter l'accès à l'emploi des femmes dans n'importe quel secteur de l'économie afin de répondre à leurs besoins en termes de revenus. Un besoin stratégique, cependant, serait d'adopter et de mettre en œuvre des mesures qui favorisent la redistribution égale des tâches non rémunérées et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes afin d'alléger le fardeau des tâches à accomplir.

Dans le domaine de la jeunesse et du sport, un besoin pratique pourrait être d'allouer des fonds supplémentaires à la promotion des sports féminins, tandis qu'un besoin stratégique serait d'engager plus largement les filles dans toutes les disciplines sportives.

Qui impliquer dans le processus de réforme de l'intégration de la dimension de genre ?

Questions clés à prendre en considération pour décider quelles parties prenantes doivent être impliquées⁴⁰

- Avec quels personnes ou groupes de gens au sein du Parlement, les députés peuvent-ils œuvrer pour faire progresser une réforme législative tenant compte des questions de genre (par exemple, le président / la présidente chef de la Chambre, les commissions, les comités parlementaires de femmes, les groupes parlementaires, etc.)
- Quels ministres, fonctionnaires de ministère, agents gouvernementaux ou services ministériels doivent être impliqués, de manière formelle ou informelle, dans le processus de réforme des lois tenant compte des questions de genre ?

⁴⁰ Adapté de : Union interparlementaire (UIP) et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021.

- Existe-t-il des organismes indépendants susceptibles de donner des conseils utiles sur les questions clés de la réforme du droit sensible au genre (commissaire à l'égalité des sexes, commissaire aux lois, médiateur, commissaire à l'administration ou autre organisme) ?
- Où peut-on trouver des compétences en matière de genre ? Les ONG, les organisations de défense des droits des femmes, les universitaires, les groupes de réflexion, les organismes du secteur privé, etc. pourraient-ils fournir de telles compétences ?
- Comment les médias peuvent-ils fonctionner en tant que partenaires du processus ?
- Comment l'engagement du public peut-il être obtenu ? (par exemple, par le biais de consultations publiques en face à face ou en ligne).

Étude de cas : répartition des responsabilités en matière d'intégration de la dimension de genre entre toutes les commissions parlementaires – Suède

L'ensemble des commissions parlementaires du Parlement suédois sont chargées d'examiner les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs domaines de compétence respectifs. En outre, en vertu de la loi suédoise de 2014 sur le Parlement (*Riksdag*), la Commission du marché du travail est spécialement chargée de superviser les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. L'usage veut aussi désormais que les questions d'égalité entre les femmes et les hommes qui ne relèvent pas du domaine de compétence d'une autre commission sont renvoyées à la Commission du marché du travail, qui détermine également les crédits relevant du poste de dépenses « Intégration et égalité entre les femmes et les hommes ».

Exemples de commissions dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe

La **Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la République de Croatie** favorise l'adoption de normes internationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et surveille leur application ; elle participe à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'analyse de la mise en œuvre de la politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes ; elle propose des trains de mesures visant à éliminer la discrimination sexiste ; elle encourage une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de travail et les délégations parlementaires ; elle élabore des projets de loi et d'autres règlements sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; elle s'efforce de mettre en place les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants : éducation, soins de santé, information publique, politique sociale, libre entreprise, processus décisionnels, relations familiales etc.⁴¹

Le **Service de recherche de la Chambre des députés italienne** a réalisé une brève analyse de l'effet sur le genre des différents projets de loi présentés au Parlement. L'analyse tient compte du contexte des dispositions proposées et des données qui caractérisent l'intervention législative, en utilisant des indicateurs statistiques et la méthodologie testée dans l'élaboration de la budgétisation sensible au genre, qui se rapporte à la phase d'évaluation *a posteriori* et qui porte sur les postes de dépenses⁴².

⁴¹ Union interparlementaire, *Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*, 2011, <https://www.ipu.org/fr/file/2086/download>, consulté le 20 juillet 2023.

⁴² Johnson H., *Gender-Sensitive Scrutiny. A Guide to More Effective Law-Making and Oversight*, IDEA International, Suède, 2022.

Au **Parlement européen**, le principal organe responsable de la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans tous les secteurs politiques est la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM), qui peut introduire une perspective de genre dans les rapports d'autres commissions. Un réseau d'intégration de la dimension de genre, présidé et coordonné par la FEMM, associe les députés européens et le personnel désigné pour inscrire une dimension de genre dans le travail des commissions et des délégations⁴³.

En **France**, la **Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité** du Sénat et de l'Assemblée nationale rédige des rapports publics comprenant des recommandations sur les projets et les propositions de loi⁴⁴. En outre, le **Conseil économique, social et environnemental**, composé de différents représentants sociaux (employeurs, syndicats, associations), est chargé du contrôle et du suivi de l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques pertinentes dans le domaine de l'emploi.

En **Autriche**, la **Commission parlementaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes** examine les amendements législatifs relatifs au genre, les rapports sur la budgétisation sensible au genre, les questions liées à la discrimination des femmes et des hommes, et l'égalité de traitement dans tous les domaines politiques⁴⁵.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

⁴⁵ *Ibid.*

Étude de cas : Consultation et coalitions avec des experts en matière de genre, des ONG et des universitaires

À **Monaco**, le Comité pour les droits des femmes sollicite régulièrement l'avis des ONG intéressées par les questions relatives aux femmes⁴⁶.

Le **Bundestag allemand** a établi des liens formels avec l'unité spécialisée dans l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université Humboldt de Berlin, ce qui permet aux parlementaires et au personnel d'avoir accès à des analyses de qualité sur les questions de genre⁴⁷.

En **Grèce**, le « Conseil national pour l'égalité entre les femmes et les hommes » a été créé en vertu de la loi 4604/2019 (article 9). Il fait office d'organe consultatif pour les processus d'intégration de la dimension de genre. La principale compétence du Conseil est d'évaluer les politiques existantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de proposer de nouvelles initiatives au Secrétariat général compétent pour la démographie, la politique familiale et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Étude de cas : Un processus participatif d'intégration de la dimension de genre en France : consultations publiques en ligne

En **France**, « Parlement et Citoyens » est une plateforme en ligne qui rassemble des députés et des particuliers pour discuter de questions politiques et rédiger des projets de loi en collaboration grâce à un processus de consultation en ligne en plusieurs étapes.

Sur la plateforme, les élus peuvent organiser une consultation comprenant trois à cinq possibilités de participation différentes. Par exemple, un élu présente un problème que les particuliers

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

aident à définir et pour lequel ils proposent des solutions, puis ils aident à évaluer les solutions proposées. Les particuliers peuvent également participer à des discussions vidéo avec l'élu, qui prend une décision finale sur les recommandations. À la fin du processus, un rapport conclusif explique dans quelle mesure, quand et comment les contributions de la population ont été intégrées dans le projet de loi qui en résulte.

Exemples de bonnes pratiques en matière d'analyse de genre / d'évaluation d'impact selon le genre

Étude de cas : Finlande - Lignes directrices relatives à l'analyse d'impact pour la rédaction de textes législatifs, s'appuyant sur les compétences d'un grand nombre de parties prenantes⁴⁸

Les lignes directrices révisées du gouvernement (2022) visent à améliorer la qualité de l'effet des évaluations intersectionnelles de genre et, par conséquent, celle des lois élaborées ou modifiées. Elles s'appuient sur des données, des lignes directrices, des statistiques, des informations et des outils en ligne provenant d'une grande variété de sources et de parties prenantes, y compris :

- Un outil d'évaluation de l'impact sur l'égalité⁴⁹.
- Un guide sur l'évaluation d'impact sur l'égalité publié par le ministère de l'Intérieur.
- Finlex⁵⁰ : outil en ligne gratuit géré par le ministère de la Justice, qui fait office de guide pour les rédacteurs de lois et

⁴⁸ Gouvernement finlandais, *Legislative Impact Assessment*, 2002.

⁴⁹ Tool for the assessment of equality, <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/en/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/>, consulté le 20 juillet 2023.

⁵⁰ Lainkirjoittajan opas: Kansallisten säädösten valmistelua koskevat ohjeet (Guide du rédacteur juridique : Lignes directrices pour l'élaboration de réglementations nationales). <http://lainkirjoittaja.finlex.fi>, consulté le 20 juillet 2023.

- qui comprend des lignes directrices sur l'intégration d'une perspective de genre.
- Les données et les rapports du / de la Commissaire à l'égalité et du Tribunal national pour la non-discrimination et l'égalité de Finlande.
 - Des statistiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes, publiées par le Service statistique finlandais (*Statistics Finland*).
 - Des données sur l'égalité des sexes de l'Institut finlandais de la santé et du bien-être.
 - Externalisation d'experts pour des conseils et des consultations (par exemple, eOppiva).

Outil d'évaluation d'impact selon le genre (Autriche)⁵¹

En Autriche, depuis le 1^{er} janvier 2013, toutes les lois et réglementations nouvelles ou modifiées, ainsi que les grands contrats d'investissement ou d'achat au niveau fédéral, doivent obligatoirement comprendre une évaluation d'impact *a priori* sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que d'autres évaluations. Les évaluations d'impact sont divulguées pour consultation et discussions parlementaires. Des évaluations *a posteriori* des effets produits doivent être réalisées par les ministères dans un délai de cinq ans et communiquées au Parlement dans le rapport annuel sur l'évaluation d'impact soumis au mois de mai.

⁵¹ EIGE, *Gender impact assessment*, Gender Mainstreaming Toolkit, 2017, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit.pdf, consulté le 20 juillet 2023

Il y a deux outils principaux pour soutenir l'intégration de la dimension de genre et la mise en œuvre de l'évaluation d'impact selon le genre :

- Un outil informatique d'évaluation d'impact de la réglementation, qui comporte un processus guidé pour la réalisation d'une évaluation d'impact complète.
- Des lignes directrices sur l'évaluation d'impact de la réglementation, qui décrivent en détail l'éventail des effets produits par la réglementation.

Une liste de questions guide le processus d'évaluation d'impact selon le genre, couplée dans la mesure du possible à des données statistiques.

Lituanie : Législation rendant obligatoire l'évaluation d'impact sur l'égalité pour les projets d'actes législatifs

En 2023, une disposition de la loi sur le cadre législatif de la République de Lituanie a imposé l'obligation de réaliser une évaluation d'impact sur l'égalité de tous les projets d'actes législatifs. Une méthodologie sur les questions d'égalité des chances est actuellement en cours d'élaboration.

Repenser les politiques et la législation

Etude de cas : révision de la politique de déneigement dans la commune de Karlskoga, Suède⁵²

Problème identifié : Nécessité de revoir la politique de déneigement dans la municipalité de Karlskoga en Suède en raison des accidents causés sur les routes glacées. Les soins hospitaliers et la perte de productivité dus aux accidents coûtent quatre fois plus cher que l'entretien des routes en hiver.

Inégalités entre les femmes et les hommes révélées par une analyse d'impact selon le genre : Les accidents causés par le verglas font trois fois plus de blessés parmi les piétons que parmi les automobilistes. Il s'agit avant tout de femmes parce qu'elles sont plus nombreuses à marcher, à rouler à vélo et à utiliser les transports publics que les hommes, plus enclins à se déplacer en voiture. Une analyse d'impact selon le genre des opérations de déneigement réalisées par les municipalités indique que les zones fréquentées avant tout par les hommes ont été déneigées en priorité (les périphériques en premier lieu, puis les routes et les rues principales, notamment celles qui mènent aux principaux lieux de travail – à prédominance masculine – et, en dernier lieu, les arrêts de bus, les voies piétonnes et les pistes cyclables). De façon non intentionnelle, le processus de déneigement affecte les femmes de manière disproportionnée et négative en les exposant davantage au risque que présentent les routes glissantes.

Modification de la politique :

La municipalité de Karlskoga a revu sa politique de déneigement. Il a été décidé que les allées piétonnes et les pistes cyclables devaient être déneigées avant les rues. La priorité a été donnée aux crèches, car c'est là que les parents se rendent en premier lieu pour aller travailler. Les lieux de travail les plus importants sont venus ensuite, mais cette fois, ceux qui étaient à prédominance féminine, tels que les hôpitaux, les écoles et les municipalités, ont été également inclus. La réforme de la politique, tout en n'entraînant aucun coût supplémentaire pour la municipalité, a rendu l'allocation des ressources plus égalitaire entre les femmes et les hommes, et la ville plus praticable pour tous.

⁵² *L'égalité durable entre les femmes et les hommes : un film sur l'égalité de genre dans la pratique.* Association suédoise des

Suivre et évaluer les résultats des politiques et de la législation

Exemple : évaluer dans quelle mesure une action ciblée a permis d'accroître l'égalité⁵³

Étude de cas : Belgique : définir des indicateurs de genre pour l'évaluation⁵⁴

En Belgique, la loi de 2007 sur l'intégration de la dimension de genre garantit, entre autres, que des objectifs stratégiques en matière d'égalité de genre soient définis pour chaque nouvelle politique par la mise en œuvre d'un « Plan fédéral gender mainstreaming », établi au début de la législature. Par conséquent, tous les membres du gouvernement s'engagent à intégrer la dimension de genre dans une série de politiques relevant de leur compétence. La loi exige également que tout nouveau projet de loi ou proposition de politique soumis au Conseil des ministres passe d'abord un « test de genre ». Enfin, elle comprend des dispositions relatives au suivi et à l'évaluation de ces actions tous les six mois. Dans ce contexte, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes résume les progrès réalisés en matière d'intégration de la dimension de genre dans les différentes juridictions fédérales, ainsi que les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'approche intégrée.

collectivités locales et régionales (Swedish Association of Local Authorities and Regions, SALAR),

⁵³ Johnson H., *Gender-Sensitive Scrutiny. A Guide to More Effective Law-Making and Oversight*, IDEA International, Suède, 2022.

⁵⁴ OSCE/ODIHR, *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, 2017, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/1/327836.pdf>, consulté le 20 juillet 2023.

Renforcer la responsabilité pour l'intégration de la dimension de genre

Étude de cas : Intégration de la dimension de genre par l'ensemble des pouvoirs publics – Espagne

Afin que l'intégration de la dimension de genre fasse partie de toutes les politiques publiques, la loi espagnole 3/2007 sur l'égalité introduit la dimension transversale du principe d'égalité de traitement et des chances, qui doit sous-tendre l'action de l'ensemble des pouvoirs publics et que les administrations doivent intégrer dans l'adoption et l'exécution de leurs dispositions normatives et dans la définition et la budgétisation des politiques publiques. Pour garantir une intégration effective de la dimension de genre, l'article 77 de la loi a créé des unités chargées de l'égalité dans tous les ministères, qui confient, dans leurs domaines de compétences respectifs, à une structure administrative unique les tâches relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces tâches consistent notamment :

- à fournir des informations statistiques relatives au genre ;
- à mener des enquêtes pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines d'activité des ministères ;
- à conseiller les organes compétents du ministère pour l'établissement du rapport d'évaluation d'impact selon le genre et à aider les employés à mieux comprendre la portée et la signification du principe d'égalité de genre en leur proposant des activités ;
- à veiller au respect de la loi et à la mise en œuvre effective du principe d'égalité.

En Espagne, *l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* (Institut de la femme et pour l'égalité des chances) forme le personnel des unités chargées de l'égalité, qui sont désormais les points de contact pour le suivi des progrès en matière d'égalité de genre et des mesures

d'intégration de la dimension de genre dans tous les ministères.

Etude de cas : Belgique : Un plan fédéral d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des organes gouvernementaux

Au niveau fédéral belge, le « Plan fédéral Gender mainstreaming » contraint l'ensemble des membres du gouvernement à s'engager à intégrer la dimension de genre dans une série de politiques relevant de leur compétence. La réussite de ce plan repose sur une formation à l'intégration de la dimension de genre pour les membres des cabinets ministériels et des administrations, ainsi que sur des consultations régulières avec les membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Critères de vérification de la bonne intégration de la dimension de genre dans le processus de réforme législative

Signes que l'intégration de la dimension de genre a été bien appliquée	Application incomplète de l'intégration de la dimension de genre
Usage cohérent d'un langage sexospécifique .	Pas d'usage méthodique d'un langage sexospécifique. Utilisation fréquente d'un langage neutre du point de vue du genre.
Le genre est stratégiquement intégré <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs concrets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont liés à des mesures spécifiques. 	Le genre « est partout » <ul style="list-style-type: none"> • Le genre est mentionné partout, mais aucun objectif ni mesure concrète ne sont énoncés. • Le simple fait d'inclure les femmes dans le processus de réforme

<ul style="list-style-type: none"> • La dimension du genre apparaît systématiquement dans les définitions, les objectifs, les mesures et les processus d'évaluation. 	<p>est considéré comme suffisant. Si la participation des femmes est fondamentale, elle n'est pas en soi une garantie d'intégration de la dimension de genre. Il en va de même pour les déclarations telles que « la réforme a été élaborée par des femmes ».</p>
<p>Collecte et analyse de données sexospécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspective différenciée selon le genre sur tous les groupes cibles, basée sur des données ventilées par genre. • Indicateurs de genre appropriés. • Présentation de manière compréhensible de la tentative d'analyse différenciée si les données sont incomplètes ou manquantes afin d'expliquer les problèmes. • Analyse et évaluation d'impact selon le genre (obligatoires). • Durabilité de l'intégration de la dimension de genre. 	<p>Pas d'objectif ou d'analyse sexospécifique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas d'évaluation du statu quo sur les questions relatives au genre ni d'analyse des problèmes selon une perspective sexospécifique. • Les objectifs d'égalité ne sont pas clairement définis, ils restent larges et vagues. • Les groupes cibles et leurs besoins particuliers ne sont pas définis séparément. • Les données sont présentées séparément pour les femmes et pour les hommes, mais il n'y a pas d'analyse ou d'explication spécifique selon le genre qui permette de comprendre les inégalités.

	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre ne correspond pas aux objectifs d'égalité, par exemple, aucune conclusion ou conséquence sur l'égalité de genre n'est tirée de l'analyse.
<p>Prise en considération des différents besoins en fonction du genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les différents besoins sont non seulement notés mais aussi sérieusement pris en considération (par exemple, il existe des réponses claires et spécifiques aux questions « qui, quoi, comment et dans quel but »). • Même les besoins et les effets qui ne sont pas immédiatement apparents sont pris en considération (par exemple, les déplacements quotidiens et la manière dont la planification des transports affecte de manière disproportionnée les femmes et les hommes). Les structures sociales et de pouvoir sont prises en considération et les inégalités structurelles sont abordées. 	<p>Des excuses sont données pour expliquer pourquoi il n'est pas possible ou nécessaire de prendre des mesures en fonction du genre.</p> <p>Les mesures et les services sont présentés comme neutres du point de vue du genre alors qu'un examen plus approfondi montre que ce n'est pas le cas. Des conditions structurelles sous-jacentes qui n'ont pas été identifiées et traitées peuvent entraîner une discrimination. Par exemple, les hommes bénéficient davantage des réductions d'impôts pour les revenus moyens et élevés que les femmes, car celles-ci sont plus nombreuses à travailler à temps partiel ou dans des secteurs à bas salaires.</p>
<p>Compétence en matière de genre des personnes responsables du processus</p>	<p>Compétences insuffisantes des personnes responsables</p>

de réforme législative	en matière de genre
<ul style="list-style-type: none"> ● Toutes les parties prenantes intervenant dans le processus de réforme législative sont clairement compétentes en matière de genre. ● Une formation, un encadrement et des conseils d'experts ont été dispensés aux députés, aux décideurs, aux fonctionnaires, aux membres du gouvernement, aux fonctionnaires et agents des services administratifs ainsi qu'aux autres parties intervenant directement dans le processus de réforme, pour améliorer leur compréhension et leurs compétences en matière d'analyse d'impact selon le genre et leurs compétences globales sur les questions de genre pour la conduite du processus de réforme législative. ● Des spécialistes des questions de genre ont été sollicités pour apporter leurs compétences et donner des conseils. Ils bénéficient d'un droit de regard sur le processus de réforme (par exemple, pour l'analyse de genre, 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aucune mesure réelle n'est prise pour améliorer la compétence des parties prenantes en ce qui concerne la dimension de genre. ● Les formations et les activités de renforcement des compétences en matière de genre sont limitées ou visent principalement à garantir l'égalité de droit plutôt que l'égalité de fait. ● Les conseillers en matière de genre ou les représentants des femmes sont conviés à participer mais leur avis ne pèse pas vraiment dans le processus.

<p>l'analyse d'impact selon le genre, le suivi et l'évaluation).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Différents ministères collectent et analysent les données ventilées par genre et vérifient systématiquement si les services et les actions ont un effet différent sur les femmes et sur les hommes. • Différents ministères ont défini des objectifs en matière d'égalité de genre et ils les communiquent. • Les femmes et les hommes participent sur un pied d'égalité aux groupes de travail, aux équipes, aux réunions, etc. 	
<p>Les mesures et les objectifs d'intégration de la dimension de genre sont pris en considération dans le budget.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des mesures d'intégration de la dimension de genre sont pleinement budgétisées. • Prise en considération de la dimension de genre dans l'élaboration du budget pour garantir que les femmes et les hommes bénéficient des investissements de 	<p>La mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre n'est pas liée au budget.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mesures d'intégration de la dimension de genre sont mentionnées mais les ressources nécessaires à leur mise en œuvre ne sont pas budgétisées. • Pas de prise en considération de la dimension de genre dans l'élaboration du budget. Il n'est pas possible de déterminer si les mesures et les

manière équilibrée.	investissements prévus bénéficient de manière égale aux femmes et aux hommes.
<p>Les progrès sont suivis de manière efficace</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre et les effets de la loi font l'objet d'un suivi systématique. • Un plan spécifique de suivi et d'évaluation est incorporé au processus global d'intégration de la dimension de genre afin d'évaluer les effets voulus mais aussi non souhaités de la conception et de la mise en œuvre des lois, politiques, programmes ou actions. • Des indicateurs sensibles au genre sont expressément définis pour contrôler le degré de réalisation des objectifs de genre. • Des méthodes et des procédures sont utilisées pour évaluer la sensibilité au genre du processus budgétaire. <p>Dans le cas où les objectifs en matière d'égalité de genre ne seraient pas atteints de manière satisfaisante, un système clair est en place pour procéder à des révisions et des modifications supplémentaires de la loi.</p>	<p>Pas de suivi sensible au genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le suivi de la loi est effectué de façon neutre du point de vue du genre et ne s'intéresse pas à l'effet spécifique de la loi sur les femmes et sur les hommes. <p>L'application de la loi est contrôlée de façon neutre du point de vue du genre, sans guère d'analyse de la manière dont elle contribue à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.</p>

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Conseil de l'Europe, *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*, 2018.

Conseil de l'Europe, Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ; cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités*, 2004.

Conseil de l'Europe, Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme, 2019.

EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes), *Évaluation d'impact selon le genre. Boîte à outils pour l'intégration de la dimension de genre*. Vilnius, Lituanie, 2017.

FMI (Fonds Monétaire International) / Quinn S., *Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts*, Working Paper, document de travail, WP/16/155, Washington DC, USA, 2016.

HCDH (Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme), Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Les parlements nationaux et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 2008.

Institut pour l'égalité des hommes et des femmes – IEMW, *Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge*, Bruxelles, Belgique, 2007.

Johnson H., *Gender-Sensitive Scrutiny. A Guide to More Effective Law-Making and Oversight*, Institute for Democracy

and Electoral Assistance (IDEA International), Stockholm, Suède, 2022.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), *Boîte à outils pour l'intégration et l'application concrète du principe d'égalité entre les femmes et les hommes – mise en œuvre de la Recommandation de 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, 2018.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), *Cadre d'action pour une gouvernance publique tenant compte de la problématique des genres*, C/MIN(2021)21, 2021.

OSCE/ODIHR (Organization for Security and Co-operation in Europe / Office for Democratic Institutions and Human Rights), *Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation*, Varsovie, Pologne, 2017.

Secrétariat de la Direction générale des droits humains et de l'État de droit - DGI, *La pertinence de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes législatives*, document d'information pour le Comité européen de coopération juridique (CDCJ), 2016.

Union interparlementaire, *Parlements sensibles au genre, étude mondiale des bonnes pratiques*, UIP, Genève, Suisse, 2011.

Union interparlementaire et ONU Femmes, *Guide sur l'élaboration de lois sensibles au genre*, 2021.

La société d'aujourd'hui est demandeuse d'une plus grande prise en compte et intégration de l'égalité de genre à tous les niveaux.

Le présent guide, que le Comité européen de coopération juridique (CDCJ) du Conseil de l'Europe a élaboré en collaboration avec l'Institut méditerranéen pour les études de genre, a pour objectif d'assurer une intégration correcte et efficace de la dimension de genre dans les processus de réforme du droit public et du droit privé.

Cet ouvrage est destiné à tous les acteurs impliqués dans la formulation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des lois et des politiques, notamment les fonctionnaires et autres décideurs politiques afin de les guider et de faciliter leur travail au quotidien. Le guide peut également intéresser toute personne souhaitant en savoir davantage sur l'intégration de la dimension de genre dans les processus de réforme législative.

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme 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 de l'homme, 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.

www.coe.int

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE