

# MANUEL DESTINÉ AUX RAPPORTEUR·ES POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE



**L'égalité entre les femmes  
et les hommes et l'intégration  
de la dimension de genre  
en pratique**

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**MANUEL  
DESTINÉ AUX  
RAPPORTEUR·ES  
POUR L'ÉGALITÉ  
DE GENRE**

**L'égalité entre les femmes  
et les hommes et l'intégration  
de la dimension de genre  
en pratique**

Édition anglaise :  
*Handbook for Gender Equality Rapporteurs*

La reproduction d'extraits (jusqu'à 500 mots) est autorisée, sauf à des fins commerciales, tant que l'intégrité du texte est préservée, que l'extrait n'est pas utilisé hors contexte, ne donne pas d'informations incomplètes ou n'induit pas le lecteur en erreur quant à la nature, à la portée et au contenu de ce texte. Le texte source doit toujours être cité comme suit : « © Conseil de l'Europe, année de publication ». Pour toute autre demande relative à la reproduction ou à la traduction de tout ou partie de ce document, veuillez vous adresser à la Direction de la communication, Conseil de l'Europe (F-67075 Strasbourg Cedex), ou à [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int).

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

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

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

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

Photo : © Shutterstock

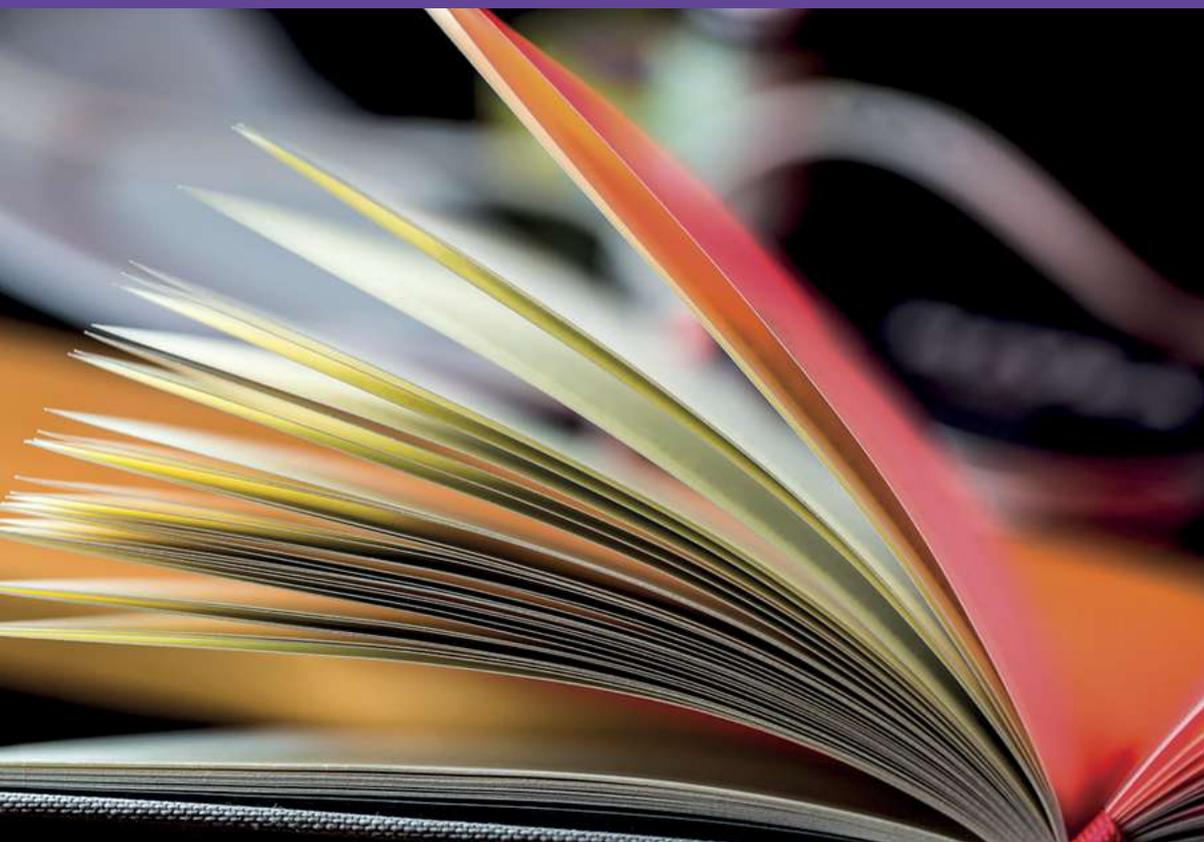
Cette publication n'a pas fait l'objet d'une relecture typographique et grammaticale de l'Unité éditoriale du DPDP.

© Conseil de l'Europe, juillet 2022  
Imprimé dans les ateliers  
du Conseil de l'Europe

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>TEST</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE I – LES BASES</b>	<b>7</b>
Genre et sexe	10
Égalité de genre	11
Approche intégrée de l'égalité ou intégration de la dimension de genre	12
<b>CHAPITRE II – LE RÔLE DES RAPPORTEUR·ES POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU CONSEIL DE L'EUROPE</b>	<b>16</b>
Connaître votre rôle en tant que rapporteur·e pour l'égalité de genre	16
Méthodes de travail des rapporteur·es pour l'égalité de genre	18
Conditions préalables à l'intégration de la dimension de genre	21
Gérer la résistance : questions et réponses	22
L'approche intégrée de l'égalité étape par étape	27
Exemple d'une analyse basée sur le genre	30
Communication inclusive ou sensible au genre	33
<b>CHAPITRE III – RESSOURCES POUR SOUTENIR VOTRE TRAVAIL</b>	<b>38</b>
Données et indicateurs	38
Manuels et outils d'intégration de la dimension de genre	38
Outils visuels	39
<b>RÉPONSES AU TEST</b>	<b>40</b>



# Introduction

---

**L**e Conseil de l'Europe a lancé son programme transversal sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2012. Ce programme vise à accroître l'impact et la visibilité des normes en matière d'égalité de genre et à nous rapprocher de l'objectif de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Depuis l'introduction du concept d'[approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (*gender mainstreaming*) dans les années 1990, cette stratégie, accompagnée de mesures spécifiques pour la promotion des droits des femmes (« approche double » en matière d'égalité), ont constitué une partie importante du travail du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intégration de la dimension de genre est également l'un des objectifs de la [Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2018-2023](#).

Pour faciliter l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de l'Organisation, le Conseil de l'Europe a mis en place un cadre institutionnel solide. Celui-ci comprend la [Commission pour l'égalité de genre](#), un comité directeur intergouvernemental composé de représentant-es des États membres, et plus de cinquante [rapporteur-es pour l'égalité de genre](#) (GERs) nommé-es au sein des comités directeurs et les organes de suivi. Ces rapporteur-es font office d'« ambassadeurs » et « ambassadrices » de l'approche intégrée de l'égalité dans leurs entités respectives. La coordination par des membres du personnel spécialisés, une équipe interne chargée de l'approche intégrée de l'égalité (*Gender Mainstreaming Team*), la production d'outils ciblés et l'organisation de formations ciblées complètent le cadre institutionnel dédié à l'intégration de la dimension de genre au sein du Conseil de l'Europe.

Par le biais de différentes méthodes telles que des tests, des définitions, des exemples concrets et des bonnes pratiques, ce manuel répond au besoin exprimé d'orientation sur la manière d'intégrer une perspective de genre dans les domaines de travail du Conseil de l'Europe. Le manuel sert de guide et d'outil accessible aux GERs dans leur travail quotidien et contribue à la réalisation de l'objectif du Conseil de l'Europe de faire de l'égalité des femmes et les hommes une réalité.

Par ailleurs, les travaux thématiques des différentes entités du Conseil de l'Europe en matière d'égalité des femmes et les hommes et d'intégration de la dimension de genre sont présentés sur un [site web spécial consacré à l'approche intégrée de l'égalité](#).

# Test

**Échauffez-vous : Testez vos connaissances sur l'approche intégrée de l'égalité.**

TESTEZ VOS CONNAISSANCES	Correct	Incorrect
1. Les femmes représentent 40 % des membres des parlements en Europe.		
2. Les femmes et les hommes ont un accès égal aux ressources (notamment l'argent, le temps, les contacts).		
3. Les politiques publiques sont neutres, elles touchent tout le monde – femmes et hommes, filles et garçons – de la même manière.		
4. Les rôles de genre sont socialement construits, ils changent avec le temps et diffèrent entre les cultures et au sein de celles-ci.		
5. L'approche intégrée de l'égalité exige la participation égale des femmes et des hommes à tous les programmes et activités.		
6. L'approche intégrée de l'égalité implique de nouvelles responsabilités et de nouvelles pratiques pour les ministères et les fonctionnaires.		
7. L'approche intégrée de l'égalité devrait remplacer les politiques spécifiques de promotion des femmes et les actions positives.		
8. Tous les ministères ont des responsabilités concernant l'approche intégrée de l'égalité.		
9. Les données et les statistiques concernant des personnes ne devraient être ventilées par sexe que si des informations ventilées par sexe sont facilement disponibles.		

**POUR LES RÉPONSES, VEUILLEZ VOUS REPORTER AUX PAGES 40-42.**



## Chapitre I

# Les bases

**L'**obtention de l'égalité formelle des droits (*égalité de jure*) ne suffit pas à éliminer toutes les inégalités entre les femmes et les hommes. Malgré l'amélioration du statut juridique des femmes en Europe, l'égalité effective entre les femmes et les hommes est encore loin d'être une réalité (*égalité de facto*).

### Faits et chiffres :

- ▶ Les femmes représentent plus de **50 %** de la **population européenne**.
- ▶ Dans les États membres du Conseil de l'Europe, les hommes représentent encore **69 %** des membres des **parlements nationaux** (2021) et **77 %** des ministres (2016).
- ▶ Les femmes **gagnent** en moyenne **14 %** de moins que les hommes (UE-27, 2019).
- ▶ L'écart moyen entre les **pensions** des hommes et des femmes atteint **29 %** (UE-27, 2019).
- ▶ En 2020, les femmes ne représentaient que **28 %** des sujets d'actualité et **24 %** des expert-es dans les **médias** en Europe.
- ▶ Bien que les **taux de condamnation** pour les affaires de viol varient considérablement d'un État membre à l'autre, dans plusieurs pays, ils ne dépassent pas **5 %**.
- ▶ Dans l'UE, **1/3** des femmes a subi des **violences physiques et/ou sexuelles** depuis l'âge de 15 ans (UE-28 2012).

Les inégalités de genre ne concernent pas les différences biologiques mais la position inégale des femmes et des hommes dans la société, résultat de siècles d'inégalités. Ces inégalités sont présentes dans tous les domaines de la vie, notamment la prise de décision, l'intégrité physique, le travail, les revenus, la propriété, l'éducation, la santé, l'accès à la justice, la visibilité, la culture ou les rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la société. Ces différences se font de manière disproportionnée au détriment des femmes.

Par ailleurs, lorsque l'on étudie les inégalités entre les femmes et les hommes, il est nécessaire d'examiner à la fois la sphère privée et la sphère publique. En effet, les inégalités relatives à la sphère privée (travail domestique et de soins non rémunéré, violence envers les femmes) et les différents rôles que jouent les femmes et les hommes ont un impact sur leur implication et leur position dans la sphère publique, notamment l'emploi rémunéré et la participation à la prise de décision.

Les inégalités se reflètent également dans la visibilité des femmes et des hommes dans la société. Cela est vrai sur le plan quantitatif, avec par exemple, une moindre présence des femmes dans les médias (28 % de femmes dans les médias en Europe en 2020), moins de productions culturelles réalisées par des femmes dans les musées, une présence marginale des femmes dans les livres et manuels d'histoire, etc. C'est également vrai concernant les différences qualitatives, par exemple, les femmes et hommes sont souvent décrits de manière stéréotypée dans la culture populaire, le matériel éducatif ou les publicités, et le marché du travail est structuré par le genre (métiers de soins majoritairement féminins et moins rémunérés, métiers techniques et de management généralement plus masculins). Il peut également s'agir de représentations dégradantes ou sexualisées des femmes dans les médias ou la publicité notamment.

### **Quels sont les liens entre l'approche intégrée de l'égalité et la violence envers les femmes ?**

La violence envers les femmes constitue la violation la plus fréquente des droits humains des femmes, elle compromet leur jouissance des droits fondamentaux à la vie, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychologique. Il peut s'agir de violence domestique, de violence sexuelle, de harcèlement ou harcèlement sexuel au travail, de violence en ligne (notamment pour les jeunes femmes, les femmes journalistes ou femmes politiques), de harcèlement dans l'espace public (transports, harcèlement de rue), de mutilations génitales, de mariages forcés ou de traite des êtres humains (pour les femmes, majoritairement à des fins d'exploitation sexuelle). Beaucoup de femmes y sont confrontées de différentes façons et certains groupes de femmes, tels que les migrantes, celles issues de minorités ethniques ou handicapées, sont souvent plus susceptibles de subir des actes de violence ou d'être exploitées, aussi bien en dehors qu'au sein du foyer.

« Aucune estimation pour l'Europe n'existe, mais de nombreux États membres commencent à multiplier les enquêtes pour mesurer l'étendue de la violence à l'égard des femmes au plan national. (...) Une vue d'ensemble de ces enquêtes permet d'estimer que selon le pays, un cinquième à un quart des femmes sont victimes de violences physiques au moins une fois dans leur vie d'adulte, et que plus d'un dixième d'entre elles subissent des sévices sexuels impliquant l'usage de la force. Les chiffres englobant toutes les formes de violence, harcèlement inclus, s'élèvent à 45 %. La majorité de ces actes de violence sont commis par des hommes dans leur environnement social immédiat, le plus souvent par des partenaires ou d'anciens partenaires. Une analyse des données secondaires corrobore l'estimation prudente selon laquelle environ 12 à 15 % des femmes vivent une

relation marquée par la violence domestique après l'âge de 16 ans.<sup>1</sup>»

Cette violence a des conséquences désastreuses pour les femmes à titre individuel, en termes d'impact sur la santé physique, psychologique et émotionnelle, mais peut également limiter leur participation au marché du travail ou provoquer leur retrait des réseaux sociaux ou de certains domaines, par exemple ceux qui sont fortement dominés par les hommes et où le sexisme et le harcèlement peuvent être plus fréquents (y compris certains lieux de pouvoir).

Cette notion de violence fondée sur le genre a aussi des conséquences sociales puisqu'elle concerne un grand nombre de personnes (victimes, témoins et auteurs) et qu'elle est « à la fois la cause et la conséquence de rapports de force inégaux fondés sur les différences perçues entre hommes et femmes et menant à la subordination des femmes dans les sphères à la fois publiques et privées. Cette forme de violence est profondément enracinée dans les structures, normes et valeurs sociales et culturelles qui régissent la société, et est souvent entretenue par une culture de déni et de silence.<sup>2</sup>» Les coûts économiques de cette violence fondée sur le genre sont également considérables (366 milliards d'euros par an dans l'UE selon une étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes – EIGE – de 2021).

Cette question de violence envers les femmes et de violence fondée sur le genre doit donc être prise en compte dans formulation des politiques publiques dans un grand nombre de domaines, notamment ceux qui concernent du droit et de la justice (accès à la justice pour les victimes, adaptation des systèmes juridiques), mais également en matière de santé, d'éducation, de médias, de droit du travail ou encore lors de la mise en œuvre de projets ou l'organisation d'évènements (prévention du sexisme et du harcèlement).

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique (la Convention d'Istanbul) norme internationale la plus ambitieuse en la matière offre un éventail de mesures coordonnées pour lutter contre ces violences.



Le continuum de la violence envers les femmes

1. Rapport explicatif, Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2011).

2. *Ibid.*

Les déséquilibres historiques entre les femmes et les hommes imprègnent tous les types d'activités et d'institutions humaines, y compris les politiques publiques. Aujourd'hui encore, les hommes sont considérés (consciemment ou non) comme étant la norme, «l'être humain standard» dans l'élaboration des politiques. Pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut des stratégies qui remettent en question ces normes de genre et tiennent compte des différences entre les femmes et les hommes et parmi les femmes et les hommes à tous les stades du processus d'élaboration des politiques. L'approche intégrée de l'égalité représente une telle stratégie.

Ce manuel vise à présenter les définitions et principes clés et à vous donner des conseils sur la manière d'intégrer la dimension de genre.

## Genre et sexe

### Qu'est-ce que le genre ?

---

Depuis 1985, le concept de genre est apparu dans les forums internationaux et depuis les années 1990, il est inclus dans les documents politiques internationaux.

La notion de genre, telle que l'entend le Conseil de l'Europe<sup>3</sup> désigne :

” Les rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes.

Les relations entre les femmes et les hommes ainsi que les rôles de genre varient d'un endroit à l'autre ; elles varient également au fil du temps et elles évoluent en fonction des circonstances. Le sexe, en revanche, identifie les différences biologiques entre les femmes et les hommes, qui demeurent généralement les mêmes.

Le concept de genre est une construction sociale qui façonne l'identité des personnes. Dans la plupart des cas, la construction sociale des rôles de genre se fait au détriment des femmes au sens où ces rôles impactent plus négativement la situation et les opportunités des femmes dans la société. En particulier, les stéréotypes et croyances profondément ancrés liés aux devoirs des femmes en tant que personnes principalement responsables des enfants et autres personnes dépendantes<sup>4</sup> ont un impact sur de nombreuses autres caractéristiques et opportunités sociales. Cela inclut notamment la capacité des femmes à exercer un emploi rémunéré et à occuper des postes à responsabilité. Les rôles de genre dominants ont également un impact sur les opinions de la société sur les personnes qui peuvent être considérées comme détentrices légitimes de droits, de connaissances et d'autorité. Cela

---

3. Article 3 de la Convention d'Istanbul.

4. Par exemple, dans l'UE, dans les couples dont le plus jeune enfant a moins de 7 ans, les femmes consacrent en moyenne 32 heures par semaine à un travail rémunéré mais 39 heures à un travail non rémunéré (71 heures au total), alors que les hommes effectuent 41 heures de travail rémunéré et 19 heures de travail non rémunéré par semaine (60 heures au total). Source : Eurofound (2016), Sixième enquête européenne sur les conditions de travail, disponible à l'adresse suivante : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

a des conséquences sur divers autres aspects de la vie auxquels les femmes et les hommes sont confrontés chaque jour, tels que les choix professionnels, la présence dans les médias, l'accès à la vie politique ou à la justice. Les stéréotypes liés au genre empêchent les femmes et les hommes de jouir pleinement de leurs droits et limitent leurs opportunités et leur bien-être.

### Le genre est :

- ▶ une **construction sociale**, idéologique et culturelle ;
- ▶ **appris et intériorisé** par les femmes et les hommes à travers la socialisation ;
- ▶ **variant** : il varie au sein d'une même culture, d'une culture à l'autre et dans le temps ;
- ▶ un **système de pouvoir** avec une structure de pouvoir inégale entre les femmes et les hommes concernant la répartition des ressources, des richesses, du travail rémunéré et non rémunéré, du temps, de la prise de décision, du pouvoir politique, de la jouissance des droits et des privilèges au sein de la famille et dans tous les aspects de la vie sociale, professionnelle et publique.

## Genre et autres identités

Le genre et le sexe interagissent avec d'autres facteurs de l'identité d'une personne pour créer de multiples couches d'opportunités mais aussi d'inégalités, de violence et de discrimination potentielles. Ces facteurs peuvent être liés au « sexe, au genre, à la race, la couleur, la langue, la religion, aux opinions politiques ou toute autre opinion, à l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'état de santé, le handicap, le statut marital, le statut de migrant ou de réfugié, ou toute autre situation » (Article 4§3 de la Convention d'Istanbul). Une approche intersectionnelle vise à examiner comment ces différents facteurs se combinent et aggravent les inégalités, afin de les éliminer.

## Égalité de genre

Dans le contexte du Conseil de l'Europe et des travaux de la Commission pour l'égalité de genre en particulier, la notion d'égalité de genre fait le plus souvent référence à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle renvoie à une situation dans laquelle les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et des mêmes chances, non seulement en termes d'égalité des droits, mais aussi dans la pratique. Elle suppose que les comportements, les aspirations, les souhaits et les besoins des femmes et des hommes sont également valorisés et favorisés. Elle signifie également un accès égal et une répartition égale des ressources entre les femmes et les hommes. Mais l'égalité de genre peut également faire référence à des notions plus larges d'égalité en relation avec l'identité de genre (attentes et normes sociales attachées au féminin et au masculin et expérience individuelle du genre) et l'orientation sexuelle (capacité de chaque personne à éprouver une attirance émotionnelle, affective et sexuelle pour des personnes de sexe/genre différent, de même sexe/genre ou de plus d'un sexe/genre, et à avoir des relations intimes et sexuelles avec elles).

” L'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, implique l'égalité des droits, ainsi que la même visibilité, l'autonomisation, la responsabilité et la participation, dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Elle implique également l'égalité d'accès aux ressources et leur répartition entre les femmes et les hommes.

(Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 du Conseil de l'Europe)

La plupart des normes du Conseil de l'Europe traitent d'« égalité de genre » en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, les travaux de la Commission pour l'égalité de genre et de la Division de l'égalité de genre adoptent une approche intersectionnelle. Les questions directement liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle sont traitées plus spécifiquement par le Conseil de l'Europe à travers le travail de l'Unité sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (SOGI)<sup>5</sup>.

### **Approche intégrée de l'égalité ou intégration de la dimension de genre**

L'intégration de la dimension de genre a été présentée comme une nouvelle approche de l'élaboration des politiques qui prend en compte les situations et les préoccupations des femmes et des hommes. Elle a été introduite dans les politiques internationales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes par le Programme d'action de Pékin, adopté en 1995 lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes des Nations Unies. Le Conseil de l'Europe a ensuite joué un rôle pionnier dans le développement et la mise en œuvre de ce concept d'approche intégrée de l'égalité/intégration de la dimension de genre. L'intégration de la dimension de genre est également un objectif de l'Union européenne en vertu de l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'UE.

En 1998, le Conseil de l'Europe a défini l'approche intégrée de l'égalité comme suit :

” La (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de sorte qu'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes soit incorporée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à toutes les étapes, par les acteurs normalement impliqués dans l'élaboration des politiques.

L'intégration de la dimension de genre repose sur la reconnaissance du fait que les femmes et les hommes ont des besoins et des conditions de vie différents, notamment un accès et un contrôle inégaux par rapport au pouvoir et à la prise de décision, à l'intégrité physique, à l'argent et autres ressources, aux droits humains et à la justice. L'intégration de la dimension de genre vise donc à d'examiner les impacts de toute activité, à la lumière des inégalités et des différences entre les

5. Plus d'informations : <https://www.coe.int/fr/web/sogi> et voir également la Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des Ministres aux États membres sur les mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

femmes et les hommes ainsi que parmi les femmes et parmi les hommes. Cette approche permet donc d'identifier l'impact différentiel potentiel des politiques sur les femmes et les hommes. Cela conduit à concevoir des politiques qui sont plus susceptibles de profiter de manière égale aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes dans leur diversité.

L'intégration de la dimension de genre n'est pas une fin en soi, mais **un instrument** permettant d'atteindre l'objectif ultime de l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, il existe un large consensus parmi les États membres et les organisations internationales sur le fait qu'une **double approche** est nécessaire pour parvenir à cet objectif :

1. des politiques et des **actions spécifiques** pour la promotion des femmes, et
2. la promotion, le suivi, la coordination et l'évaluation d'une stratégie d'**intégration de la dimension de genre** dans toutes les politiques et tous les programmes (approche intégrée de l'égalité).

L'approche intégrée de l'égalité ne consiste **pas** à :

- ▶ **«Ajouter des femmes et remuer»** : assurer la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision et aux différentes activités ou projets est une première étape nécessaire et un objectif en soi. Cependant, le fait que davantage de femmes participent ne signifie pas qu'un exercice d'intégration de la dimension de genre a été entrepris et ne conduit pas automatiquement à un changement qualitatif vers l'égalité de genre au sein d'une politique ou d'un programme.
- ▶ **Inclure un paragraphe** dans un document indiquant qu'une perspective d'égalité de genre sera intégrée ou mentionner simplement « femmes et hommes » dans le texte : l'objectif est plutôt d'inclure une perspective d'égalité de genre à tous les stades et dans l'ensemble des mesures politiques, du document ou du projet en question, et pas de faire une déclaration de principe.
- ▶ **Parler de « LA femme » ou de « L'homme »**, qui n'existent pas : il est nécessaire de prendre en compte les identités et caractéristiques personnelles multiples des femmes et des hommes, par exemple en termes d'âge, d'ethnicité, d'orientation/identité sexuelle, de statut social ou migratoire, de handicap, etc.

## L'approche intégrée de l'égalité comme instrument d'amélioration des politiques

- ▶ L'intégration de la dimension de genre implique de fonder les politiques sur la situation et les besoins concrets des personnes. Elle introduira chez les responsables politiques et le public un processus d'apprentissage consistant à prêter attention aux effets généraux des politiques sur la vie des citoyen·nes, en visant le bien-être des femmes et des hommes.
- ▶ L'intégration de la dimension de genre doit permettre d'élaborer des politiques mieux informées et donc de mieux gouverner. Elle remet en question l'idée reçue selon laquelle les politiques sont neutres en termes de genre – ce qui est très rarement le cas lorsque celles-ci concernent des personnes – et met en lumière les idées reçues sur la réalité et les valeurs.
- ▶ Elle conduit à une allocation plus équitable des ressources et à une plus grande transparence dans le processus politique.
- ▶ L'approche intégrée de l'égalité fait entrer l'égalité des femmes et les hommes dans la société majoritaire.

### Clarification des concepts :

<b>INSENSIBLE À LA DIMENSION DE GENRE</b>	Qui ignore/ne tient pas compte de la dimension de genre (par opposition à sensible à la dimension de genre) et qui donc est susceptible de maintenir ou d'aggraver les inégalités existantes.
<b>NEUTRE DU POINT DE VUE DU GENRE</b>	Qui n'a aucun impact positif ou négatif différentiel sur les relations de genre ou l'égalité entre les femmes et les hommes. Il y a toutefois toujours un risque que les politiques prétendument « neutres du point de vue du genre » soient en réalité « insensibles à la dimension de genre ».
<b>SENSIBLE À LA DIMENSION DE GENRE</b>	Qui tient compte de la dimension de genre.
<b>TRANSFORMATIF DU POINT DE VUE DU GENRE</b>	Qui remet en question les inégalités, les stéréotypes et les normes de genre préjudiciables.

## Les différentes approches de l'égalité de genre



Égalité devant la loi



Actions positives



Approche intégrée de l'égalité

Source: <https://canadianequality.ca/equity-or-equality/>

### Exemple : Intégration d'une perspective de genre dans la réglementation sur la sécurité au travail en Finlande

La réforme de la législation finlandaise sur la sécurité et la santé au travail au début du 21<sup>e</sup> siècle est un bon exemple de l'importance de l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans les travaux préparatoires à une telle réforme. En Finlande, comme dans la plupart des pays, le marché du travail est fortement ségrégué par sexe, et le travail et les conditions de travail diffèrent entre les femmes et les hommes. La commission chargée de la législation sur la sécurité et la santé au travail a analysé ces faits et chiffres et a découvert que les changements dans la législation sur le travail auraient inévitablement des conséquences différentes pour les femmes et les hommes.

Lors de la préparation de la proposition de loi, la commission a donc modifié son approche, passant d'une approche axée sur les accidents de travail à une approche plus large axée sur l'étude des risques sur le lieu de travail. De cette manière, la loi a mieux répondu aux risques typiques dans les secteurs dominés par les femmes (par exemple, le harcèlement, la charge de travail et la fatigue). Grâce à ces travaux préparatoires tenant compte de la dimension de genre, le concept de sécurité au travail a été élargi et la loi répond désormais mieux aux besoins de sécurité au travail des femmes et des hommes.



## Chapitre II

# Le rôle des rapporteur-es pour l'égalité de genre au Conseil de l'Europe

**L**es rapporteur-es pour l'égalité de genre (GER) ont été introduit-es pour la première fois au Conseil de l'Europe par le Programme transversal sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2012). Les GERs sont des personnes importantes pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est l'un des objectifs de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 du Conseil de l'Europe (et de la stratégie précédente pour 2014-2017). En date d'avril 2022, 51 GERs avaient été nommés dans les comités intergouvernementaux et autres structures intergouvernementales de l'Organisation. Cela a conduit à des efforts soutenus pour l'intégration d'une perspective de genre dans un nombre croissant de politiques et activités du Conseil de l'Europe.

### Connaître votre rôle en tant que rapporteur-e pour l'égalité de genre

Les rapporteur-es pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe jouent le rôle d'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité entre femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension de genre au sein de leur organe institutionnel respectif.

## Les trois rôles d'un-e rapporteur-e pour l'égalité de genre :

### 1. Mettez vos « lunettes de genre »

Les GERs contribuent à garantir l'introduction d'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités et les politiques de leur comité ou autre organe. Il s'agit surtout de promouvoir un changement d'approche, ce qui n'implique pas nécessairement la mise en place de nouvelles activités ou la rédaction de rapports supplémentaires.

Un certain nombre de GERs et leurs comités ont lancé des [activités innovantes en matière d'égalité de genre](#), qui ont éveillé de l'intérêt et ont eu un impact positif sur le travail et la visibilité du comité. Parmi les exemples d'activités d'intégration réussie de la dimension de genre, citons les travaux dans les domaines de [l'audiovisuel](#), du [sport](#), des [médias](#), de la lutte contre la [toxicomanie](#), de la lutte contre la [corruption](#) ou de la [justice](#).

#### **Exemple: Une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique audiovisuelle – Eurimages, le fonds européen d'aide au cinéma**

Le cinéma joue un rôle majeur dans le façonnement des perceptions et des attitudes. Le fonds de soutien au cinéma du Conseil de l'Europe (Eurimages) a commencé à travailler sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'industrie cinématographique européenne depuis 2012. Un groupe d'étude sur le genre a été mis en place pour aborder la présence des femmes dans le secteur du cinéma aux niveaux national et européen et pour analyser la sous-représentation des femmes en tant que réalisatrices parmi les projets éligibles au financement d'Eurimages.

Eurimages a ensuite adopté une première stratégie pour l'égalité de genre dans l'industrie cinématographique européenne 2014-2017. En 2017, une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2018-2020 intitulée « Aiming for 50/50 by 2020 » a été lancée. En 2020, le Comité de direction d'Eurimages a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en adoptant sa troisième [stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'industrie cinématographique européenne pour 2021-2023](#). L'objectif général de la stratégie est d'apporter un soutien égal aux projets de femmes et d'hommes cinéastes et d'œuvrer pour accroître l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie cinématographique. En conséquence, de 2012 à 2018, la proportion de projets soumis par des femmes est passée de 23 % à 30 %, la proportion de femmes réalisatrices est passée de 17 % à 29 % et la proportion de productrices est passée de 28 % à 32 %.

En septembre 2017, le Comité des Ministres a également adopté une [recommandation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel](#). En 2016, un prix annuel pour la meilleure réalisatrice, l'Audentia Award, a été lancé au Festival du film d'Istanbul et il continue d'être décerné dans un festival différent chaque année.

## 2. Multipliez les connaissances et inspirez les autres

Les GERs peuvent améliorer la prise en compte de la dimension de genre dans le travail de leur commission, ainsi que la sensibilisation des collègues aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, si la personne nommée GER peut être l'initiatrice des travaux, elle n'est pas censée travailler seule. L'intégration d'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux du comité relève de la responsabilité du comité dans son ensemble, y compris de ses dirigeant-es (président-e et bureau) et de son secrétariat.

## 3. Soyez bien connecté-es, entretenez et développez des réseaux intéressants

- ✓ Assurez la liaison avec d'autres GERs (en particulier ceux et celles actifs dans des domaines connexes) pour apprendre les un-es des autres et échanger de bonnes idées et expériences. Cela peut se faire par le biais de réunions informelles et formelles (par exemple, des formations).
- ✓ Assurez la liaison avec la Division de l'égalité de genre (GED – [gender.equality@coe.int](mailto:gender.equality@coe.int)) du Conseil de l'Europe en ce qui concerne l'assistance, les conseils, l'expertise et les informations nécessaires et pour donner un retour d'information sur votre expérience en tant que GER. La nomination des GERs est une initiative unique et relativement nouvelle, ce retour permettra donc à la GED de mieux vous soutenir et d'affiner ses méthodes de travail en fonction de votre expérience.
- ✓ Mettez-vous en relation avec des expert-es, d'autres organisations internationales et des organisations non gouvernementales travaillant sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans votre domaine de travail. La GED peut vous aider à identifier des organisations ou ressources utiles.
- ✓ Engagez des échanges de vues réguliers avec la [Commission pour l'égalité de genre](#) (GEC) du Conseil de l'Europe, qui est tenue de maintenir des liens étroits avec les autres éléments du Programme transversal sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Vous pouvez aussi prendre contact avec le ou la membre de la GEC de votre pays (par le biais de la GED par exemple).

## Méthodes de travail des rapporteur-es pour l'égalité de genre

### Utilisez le processus de programmation de votre comité comme fil directeur

- ✓ Gardez à l'esprit que le mandat de votre comité inclut l'obligation d'intégration de la dimension de genre, ainsi que d'autres engagements à cet égard (stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes, recommandations du Comité des Ministres, etc.).
- ✓ Examinez la planification à long terme du comité pour identifier les priorités et établir un plan de ce que vous voulez réaliser. Préparez des propositions d'activités avec l'aide de collègues qui vous soutiennent avant d'en discuter au sein du comité.

- ✓ Lorsqu'il y a des élections au sein du comité, soulevez la question de la nécessité de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes (un minimum de 40 % de chaque sexe selon les normes du Conseil de l'Europe, la parité 50/50 étant idéale).
- ✓ Nous avons tous et toutes des préjugés et des stéréotypes fondés sur le genre qui peuvent avoir un impact sur notre travail ; la première étape consiste à les reconnaître afin de les combattre. Réfléchissez à vos propres stéréotypes et préjugés de genre concernant les questions traitées par votre comité.

### ■ Préparez les réunions du comité

- ✓ Avant chaque réunion du comité, examinez l'ordre du jour et demandez-vous sur quels sujets et activités il pourrait être pertinent de soulever des questions liées à l'égalité de genre.
- ✓ Cherchez des allié-es et faites participer d'autres membres du comité, trouvez des collègues que la question pourrait intéresser et qui pourraient faire des suggestions.
- ✓ Encouragez une approche fondée sur les faits dans le travail du comité : recherchez et diffusez des données et des informations sur l'approche intégrée de l'égalité par rapport au sujet en question. Ayez conscience de l'existence potentielle d'études de bonne qualité sur lesquelles vous pourriez vous appuyer.

### ■ Investissez dans une terminologie et un langage communs

- ✓ Aidez vos collègues du comité à savoir de quoi ils et elles parlent et à utiliser la même terminologie (par exemple, la différence entre « sexe » et « genre »). Le [glossaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe](#) peut être utile à cet égard.
- ✓ Ayez conscience des éventuels défis linguistiques liés au terme « genre » et à sa traduction dans différentes langues. Ayez conscience du fait qu'une traduction peut contenir un langage sexiste qui n'était pas présent dans le texte original.

### ■ Rassemblez les informations, les bons exemples et les pratiques prometteuses

- ✓ Consultez le site web sur l'égalité de genre (<https://www.coe.int/fr/web/genderequality>) du Conseil de l'Europe pour vous familiariser avec les normes, publications et liens existants.
- ✓ Consultez en particulier la page web sur l'approche intégrée de l'égalité dans différents domaines politiques, qui comprend peut être une section concernant votre domaine de travail : [www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-mainstreaming](https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-mainstreaming)
- ✓ Consultez la section Ressources de ce manuel.
- ✓ Informez-vous auprès du secrétariat à propos des activités passées en matière d'intégration de la dimension de genre de votre comité.
- ✓ Obtenez (de la part du secrétariat ou de la Division de l'égalité de genre) des informations spécialisées de la part de comités ou de rapporteur-es travaillant sur des questions similaires aux vôtres. Par exemple les comités qui ont un

fort contenu juridique pourraient vouloir unir leurs forces pour rassembler et obtenir des formations et/ou des informations spécialisées ou mener des actions conjointes.

- ✓ Initiez la production d'un document d'information / d'une étude sur les questions pertinentes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans votre domaine de travail.

#### ■ **Organisez une session de formation, une conférence ou un autre événement**

- ✓ Proposez l'inclusion d'une session sur l'égalité de genre ou sur l'approche intégrée de l'égalité lors d'une prochaine réunion du comité.
- ✓ Demandez au secrétariat et/ou à la Division de l'égalité de genre de recommander des expert-es potentiel·les ou d'autres organisations internationales pertinentes qui pourraient contribuer à améliorer les connaissances, le soutien et l'appropriation au sein du comité.
- ✓ Demandez aux autres membres du comité de présenter de bons exemples de leur pays.

#### ■ **Votre comité, l'égalité de genre, la visibilité et les médias**

- ✓ Ne sous-estimez pas l'intérêt éventuel d'autres parties prenantes pour les activités du comité en matière d'intégration de la dimension de genre. Si vous travaillez dans un domaine où cette stratégie est nouvelle, vous pouvez susciter de l'intérêt et établir de nouveaux liens avec d'autres organisations, comme des agences des Nations unies ou des universités.
- ✓ Certains comités attirent également l'attention des médias grâce à leur travail sur l'intégration de la dimension de genre. Gardez cela à l'esprit lorsque vous planifiez vos activités, y compris un plan de communication adéquat. Ayez conscience des tendances politiques et sociétales autour de votre sujet et de l'égalité de genre. Utilisez l'intérêt potentiel de l'extérieur et des médias à l'avantage du comité.
- ✓ Les activités de votre comité liées à l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent également figurer en tant que *news* sur le site web de l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui augmentera la visibilité et la reconnaissance de votre commission auprès d'un public différent (contacter [gender.equality@coe.int](mailto:gender.equality@coe.int) à ce propos).

## Conditions préalables à l'intégration de la dimension de genre

Les conditions préalables à l'intégration de la dimension de genre décrivent la situation idéale, qui n'est souvent pas la situation réelle. Le tableau ci-dessous donne des exemples et des solutions pour relever les défis.

Conditions préalables	Ce que vous pouvez faire en cas de difficultés
1. Volonté politique	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Recherchez le soutien des autres membres du comité, y compris au sein du bureau.</li> <li>▶ Rappelez à vos collègues les engagements officiels nationaux et internationaux en faveur de l'égalité des femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension de genre.</li> <li>▶ Donnez des exemples d'exercices d'intégration de la dimension de genre réussis dans d'autres comités.</li> <li>▶ Établissez des liens avec la GEC du Conseil de l'Europe et/ou avec d'autres GERS.</li> </ul>
2. Données et statistiques ventilées selon le genre/sexe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utilisez le chapitre IV de ce manuel pour trouver ces données et assurez-vous que les personnes concernées connaissent les sources de données ventilées par sexe.</li> <li>▶ Consultez des expert-es/services/organisations travaillant dans votre domaine/dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.</li> </ul>
3. Un certain niveau d'expertise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et une connaissance du domaine dans lequel l'intégration de la dimension de genre est mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consultez les expert-es en matière d'égalité de genre et/ou les services ou organisations non gouvernementales pertinents.</li> <li>▶ Organisez une audition sur le sujet au sein du comité, y compris lorsque les données ne sont pas disponibles, afin de commencer à traiter cette question.</li> <li>▶ Participez aux formations disponibles et encouragez la participation d'autres personnes à cette formation.</li> </ul>
4. Fonds et ressources humaines nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soulevez la question auprès du bureau.</li> <li>▶ Formez les membres du comité, les expert-es ou les membres du personnel pertinent-es aux questions d'égalité de genre.</li> </ul>

Conditions préalables	Ce que vous pouvez faire en cas de difficultés
5. Connaissance du fonctionnement/ des procédures de l'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Utilisez les engagements existants au sein de l'organisation pour intégrer une perspective d'égalité des femmes et les hommes.</li> <li>▶ Vérifiez le mandat de votre comité.</li> <li>▶ Demandez conseil à la Division de l'égalité de genre et/ou à d'autres GERs.</li> </ul>
6. Présence et contribution égales des femmes et des hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Rappelez aux collègues les engagements politiques dans ce domaine (40 % de personnes de chaque sexe comme norme minimale au Conseil de l'Europe, 50/50 comme idéal).</li> <li>▶ Suggérez un accord informel pour une rotation des président-es et vice-président-es du comité selon le sexe.</li> <li>▶ Examinez les canaux d'information/de recrutement afin de s'assurer qu'aussi bien les femmes que les hommes sont informés et encouragés à participer aux réunions/activités.</li> </ul>

## Gérer la résistance : questions et réponses

En tant que GER, vous risquez de rencontrer des résistances. Le tableau suivant fournit des réponses possibles aux arguments qui sont souvent utilisés pour remettre en cause la nécessité d'intégrer une perspective de genre dans un certain domaine.

Arguments	Réponses
<i>Il n'y a pas d'information disponible concernant les différentes situations des femmes et des hommes, je ne peux donc rien faire.</i>	<p>Des statistiques ventilées par sexe sont disponibles dans un large éventail de domaines et pour la plupart des pays européens (voir le chapitre III de ce manuel pour les sources de données).</p> <p>Si les statistiques ne sont pas disponibles dans le domaine qui vous intéresse, il peut s'agir d'un problème en soi qui peut être soulevé auprès des autorités/organismes compétents, afin d'encourager la collecte de données ventilées par sexe.</p> <p>Des informations (qualitatives) pertinentes peuvent également être trouvées dans les rapports nationaux présentés au Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (<a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm">http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm</a>) et dans les observations finales et les recommandations du Comité aux pays.</p> <p>Dans de nombreux pays, les ONG, les agences des Nations unies (comme ONU Femmes) et d'autres organisations internationales ou des chercheuses/chercheurs peuvent avoir réalisé des études utiles.</p>

Arguments	Réponses
<p><i>Nous avons atteint l'égalité de genre; ce n'est pas un problème dans mon domaine/mon pays/ma commune/mon organisation.</i></p>	<p>Les chiffres concernant la situation des femmes et des hommes montrent que des inégalités structurelles perdurent dans la plupart des domaines et des sociétés.</p> <p>Il peut être utile de rappeler des chiffres généraux concernant le différentiel de salaires entre les femmes et les hommes ou la sous-représentation des femmes au parlement : en date de janvier 2022, seuls trois pays au monde avaient atteint la parité, le Rwanda, Cuba et la Bolivie. Voir : <a href="https://www.womeninparliaments.org/">Women in Parliaments: World Classification ipu.org</a>).</p> <p>Les documents juridiques et politiques reconnaissent cette situation aux niveaux national, européen et international et les gouvernements se sont engagés à y remédier (par exemple, les <a href="#">normes du Conseil de l'Europe</a>, la <a href="#">convention CEDEF des Nations unies</a> et le <a href="#">programme d'action de Pékin</a>, la <a href="#">législation de l'UE</a>, les constitutions nationales).</p>
<p><i>Nous avons une femme maire/présidente/directrice, il n'y a donc pas de problème d'égalité de genre.</i></p>	<p>Il est vrai que <i>certaines</i> femmes ont atteint <i>certaines</i> postes de pouvoir, mais de manière générale, les femmes sont toujours sous-représentées dans la prise de décision politique, économique et sociale. Il s'agit d'un problème social structurel, et non d'une question individuelle. En outre, si la participation égale des femmes et les hommes dans tous les domaines est une condition pour la démocratie et la bonne gouvernance, la seule présence de femmes en tant que décideuses ou dans un projet ne garantit pas que les politiques ou les activités prendront en compte une perspective de genre ou qu'elles amélioreront la situation. Ce qui est également nécessaire, c'est un changement d'approche et des efforts actifs en faveur de l'égalité de genre, qui peuvent être entrepris aussi bien par les hommes que par les femmes et qui sont de la responsabilité de tous et toutes.</p>
<p><i>Nos politiques publiques, nos lois et nos projets sont neutres en termes de genre et bénéficient donc à tout le monde de la même manière. Nous ne pratiquons aucune discrimination à l'égard des femmes.</i></p>	<p>Dans la plupart des domaines, concernant l'accès aux ressources, au pouvoir, à la justice, la santé, le travail rémunéré et non rémunéré, les femmes et les hommes se trouvent dans des situations différentes et ont donc des besoins différents. Les politiques publiques, les lois et les projets doivent donc tenir compte de ces situations et besoins différents. Par exemple, la réduction de la durée moyenne d'un séjour à l'hôpital dans un pays peut être un objectif légitime, mais elle aura un impact différencié et plus lourd sur les femmes. En effet, les besoins en soins qui ne sont pas couverts par les hôpitaux devront être pris en charge par les familles, et en pratique au sein de ces familles, ce sont souvent principalement les femmes qui supporteront ce travail supplémentaire. Cela signifie pour les femmes plus de temps consacré au travail non-rémunéré et éventuellement une moindre capacité à poursuivre un travail rémunéré, donc moins de revenus et d'autonomie, et moins de temps pour poursuivre d'autres activités sociales, politiques ou sportives.</p>

Arguments	Réponses
<p><i>Les quotas/ systèmes visant la parité ne sont pas démocratiques ; ils limitent le choix de l'électorat et les femmes seront choisies uniquement en raison de leur sexe. Aucune femme ne le souhaite.</i></p>	<p>Les actions positives, les quotas de genre et les systèmes visant la parité pour les postes décisionnels (politiques ou autres) sont en fait légaux et encouragés par diverses normes aux niveaux européen et international, y compris les recommandations du Conseil de l'Europe, l'article 157 du Traité de l'UE et l'article 4 de la Convention CEDEF. De plus, l'idée d'universalité de la démocratie repose sur un individualisme abstrait, selon lequel l'électorat et les représentant-es sont considéré-es comme dépourvu-es de tout attribut social (par exemple, le sexe, la classe ou l'origine ethnique/sociale). Ce point de vue est né de la révolution française de 1789 et était à l'origine fondé sur l'exclusion des femmes des droits civiques. La citoyenneté universelle est donc un concept partiel qui, sous couvert de neutralité, a servi les objectifs de groupes sociaux dominants. La véritable égalité présuppose la reconnaissance et l'acceptation de la différence. La démocratie paritaire et les quotas permettent d'avoir une meilleure représentation de la société.</p> <p>Une approche passive du progrès dans le domaine de l'égalité de genre laissant le progrès suivre son cours « naturel » ne suffira pas à modifier les relations historiques inégales de pouvoir entre les femmes et les hommes et à mettre fin à la discrimination des femmes dans le monde politique et économique. Les femmes qui aspirent à des fonctions politiques/décisionnelles se heurtent à de nombreux obstacles structurels et culturels. Face à ces barrières, c'est l'État, au nom des citoyen-nes, qui est le mieux placé pour mettre en œuvre des mesures en faveur d'une situation plus juste. En outre, la « liberté » de l'électorat est également circonscrite par d'autres facteurs, tels que les systèmes électoraux et les choix de candidat-es effectués par les partis politiques, souvent basés sur des procédures opaques et qui ne tiennent pas compte du genre.</p> <p>L'argument selon lequel les personnalités politiques devraient être élues sur la base de leurs qualifications et non de leur sexe, ou qu'il est honteux pour des femmes d'être élues en raison de leur sexe, montre la dévalorisation des qualifications des femmes, étant donné que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être diplômées universitaires dans de nombreux pays, par exemple. Les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles qui rendent leur accès à la prise de décision beaucoup plus difficile, y compris à qualifications égales et les quotas sont des moyens de contrebalancer ces obstacles.</p> <p>Enfin, d'autres « quotas » qui ne sont pas basés sur le sexe sont utilisés dans d'autres cas, par exemple, la nationalité /le nombre d'habitant-es pour définir le nombre de représentant-es au Parlement européen et pourtant les capacités des personnes élues dans ce cadre ne sont pas remises en question.</p>



Arguments	Réponses
<p><i>Ce n'est pas une question de discrimination ; les femmes ne veulent pas participer à la politique/la prise de décision/au travail avec les médias.</i></p>	<p>On ne peut s'attendre à ce que les femmes (ou des groupes sous-représentés) décident de participer de façon durable à différents forums que si on leur en donne la possibilité et si le contexte est favorable (temps et méthodes de travail, existence de règles contre le harcèlement sexuel, etc.). Une communication claire par les bons canaux est donc un point de départ important de même que des méthodes de nomination/promotion transparentes et inclusives. En outre, il peut être difficile pour des nouvelles personnes de trouver leur place dans des organes où le même groupe travaille ensemble depuis des décennies, car les personnes nouvelles peuvent remettre en question des habitudes existantes ou des stéréotypes et ne sont pas toujours les bienvenues. Cela s'applique aux femmes qui entrent dans des domaines dominés par les hommes mais aussi aux jeunes ou aux personnes issues de groupes minoritaires.</p> <p>En outre, même lorsqu'elles sont qualifiées et possèdent les compétences nécessaires, les femmes ont souvent moins de ressources pour accéder aux postes décisionnels, en termes de ressources économiques mais aussi symboliques (réseaux, relations) et de temps (notamment parce que les femmes assument encore la plupart des responsabilités liées au travail domestique et de soins dans la plupart des pays). Les femmes sont également plus sujettes à la surveillance et au sexisme, voire au discours de haine dans les médias (ou parfois dans les assemblées élues)<sup>6</sup>, ce qui rend plus difficile l'accès à l'arène publique.</p> <p>En ce qui concerne le travail dans les médias, comme dans de nombreux autres domaines, les journalistes ont souvent tendance à contacter les personnes avec lesquelles ils et elles ont travaillé auparavant et ne pensent pas toujours en dehors des sentiers battus lors de la prise de contact avec des expert-es, etc.</p>

6. Une étude conjointe de l'Union interparlementaire et de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe publiée en 2018 a révélé que plus de 85 % des femmes parlementaires interrogées avaient subi des violences psychologiques. Parmi elles plus de 46 % avaient reçu des menaces de mort, de viol ou de passage à tabac au cours de leur législature et plus de 67 % avaient fait l'objet de remarques sexistes.

Arguments	Réponses
<p><i>C'est notre culture et l'égalité de genre est une idée qui nous est imposée par des bailleurs de fonds étrangers et des organisations internationales. Nous ne pouvons pas aller à l'encontre de nos croyances et valeurs traditionnelles.</i></p>	<p>L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain qui figure dans plusieurs conventions et instruments internationaux auxquels chaque État membre du Conseil de l'Europe a adhéré notamment les normes du Conseil de l'Europe ou la CEDEF de l'ONU. La culture et les traditions ne peuvent pas être utilisées pour aller à l'encontre des engagements juridiques et politiques en faveur de l'égalité de genre et des droits humains. En outre, la réduction des inégalités améliorera le bien-être des femmes et des hommes.</p> <p>Par ailleurs, ces normes et politiques ne visent pas l'abolition des traditions. Elles ont pour objectif l'élimination de pratiques ou comportement qui ont pour conséquences des préjudices et des souffrances pour les individus, les familles et la société, notamment la discrimination, l'exclusion ou la violence basée sur le genre. La Convention d'Istanbul en est un exemple. Celle-ci prévoit que la culture et les traditions ne doivent être utilisées pour justifier la violence à l'égard des femmes. Dans le contexte des débats sur la Convention d'Istanbul, il est important de souligner que l'inégalité de genre est une cause et une conséquence de la violence à l'égard des femmes et que l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes permettra de mettre fin à la violence à leur égard, contribuant ainsi à la réalisation des droits des femmes et des filles à vivre sans violence.</p>
<p><i>Nous tenons déjà compte du « sexe » dans notre politique. Il n'est pas nécessaire de mentionner le « genre » ou d'appliquer une perspective de « genre ».</i></p>	<p>Examiner une question sous l'angle de la différence fondée sur le sexe, c'est-à-dire des différences dans la façon dont elle affecte les femmes et les hommes, ne nous donnera qu'une réponse partielle. L'application d'une perspective de genre ajoute une couche de réflexion et d'analyse qui est importante pour comprendre l'ensemble du tableau, car nos sociétés, notre législation et nos politiques ne sont pas seulement façonnées par les différences biologiques entre les femmes et les hommes, mais aussi par ce que nous considérons comme des comportements, des attributs et des attitudes appropriés pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.</p> <p>Par exemple, les données relatives au nombre de procédures pénales pour des cas de violence conjugales ventilées en fonction du sexe de la victime et de l'auteur nous indiqueront combien de femmes et d'hommes sont jugés pour ce délit et, dans le cadre de ces procédures, combien de femmes et d'hommes se disent victimes. Ces données ne permettront cependant pas de comprendre les raisons pour lesquelles les chiffres sont très bas, c'est-à-dire pourquoi certaines femmes et certains hommes ne portent pas plainte ou pourquoi les enquêtes sont interrompues. Pour comprendre réellement comment le système de justice pénale sert les femmes et les hommes en tant que victimes, il est important d'évaluer ses différentes composantes du point de vue de la manière dont</p>

Arguments	Réponses
	<p>les procédures et les professionnel·les qui les appliquent sont façonnés, non pas par les différences biologiques entre les femmes et les hommes, mais par des différences liées aux rôles et attributs socialement construits pour les femmes et les hommes. Les analyses sensibles à la dimension de genre – par opposition à la ventilation par sexe uniquement – ont, par exemple, révélé qu’au lieu de soutenir les victimes, les agent·es chargé·es de l’application de la loi peuvent minimiser la violence subie par les femmes aux mains de leur conjoint en raison de la force des stéréotypes et des croyances relatifs aux traditions, normes culturelles et préjugés qui excusent la violence. Une approche sensible au genre de ces données a également révélé, par exemple, une tendance du personnel chargé de l’application de la loi à décourager les femmes de porter plainte, en leur rappelant leurs responsabilités envers leurs enfants.</p>

## L’approche intégrée de l’égalité étape par étape

Proposition de nouvelle activité ? Identification des priorités ? Préparation d’un texte législatif ? Conseils à donner sur une législation ? Suivi d’une convention ? Assistance aux États membres dans la promotion, la mise en œuvre, le suivi et l’évaluation des mesures nationales ? Vous trouverez ci-dessous une aide pratique pour mener une évaluation de l’impact sur le genre étape par étape.

### Mettez vos lunettes de genre

Pour savoir si le genre joue un rôle dans votre projet/programme, répondez aux quatre questions suivantes afin de mener une évaluation de l’impact sur le genre.



**Question 1 : Voyez-vous une corrélation possible entre l’impact (objectif) de la politique/du projet et les inégalités entre les femmes et les hommes ?**

Pour pouvoir répondre à cette question, vous devrez établir quels sont les schémas d’inégalité et de discrimination entre les femmes et les hommes existants dans le domaine en question ou dans le pays/la région/la municipalité où la politique/le projet sera mis en œuvre.

Faites l’inventaire des éventuelles différences sociales, culturelles et matérielles entre les femmes et les hommes/les filles et les garçons pour la question que vous cherchez à traiter. Renseignez-vous sur la situation des femmes et des hommes/ filles et garçons dans la région concernée (par exemple, en termes de participation, d’accès aux ressources et aux institutions). Collectez et analysez les faits et les chiffres : quelles statistiques ventilées par sexe, quels résultats de recherche, quelles enquêtes qualitatives sont disponibles sur le sujet ? Tenez également compte des différences liées à l’origine ethnique, à l’âge, au niveau d’éducation, etc. Examinez le travail d’autres institutions et expert·es en matière d’égalité de genre, y compris

les organisations non-gouvernementales (notamment de femmes), et voyez si des bonnes pratiques et des expériences sont disponibles dans d'autres pays.

Les inégalités entre les femmes et les hommes les plus courantes dans les sociétés sont les suivantes :

- ▶ Inégalités de **pouvoir** (accès à la prise de décision politique, économique et sociale, représentation).
- ▶ Différences dans l'accès aux **ressources** (inégalités professionnelles, moyens matériels et financiers, mais aussi temps, information et contacts).
- ▶ Différences de **statut** juridique/social/financier et d'emploi (par exemple, les femmes ont-elles les mêmes droits que les hommes en matière de propriété, d'héritage, de réseaux, etc.).
- ▶ Prévalence de la **violence** envers les femmes.

### Il y a deux réponses possibles à la question 1

**OUI** – Votre analyse de genre montre qu'il existe des inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine sur lequel vous voulez agir. Si c'est le cas, alors ces inégalités affecteront TOUJOURS l'impact souhaité de votre politique/projet et il y a une corrélation. → **Question 2**

**NON** – Aucune action spécifique liée au genre n'est nécessaire dans ce cas, mais le suivi est essentiel. Si une corrélation possible apparaît à un stade ultérieur, il faudra mener une nouvelle analyse de genre et prendre des mesures correctives si nécessaire.



#### **Question 2 : La réalisation des objectifs de votre politique/projet affectera-t-elle les femmes et les hommes de manière différente ?**

**OUI** – Votre analyse de genre a montré les inégalités de genre dans le domaine qui vous intéresse. Faites un inventaire des différents effets possibles (intentionnels ou non) de la politique/du projet sur les femmes et les hommes/les filles et les garçons. Il est toujours utile de consulter des projets/programmes antérieurs sur le même sujet, d'organiser des auditions ou de discuter de la question avec des collègues, des expert-es en égalité de genre (par exemple la Division de l'égalité de genre du Conseil de l'Europe) ou des ONG de femmes. → **Question 3**

**NON** – Aucune action spécifique au genre n'est nécessaire dans ce cas, mais le suivi est essentiel. Si une corrélation possible apparaît à un stade ultérieur, il faudra mener une nouvelle analyse de genre et prendre des mesures correctives si nécessaire.



#### **Question 3 : Cela entraînera-t-il une inégalité ou une aggravation des inégalités dans la société ?**

**OUI** – S'il est clair que les activités de votre politique/projet provoqueront ou aggraveront les inégalités de genre existantes dans la société, il est nécessaire de prendre des mesures correctives. → **Question 4**

**NON** – Aucune action spécifique au genre n'est nécessaire dans ce cas, mais le suivi est essentiel. Si une corrélation possible apparaît à un stade ultérieur, il faudra mener une nouvelle analyse de genre et prendre des mesures correctives si nécessaire.

Il arrive que des activités fassent une distinction entre les femmes et les hommes **au sein même des politiques/projets**. Lorsque la politique/le projet vise à améliorer une situation inégalitaire dans un domaine particulier un traitement différencié est justifié. Le résultat final de la politique/du projet contribuera à l'élimination des inégalités de genre existantes dans ce domaine particulier (voir exemple ci-dessous).



#### **Question 4 : Comment résoudre ces inégalités ?**

1. Quoi ?
2. Qui ?
3. Comment ?

Dans cette phase, vous examinez les mesures d'atténuation à prendre (= quoi?). Qui sont les acteurs et actrices pertinent-es pour mettre en œuvre ces mesures d'atténuation (=qui?). Qu'allez-vous changer dans les mesures ou activités politiques prévues (comment?).

#### **Exemple : Actions positives dans les universités**

Dans le pays X, malgré des années de mesures spécifiques et d'actions positives de la part du gouvernement national, le pourcentage de femmes professeures reste très faible : environ 19 %. Les universités continuent tout simplement à sélectionner beaucoup plus de professeurs hommes. Les *old boys' networks* (réseaux masculins d'anciens étudiants) semblent difficiles à briser. Le gouvernement décide donc de prendre des mesures plus rigoureuses et introduit un système de subventions qui aide les universités à nommer davantage de femmes professeures. L'argent ne peut être dépensé que pour des projets ciblant des candidates. Dans les médias, des hommes protestent vivement. Ils se sentent discriminés car ils ont moins de chances d'être sélectionnés.

Procédons à l'évaluation de l'impact de genre de cette mesure :

**Question 1.** Existe-t-il une corrélation entre l'objectif de la mesure (système de subventions) et les inégalités entre les femmes et les hommes dans la société ? Réponse : oui. Le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité dans le monde universitaire est scandaleusement inférieur à celui des hommes. De plus, le fait qu'il y ait plus de femmes que d'hommes parmi les étudiant-es rend difficile de croire qu'il n'y a pas assez de femmes candidates qualifiées.

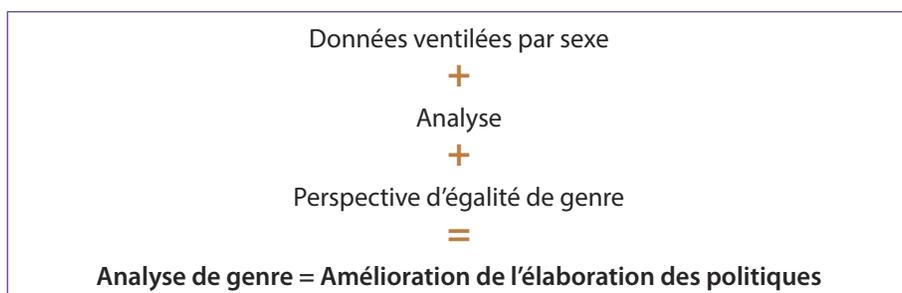
**Question 2.** Les effets du système de subventions affecteront-ils les femmes et les hommes de manière différente ? Réponse : oui. Les femmes auront plus de chances d'être sélectionnées. Les hommes moins.

**Question 3.** Cela entraîne-t-il des inégalités ? Réponse : dans le projet lui-même : oui. Mais dans la société : non. Les femmes sont clairement sous-représentées dans les postes à responsabilité des universités. Divers instruments politiques européens et internationaux, notamment l'article 157§4 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et l'article 4 de la Convention des Nations unies sur la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), encouragent ou permettent aux pays de prendre des mesures temporaires pour corriger ces situations inégalitaires.

**Question 4.** Conclusion : Il n'est pas nécessaire d'agir différemment, ni d'apporter des modifications au système de subventions. L'objectif du système de subventions est de corriger les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans ce domaine.

## Exemple d'une analyse basée sur le genre

Une analyse de genre est basée sur les trois composantes suivantes :



### Étape 1 : Réunir les faits et les chiffres

Données non ventilées par sexe	Données ventilées par sexe
156 résident-es d'un complexe d'immeubles à appartements ont assisté à une réunion sur un nouveau système de gestion des déchets et de l'eau pour leur communauté. Au total, 750 adultes vivent dans ce complexe.	156 résident-es d'un complexe d'immeubles à appartements ont assisté à une réunion sur un nouveau système de gestion des déchets et de l'eau pour leur communauté. 133 participant-es étaient des hommes et 23 des femmes (17 %). Au total, 750 adultes vivent dans ce complexe, avec une répartition à peu près égale entre femmes et hommes.

## Étape 2 : Analyser les faits et les chiffres

L'analyse fait référence à l'interprétation des données existantes. Elle se fait en posant la question suivante : « Que signifie cette information ? » L'interprétation de base des données ci-dessus est donc la suivante :

### Analyse

Environ un-e résident-e sur cinq a assisté à la réunion, ce qui est considéré comme une participation raisonnablement bonne. Mais près de six fois plus d'hommes que de femmes y ont assisté.

Si l'analyse ci-dessus constate la différence entre les hommes et les femmes, elle n'analyse pas les causes ou les conséquences de cette différence. Ajouter une perspective de genre implique d'utiliser les connaissances existantes sur la situation sociale et les rôles des femmes et des hommes, ainsi que les théories sociologiques (ou autres) établies sur les relations entre les femmes et les hommes. Il est essentiel d'intégrer cette perspective afin que l'analyse puisse conduire à une meilleure formulation des politiques et à une meilleure prise de décision.

## Étape 3 : Intégrer une perspective de genre à l'analyse

Réfléchissez à la différence entre les deux interprétations possibles des données ci-dessus :

**Analyse des différences entre les femmes et les hommes qui ne tient pas compte des connaissances existantes sur la situation des femmes et des hommes et des connaissances établies sur le genre.**

Les femmes étaient peu présentes à la réunion parce que :

- ▶ Les femmes ne sont pas intéressées par la gestion des déchets et de l'eau.
- ▶ Les femmes n'ont aucune connaissance de la gestion des déchets et de l'eau.
- ▶ Les hommes sont de meilleurs décideurs et leaders que les femmes sur les questions de gestion des déchets et de l'eau.

**Analyse des différences entre les femmes et les hommes qui inclut une perspective d'égalité de genre basée sur les connaissances existantes sur la situation des femmes et des hommes et sur les connaissances établies sur le genre.**

On sait que les femmes prennent en charge de nombreuses tâches liées à l'utilisation et à la gestion des déchets et de l'eau (cuisine, nettoyage, santé). Leur faible participation doit être due à d'autres facteurs que le manque d'intérêt ou de connaissances. On sait que généralement, les femmes participent moins à la prise de décision politique. Il convient donc de se poser les questions suivantes :

- ▶ La réunion a-t-elle eu lieu à un moment où les femmes pouvaient y assister (y compris pour des questions de soins) ?

La faible participation des femmes à la réunion n'aura pas de conséquences (négatives), puisqu'elles bénéficieront de toute façon des nouvelles solutions.

- ▶ Les femmes ont-elles été informées de la réunion ?
- ▶ Les femmes sont-elles systématiquement (ou involontairement) exclues des processus décisionnels communautaires ou y participent-elles de manière proactive ?

Comme les femmes sont toujours les principales responsables de la gestion des déchets et de l'eau à la maison, leur faible participation à la réunion risque d'aboutir à des solutions moins efficaces et moins durables et à une faible appropriation des décisions prises.

#### Étape 4 : Utiliser l'analyse fondée sur le genre pour améliorer les politiques

Prendre en compte les besoins et les points de vue de toutes les personnes et de chaque utilisateur-riche des services publics permet de prendre de meilleures décisions. Dans l'exemple de la gestion des déchets et de l'eau, il serait crucial de s'assurer que les femmes sont correctement consultées pour que la politique adoptée soit acceptée et adaptée aux besoins des principales utilisatrices. Voici quelques solutions pour améliorer la collecte d'informations et l'élaboration ultérieure des politiques :

- ✓ Veiller à ce que les femmes soient informées de la réunion et de l'importance du sujet et activement encouragées à y participer. Si nécessaire, adapter et améliorer les canaux d'information existants (affiches dans les écoles, les halls d'immeubles, etc.) et la manière dont l'information est présentée (y compris par l'utilisation de visuels et d'un langage inclusifs).
- ✓ Indiquer spécifiquement dans toutes les communications et invitations que la participation des femmes et des hommes à la consultation est souhaitée.
- ✓ Proposer des solutions de garde d'enfants ou accepter les enfants pendant la réunion.
- ✓ Consulter les personnes par d'autres moyens qu'une réunion publique, par exemple par des entretiens individuels ou des questionnaires.
- ✓ Informer les groupes de femmes ou les groupes au sein desquels les femmes sont impliquées de la consultation en cours (par exemple les groupes de parents d'élèves).

Mesures à plus long terme :

- ✓ Revoir, adapter et améliorer systématiquement les canaux d'information et de communication aux besoins et à la situation des femmes au niveau local, sur la base d'une évaluation des besoins impliquant les femmes elles-mêmes.
- ✓ Mettre en œuvre des mesures visant à encourager la participation des femmes à la prise de décision au niveau local et au sein des organisations locales.

## Communication inclusive ou sensible au genre

L'intégration d'une perspective de genre dans les politiques et activités doit s'accompagner d'une telle stratégie dans toute communication relative à ces activités. Cela garantira que les messages ne soient pas contradictoires avec les objectifs des activités et renforcera l'impact en termes de changements de mentalités.

### Qu'est-ce que la communication inclusive ou sensible au genre ?

La communication liée à des politiques publiques ou des projets peut prendre de nombreuses formes : campagnes, réseaux sociaux, sites web, discours, affiches, dépliants, publications, photos, vidéos, etc. Tous les aspects des politiques de communication doivent être sensibles au genre. Sans un effort conscient pour inclure une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, la communication risque de renforcer les stéréotypes de genre, ou simplement de rendre invisibles les questions d'égalité ou les femmes.

Une communication sensible au genre implique l'utilisation d'un langage inclusif, qui promeut l'égalité de genre (y compris en termes de rôles de genre divers et non-stéréotypés), et la visibilité égale des femmes et des hommes. Le Conseil de l'Europe s'est engagé à utiliser un langage inclusif depuis plus de 20 ans, avec l'adoption de [l'Instruction n° 33 du 1<sup>er</sup> juin 1994 relative à l'utilisation d'un langage non sexiste au Conseil de l'Europe](#). La [Recommandation n° R \(90\)4 du Comité des Ministres sur l'élimination du sexisme dans le langage](#) recommande également aux États membres d'utiliser un langage reflétant le principe d'égalité.

La [Recommandation CM\(2019\)1 sur la lutte et la prévention du sexisme](#) réaffirme l'importance d'un langage non-sexiste / inclusif. Elle demande aux États membres de prendre des mesures afin « d'éliminer les expressions sexistes, d'utiliser des formes féminines et masculines ou neutres dans les titres et pour s'adresser à un groupe, de diversifier les représentations des femmes et des hommes, et de respecter la parité dans les représentations visuelles et autres ». La recommandation invite les États membres à « promouvoir l'utilisation d'un langage non sexiste dans tous les secteurs, notamment dans le secteur public » et à « procéder à un examen systématique de l'ensemble des lois, réglementations, politiques, etc., du point de vue du langage sexiste et de l'utilisation d'idées reçues et de stéréotypes fondés sur le genre afin de les remplacer par une terminologie sensible au genre ». Ces mesures s'appliquent également aux organes et à l'administration du Conseil de l'Europe.

L'utilisation d'un langage inclusif a des implications différentes selon la langue et de nombreux États membres ont leurs propres lignes directrices et/ou pratiques à ce sujet. La Division pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe fait un effort conscient pour utiliser systématiquement un langage sensible au genre. Tous les services du Conseil de l'Europe devraient s'efforcer de faire de même en conformité avec les normes mentionnées ci-dessus.

La communication sensible au genre consiste également à choisir des images qui incluent à la fois les femmes et les hommes, qui reflètent si possible aussi la diversité parmi les femmes et les hommes, qui promeuvent une image non stéréotypée aussi bien des femmes que des hommes et qui promeuvent l'égalité de genre.

## Pourquoi est-ce important ?

La communication fait partie intégrante de l'élaboration des politiques et de la gestion de projets, notamment lorsqu'il s'agit d'en communiquer les messages, les objectifs, les résultats et l'impact auprès des citoyennes et citoyens et aux autres parties prenantes. Cette partie du travail politique et de projet doit refléter pleinement l'égalité de genre, étant donné que des outils de communication efficaces, y compris la communication visuelle, peuvent avoir un effet très puissant sur le public.

Les stéréotypes de genre se manifestent principalement de trois manières différentes : 1) les femmes (ou les hommes, en fonction du contexte ou du thème) peuvent être sous-représentées ou ne pas figurer dans les outils de communication ; 2) les femmes et/ou les hommes peuvent être représentés dans des rôles et des situations stéréotypés, ce qui reflète *de facto* une vision limitée de leurs possibilités ; 3) les outils de communication peuvent refléter une hiérarchie plus ou moins ou subtile des statuts ou des fonctions au détriment des femmes (par exemple, des images d'hommes en tant que locuteurs et de femmes en tant qu'auditrices).

## Principes de la communication inclusive / sensible au genre

### 1. Utilisez un langage sensible au genre

**Évitez de rédiger un texte entièrement au masculin comme si le masculin était neutre ou inclusif, surtout si le sexe des personnes concernées est connu.**

Par exemple, dans un programme d'évènement ou dans une publication, féminisez les titres lorsqu'il s'agit de femmes (la présidente, la modératrice, l'intervenante, la procureure, l'agente, etc.)

**Évitez les pronoms spécifiques au genre lorsque le sexe de la personne concernée n'est pas connu.**

Par exemple :

- ✓ **Mettez au pluriel** : utilisez « À leur arrivée au Conseil, les membres du personnel doivent ... » au lieu de « À son arrivée au Conseil, un agent doit ... »
- ✓ **Reformulez la phrase** : utilisez « le corps enseignant est composé majoritairement de femmes » au lieu de « les enseignants sont majoritairement des femmes »
- ✓ **Utilisez le féminin et le masculin ou un langage inclusif lorsque la reformulation est difficile** : « les citoyennes et citoyens » ou « les participant-es »

**Évitez les mots formés avec le mot « homme » :**

Au lieu de :	Utilisez :
Droits de l'homme	Droits humains
Les hommes politiques	Les responsables politiques
Les hommes d'affaires	Le monde des affaires, l'industrie, les chef-fes d'entreprise, les cadres, les entreprises...
L'Homme	Les êtres humains, l'humanité
Fabriqué par l'homme	Construit, d'origine humaine

## Autres recommandations qui s'appliquent à la langue française :

- ✓ Pour ce qui concerne l'expression « droits de l'homme », comme l'indique le Haut Conseil à l'Égalité (HCE, France), « la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, dans laquelle s'enracine l'utilisation persistante de « droits de l'Homme » en France, loin d'être universelle, excluait explicitement les femmes, et a longtemps permis de les écarter du droit de vote et de la vie politique. Jamais il n'a été dans l'intention des auteurs de la Déclaration de 1789 d'accorder aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes. ». De plus, « lorsqu'en 1791 des femmes menées par Olympe de Gouges ont voulu compléter le texte de 1789 en proclamant une Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, elles ont été persécutées et Olympe de Gouges guillotinée. »

Par ailleurs, toujours selon le HCE, « la plupart des pays européens utilisent le terme « humain » : « droits humains » en Belgique, « *Human rights* » en anglais (l'expression « rights of man » a été notamment abandonnée dans la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948), « *Menschenrechte* » en allemand, « *derechos humanos* » en espagnol, « *diritti umani* » en italien. Et même « droits de la personne humaine » au Québec francophone. »

Une vision moderne et inclusive de ces droits implique donc d'utiliser le terme « droits humains » pour « human rights » lorsqu'il ne s'agit pas de la Cour européenne des droits de l'homme ou de la Convention européenne des droits de l'homme.

- ✓ Ne pas utiliser l'expression « droits de la femme » mais « droits **des** femmes »
- ✓ Ne pas utiliser l'expression « journée de la femme », « journée des femmes » ou « journée des droits de la femme » mais « journée des droits **des** femmes ». Le terme « journée de la femme » en particulier ôte sa dimension politique à cette notion et fait référence au stéréotype de LA femme qui ne prend pas en compte la diversité des expériences et situations des femmes.

## 2. Évitez les stéréotypes de genre

### Évitez les expressions sexistes :

Au lieu de :	Utilisez :
Les ambassadeurs et leurs épouses	Les ambassadeur·rices (ou les ambassadrices et ambassadeurs) et leurs conjoint·es ou partenaires
Mademoiselle <sup>7</sup>	Madame
Le sexe faible	Les femmes
Garçon manqué	/

7. Cette formule ne doit plus être utilisée dans les documents administratifs en France depuis 2012, et doit être remplacée par « madame ». « Madame » est utilisé de façon inclusive sans préjuger pas du statut marital des femmes, comme c'est le cas pour les hommes avec « monsieur » pour les hommes de tous âges.

Les stéréotypes peuvent aussi se manifester dans la façon de présenter ou de représenter les personnes à titre individuel ou dans le renforcement d'idées préconçues sur les hommes ou les femmes en tant que groupe.

- ✓ Présentez toujours les femmes et les hommes en indiquant leur nom complet et leur fonction (souvent, les femmes sont présentées uniquement par leur prénom), à moins que le caractère informel ne soit appliqué systématiquement à tout le monde.
- ✓ Ne représentez pas ou ne citez pas uniquement des femmes en rapport avec des questions sociales ou familiales, afin de remettre en question les stéréotypes de genre mais citez des femmes sur des sujets habituellement traités par des hommes (par exemple, les affaires criminelles, la défense, la technologie) et des hommes sur des questions sociales, la garde des enfants ou l'éducation.
- ✓ Lors d'entretiens, évitez de poser aux femmes des questions sur leur vie privée. Agir ainsi – sans poser les mêmes questions aux hommes – contribue à dévaloriser les réalisations professionnelles des femmes.

### 3. Assurez un équilibre entre les femmes et les hommes

Les femmes sont souvent sous-représentées dans toutes les formes de communication (ou représentées de façon stéréotypée). Les groupes minoritaires dans la société sont également sous-représentés. Par exemple, selon le dernier Projet Mondial de Monitoring des Médias en 2020, les femmes ne représentaient que 28 % des personnes lues ou entendues dans les journaux télévisés et 24 % des expert-es<sup>8</sup>. Il est donc très important que toutes les personnes en charge des politiques et de la communication fassent un effort conscient pour équilibrer la situation, y compris en illustrant la diversité parmi les femmes et parmi les hommes dans toutes les formes de communications. Il s'agit notamment :

- ✓ D'assurer un équilibre numérique entre les femmes et les hommes parmi les personnes représentées sur les images, les publications, les affiches, les sites web, les vidéos.
- ✓ D'assurer un équilibre entre les femmes et les hommes parmi les orateurs et oratrices lors des événements et en termes de temps de parole en général, d'éviter les panels exclusivement masculins et de prendre conscience des personnes qui prennent le plus la parole.
- ✓ D'utiliser les bases de données de femmes expertes qui existent dans les différents pays ou de contacter les organisations de femmes qui peuvent être des sources d'information pour identifier des expertes dans différents domaines/ rôles.
- ✓ D'essayer de donner la préférence aux femmes/hommes qui occupent des rôles non traditionnels.

---

8. Plus d'information : [Who Makes the News | A Day in the World's news](#)

#### 4. Assurez une représentation diversifiée des femmes et des hommes

- ✓ Essayez de représenter des femmes et des hommes d'âges, d'origines et de milieux, etc., différents.
- ✓ Couleurs : évitez d'utiliser le rose/bleu pour les femmes/hommes, et les couleurs sombres pour les hommes, les couleurs pastel/claires pour les femmes.
- ✓ Évitez la représentation systématique des femmes dans des postes ou situations liés aux soins et des hommes dans des postes décisionnels ou dans des rôles scientifiques/techniques.
- ✓ Vêtements : évitez la représentation d'hommes en vêtements pratiques et de femmes en vêtements sexy ou en vêtements non adaptés au sujet communiqué.
- ✓ Prêtez attention au comportement et au positionnement des personnes dans les images : évitez de mettre systématiquement les femmes dans des positions passives ou soumises par rapport aux hommes et dans leur façon d'agir (debout/assis, avant-plan/arrière-plan, etc.), veillez à ce que les femmes ne soient pas toujours à l'arrière-plan et les hommes au premier plan.



## Chapitre III

# Ressources pour soutenir votre travail

---

### Données et indicateurs

L'utilisation de données ventilées par sexe est l'une des conditions préalables à l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans votre travail. Différentes sources peuvent vous aider à trouver des données pertinentes au niveau national et européen. La section du site web de la Division de l'égalité de genre du Conseil de l'Europe consacrée à [l'approche intégrée de l'égalité](#) contient des liens vers [différentes sources de données et d'indicateurs](#) sur les sujets liés à l'égalité de genre, notamment les questions socio-économiques et démographiques, la participation des femmes et des hommes à la prise de décision, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système judiciaire et la violence à l'égard des femmes.

### Manuels et outils d'intégration de la dimension de genre

- ✓ [Boîte à outils sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport \(2019\)](#) (anglais uniquement).
- ✓ [Boîte à outils du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité dans les projets de coopération \(2019\)](#).
- ✓ [Glossaire du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#) contenant principalement des définitions émanant des normes du Conseil de l'Europe ou d'autres documents de référence sur les concepts liés à l'égalité entre les femmes et les hommes (2016, révisé en 2022, document bilingue français/anglais).
- ✓ [Plate-forme d'intégration de la dimension de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(EIGE\)](#).

- ✓ Boîte à outils de EIGE pour l'évaluation de l'impact sur le genre (anglais uniquement).
- ✓ Boîte à outils de EIGE sur la communication sensible au genre (2019, anglais uniquement).
- ✓ « Let's Speak Gender: 10 principles of gender-responsive communications » (2018, UNDP, anglais uniquement)
- ✓ Pour une communication sans stéréotype de sexe : Guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité – Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2016, France)
- ✓ « Je connais le genre : Une introduction à l'égalité entre les femmes et les hommes pour le personnel de l'ONU » (cours en ligne gratuit de ONU Femmes).
- ✓ Note d'orientation pour le personnel de de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime « Intégration du genre dans le travail de l'UNODC » (2013, anglais uniquement).

## Outils visuels

- ✓ Page d'action et Vidéo sur le sexisme du Conseil de l'Europe : <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-fr.html> (24 langues)
- ✓ Infographies sur les données de l'ONU relatives au genre : NB1 : Thematic Areas | World's Women 2020 ([arcgis.com](http://arcgis.com))
- ✓ Infographies d'ONU Femmes : Multimédia | ONU Femmes ([unwomen.org](http://unwomen.org))
- ✓ Vidéo de l'OCDE sur l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://www.youtube.com/watch?v=j85fGU3PeeY>
- ✓ Vidéo sur l'intégration de la dimension de genre au niveau local (Snowploughing – Association suédoise des autorités locales et des régions) : <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>
- ✓ Vidéo sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Commission européenne) : <https://www.youtube.com/watch?v=nKylYlqgSbl&feature=youtu.be>
- ✓ Vidéo sur la violence à l'égard des femmes (Care Norway) : <https://www.youtube.com/watch?v=dP7OXDWof30>
- ✓ Vidéo sur les mesures d'austérité (Lobby européen des femmes) : <https://www.womenlobby.org/European-Women-s-Lobby-launches-video-clip-A-she-re-cession-What-does-austerity?lang=en>
- ✓ Documentaire web sur la construction des stéréotypes de genre (français) : <http://www.ecoledugenre.com>
- ✓ Vidéo sur le sexisme subtil (Huffington Post) : [http://www.huffingtonpost.com/entry/48-subtly-sexist-things-women-hear-in-a-lifetime\\_us\\_566595d2e4b08e945feff668](http://www.huffingtonpost.com/entry/48-subtly-sexist-things-women-hear-in-a-lifetime_us_566595d2e4b08e945feff668)
- ✓ Vidéo « Les femmes, pas des objets! » : <https://www.youtube.com/watch?v=blqzOqHTCfo>
- ✓ Vidéo sur la sous-représentation des femmes dans la prise de décision (ELLE UK) : <https://www.youtube.com/watch?v=GEKo22ryWxM>

# Réponses au test

---

## 1. Les femmes représentent 40 % des membres des parlements en Europe.

**Faux.** Les femmes ne représentent que 31 % (2021) des membres des parlements dans les États membres du Conseil de l'Europe. La [Recommandation Rec\(2003\)3 du Conseil de l'Europe sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique](#) prévoit que « la représentation des femmes ou des hommes dans tout organe de décision de la vie politique ou publique ne devrait pas être inférieure à 40 % ». Données par État membre : [Égalité dans les parlements](#).

## 2. Les femmes et les hommes ont un accès égal aux ressources.

**Faux.** Les statistiques et la recherche montrent que les femmes et les hommes se trouvent dans des situations différentes dans la plupart des domaines de la vie. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne l'accès aux ressources. En moyenne dans l'Union européenne, les femmes gagnent 14 % de moins que les hommes et l'écart moyen entre les retraites des hommes et des femmes atteint 29 %, ce qui est le résultat des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi tout au long de la vie. Au-delà des salaires, il existe également un écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à d'autres actifs, par exemple, les femmes ne représentent que 30 % des propriétaires d'exploitations agricoles en moyenne dans 34 pays européens. Les hommes ont également davantage accès à des ressources symboliques telles que les réseaux, ce qui a un impact sur les possibilités d'emploi ou de participation à la prise de décision, et les femmes ont aussi moins de temps libre, du fait de leur prise en charge supérieure du travail domestique et de soins non rémunéré.

## 3. Les politiques publiques sont neutres, elles affectent tout le monde de la même manière.

**Plutôt faux.** Dans la plupart des domaines, concernant le travail rémunéré et non rémunéré, l'accès aux ressources et au pouvoir, les femmes et les hommes sont dans des situations différentes. Les politiques publiques doivent donc tenir compte de ces différences, afin d'atteindre leurs objectifs. Par exemple, promouvoir le travail à temps partiel pour les femmes uniquement peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes à court terme, mais cela ne contribuera pas à combler les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de rémunération ou de retraite. C'est également une mesure qui peut être contre-productive car elle n'encourage pas le partage égal du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes.

## 4. Les rôles de genre sont socialement construits, ils changent avec le temps et diffèrent entre les cultures et au sein de celles-ci.

**Vrai.** Le terme « genre » fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes à un moment donné. Les rôles de genre ne sont pas

déterminés biologiquement ou figés, ils dépendent de ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez les femmes ou les hommes dans un contexte donné à un moment donné. Il peut y avoir des différences significatives dans les rôles de genre selon le pays, la classe sociale, le statut familial, l'âge et l'origine ethnique ou religieuse et le moment historique. En outre, les rôles de genre ne sont pas neutres, ils comportent une hiérarchie de valeurs, de droits ou de pouvoir décisionnel entre les femmes et les hommes. Par exemple, la valeur sociale accordée au travail de soins (traditionnellement attribué aux femmes) est inférieure à celle attribuée à des travaux techniques. L'égalité entre les femmes et les hommes vise à réduire les rôles stéréotypés des hommes et des femmes, afin que les femmes et les hommes puissent faire des choix plus libres dans la sphère publique et privée et aient un accès et un contrôle égaux sur les ressources et le pouvoir.

## 5. L'approche intégrée de l'égalité exige la participation égale des femmes et des hommes à tous les programmes et activités.

**Vrai.** Assurer la participation égale des femmes et des hommes à tous les programmes et activités est un principe de justice et un aspect de l'approche intégrée de l'égalité. Toutefois, la simple présence (égale) de femmes ne suffit pas à garantir l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans le contenu d'une politique, d'une activité ou d'un projet. Pour ce faire, une analyse de genre et l'intégration des aspects liés au genre sont nécessaires. Par exemple, la présence égale de filles et de garçons dans une activité éducative ne garantira pas leur participation égale dans la pratique (temps de parole, etc.) ni le fait que l'activité sera adaptée aux besoins des filles et des garçons, ni que l'activité favorisera une plus grande égalité entre les filles et les garçons.

## 6. L'approche intégrée de l'égalité implique de nouveaux devoirs et de nouvelles pratiques pour les ministères et les fonctionnaires.

**En partie vrai.** Lorsqu'elle est réalisée correctement et de manière planifiée, en particulier si des outils de soutien et des formations ont été mis à disposition, l'approche intégrée de l'égalité n'entraîne pas nécessairement une quantité déraisonnable de travail supplémentaire. Toutefois, quelques lectures et/ou formations sont nécessaires pour commencer. L'approche intégrée de l'égalité implique un changement d'approche dans l'élaboration des politiques et la remise en question de pratiques ou stéréotypes existants.

## 7. L'approche intégrée de l'égalité devrait remplacer les politiques spécifiques de promotion des femmes et les actions positives.

**Faux.** L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est un outil dont l'objectif final est de parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Dans la plupart des contextes politiques nationaux et internationaux, y compris au Conseil de l'Europe, les politiques d'égalité de genre sont bâties autour de ce que l'on appelle une « double approche » combinant l'approche intégrée de l'égalité et des politiques spécifiques pour la promotion des femmes, y compris des actions positives qui visent à corriger les discriminations et situations inégales existantes, principalement au détriment des femmes (différentiel de salaires et de retraites, violences fondées sur le genre, sous-représentation dans la prise de décision, etc.).

## 8. Tous les ministères ont des devoirs en ce qui concerne l'approche intégrée de l'égalité.

**Vrai.** La plupart des ministères mettent en œuvre des politiques qui affectent des personnes, ces politiques sont donc susceptibles de concerner les femmes et les hommes. Dans ce contexte, la prise en compte de la situation et des besoins de toutes les personnes est une condition préalable pour l'élaboration de politiques efficaces. L'idée qui sous-tend l'approche intégrée de l'égalité est également de transformer le mode de fonctionnement (inégal) de la plupart des institutions publiques et de veiller à ce que toutes les politiques prennent en compte les intérêts et les préoccupations des femmes et des hommes. Il peut s'agir également de mettre en œuvre des politiques concernant le fonctionnement même des ministères: introduction de congés de soins pour les femmes et les hommes, de codes de conduite et de formations contre le sexisme et les violences, révision des textes en langage inclusif, modes de promotion plus transparents et/ou introduction de quotas.

## 9. Les données et les statistiques sur les personnes, en général, ne doivent être ventilées par sexe que si des informations ventilées par sexe sont facilement disponibles.

**Plutôt faux.** Les données et les statistiques sur les personnes devraient toujours être ventilées par sexe et, si possible, par d'autres facteurs, comme l'âge. S'il est vraiment difficile d'accéder à ce type d'information, il peut être utile de chercher à savoir pourquoi. Si les statistiques ventilées par sexe ne sont pas du tout disponibles, chercher à les rendre disponibles ou à sensibiliser aux lacunes existantes sont des objectifs politiques légitimes et importants à poursuivre et constituent une première étape vers l'intégration de la dimension de genre.

### CONTACT

N'hésitez pas à contacter la Division de l'égalité de genre du Conseil de l'Europe. Le site web du Conseil de l'Europe sur l'égalité de genre contient des informations sur les normes existantes, les politiques, les publications, les activités et les contacts au niveau national ainsi que des liens utiles.

Conseil de l'Europe  
F - 67075 STRASBOURG CEDEX France  
Tél : +33 3 88 41 37 36  
E-mail : [gender.equality@coe.int](mailto:gender.equality@coe.int)  
[www.coe.int/equality](http://www.coe.int/equality)  
[www.coe.int/gender-mainstreaming](http://www.coe.int/gender-mainstreaming)  
[www.coe.int/stop-sexisme](http://www.coe.int/stop-sexisme)  
[www.coe.int/conventionviolence](http://www.coe.int/conventionviolence)

Les rapporteur-es pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe jouent le rôle d'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de l'intégration de la dimension de genre au sein de leur organe institutionnel respectif.

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

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

