

# COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE

## Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme

### RAPPORT DE LA CONFÉRENCE

Helsinki, Finlande  
28-29 mars 2019



# COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE

Lutter contre les stéréotypes  
de genre et le sexisme

## **RAPPORT DE LA CONFÉRENCE**

Helsinki, Finlande  
28-29 mars 2019

Edition anglaise :

*Tackling gender stereotypes  
and sexism – Conference report*

Toute demande de reproduction ou de traduction de tout ou d'une partie de ce document doit être adressée à la Direction de la communication (F-67075 Strasbourg ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)).

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

Couverture et mise en page : Service de la production des documents et des publications (SPDP), Conseil de l'Europe

Établi par Minna Lyytikäinen,  
Programme d'étude des changements politiques, sociaux et régionaux,  
Université d'Helsinki, Finlande

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

© Conseil de l'Europe, avril 2020  
Imprimé dans les ateliers  
du Conseil de l'Europe

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
Définition du sexisme	6
Principaux défis posés par la lutte contre le sexisme	8
<b>LUTTE CONTRE LE SEXISME : ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES BONNES PRATIQUES</b>	<b>11</b>
Sensibiliser et changer les attitudes	11
Créer un environnement favorable	12
Réglementer et légiférer	15
<b>CONCLUSIONS</b>	<b>17</b>

---



# Introduction

---

*« Aujourd'hui, le sexisme est endémique ;  
demain, cela dépend de nous. »*

Kat Banyard, Fondatrice, UK Feminista

Le sexisme sévit en Europe dans tous les domaines de la vie. Des modèles de stéréotypes et de discrimination fortement ancrés limitent le potentiel des femmes et des hommes, car les individus prennent des décisions, petites ou grandes, qui sont fondées non pas sur des faits, mais sur des préjugés. Le genre (entre autres marqueurs de la différence) détermine donc, dans une large mesure, les choix d'une personne en matière d'éducation et de carrière, de participation aux activités sportives et autres centres d'intérêt, d'accès aux ressources et aux fonctions de direction, ainsi que le degré de responsabilités familiales et domestiques et les heures de travail non rémunérées. En tant que tels, les stéréotypes limitent les rôles des femmes et des hommes, freinant le développement de leurs capacités et talents naturels ainsi que les expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances. Le sexisme et les stéréotypes empêchent de nombreuses personnes, en particulier les femmes, les LGBT et les membres de minorités, de faire entendre leur voix et de choisir des carrières auxquelles ils ou elles peuvent prétendre et ce, en dépit du fait que la société dans son ensemble en tirerait profit.

Le sexisme est l'une des raisons pour lesquelles l'évolution des lois, politiques et pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas encore permis une égalité réelle à part entière aux niveaux structurel, culturel et personnel. L'existence du sexisme atteste d'un besoin urgent de traiter les causes sous-jacentes de la discrimination et de la disparité, souvent cachées à la vue de tous. La Conférence « *Lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme* » a réuni des responsables politiques et des spécialistes de différents secteurs, pays et institutions internationales qui ont pu, à cette occasion, partager leur expérience de la lutte contre le sexisme et les préjugés. Le présent rapport résume les principales discussions de la conférence et souligne notamment les exemples pertinents de bonnes pratiques dans le secteur public, les entreprises privées et les organisations de la société civile qui y ont été présentés.

La conférence a coïncidé avec l'adoption, le 27 mars 2019, de la *Recommandation CM/Rec(2019) aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme* par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. Ce rapport se termine par une série de recommandations sur la manière dont cet instrument peut être mis en œuvre dans la pratique et fournit des exemples spécifiques qui peuvent inspirer la conception d'initiatives similaires dans d'autres pays.

## Définition du sexisme

La Recommandation Rec(2019)<sup>1</sup> définit le sexisme comme « *Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :*

- I. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
- II. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou*
- III. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou*
- IV. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou*
- V. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre ».*

Nous observons tous continuellement le monde qui nous entoure et nous formulons des hypothèses sur des choses sur lesquelles nous disposons d'informations incomplètes. Les hypothèses nous aident à prendre des décisions sur les choses qui nous concernent, qu'il s'agisse des choix de repas, de l'itinéraire à emprunter pour nous rendre au travail ou de la carrière à poursuivre. Les présuppositions deviennent cependant problématiques lorsque nous les formulons à propos d'autres personnes, en nous fondant sur des stéréotypes profondément ancrés qui sont liés au genre, à l'âge, à la race, l'orientation sexuelle ou aux capacités d'une personne. Ces préjugés inconscients sont enracinés dans nos modes de pensée ainsi que dans nos institutions, nos structures sociales et nos cultures. Nous sommes entourés et influencés par des stéréotypes dès notre plus jeune âge, dans tous les domaines de la vie. Les stéréotypes s'expriment de bien des manières, qu'il s'agisse des différences de traitement des filles et des garçons dès l'enfance, de choix des carrières recommandées aux étudiantes et étudiants, de possibilités de pratiquer des

sports ou de la représentation inégale des hommes et des femmes dans les médias et des produits de divertissement. De telles inégalités de chances découlant des stéréotypes de genre sont aggravées par les stéréotypes et les préjugés fondés sur la race ou l'appartenance ethnique, l'âge, l'invalidité ou la capacité, le statut de réfugié ou de migrant, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les stéréotypes de genre sont à la fois la cause et la conséquence du sexisme et de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Ils fonctionnent généralement comme des contraires, de type fort-faible, bâtis sur une « division / déséquilibre du pouvoir », ou une « relation de pouvoir inégalitaire ». Ce qui caractérise la puissance et la positivité est généralement associé au masculin tandis que les attributs de caractère négatifs et passifs sont associés à la féminité. Pour un même comportement, les individus sont donc jugés différemment en fonction de leur sexe. Les femmes qui occupent des fonctions de direction, par exemple, sont souvent confrontées au défi du « capital sympathie »<sup>1</sup>. Par ailleurs, non seulement les hommes (blancs, hétérosexuels) sont jugés plus aptes à occuper des postes de pouvoir, mais un homme (blanc, hétérosexuel) est également considéré comme « neutre ». Les politiques, les entreprises et même les systèmes d'intelligence artificielle reposent sur l'hypothèse que le citoyen, le travailleur ou l'utilisateur par défaut est un homme (blanc, hétérosexuel). Enfin, des répercussions viennent sanctionner les femmes et les hommes qui transgressent les stéréotypes et, en tant que tels, les hommes peuvent eux aussi souffrir des limitations strictes imposées par les rôles dévolus aux genres.

Le déséquilibre du pouvoir au sein de la société signifie cependant que les femmes et les minorités de genre sont victimes de discrimination systémique et de sexisme. Ce constat démontre que les stéréotypes et la discrimination ne sont pas seulement fondés sur des préjugés individuels, mais aussi sur des structures de pouvoir inégales et des idéologies qui soutiennent ces structures.

Le sexisme est la cause d'inégalités flagrantes touchant tous les domaines de la vie. La violence fondée sur le genre reste également répandue dans nos sociétés européennes, avec des taux de dénonciation et de condamnation extrêmement bas. Dans le monde du travail, les stéréotypes sexistes et la discrimination ont pour conséquence le plafond de verre, la persistance d'un écart de rémunération lié au genre dans les entreprises et les secteurs industriels et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le sexisme sévit également dans les écoles. Selon une enquête menée dans les établissements secondaires au Royaume-Uni, par exemple, un quart des enseignants du secondaire sont

---

1. Autrement dit, la crainte de ne plus être apprécié quand on transgresse ou repousse les frontières.



témoins chaque jour de stéréotypes dans ces institutions (UK Feminista : « *Le sexisme est omniprésent* ». *Étude sur le sexisme dans les établissements scolaires et sur la manière de la combattre*). Enfin, le sexisme et les stéréotypes de genre ont des répercussions généralisées sur l'image que les individus ont d'eux-mêmes, leur estime de soi et leur santé mentale.

Le sexisme transparaît également dans la faible proportion de femmes aux postes de décision et en politique ainsi que dans les obstacles rencontrés dans leurs tentatives pour exercer efficacement leurs fonctions de cadres supérieurs ou leur mandat de représentantes élues. Récemment, les membres (des élus) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe et de son secrétariat ont fait l'objet d'une enquête à propos du sexisme, des abus et de la violence dans les parlements en Europe<sup>2</sup>. Les conclusions confirment l'existence d'attitudes sexistes et d'abus au sein de ces institutions démocratiques : 85 % des parlementaires ont été victimes de violence psychologique, 58 % ont été victimes d'abus en ligne et 67 % ont fait l'objet de remarques sur leur apparence physique.

Lorsque les femmes accèdent à des postes de pouvoir et de décision, elles ont souvent des origines ethniques, régionales et sociales (classes sociales) similaires à celles des hommes qui occupent ces postes. Si nous ne prenons pas au sérieux la pluralité des femmes en Europe et ailleurs, nous risquons de remplacer un type de discrimination par un autre. Le sexisme touche tout le monde mais pas de la même façon car il se conjugue avec d'autres formes d'identité et de discrimination. Tandis que les hommes au pouvoir bénéficient du sexisme, du moins à première vue, les femmes qui ont accès à d'autres identités privilégiées sont plus à même de se protéger du fardeau économique, social et émotionnel du sexisme que celles qui n'en ont pas. Enfin, le sexisme est particulièrement préjudiciable aux personnes qui ne se conforment pas aux définitions binaires strictes du genre, comme en témoignent la violence et les autres crimes haineux subis par quiconque conteste les normes et les stéréotypes de genre, que ce soit en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

## Principaux défis posés par la lutte contre le sexisme

Le sexisme est un problème épineux à aborder parce qu'il repose sur des stéréotypes qui semblent si naturels et des inégalités qui sont si flagrantes que nous ne les voyons pas. Or l'identité de genre et les relations entre les femmes et les hommes sont vécues au plus profond de la personne. L'élaboration de politiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes se

---

2. [Lien vers le rapport](#) conjoint de l'APCE et de l'Union Interparlementaire.

démarque ainsi de bien d'autres domaines de l'action publique: c'est une réalité vécue par chacun d'entre nous. Nous pouvons probablement tous citer une situation dans laquelle nous avons été victimes de discrimination liée au genre, de sexisme ou, tout au moins, dans laquelle nous avons été la cible de stéréotypes malsains.

La prévention et la lutte contre le sexisme commencent donc au niveau personnel: nous devrions tous prendre davantage conscience de nos propres schémas de pensée, cerner les préjugés potentiels et faire en sorte de traiter les zones d'ombre qui persistent dans le cadre de nos travaux consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour combattre pleinement le sexisme, nous devons notamment examiner comment nous pourrions passer d'une conception strictement binaire du genre à une vision plus nuancée ou complexe. Et comment nous pourrions créer un espace d'expression aux personnes actuellement sous-représentées dans le processus d'élaboration des décisions publiques en matière d'égalité de genre dans nos pays et nos organisations.

*Il est important de rappeler que les stéréotypes de genre sont créés par les personnes et qu'ils peuvent donc aussi être déconstruits par les personnes.*

Annika Saarikko,  
ministre des Affaires familiales et des services sociaux, Finlande

La lutte contre les stéréotypes de genre peut avoir des conséquences hautement politiques car elle implique de s'opposer à des rapports de force profondément ancrés, de contester et d'affronter, par exemple, de grandes industries et entreprises puissantes qui tirent des profits considérables des images sexistes et de l'exploitation sexuelle des femmes, que ce soit dans l'industrie pornographique mondiale ou dans les grands médias sociaux. La pornographie est accessible en ligne à des niveaux sans précédent, et ce secteur développe des outils pour atteindre les enfants dès l'âge de neuf ans (par l'intermédiaire de l'internet ou des téléphones mobiles). Elle perpétue des comportements sexistes néfastes à l'égard des femmes et des hommes, alimente la violence contre les femmes et tire profit de l'exploitation de celles qui travaillent en grand nombre dans ce secteur en Europe centrale et de l'est, par exemple. Des médias sociaux d'importance tels que Facebook et YouTube tirent également profit de la diffusion de matériel sexiste et ont tardé à réagir à la publication de documents offensants, notamment des images de violence contre des femmes ou d'intimidation en ligne. Le rôle important joué par les entreprises puissantes dans la perpétuation du sexisme, mais aussi dans la

remise en cause des réglementations et des cadres politiques existants, montre que les stéréotypes et la discrimination ne peuvent être combattus uniquement par le biais des mesures de sensibilisation destinées à modifier les seuls comportements. Une approche plus ambitieuse est nécessaire dans ce cas, par exemple par le recours à des cadres juridiques qui imposent l'introduction de politiques internes crédibles, la mise en place de mécanismes de plaintes et de dispositifs de réparation des dommages subis par les victimes, etc.

Les relations de pouvoir dans la sphère privée ont également tendance à rester bien ancrées. Or nous ne pouvons pas combattre le sexisme sans nous attaquer à la répartition du travail (et du pouvoir) à la maison, y compris s'agissant de la reproduction et des soins apportés aux enfants et parents proches dépendants. Historiquement, la discrimination dans le monde du travail, dans les politiques publiques et dans le processus de prise de décisions a été traitée plus facilement que les *a priori* tenaces concernant la répartition des responsabilités au sein de la famille. En conséquence, les femmes restent désavantagées sur le marché du travail, d'autant que persistent les stéréotypes selon lesquels les femmes ne sont pas aptes à diriger et que celles-ci, en particulier les mères, doivent supporter le double fardeau du travail rémunéré et non rémunéré. Ce qui se passe dans la sphère privée et la manière de répartir les tâches familiales et domestiques a des répercussions sur les perspectives des parlementaires, des journalistes et des cinéastes, pour ne citer que quelques exemples. L'une des conséquences les plus persistantes de cette répartition inégale du travail familial et domestique est bien sûr la perpétuation d'une génération à l'autre des normes liées aux stéréotypes de genre.

Aujourd'hui, les défenseurs de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe doivent relever un défi beaucoup plus difficile que celui de l'élaboration de politiques et de mécanismes de mise en œuvre appropriés. Les participants à la conférence se sont dit préoccupés par le fait que les progrès réalisés en la matière et, plus généralement, en matière de droits humains et de dignité humaine, sont fragilisés de manière systématique et constante. Cet aspect de l'environnement politique dans lequel nous travaillons signifie que plusieurs initiatives identifiées au cours de cette conférence seront considérablement retardées. Il n'a donc jamais été aussi important de soutenir et de favoriser les réseaux européens qui mettent en commun leur expertise et créent des alliances pour contrer le sexisme. Il convient en outre de veiller à ce que ces réseaux soient aussi inclusifs et intersectionnels que possible.

# Lutte contre le sexisme : enseignements tirés des bonnes pratiques

---

Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a franchi une étape importante en adoptant la *Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme*. La conférence a rassemblé des experts de différents secteurs et de toute l'Europe afin qu'ils partagent leurs expériences en matière de politiques et pratiques de lutte contre les stéréotypes, la discrimination et le sexisme et s'informent sur la manière dont les États membres peuvent commencer à mettre en pratique la Recommandation. Les bonnes pratiques peuvent être regroupées en trois catégories principales :

- i) sensibiliser et changer les attitudes,
- ii) créer un environnement favorable et
- iii) réglementer et légiférer,

Cette section présente plusieurs bonnes pratiques de chaque catégorie qui peuvent être source d'inspiration pour des initiatives similaires ailleurs.

## Sensibiliser et changer les attitudes

Les initiatives de sensibilisation et de changement d'attitudes relatives aux rôles et aux relations entre les femmes et les hommes font partie intégrante des outils de lutte contre le sexisme. Ces initiatives ont leur place dans les établissements scolaires, les lieux de travail, les institutions politiques et les médias. Par exemple UK Feminista, une organisation qui mène des campagnes, dispense une formation aux nouveaux enseignants et à ceux qui exercent déjà (dans le cadre d'une formation continue) consacrée aux attitudes sexistes et au harcèlement sexuel dans les établissements scolaires. Le mouvement a élaboré des modèles de stratégies pour l'enseignement que les enseignants peuvent télécharger. Une entité telle la société pharmaceutique Pfizer organise en Europe des sessions de formation qui permettent à leurs employés d'échanger des vues sur l'impact éventuel des préjugés inconscients sur les décisions stratégiques et sur le sentiment d'appartenance des employés au sein de l'entreprise. À cette fin, Pfizer organise des ateliers pour les dirigeants afin de les éclairer sur la nature des préjugés, et un suivi de ces sessions est

assuré au moyen d'outils internes qui permettent d'évaluer le degré d'engagement et d'inclusion.

Autre type de formation importante susceptible de changer les attitudes : les formations axées sur la motivation, l'acquisition de compétences et le mentorat proposées aux femmes qui veulent progresser dans leur vie professionnelle. Pour tenter d'améliorer la parité femmes/hommes parmi les cadres dirigeants des administrations locales, les villes allemandes de Francfort et de Wuppertal ont organisé des ateliers de motivation pour les femmes qui souhaiteraient accéder à des postes de direction (en plus d'une formation consacrée aux préjugés inconscients destinée aux comités de sélection). En Europe, Pfizer a élaboré des programmes de mentorat à l'intention de cadres femmes à fort potentiel et a facilité l'adhésion d'autres employées à une association de femmes dirigeantes afin de leur donner accès à des outils et réseaux. L'Association belge des journalistes professionnels (AJP, Fédération Wallonie-Bruxelles) a fourni un accompagnement dans le domaine des médias à des expertes en vue d'améliorer la parité femmes/hommes parmi les experts conviés par les journalistes à des interviews. L'AJP a également publié des recommandations pour les journalistes sur la manière de traiter la violence contre les femmes dans les médias ([www.ajp.be/diversite](http://www.ajp.be/diversite)).

Il existe des exemples marquants de campagnes visant à changer les comportements dans la société en général. La plus connue est #MeToo, qui a eu des retentissements dans le monde entier, notamment la mobilisation mondiale des femmes contre le sexisme et le harcèlement, mais aussi contre les obstacles rencontrés par de nombreuses femmes cherchant précisément à mettre en lumière de tels abus. Il existe d'autres exemples de campagnes plus spécifiques, notamment la campagne « #PasDansMonParlement », ainsi que le prix russe de « Sexiste de l'année » décerné à un contenu sexiste dans les médias, la publicité et la politique. La mise en exergue d'exemples de sexisme permet de la sorte de sensibiliser le public aux problèmes.

## **Créer un environnement favorable**

S'il est important de changer les comportements et les mentalités parmi les publics de tous âges afin de contrer le sexisme, il convient également de prendre des mesures plus concrètes pour transformer les structures et les institutions en un environnement plus favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes. Mettre un terme au sexisme ne devrait pas être la seule responsabilité d'hommes ou de femmes à titre individuel. Trois facteurs déterminent si un environnement offre un terreau fertile pour le sexisme et les abus ainsi que pour le développement de relations équitables entre les femmes et les

hommes : la violence/sécurité, la représentation et les lieux de travail avec des approches cohérentes pour promouvoir l'égalité des genres.

S'agissant du premier, il est essentiel de **mettre un terme au harcèlement et aux menaces de violence** pour que les établissements scolaires, lieux de travail et collectivités deviennent des lieux meilleurs pour les femmes et les hommes. Il est particulièrement important de pouvoir offrir une expérience éducative sans discrimination ni violence à toutes les filles et tous les garçons, quelles que soient leur origine ethnique, leur religion, leurs capacités, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. La menace de violence et d'abus empêche continuellement les femmes ainsi que les minorités sexuelles et de genre de poursuivre leurs objectifs, de participer sur un pied d'égalité avec les hommes (hétérosexuels) au débat public et à la prise de décisions ainsi qu'aux communautés en ligne sur un pied d'égalité avec les hommes (hétérosexuels). Par ailleurs, les stéréotypes de genre rendent les jeunes hommes en particulier, souvent issus de milieux marginalisés, également vulnérables à la délinquance et à la violence interpersonnelle.

En second lieu, **la représentation** est importante pour les relations entre les femmes et les hommes et le sexisme. Dans différents secteurs de la société, les femmes qui réussissent à tous les échelons professionnels peuvent être un exemple à suivre pour un grand nombre de femmes qui rencontreront ainsi moins d'obstacles sur leur chemin. Il est particulièrement important de constater que des femmes issues de divers milieux occupent aujourd'hui des postes de direction dans le monde de l'entreprise, la culture, la politique et l'administration. La représentation des hommes dans les secteurs et industries souvent dominés par les femmes, y compris dans le travail d'accompagnement des proches dans le cadre familial, est tout aussi importante. Des quotas peuvent être utiles, voire nécessaires, dans des situations où l'absence de représentation des femmes nourrit des stéréotypes négatifs qui maintiennent, à leur tour, la représentation à un faible niveau. Il existe cependant d'autres moyens permettant d'améliorer la représentation de la diversité. Il convient en particulier d'éliminer les préjugés tendant à faire de l'expertise et du leadership des attributs intrinsèquement masculins. Pour améliorer la présence des femmes expertes dans les médias et améliorer une représentation plus diverse d'une façon générale, l'Association belge des journalistes professionnels (AJP, Fédération Wallonie-Bruxelles) a notamment développé « Expertalia », une ressource destinée aux journalistes qui fournit des renseignements sur des expertes dans différents domaines et sur des experts issus de minorités. Par ailleurs, le fait qu'un plus grand nombre de femmes exercent le métier de réalisatrices de films et de scénaristes devrait se traduire par une meilleure

représentation de la diversité de nos sociétés dans les films et programmes télévisés.

*Le plafond de verre qui empêche les femmes de prendre leur place parmi les décideur-euse-s dans la vie publique et des entreprises privées doit être brisé une fois pour toutes.*

Gabriella Battaini-Dragoni,  
Secrétaire Générale adjointe, Conseil de l'Europe

Le troisième facteur est **l'importance des lieux de travail pourvus d'approches crédibles favorisant l'égalité des genres**. De telles approches doivent prévoir la gestion des situations sexistes sous leur diversité de formes. L'engagement avec lequel le management de l'entreprise encourage lui-même ces changements est crucial. Le niveau d'adhésion et de motivation de la direction est une condition nécessaire, sinon suffisante, pour changer les attitudes, les pratiques et les attentes au sein des organisations, y compris sur de courtes périodes. Une fois la volonté des décideurs acquise, les entreprises disposent de divers outils pour lutter contre le sexisme. Par exemple, la certification EDGE, qui se définit elle-même comme « un cadre global d'évaluation et de certification des entreprises en matière d'égalité des genres »<sup>3</sup>, mesure la parité femmes/hommes à tous les niveaux d'une organisation : écarts de rémunération, pratiques et politiques mises en place pour garantir des carrières équitables et évaluation par les employés de leurs opportunités de carrière. Des données fiables permettent alors aux dirigeants d'analyser leur société dans une perspective d'égalité des genres et de situer leur entité par rapport aux autres entreprises, industries ou secteurs à l'aide de la norme EDGE. Plusieurs entreprises ont également reconnu la valeur ajoutée d'un tel processus de certification largement reconnu.

La lutte contre les stéréotypes et le sexisme sur le lieu de travail exige également que les employeurs prennent en compte les responsabilités domestiques et familiales des salariés. Les municipalités allemandes ont développé un programme amélioré visant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en offrant, par exemple, des services de garde d'enfants et des possibilités de télétravail tant aux femmes qu'aux hommes, ce qui est un facteur clé d'amélioration des perspectives de carrière pour les femmes. L'absence de prise en compte des responsabilités familiales et domestiques freine non seulement la carrière des femmes, mais peut également limiter considérablement leur

---

3. Voir <http://edge-cert.org/>

participation à la prise de décisions publiques et aux institutions représentatives. Au final, un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle profite à tous les employés, et pas uniquement ceux qui ont des enfants.

## Réglementer et légiférer

Un rapport basé sur les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, produit par Equality Now, a inventorié de nombreux domaines de discrimination. Certains types de discrimination sont évidents, comme les lois qui conduisent à l'inégalité successorale, prévoient l'obéissance de la femme et permettent le mariage des mineurs. Il existe toutefois des lois dont le sexisme est nettement moins ostentatoire. Par exemple, les lois discriminatoires sur la nationalité perpétuent ainsi le stéréotype selon lequel les femmes appartiennent à leur père ou à leur mari ; la législation sur le congé parental qui exclut les hommes renforce la répartition inégale du travail familial et domestique ; et la mise en œuvre inégale des lois sur l'égalité des rémunérations contribue à l'idée que les femmes et le travail qu'elles produisent, ont tout simplement un peu moins de valeur.

Un rapport d'Equality Now consacré à la législation relative à la violence sexuelle dans 15 pays de la région de l'ex-Union soviétique, a mis en évidence divers modèles de lois discriminatoires : les femmes sont censées régler par elles-mêmes les affaires de viol et les lois sont conçues selon des critères d'honneur et de moralité. La préservation de l'honneur familial est souvent érigée en priorité.

Au Royaume-Uni aussi, les hommes de moins de 25 ans sont susceptibles d'être acquittés en cas de viol, généralement au motif qu'une condamnation briserait leur avenir, qu'ils ne pourraient pas gagner leur vie, etc. En vertu de la logique qui est celle du défendeur, on observe clairement une tendance devant les tribunaux à examiner les antécédents sociaux des victimes et à faire référence à tout élément démontrant une attitude séductrice ou provocante sur le plan sexuel de leur part. Si de tels éléments sont établis, le ministère public ne poursuivra pas l'action pénale sachant bien qu'en raison de stéréotypes, les femmes qui ont de tels antécédents sociaux sont moins susceptibles d'obtenir gain de cause en pratique.

Traditionnellement, les législations sur le viol tendent à exiger la démonstration de l'usage d'une contrainte, y compris de blessures. Plusieurs pays adaptent actuellement leur législation pour tenir compte des exigences de la [Convention du Conseil de l'Europe de 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) (Convention d'Istanbul). La nouvelle législation suédoise incrimine désormais les relations sexuelles ou tout



autre acte sexuel avec une personne « qui ne participe pas volontairement » étant entendu que la passivité ne peut pas en soi être considérée comme un signe de participation volontaire. Cette nouvelle définition diffère fondamentalement de la précédente, dans laquelle l'usage de la force ou de menaces, ou l'exploitation d'une situation de vulnérabilité de la victime, étaient indispensables pour la qualification de viol et d'abus sexuel. En outre, deux nouvelles infractions de « viol par négligence » et d'« abus sexuel par négligence » ont été introduites afin d'établir la responsabilité pénale de l'auteur lorsque des rapports ou des actes sexuels ont lieu en l'absence de mesures raisonnables prises pour s'assurer du consentement de la personne.

Dans le même ordre d'idée, des efforts s'imposent aujourd'hui particulièrement pour développer des lois et règles efficaces contre les nouveaux phénomènes tels que les cyberbrimades et le cyberharcèlement. Du fait de l'omniprésence des appareils intelligents connectés dans notre vie, un nombre croissant de crimes sexistes ont lieu en ligne et les lois et pratiques existantes ne suffisent généralement pas à les appréhender. Un partenaire proche ou un ex-partenaire peut surveiller un individu ; les cyberbrimades peuvent facilement dégénérer et se traduire par de la violence physique à l'encontre de la victime, y compris un homicide. Le cyberharcèlement, quant à lui, peut être exercé par de parfaits étrangers qui utilisent des « archives » de données sur les réseaux sociaux, notamment des photos. Des cas extrêmes de cyberharcèlement, qui peuvent également prendre la forme de « pornographie de vengeance », ont entraîné de graves séquelles mentales chez les victimes, voire leur suicide.

# Conclusions

---

Les présentations des experts et les discussions qui ont eu lieu lors de la conférence ont mis en lumière des leçons et bonnes pratiques à l'intention de ceux qui élaborent en Europe des politiques publiques et ceux résolus à combattre les stéréotypes de genre et le sexisme dans les institutions et communautés qui les entourent.

1. L'importance de la **volonté politique et du leadership** en matière de changement a été soulignée à maintes reprises. La Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme appelle à prendre des mesures et des initiatives ambitieuses dans de nombreux secteurs de la société, y compris une interdiction claire du sexisme par le biais de la législation et de règles internes, ainsi que des mesures préventives et des sanctions pénales contre les discours haineux sexistes en particulier. Les attitudes des responsables, au sein des entreprises, des institutions politiques, des structures éducatives, de la société civile ou des organismes de recherche, transparaissent dans les politiques mises en œuvre et le travail effectué dans chaque organisation. Leurs attitudes et initiatives ont une incidence sur le niveau des ressources disponibles pour la lutte contre le sexisme, sur la crédibilité des réponses (notamment des sanctions efficaces) apportées aux actes de discrimination sexiste ou de harcèlement et sur le sérieux avec lequel les initiatives de sensibilisation, de formation et de certification sont considérées par le personnel à tous les échelons. Une direction forte et engagée ainsi qu'un niveau de financement approprié permettent de soutenir des initiatives plus efficaces en matière de réforme organisationnelle, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'améliorer l'image des femmes dans la société et les médias ainsi que leur participation aux postes de décision.

2. Un changement systémique des comportements sur les lieux de travail et dans la société **exige du temps et de l'expertise**. La **disponibilité d'un financement permanent** est déterminante pour que des approches innovantes de lutte contre le sexisme se traduisent par des changements durables. Des ressources suffisantes permettent, par exemple, de recruter des coordonnateurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes (comme dans les municipalités allemandes), de mener des recherches en vue de compiler et d'actualiser des données empiriques concrètes, qui peuvent être utilisées pour élaborer des politiques fondées sur des éléments factuels concernant les stéréotypes et le sexisme, ainsi que d'harmoniser les salaires dans les secteurs à prédominance féminine avec ceux des secteurs à prédominance masculine ou considérés comme « neutres ».

3. Les unités et programmes chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes devraient mettre l'accent sur **l'analyse des stéréotypes et des préjugés inconscients**, ainsi que sur la nature politique du sexisme, qui met à mal de nombreuses initiatives bien pensées par ailleurs. De nombreux programmes et initiatives peuvent être fondés sur des hypothèses qui ne tiennent pas pleinement compte du caractère omniprésent des stéréotypes et de la discrimination, par exemple en supposant que la sous-représentation des femmes dans certains secteurs d'activités est seulement le résultat d'un manque d'accès à l'information ou qu'elle est attribuable à une préférence des femmes pour d'autres types d'emploi.

4. Les stéréotypes et le sexisme se conjuguent avec d'autres marqueurs d'identité et facteurs de pouvoir, notamment l'âge et l'origine géographique ou ethnique, les capacités, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Tout travail de lutte contre le sexisme doit **accorder une attention particulière à l'intersectionnalité** et analyser ouvertement les différentes discriminations et inégalités cachées qui illustrent les diverses expériences vécues de sexisme.

5. Des instruments internationaux tels que la Recommandation du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre le sexisme et la Convention d'Istanbul peuvent être très utiles aux parties prenantes nationales qui s'efforcent, dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, de **faire rendre des comptes par les autorités sur la mise en œuvre de ces normes internationales**. De telles synergies peuvent être soutenues par une collaboration systématique entre les différentes parties prenantes sur des aspects spécifiques du sexisme, par exemple dans le recrutement, les médias et sur Internet.

6. Les États membres seront invités à **évaluer l'avancement** de la mise en œuvre de la Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme et à rendre compte régulièrement des mesures prises et des progrès accomplis. Ces processus de suivi et d'établissement de rapports pourraient être exploités pour favoriser l'apprentissage, améliorer la collaboration et renforcer la responsabilisation tant au niveau national qu'europpéen.





La recommandation du Conseil de l'Europe pour prévenir et combattre le sexisme contient la première définition juridique internationale du sexisme. Elle montre les différents domaines dans lesquels le sexisme se manifeste, pourquoi il est préjudiciable et ce qui peut et doit être fait pour le prévenir et le combattre.

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

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE