

Soutenir les rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur mission

MANUEL



**Rapporteurs sur l'égalité
entre les femmes
et les hommes**

Outils de formation

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Soutenir les rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur mission

MANUEL

**Rapporteurs sur l'égalité
entre les femmes
et les hommes**

Outils de formation

Edition anglaise:

Manual

*Supporting gender equality
rapporteurs (GERs) in their role*

*Les vues exprimées dans cet ouvrage
sont de la responsabilité des auteurs
et ne reflètent pas nécessairement la
ligne officielle du Conseil de l'Europe.*

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

Préparé par Catherine Bij de
Vaate avec le soutien de l'Unité
de l'Égalité du Secrétariat
du Conseil de l'Europe.

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

© Conseil de l'Europe, juin 2014
Imprimé dans les ateliers
du Conseil de l'Europe

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| AVANT-PROPOS | 5 |
| ECHAUFFEMENT | 7 |
| Testez vos connaissances en termes d'approche intégrée de l'égalité | 7 |
| LES RUDIMENTS | 8 |
| Les points fondamentaux à ne pas oublier : qu'est-ce que le genre ? | 8 |
| Définition de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes | 10 |
| Les deux visages de l'approche intégrée de l'égalité | 10 |
| Les caractéristiques de l'approche intégrée de l'égalité | 10 |
| La justification de l'approche intégrée de l'égalité | 11 |
| Les conditions préalables | 11 |
| Premiers pas vers l'approche intégrée de l'égalité : les cinq étapes de l'analyse en termes de genre | 12 |
| Exemples | 13 |
| ETRE RAPPORTEUR : LES BONS RÉFLEXES – VUE D'ENSEMBLE | 15 |
| A. Connaître votre rôle en tant que Rapporteur pour l'égalité entre les femmes et les hommes | 15 |
| B. Se mettre dans la peau d'un Rapporteur | 16 |
| C. Connaître votre FAQ : les questions que vous vous posez et que l'on peut vous poser en tant que Rapporteur | 20 |
| RAPPORTEUR : LES BONS RÉFLEXES EN PRATIQUE FAQ & ANALYSE EN TERMES DE GENRE | 21 |
| Toutes les questions que vous vous posez ou que l'on peut vous poser en tant que Rapporteur | 21 |
| 1. Les différences entre femmes et hommes pourraient-elles jouer un rôle ? | 23 |
| 2. Quelles différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes pourraient jouer un rôle ? | 24 |
| 3. Comment l'activité / le texte / la politique proposés doivent-ils prendre en considération ces différences ? | 25 |

| | |
|--|-----------|
| GLOSSAIRE : EMPLOYER LES BONS MOTS EST ESSENTIEL POUR GAGNER EN EFFICACITÉ ET AMÉLIORER LE TRAVAIL D'ÉQUIPE | 31 |
| Les points à ne pas oublier: | 31 |
| Investissez dans la terminologie et dans un langage commun | 31 |
| RÉSULTATS DU TEST DE VOS CONNAISSANCES SUR L'INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE | 41 |

Avant-propos

” La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être inscrite au cœur de toutes nos actions.

Thorbjørn Jagland, Secrétaire Général
du Conseil de l'Europe



Faire de l'égalité hommes – femmes, au-delà des mots, une réalité dans les faits : telle est l'ambition du Conseil de l'Europe. Au fil des ans, nous nous sommes employés à établir un solide cadre juridique et avons redoublé d'efforts pour le concrétiser. En 2012, le Conseil de l'Europe a lancé son Programme transversal pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui entend améliorer la visibilité et l'impact des normes en la matière et nous rapprocher du but que constitue l'égalité réelle entre les sexes. En novembre 2013, le Comité des Ministres a adopté la toute première

Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui orientera les activités de notre Organisation dans ce domaine au cours des quatre années à venir. Présentée sous la forme d'un document équilibré, flexible et privilégiant l'essentiel, cette Stratégie tire parti des forces, des spécificités et de la valeur ajoutée du Conseil de l'Europe, et met fortement l'accent sur l'application au plan national des normes existantes.

L'un des piliers du Programme transversal est celui que forment les Rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ces experts nommés dans les comités intergouvernementaux pour veiller à ce que les questions touchant à l'égalité soient prises en compte dans l'ensemble de nos activités intergouvernementales. Je constate avec plaisir que cette idée a suscité de la part de tous les comités intergouvernementaux une réaction positive et une détermination

à la voir aboutir, et que certains mécanismes de contrôle ont eux aussi pris l'initiative de désigner un Rapporteur.

Si nous voulons atteindre nos objectifs, il nous faut travailler ensemble et apporter aux différents piliers du Programme transversal le soutien dont ils ont besoin. Pour y contribuer, un programme de formation plus particulièrement consacré à l'approche intégrée de l'égalité a été mis en place, de façon à veiller à ce que tous les acteurs concernés aient les connaissances et compétences requises pour s'acquitter de leur mission.

Grâce aux divers procédés qu'il utilise – tests, définitions, exemples concrets et bonnes pratiques –, ce Manuel répond au besoin qui a été exprimé de disposer de méthodologies spécifiques pour intégrer la problématique hommes – femmes dans tous les domaines de l'action du Conseil de l'Europe. Nous espérons qu'il sera pour les Rapporteurs un guide facile à utiliser dans leurs tâches quotidiennes, et qu'il permettra au Conseil de l'Europe d'atteindre son objectif, qui est de faire de l'égalité des sexes une réalité.

Echauffement

Testez vos connaissances en termes d'approche intégrée de l'égalité

| Testez vos connaissances | Vrai | Peut-être | Faux |
|---|------|-----------|------|
| 1. Les fonctionnaires devraient faire leur travail de façon aussi neutre que possible sur le plan du genre. | | | |
| 2. Par discrimination fondée sur l'appartenance sexuelle, on entend toute action à l'encontre d'une personne qui n'aurait pas été commise si la personne visée était d'un autre sexe. | | | |
| 3. L'intégration d'une perspective de genre suppose de nouvelles missions et pratiques pour les ministères et les fonctionnaires. | | | |
| 4. L'intégration d'une perspective de genre dans les travaux préparatoires signifie que l'on s'efforce, dans la mesure du possible, d'atténuer les différences entre les femmes et les hommes. | | | |
| 5. La façon la plus simple de tenir compte de la perspective de genre est de l'intégrer à un stade précoce. Cela influe ensuite sur les résultats. | | | |
| 6. Les femmes et les hommes ont souvent des situations de vie différentes, ce dont il convient de tenir compte dans les travaux préparatoires. | | | |
| 7. Tous les ministères ont des missions au titre desquelles la perspective de genre doit être prise en compte. | | | |
| 8. Les données et les statistiques relatives aux personnes, en général, devraient être ventilées par genre uniquement si des informations ventilées par genre sont déjà disponibles. | | | |
| 9. Il n'est pas nécessaire d'inclure la perspective de genre dans la planification des opérations et leur financement des ministères; elle ne devrait l'être qu'au moment où sont réalisées les activités des ministères. | | | |
| 10. Les fonctionnaires ou unités responsables de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes effectuent également des évaluations de l'impact sur le genre pour d'autres pans de l'administration publique. | | | |

Voir les réponses page 41

Chapitre I

Les rudiments

L'acquisition formelle (ou *de jure*) de droits égaux ne suffit pas à éliminer toutes les formes de déséquilibres entre les femmes et les hommes. Le genre n'est pas une question de différences biologiques mais de position inégale des femmes et des hommes dans la société. Il s'agit de différences matérielles, sociales et culturelles entre eux : taux d'activité, revenus, propriété, éducation, normes, habitudes, culture et rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la société. On considère encore l'homme 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 est nécessaire de mettre au point des stratégies prenant en compte les différences pertinentes entre les sexes dès les étapes préliminaires du processus décisionnel. L'approche intégrée de l'égalité est l'une de ces stratégies.

Le but de ce document est de présenter brièvement les définitions et les principes essentiels relatifs à l'approche intégrée de l'égalité.

Les points fondamentaux à ne pas oublier : qu'est-ce que le genre ?

Le genre, tel que défini par le **Conseil de l'Europe**, signifie :

” les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes (Convention d'Istanbul).

Les relations entre les femmes et les hommes varient selon l'endroit et la période; elles évoluent selon le changement de circonstances. La notion de sexe, en revanche, s'applique à la différence biologique entre les femmes et les hommes.

Le genre :

- ▶ est une **construction sociale**, idéologique et culturelle
- ▶ s'apprend et s'acquiert par la socialisation
- ▶ varie au sein des cultures et entre elles
- ▶ concerne des structures de pouvoir (inégaies) comme la répartition des ressources, des richesses, du travail, du pouvoir politique et décisionnel, et de la jouissance des droits et des avantages au sein de la famille et dans la vie publique.

Bref historique des débats sur le genre :

En 1985, la notion de genre est apparue au sein des institutions internationales et elle s'est imposée depuis les années 1990 dans les documents internationaux tels que ceux des organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme. En mars 2012, au cours de la 56^e session de la Commission de la condition de la femme (CSW), un débat a eu lieu au sujet de la définition et de l'utilisation du terme de genre. Selon Scott (2013), le genre peut désigner en théorie trois types de différences : les différences anatomiques et biologiques, l'identité de genre (les attentes et les normes sociales associées à ce qui est masculin et féminin) et l'orientation sexuelle. Une interprétation très restrictive du genre se concentre sur les seules différences biologiques et anatomiques, tandis qu'une approche beaucoup plus progressiste prend en compte l'orientation sexuelle.

Il est difficile de définir le sexe et le genre étant donné la multiplicité des conceptions culturelles et des présupposés, profondément ancrés, concernant le genre. Les problèmes linguistiques jouent également un rôle : dans certaines langues (notamment en finnois), le même mot est employé à la fois pour désigner le sexe et le genre. L'interprétation dépend donc du contexte, et l'on utilise parfois l'expression correspondant à « la construction sociale des rapports entre les sexes » est parfois utilisée. D'autres langues (comme le néerlandais) n'ont pas de mot pour genre.

L'égalité des genres fait généralement référence à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, les notions de sexe et de genre recouvrent une réalité beaucoup plus diverse, au-delà de cette dichotomie. Tel est le cas lorsque les femmes et les hommes jouissent de droits et d'opportunités égales, de sorte que leurs comportements, aspirations, souhaits et besoins soient estimés et favorisés de façon égale.

Le **Conseil de l'Europe** entend par égalité entre les femmes et les hommes « une visibilité, une autonomie, une responsabilité et une participation égale des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Elle s'oppose à l'inégalité – et non à la différence – entre les sexes ».

Définition de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

La notion d'approche intégrée de l'égalité est apparue pour la première fois dans les textes internationaux à la suite de la 3^e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Nairobi, 1985) lors du débat sur le rôle des femmes dans le développement. Le Programme d'action adopté lors de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995) a ensuite appelé à promouvoir l'intégration de la perspective de genre. En 1998, Le **Conseil de l'Europe** a établi la définition suivante de cette approche intégrée de l'égalité :

La (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

Les deux visages de l'approche intégrée de l'égalité

L'approche intégrée de l'égalité ne peut se substituer aux politiques spécifiques visant à corriger les situations engendrées par l'inégalité entre les femmes et les hommes. Ces politiques et l'approche intégrée de l'égalité sont des stratégies doubles et complémentaires et doivent être menées de pair pour parvenir à l'égalité des femmes et des hommes.

Les caractéristiques de l'approche intégrée de l'égalité

- ▶ Stratégie visant à améliorer la qualité des politiques (efficacité et efficacie), ce qui permet de les mettre en œuvre et d'allouer des ressources avec une plus grande précision.
- ▶ Stratégie à long terme.
- ▶ Implication nécessaire de tous les acteurs jouant un rôle dans l'élaboration des politiques (pas seulement les spécialistes de l'égalité)

entre les femmes et les hommes). Cette approche ne représente pas une contrainte supplémentaire, mais apporte des solutions.

- ▶ L'intégration de l'égalité est nécessaire à un stade précoce lors des phases préparatoires de l'élaboration des politiques, mais ne doit toutefois pas s'y limiter. En effet, cette approche doit être présente à plusieurs étapes du processus décisionnel (voire à toutes) : préparation et planification, décision, mise en œuvre et évaluation.
- ▶ Application à tous les domaines et à tous les niveaux de la politique. Certains domaines qui ne semblent pas concernés au premier abord peuvent comporter des aspects (cachés) d'inégalité entre les femmes et les hommes.

La justification de l'approche intégrée de l'égalité

- ▶ Élaboration des politiques plus efficace et plus efficiente.
- ▶ Caractère obligatoire selon l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et les Nations Unies. Depuis 1997, il existe une Sous-Secrétaire générale des Nations Unies faisant office de conseillère spéciale pour l'intégration de la perspective de genre. Selon la convention des Nations Unies sur la condition de la femme (CEDAW), les États doivent s'attacher à atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes par tous les moyens, y compris les politiques ordinaires.

Les conditions préalables

1. Volonté politique
2. Statistiques tenant compte de la différence entre les sexes et sexuées
3. Connaissances approfondies sur les rapports entre les sexes
4. Ressources financières et humaines nécessaires
5. Connaissance de l'administration (organisation des responsabilités, des procédures et de la communication).

Premiers pas vers l'approche intégrée de l'égalité : les cinq étapes de l'analyse en termes de genre

1. Porter les lunettes de l'égalité

Prendre la décision d'adopter une perspective de genre.
Remettre en cause les (ses propres) présupposés ainsi que les politiques et les textes de loi prétendument non sexistes.

2. Faire une liste des différences pertinentes entre les femmes et les hommes

Déterminer les différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes qui pourraient jouer un rôle dans le domaine considéré.

3. Collecter et analyser les faits et les chiffres

Pour obtenir et collecter davantage d'informations et de statistiques (sexuées) sur les éventuelles différences existantes, il faut effectuer des recherches approfondies et s'adresser à des spécialistes et à des groupes d'intérêt.

4. Examiner la politique à adopter et l'appliquer

Déterminer comment une politique ou un projet doit prendre en compte ces différences et quelles décisions mûrement considérées il faut prendre.

5. Évaluer la politique appliquée

Pour examiner et évaluer une politique, il faut demander des données sexuées et planifier l'évaluation dès le début du processus d'élaboration.

Outils et techniques utiles pour mener à bien ces étapes :

- ▶ *Outils analytiques* : statistiques, études et prévisions, analyses coûts-bénéfices, travaux de recherche, listes de contrôle, principes directeurs et mandats, ou encore méthodes d'analyse en termes de genre.
- ▶ *Outils éducatifs* : sensibilisation et formation, actions de suivi, expertises itinérantes ou ponctuelles, manuels et guides, brochures et dépliants, et utilisation de matériel pédagogique dans les écoles.
- ▶ *Outils consultatifs et participatifs* : groupes de travail, de pilotage ou de réflexion, répertoires, bases de données et organigrammes, ainsi

que la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, aux conférences, aux séminaires et aux auditions.

N.B. « L'analyse en termes de genre » est différente de l'évaluation de l'impact selon le genre (GIA). Cette dernière est un outil plus complexe en lien avec la budgétisation sensible au genre selon la définition du Conseil de l'Europe (voir le glossaire).

Exemples

Une perspective de genre sur la réglementation de la sécurité au travail en Finlande

La réforme de la législation sur la sécurité au travail au début du XXI^e siècle est un bon exemple de l'importance de l'adoption d'une perspective de genre dans les travaux préparatoires. En Finlande, le marché du travail est fortement cloisonné en fonction du sexe, et les conditions de travail ainsi que le travail lui-même sont différents pour les femmes et pour les hommes. Le comité de réglementation de la santé et de la sécurité au travail a pris cet élément en compte dans ses travaux et a découvert que toute modification dans le contenu de la législation relative au lieu de travail avait inévitablement des conséquences différenciées pour les hommes et pour les femmes.

En préparant la proposition de loi, le comité a changé d'orientation, passant d'une approche plutôt centrée sur les accidents à un examen plus large des dangers présents sur le lieu de travail. Cette démarche a permis à la loi de correspondre davantage aux risques caractéristiques des secteurs employant majoritairement des femmes (par exemple le harcèlement, la charge de travail et la fatigue). À la suite de ce travail préparatoire, la notion de sécurité au travail a été élargie et la loi répond mieux aux besoins des femmes et des hommes en la matière.

Perspective de genre et neige

Le kit de démarrage pour une égalité durable entre les femmes et les hommes de la SALAR

Comment utiliser la gestion de la perspective de genre pour parvenir à une amélioration globale des services et des interventions ? Comment rendre cette amélioration durable ?

<http://www.youtube.com/watch?v=xYikioYiilU>

Pour d'autres exemples, veuillez vous reporter à la fiche « Être Rapporteur : les bons réflexes en pratique FAQ & Analyse en termes de genre »

Sources :

Fiche d'informations sur l'approche intégrée de l'égalité,
Conseil de l'Europe (2009)

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadre conceptuel,
méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »,
Conseil de l'Europe, Strasbourg (1998)

Scott, J. "Gender as a contested concept."
Tijdschrift voor Gender Studies, 2013, n° 1, p.63-77

Ministère des Affaires sociales et de la Santé, « Gender glasses in use »
(disponible en anglais uniquement)
Manuel d'appui à l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ministères finlandais, Helsinki, Finlande (2013)

Commission européenne, 100 mots pour l'égalité.
Un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 1998.

MAKING GENDER EQUALITY A REALITY
FAIRE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES UNE REALITE

www.coe.int/equality

50♂ / 50♀

Gender Equality Rapporteurs
Rapporteurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Training on Gender mainstreaming
Formation sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

It's my turn
A mon tour

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Chapitre II

Etre Rapporteur : les bons réflexes – vue d’ensemble

A. Connaître votre rôle en tant que Rapporteur pour l’égalité entre les femmes et les hommes

Le Rapporteur a un triple rôle

1. Mettre les bonnes lunettes

Le Rapporteur veille à ce que la perspective de genre soit incorporée comme il convient dans les activités de son comité. Il s’agit, avant tout, d’un changement d’optique. Cela n’implique pas de tâches supplémentaires ou de nouvelles activités. Le Rapporteur n’a pas à faire de rapports.

2. Multiplier les connaissances et inspirer autrui

Le Rapporteur ne doit pas rester isolé. Il est de la responsabilité de chaque comité dans son ensemble d’incorporer la perspective de genre. Le Rapporteur sensibilise ses collègues du comité à cette question.

3. Entretenir et développer un réseau approprié

Le Rapporteur entretient des relations avec les autres Rapporteurs pour l’égalité de manière à échanger avec eux des bonnes idées et expériences.

Il se consulte avec l’équipe du Secrétariat chargée des questions d’égalité pour tout ce qui concerne l’assistance, les conseils et les informations nécessaires.

Il donne des informations en retour sur son expérience en tant que Rapporteur. La désignation de Rapporteur étant une nouvelle initiative, les tâches qu’ils accomplissent seront précisées au fur et à mesure et en tenant compte de l’expérience acquise.

Le Rapporteur a des échanges de vues réguliers avec la Commission pour l’égalité entre les femmes et les hommes (GEC), qui doit entretenir des relations

étroites avec les autres composantes du programme transversal. Ces échanges seront sans doute organisés selon une perspective collective ou thématique.

Cette fiche peut servir d'outil d'auto-évaluation de vos fonctions en tant que Rapporteur : que considérez-vous satisfaisant dans votre rôle ? qu'est ce qui pourrait être amélioré ? y a-t-il un bon équilibre entre les trois aspects de votre rôle ? lequel prédomine ? lequel mériterait une plus grande attention de votre part ? cela dépend-il du fonctionnement et du programme du comité ?

B. Se mettre dans la peau d'un Rapporteur

Utiliser la programmation des activités du comité comme plan général

- ▶ Décidez de faire de votre mieux pour intégrer correctement une perspective de genre dans les activités de votre comité. Décidez de porter les « lunettes de l'égalité ».
- ▶ Intéressez-vous à la planification à long terme du comité. Repérez les priorités et établissez un plan de ce que vous voulez faire. Préparez des propositions d'activités. Recherchez des alliés.
- ▶ Lors d'élections, quels moyens peut-on utiliser pour parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes ?
- ▶ Vérifiez vos propres stéréotypes et vos présupposés sur un sujet donné.
- ▶ Avant chaque réunion de comité, lisez l'ordre du jour en vous demandant où, il serait utile (thèmes et activités) d'adopter une perspective de genre.
- ▶ Rappelez, à vous-même et à votre comité, l'intérêt d'incorporer une perspective de genre.

Avant la réunion de comité

- ▶ Quels sont les points à l'ordre du jour ?
- ▶ Réfléchissez au sujet par vous-même : quels sont vos présupposés sur la question ? Remettez en cause vos stéréotypes. Mettez vos « lunettes pour l'égalité ».

- ▶ Partagez vos réflexions et vos travaux de préparation sur le sujet au cours de la réunion de comité. Cela montrera comment l'incorporation de la perspective de genre dans le comité débute par une décision personnelle et une réflexion sur ses propres états d'esprit.
- ▶ Les membres du comité parlent-ils la même langue quand il est question de genre ?
- ▶ Savent-ils pourquoi ils font ce qu'ils sont invités à faire ? (utilisez l'exercice « test de vos connaissances »).
- ▶ Soulignez l'intérêt pour les membres du comité d'incorporer une perspective de genre, et pour ce qui est du contenu, donnez des exemples liés au domaine dont s'occupe le comité.
- ▶ Montrez en quoi la situation est « gagnant-gagnant ». Présentez la question sous une forme attrayante et stimulante sans formuler de jugement.

Associez les membres du comité, recherchez des alliés, demandez-leur des suggestions. Suscitez des questions : en posant de bonnes questions, on peut arriver à de bonnes solutions.

- ▶ Diffusez des informations sur la perspective de genre et le domaine considéré.
- ▶ Optez pour une approche tournée vers le concret dans les travaux du comité.
- ▶ Analysez et discutez le processus avec les membres du comité : mettez en évidence les « éventuels » résultats de l'impact de genre et comment l'évaluation peut ou aurait pu être faite. Si l'impact de genre n'est pas évalué, demandez quelles en sont les raisons.
- ▶ Si nécessaire, revoyez les notions de base sur le genre, l'approche intégrée de l'égalité et évaluez la dimension de genre. Assurez-vous de pouvoir répondre à la FAQ, pour vous-même et pour les autres.

Faire attention à la terminologie et aux expressions couramment employées

- ▶ Faites en sorte que tous, au sein du comité, sachent de quoi il s'agit et emploient la même terminologie. Il faut s'entendre sur les mots. Le temps et l'énergie nécessaires pour parvenir

à une langue commune ne seront pas perdus, mais rendront plus efficace votre travail. Parler une même langue est capital et indispensable, même pour faire un constat de désaccord.

- ▶ Soyez conscient des problèmes linguistiques éventuels concernant les questions de genre.

Compilez de bons exemples et des bonnes pratiques

- ▶ Repérez un membre de la GEC/un NFP ou un Rapporteur ayant élaboré des activités qui pourraient être utiles à votre comité et demandez-lui conseil.
- ▶ Demandez au Secrétariat de collecter des exemples d'initiatives élaborées au sein d'autres comités; recherchez des informations et des formations pour des comités confrontés à des questions similaires. Par exemple, les comités traitant de questions de nature juridique pourraient se joindre à vous pour rechercher des éléments d'information pertinents et sectoriels.

Autre exemple : les problèmes abordés par certains comités sont à l'évidence liés aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, comme la sélection sexuelle prénatale, tandis qu'il peut être plus difficile pour d'autres comités de discerner cette dimension. D'autres bonnes pratiques pourraient être facilement transposables, comme le travail du comité du sport (CAHAMA) sur la proportion de femmes aux fonctions décisionnelles. D'autres pourraient souhaiter rédiger un rapport comme le secteur jeunesse ou l'APES et son manuel de bonnes pratiques sur l'égalité dans le sport, mais cela n'est pas absolument nécessaire.

Organiser un stage de formation, une conférence ou une autre manifestation

- ▶ Les femmes et les hommes sont-ils également représentés parmi ceux qui donnent leur opinion, ainsi qu'au sein des organisations et des parties prenantes qu'ils représentent ?
- ▶ Étudiez l'impact sur les femmes et les hommes et assurez-vous que les résultats sont utiles aux deux sexes.

Pensez à « l'analyse selon le genre »

- ▶ Une nouvelle activité est-elle proposée ? Des priorités sont-elles fixées ? Un texte législatif est-il en cours de préparation ? Faut-il donner un avis sur un texte de loi ? soutenir un État membre dans la promotion, la mise en œuvre et le suivi des mesures nationales ?
 - Pensez à "l'évaluation d'impact selon le genre"!

En d'autres termes :

1. Les différences entre femmes et hommes pourraient-elles jouer un rôle ?
2. Quelles différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes pourraient jouer un rôle ?
3. Comment une politique / un projet doivent-ils prendre en considération ces différences ?

Recourir à des stratégies complémentaires

- ▶ L'approche intégrée de l'égalité (c'est-à-dire incorporer une perspective de genre dans les politiques et activités ordinaires) ne peut remplacer des politiques spécifiques destinées à corriger les situations résultant de l'inégalité entre les sexes. Les politiques spécifiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'approche intégrée de l'égalité vont de pair pour atteindre l'objectif d'égalité.
- ▶ Si nécessaire, envisagez des activités spécifiques en faveur de l'égalité au sein du comité. Cela s'inscrit dans le droit fil de l'action visant à incorporer une perspective de genre dans les activités et politiques ordinaires.

Votre comité, les questions de genre et les médias

- ▶ Ne sous-estimez pas l'intérêt éventuel des médias pour les activités du comité et la perspective de genre. Certains comités comme la CEPEJ ont été largement sollicités par les médias. Gardez cela à l'esprit lorsque vous planifiez des activités : prévoyez une communication appropriée et complémentaire. Soyez conscient des tendances politiques et sociétales

concernant le sujet abordé et les questions de genre. Utilisez l'intérêt potentiel des médias à l'avantage de votre comité.

C. Connaître votre FAQ : les questions que vous vous posez et que l'on peut vous poser en tant que Rapporteur

- ▶ La plus grande partie de la fiche sur l'approche intégrée de l'égalité se concentre sur l'intégration d'une perspective de genre dans l'élaboration de politiques. Il est important que vous connaissiez les notions de base et compreniez comment une telle perspective peut être intégrée dans la préparation de politiques. La question qui se pose alors : comment transformer ce savoir dans mon travail comme Rapporteur ? Qu'est-ce que cela signifie pour un Rapporteur et les autres membres du comité ? Pourquoi ?

D'autres questions ? Besoin d'aide ? Des suggestions ?

- ▶ N'hésitez pas à prendre contact avec l'équipe chargée des questions d'égalité.

Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG CEDEX France
Tel: +33 388 41 37 36
Fax: +33 388 41 27 05
E-mail: gender.equality@coe.int
www.coe.int/equality
www.coe.int/conventionviolence

Chapitre III

Rapporteur : Les bons réflexes en pratique FAQ & analyse en termes de genre

Toutes les questions que vous vous posez ou que l'on peut vous poser en tant que Rapporteur

Pourquoi une perspective de genre dans les travaux du comité ?

- ▶ L'incorporation d'une perspective de genre dans les activités d'un comité est une mesure de suivi pratique de la Déclaration de Madrid.
- ▶ Les femmes et les hommes sont au cœur de la vocation du Conseil de l'Europe – droits de la personne, prééminence du droit, démocratie – si bien que la plupart, sinon la totalité, des activités ont des effets d'une manière ou d'une autre sur les femmes et les hommes.
- ▶ L'incorporation d'une perspective de genre est une stratégie visant à améliorer la qualité des activités et mesures. Loin d'imposer un fardeau supplémentaire, elle fait partie du travail ordinaire à accomplir. Ainsi, la rédaction des textes législatifs est de meilleure qualité si l'on incorpore une perspective de genre. La confrontation de points de vue divers conduit à des résultats différents en matière de portée, d'application et d'effets des textes juridiques, ce qui permet d'élaborer une loi mieux adaptée aux circonstances et aux besoins *de facto* de la population. Dans le même temps, on peut à l'avance faire en sorte que ce texte de loi n'ait d'effets néfastes sur aucun des deux sexes. Grâce à la perspective de genre, il est plus facile de prévoir les effets de la législation.
- ▶ Rappelez au comité l'intérêt d'incorporer la perspective de genre et gardez cela à l'esprit.

Ce qui importe avant tout, c'est de toujours garder les points essentiels en mémoire!

- ▶ Veillez à vous souvenir et à traiter tous les éléments de la définition du genre dans votre approche intégrée de l'égalité. Si nécessaire, passez en revue la fiche d'information sur les notions de base de l'approche intégrée de l'égalité et le glossaire y compris le « test de connaissances ».
- ▶ Le genre concerne les différences sociales entre les femmes et les hommes. Pour n'en citer que quelques-unes : disparités femmes – hommes sur le plan économique, en matière de pouvoir de décision, de vie professionnelle, d'éducation, de bien-être et de santé, ou de sécurité. Étudiez ces différences et documentez-vous sur le sujet, notamment pour ce qui est des activités et des sujets traités par le comité. Il s'agit de combler le fossé entre l'égalité *de jure* et *de facto* entre les femmes et les hommes.
- ▶ « La » femme n'existe pas en général. Prenez en considération la diversité des femmes (âge, appartenance ethnique, handicaps, pour ne citer que ces critères).
- ▶ Gardez à l'esprit que la perspective de genre concerne aussi bien les femmes que les hommes. L'analyse selon le genre (*assessing gender impact*) doit donc tenir compte des besoins et situations des hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet qui intéresse les deux sexes.
- ▶ Il ne s'agit pas de réaliser des activités supplémentaires, mais de changer d'approche et d'état d'esprit.

Approche factuelle ou subjective dans le comité? Adoptez une approche concrète!

- ▶ On pense en général que la politique et la législation sont efficaces pour les femmes et les hommes car elles n'ont rien de sexiste, ou du moins elles ne paraissent pas l'être. En réalité, elles peuvent avoir des effets différents sur les femmes et sur les hommes, même si ces effets n'étaient ni souhaités ni envisagés au départ. Les domaines d'action qui, à première vue, ne semblent pas pertinents peuvent comporter des aspects (cachés) reflétant une inégalité entre les femmes et les hommes. Il faut faire une analyse selon le genre pour éviter les conséquences négatives, améliorer la qualité des mesures, voire trouver des solutions originales.

- ▶ Optez pour une approche tournée vers le concret : recherchez d’abord les faits et les chiffres, puis inspirez-vous de ces derniers pour prendre des décisions plutôt que de partir de stéréotypes et de présupposés généraux (tout le monde est influencé par des présupposés et des stéréotypes, il est essentiel de les mettre en perspective pour s’interroger sur leur validité).

Comment procéder à une analyse en termes de genre ?

- ▶ Une nouvelle activité est-elle proposée ? Des priorités sont-elles fixées ? Un texte législatif est-il en cours de préparation ? Faut-il donner un avis sur un texte de loi ? Assurer le suivi d’une convention ? Soutenir les états membres dans la promotion, la mise en œuvre, le suivi et l’évaluation de mesures nationales ?

Pensez à l’analyse en termes de genre » !

En d’autres termes :

1. Les différences entre les femmes et les hommes pourraient-elles jouer un rôle ?
2. Quelles différences sociales et culturelles pertinentes entre les femmes et les hommes pourraient jouer un rôle ?
3. Comment l’activité/ le texte/ la politique proposés doivent-ils prendre en considération ces différences ?

1. Les différences entre femmes et hommes pourraient-elles jouer un rôle ?

- ▶ Utilisez la **liste de points** suivante pour vérifier s’il faut ou non tenir compte d’une perspective de genre.

Liste de points à vérifier : perspective de genre utile ou non ?

La liste de points suivante peut être utilisée pour décider s’il est nécessaire ou non d’incorporer une perspective de genre dans un domaine d’action ou d’une activité de comité (actuels ou à venir) :

1. **La politique / l’activité touchera-t-elle directement ou indirectement la population ?**
 - a. Si non : inutile de retenir la perspective de genre
 - b. Si oui : aller à la question 2.

2. La politique / l'activité concerne-t-elle les femmes et les hommes ?

- a. Si non : aller à la question 3.
- b. Si oui : aller à la question 4.

3. La politique / l'activité pourrait-elle également s'appliquer à l'autre sexe / avoir des incidences sur celui-ci ?

- a. Si non : inutile de retenir la perspective de genre.
- b. Si oui : aller à la question 4.

4. Y a-t-il des différences importantes entre les femmes et les hommes dans le domaine d'action / d'activité ?

Rappelez-vous que ces différences peuvent évoluer (voire s'inverser) au cours du temps (et d'un pays à l'autre).

- a. Si non : inutile de retenir la perspective de genre
- b. Si oui : il y a suffisamment de raisons pour étudier les possibilités d'incorporer une perspective de genre.

Source: Tiré et adapté de M.J. Meesters, A. Ouderjans.

« Handleiding Gender Mainstreaming

(manuel sur l'approche intégrée de l'égalité),

Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW), 2003.

2. Quelles différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes pourraient jouer un rôle ?

- ▶ Si une perspective de genre est pertinente, faites un inventaire des différences de genre significatives. Prenez le temps de bien vous orienter. Prenez en considération les différences sociales, culturelles et matérielles éventuelles entre les femmes et les hommes dans le domaine d'action envisagé ; repérez les différents effets éventuels de la politique (envisagée) sur les femmes et les hommes. Utilisez ou dressez une liste de points auxquels vous pensez. Utilisez-la chaque fois que vous élaborerez un nouveau plan ou que vous évaluez une politique.
- ▶ Informez-vous sur ces différences, en particulier pour ce qui est des activités et sujets traités par le comité. Collectez et analysez faits et chiffres. Pour ce qui est des faits : quelles statistiques (sexuées), quels travaux de recherche, quelles études quantitatives existent dans le domaine d'action spécifique ? Examinez aussi les différences

d'origine ethnique, d'âge, de niveau d'éducation, etc. Quelle est la position des experts sur les questions de genre ? Quelles bonnes pratiques, quelles expériences y a-t-il dans d'autres pays ?

- ▶ Incorporer une perspective de genre dans l'analyse des données sexuées. Les données sexuées sont nécessaires mais ne sont pas suffisantes pour procéder à une analyse de genre. Une perspective de genre dans l'analyse des données est aussi nécessaire. La combinaison des deux - données sexuées et analyse de genre des données - est nécessaire pour parvenir à une analyse de genre.
- ▶ Comment faire une analyse de genre en pratique ? (voir à la fin de ce document). Consultez les experts sur les questions de genre ou organisez des auditions ou partagez l'information au sein du comité afin de créer une base de connaissances et de conceptions communes sur la question (vous pouvez aussi utiliser Google); demandez conseils et soutien à l'équipe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Tout en faisant une analyse en termes de genre, gardez à l'esprit les besoins des femmes et des hommes et les circonstances pertinentes. Soyez conscients des disparités d'un État membre à l'autre.

3. Comment l'activité / le texte / la politique proposés doivent-ils prendre en considération ces différences ?

- ▶ Encore une fois : adoptez une approche concrète (recherchez des faits et des chiffres), puis prenez des décisions plutôt que de partir de stéréotypes et de présupposés généraux. Après avoir examiné les informations et statistiques existantes, il est possible de tirer des conclusions concernant l'impact en fonction du genre en s'appuyant sur ces informations et chercher à tenir compte de ces différences pour l'activité. Si des mesures sont prises, prévoyez immédiatement d'évaluer par la suite leur résultat. Demandez par exemple des analyses sexuées.
- ▶ Il est crucial que cette étape (comment prendre les différences en compte) se fasse uniquement après la recherche et l'analyse de genre des données pertinentes. Pensez ensuite aux faits qui sont prépondérants et décidez enfin de ce que vous souhaitez faire avec eux. La politique (prévue) est-elle adéquate tant pour des hommes

que pour des femmes ? Augmenterait-elle ou diminuerait-elle les différences entre les femmes et les hommes ? Existe-t-il de meilleures alternatives pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Si la politique (envisagée) est moins efficace pour les femmes ou si elle accroît les différences entre les femmes et les hommes : le but ultime de cette politique est-il si important que cet inconvénient d'émancipation de genre peut être accepté, ou non ? Si les différences de genre ne sont pas prises en compte, le but de la politique (envisagée) peut-il toujours être réalisé ? Quels compromis peuvent être faits quand vous examinez les effets de la politique considérée ?

Examinez l'exemple (néerlandais) suivant :

Les responsables politiques souhaitent encourager les parents à ne pas amener leurs enfants à l'école en voiture. Il est plus sûr pour les enfants d'aller à l'école en vélo, et cela est également meilleur pour l'environnement, etc. Cependant, des études indiquent que les mères qui travaillent conduisent leurs enfants à l'école afin de se rendre ensuite directement à leur lieu de travail en voiture, puis de leur lieu de travail au supermarché, et enfin du supermarché à l'école pour récupérer leurs enfants en fin de journée.

Ce type d'enchaînement est plus simple à réaliser en voiture qu'en vélo ou en transport en commun, particulièrement pour des raisons de gain de temps. Il s'agit donc ici de trouver un compromis entre les politiques de transport (en commun), et les politiques d'émancipation de genre. Incorporer une perspective de genre dans cet exemple précis ne signifie pas que les responsables politiques doivent conclure que les voitures à l'école sont inévitables ; ils doivent décider ce qui est le plus important.

En identifiant les différences selon le genre, les responsables politiques ont conscience qu'il est difficile de résoudre le problème des voitures à l'école sans s'intéresser aux besoins et modes de vie des mères qui travaillent. Des alternatives pourraient être envisagées, comme l'amélioration des correspondances de bus entre les écoles et les gares ou encore installer des abris à vélos dans les écoles pour les parents.

Prendre en considération les différences de genre améliore la qualité des politiques et amène de la créativité dans ces dernières.

- ▶ Ceci est une étape décisive : celle où les compromis entre l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autres problèmes pourraient amener les bonnes intentions à ne pas se traduire en actions concrètes. C'est pourquoi il est impératif que le comité soit engagé à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

- ▶ En tant que Rapporteur, vous pouvez si vous le souhaitez résumer les conclusions d'une analyse en termes de genre pour vous et votre comité.

Réaliser l'analyse en termes de genre d'une activité de comité

Un paragraphe relatif à l'analyse selon le genre devrait contenir les informations suivantes :

- ▶ Les raisons pour laquelle une analyse en termes de genre est effectuée. Par exemple : une petite étude des différences les plus importantes et pertinentes entre les femmes et les hommes dans le domaine d'action choisi.
- ▶ Comment une dimension de genre est, ou pourrait être, abordée/incorporée dans l'activité du comité.
- ▶ L'intérêt d'intégrer une dimension de genre dans cette activité.

Source :

adapté de M.J. Meesters, A. Ouderjans.

« Handleiding Gender Mainstreaming

(manuel sur l'approche intégrée de l'égalité),

Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi (SZW), 2003.

- ▶ Assurez-vous le suivi d'une convention ou soutenez-vous des États membres à promouvoir, mettre en œuvre et évaluer des mesures nationales ? Vérifiez-vous des documents d'orientation préparés par d'autres ou donnez-vous des lignes directrices et conseils pour élaborer des politiques publiques ?
 - Souvenez-vous des conditions préalables d'une approche intégrée de l'égalité.

Ces conditions décrivent la situation idéale qui a souvent peu de rapport avec la réalité. Elles constituent néanmoins des orientations utiles pour votre travail. Vous pouvez demander si ces conditions ont été satisfaites ou si elles le seront et de quelle manière cela se fera. Vous pouvez sélectionner celle(s) que vous considérez comme les plus importantes et les définir à titre prioritaire pour les mettre en œuvre, par exemple des données sexuées.

| Conditions préalables | Incidence pour le rapporteur et le travail au sein du comité |
|---|---|
| 1. Volonté politique | <p>▶ Vérifiez s'il y a une volonté politique et comment elle se manifeste.</p> <p>▶ À chaque niveau ? Par la présentation de rapports ? La connaissance des questions liées à la perspective de genre fait-elle partie du mandat, du règlement intérieur du comité ou de son bureau ?</p> |
| 2. Statistiques tenant compte de la différence entre les sexes ou sexuées | <p>▶ Vérifiez si des données sexuées ont été utilisées ou le seront. Demandez ces données.</p> <p>▶ Vérifiez si l'analyse des données (ventilées selon certains critères) fait suffisamment appel à une analyse des questions de genre. Les statistiques ont-elles été contrôlées comme il convient ?</p> |
| 3. Connaissances approfondies sur les rapports entre les sexes | <p>▶ Utilisation de données concrètes ? Sont-elles pertinentes et récentes ? Y a-t-il de bons exemples dans d'autres pays ?</p> |
| 4. Ressources financières et humaines nécessaires | <p>▶ Qu'en est-il ? Sont-elles suffisantes ? Sont-elles bien employées ? Que pourrait-on faire de mieux ?</p> |
| 5. Connaissance de l'administration (organisation des responsabilités, des procédures et de la communication) | <p>▶ L'incorporation d'une perspective de genre est-elle une tâche appartenant à l'ensemble de l'organisation ou à un coordinateur ? Comment le processus d'incorporation est-il organisé et ancré dans l'organisation ?</p> |

Exemple: Comment incorporer une dimension de genre dans l'analyse de données sexuées (*voir 2. Quelles différences sociales et culturelles entre les femmes et les hommes pourraient jouer un rôle ?*)

Exemple d'analyse de genre fondée sur des données sexuées et sur la perspective de genre.

L'analyse selon le genre suppose ces trois éléments (données sexuées, analyse et perspective de genre) afin de constituer une base d'information fiable pour une approche intégrée de l'égalité.

Données sexuées
+ analyse + perspective de genre = analyse de genre

| Données non sexuées | Données sexuées |
|--|--|
| 156 résidents d'un ensemble d'habitations ont assisté à une réunion sur les nouveaux systèmes de gestion des déchets et de l'eau au niveau local. 750 adultes au total habitent dans cet ensemble. | 156 résidents d'un ensemble d'habitations, dont 133 hommes et 23 femmes, ont assisté à une réunion sur les nouveaux systèmes de gestion des déchets et de l'eau au niveau local. Au total 750 adultes, à peu près autant de femmes que d'hommes, habitent dans cet ensemble. |

L'analyse vise à interpréter ces données en se demandant ce que signifient ces renseignements.

Voici, par exemple, une interprétation sommaire des données ci-dessus :

| Analyse |
|--|
| 20% environ des résidents ont assisté à la réunion, ce qui peut être considéré comme une participation relativement satisfaisante. Les hommes étaient quasiment six fois plus nombreux que les femmes. |

Alors que l'analyse ci-dessus fait état de la différence entre les femmes et les hommes, elle ne porte pas sur les causes ou les conséquences de la différence constatée. L'incorporation d'une perspective de genre permet d'interpréter les données selon les théories sociologiques (ou autres) validées et relatives aux rapports entre femmes et hommes. Il est capital de prévoir cette perspective de façon à ce que l'analyse puisse être utilisée pour mieux formuler une politique et prendre des décisions.

Examinez la différence entre les deux interprétations possibles des données ci-dessous :

| Analyse des différences entre les deux sexes qui ne tient pas compte des théories validées sur les rapports hommes – femmes | Analyse des différences entre les deux sexes qui comprend une perspective de genre fondée sur les théories validées des questions de genre |
|---|--|
| Les femmes ont été peu nombreuses à assister à la réunion pour les raisons suivantes : ▶ Elles ne sont pas intéressées par la gestion des déchets et de l'eau. | La faible participation des femmes s'explique par d'autres facteurs, car elles sont les premières responsables des tâches liées aux déchets et à l'eau : ▶ La réunion s'est-elle tenue à une heure à laquelle les femmes pouvaient participer ? |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Elles n'ont aucune connaissance de la gestion des déchets et de l'eau. ▶ Les hommes sont, plus que les femmes, des décideurs et des responsables en matière de gestion des déchets et de l'eau. <p>La faible participation des femmes à la réunion n'aura pas de conséquences négatives, car elles bénéficieront de toute manière des nouvelles solutions.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les femmes ont-elles été informées de la réunion ? ▶ Les femmes sont-elles structurellement exclues des processus de décision au niveau local ? <p>Les femmes sont les premières concernées par les déchets et l'eau chez elles, si bien que leur faible participation à la réunion pourrait rendre les solutions moins efficaces et moins durables.</p> |
|---|---|

Chapitre IV

Glossaire : employer les bons mots est essentiel pour gagner en efficacité et améliorer le travail d'équipe

Les points à ne pas oublier :

- ▶ Veillez à ce que tous les membres du comité connaissent et tiennent compte de tous les aspects de la définition du genre (construction sociale et culturelle, structures de pouvoir, éléments acquis en grandissant dans une société et un groupe, peuvent être désappris).
- ▶ L'égalité entre les femmes et les hommes implique une visibilité, autonomisation, responsabilité et participation égales des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie publique et privée.

Investissez dans la terminologie et dans un langage commun

- ▶ Veillez à ce que chacun (au sein du comité) sache de quoi il parle, utilise la même terminologie et s'accorde sur le sens précis des termes employés. Consacrer du temps et de l'énergie à la mise en place d'un langage commun est payant et permettra de travailler plus efficacement. Disposer d'un langage commun est fondamental et indispensable, ne serait-ce que pour pouvoir exprimer son accord ou son désaccord
- ▶ Soyez conscient des éventuels problèmes linguistiques liés au genre.

| | |
|--------------------------|--|
| <p>Genre/sexe</p> | <p>Le genre, tel que défini par le Conseil de l'Europe, « désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes ». Le genre identifie les relations entre les femmes et les hommes, déterminées socialement, culturellement, politiquement et économiquement. Les relations entre les femmes et les hommes varient selon l'endroit et la période; elles évoluent en fonction du changement de circonstances.</p> <p>La notion de sexe s'applique, en revanche, à la différence biologique entre les femmes et les hommes.</p> <p>Autres définitions :</p> <p>Le genre est la dimension sociale donnée aux différences biologiques (ONU, CEDAW).</p> <p>Les différences entre les deux sexes renvoient à des attentes et des présupposés culturels quant au comportement, aux attitudes, aux traits de caractère et aux aptitudes physiques et intellectuelles des hommes et des femmes, en fonction uniquement de leur identité d'homme ou de femme (ONU, Comité des droits sociaux, économiques et culturels, 2005).</p> <p>Le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes, qui sont acquises, varient au fil du temps et enregistrent d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles (Commission européenne, 1998).</p> <p>Il est difficile de définir le sexe et le genre, étant donné la multiplicité des conceptions culturelles et des idées reçues, profondément ancrées, concernant le genre. Cette notion peut englober le rôle dévolu par la société aux hommes et aux femmes, les signifiants sociaux et culturels relatifs à la féminité et à la masculinité, les comportements attendus des deux sexes ou l'identité de genre d'une personne. L'égalité des genres fait généralement référence à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il importe toutefois de garder présent à l'esprit qu'au-delà de cette dichotomie, les notions de sexe et de genre recouvrent une réalité beaucoup plus variée. Dans certaines langues (notamment en finnois), le même mot est employé pour sexe et genre. L'interprétation dépend du contexte. Une expression correspondant à « construction sociale des rapports entre les sexes » est parfois utilisée. D'autres langues (comme le néerlandais) n'ont pas de mot pour genre.</p> |
|--------------------------|--|

| | |
|---|---|
| <p>De sexe masculin / féminin (male/female en anglais)</p> | <p>En anglais, male/female sont des adjectifs qui se réfèrent au sexe d'une personne. L'un et l'autre peuvent également être utilisés comme noms.</p> |
| <p>Masculin / féminin</p> | <p>Possédant des qualités ou des caractéristiques considérées comme étant typiques de, propres à ou traditionnellement attribuées à l'homme (masculin) ou à la femme (féminin).</p> |
| <p>Egalité entre les femmes et les hommes</p> | <p>Quand les femmes et les hommes jouissent des droits et d'opportunités égales, de sorte que leurs comportements, aspirations, souhaits et besoins soient estimés et favorisés de façon égale.</p> <p>Pour le Conseil de l'Europe l'égalité entre les femmes et les hommes est « une visibilité, une autonomie, une responsabilité et une participation égale des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Elle s'oppose à l'inégalité – et non à la différence – entre les sexes. »</p> <p>En 1988, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a affirmé que l'égalité des femmes et des hommes fait partie intégrante des droits de la personne humaine et que les discriminations fondées sur le sexe constituent des entraves à la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales. Dans la Recommandation CM/Rec (2007)17 du Conseil de l'Europe sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe des droits de la personne humaine et les droits humains des femmes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. L'égalité des femmes et des hommes est également une condition essentielle de la démocratie et un impératif de justice sociale. L'acceptation de ces principes implique non seulement l'élimination de toutes les formes de discrimination, légal ou autre, fondée sur le sexe, mais aussi l'accomplissement d'un certain nombre d'autres exigences qui doivent être considérées comme des indicateurs qualitatifs de la volonté politique de réaliser l'égalité matérielle entre les femmes et les hommes, ou l'égalité de facto.^{1,2}</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Politique d'égalité entre les femmes et les hommes</p> | <p>Pour le Conseil de l'Europe, l'adoption de normes juridiques pour garantir la jouissance des principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination ne suffit pas pour réaliser l'égalité matérielle entre les femmes et les hommes. Pour satisfaire aux engagements pris, les gouvernements doivent élaborer et mettre en œuvre de façon efficace des mesures politiques proactives et différentes stratégies, reconnues par les organisations internationales comme indispensables pour poursuivre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes de façon efficace. Les éléments indiquant la volonté politique des États et leur engagement d'assumer ces responsabilités impliquent notamment que des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes soient élaborées et incluses dans le cadre de la protection et de la promotion des droits de la personne humaine, même si des programmes spécifiques et des institutions responsables sont nécessaires dans des domaines particuliers.²</p> |
| <p>Evaluation de l'impact selon le genre (GIA) ou analyse en termes de genre</p> | <p>Pour le Conseil de l'Europe, l'évaluation de l'impact selon le genre est une évaluation des budgets a posteriori ou en amont des propositions budgétaires, qui est sans doute la méthode la plus complète et la plus complexe d'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire. Elle examine les effets à court et à long terme des politiques budgétaires sur l'accès aux ressources (y compris le temps) et leur répartition, ainsi que sur les rôles dévolus par la société aux femmes et aux hommes et sur les normes. Cette méthode utilise non seulement des statistiques sur l'économie de marché et sur l'économie des soins, sur le travail rémunéré et non rémunéré, mais aussi sur les stéréotypes et les préjugés sexistes, les règles, les symboles, les traditions et les pratiques discriminatoires au sein de la société. Applicables de façon générale a posteriori (à l'exception de l'évaluation de l'impact sur le genre qui peut aussi avoir lieu en amont), ces méthodes d'analyse permettent d'obtenir des renseignements sur les disparités entre les femmes et les hommes. Elles offrent la possibilité de mettre en évidence des inégalités cachées et indiquent la nécessité de reformuler ou de recentrer les priorités, les politiques et les programmes³.</p> <p>Selon la Commission européenne, « l'évaluation de l'impact selon le genre est une évaluation des conséquences discriminatoires des propositions d'action en vue d'apporter à ces dernières des modifications permettant de s'assurer que les effets discriminatoires sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue »⁴.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>L'analyse en termes de genre pourrait être considérée comme une version édulcorée de l'évaluation de l'impact selon le genre. Elle consiste à évaluer les conséquences d'une mesure du point de vue des femmes et des hommes. Le but est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de neutraliser les effets qui seraient indésirables dans une perspective de genre. L'évaluation peut, par exemple, s'attacher à apprécier l'impact des mesures sur le cadre sociétal et sur les ressources des femmes et des hommes. Sur la base de l'analyse, des modifications peuvent être proposées en vue de réduire la discrimination et les effets indésirables et d'éliminer les obstacles à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'analyse en termes de genre devrait être réalisée à un stade précoce de l'élaboration des lois.</p> |
| <p>Discrimination fondée sur le genre</p> | <p>Il y a discrimination fondée sur le genre lorsque des femmes ou des hommes sont défavorisés en raison des rôles attribués à chaque sexe. La discrimination englobe également le harcèlement sexuel ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ainsi que le fait de placer des personnes dans une position moins favorable en raison d'une grossesse, d'une naissance, de l'exercice de responsabilités parentales et familiales ou de toute autre considération liée au genre. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure apparemment neutre – par exemple une loi, réglementation, politique ou pratique – a un effet négatif sur l'un ou l'autre sexe.</p> <p>L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) assure la jouissance des droits et libertés sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.</p> <p>Le Protocole n° 12 à la CEDH (2005) représente un important pas en avant vers l'égalité entre les femmes et les hommes en prévoyant l'interdiction générale de la discrimination par une autorité publique quelle qu'elle soit, fondée notamment sur le sexe, s'agissant de la jouissance de tout droit prévu par la loi et pas seulement des droits et libertés visés par la CEDH. La Charte sociale européenne (partie V, article E) prévoit spécifiquement le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe⁵.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Il y a discrimination fondée sur le genre lorsque des femmes ou des hommes sont défavorisés en raison des rôles attribués à chaque sexe. La discrimination englobe également le harcèlement sexuel ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ainsi que le fait de placer des personnes dans une position moins favorable en raison d'une grossesse, d'une naissance, de l'exercice de responsabilités parentales et familiales ou de toute autre considération liée au genre. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure apparemment neutre – par exemple une loi, réglementation, politique ou pratique – a un effet négatif sur l'un ou l'autre sexe.</p> <p>L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) assure la jouissance des droits et libertés sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.</p> <p>Le Protocole n° 12 à la CEDH (2005) représente un important pas en avant vers l'égalité entre les femmes et les hommes en prévoyant l'interdiction générale de la discrimination par une autorité publique quelle qu'elle soit, fondée notamment sur le sexe, s'agissant de la jouissance de tout droit prévu par la loi et pas seulement des droits et libertés visés par la CEDH. La Charte sociale européenne (partie V, article E) prévoit spécifiquement le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe⁵.</p> |
| <p>Discrimination sexuelle indirecte</p> | <p>Lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée (Directive 76/207 du Conseil du 9 février 1976, JO L 39).</p> |
| <p>Approche intégrée de l'égalité ou intégration d'une perspective de genre</p> | <p>Pour le Conseil de l'Europe, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes consiste en « la réorganisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »⁶.</p> |

| | |
|--|--|
| | Pour la Commission européenne, il s'agit de « l'intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation » (Communication de la Commission COM (96) 67 final du 21 février 1996). ⁴ |
| Analyse selon le genre | « Examen de toute différence de condition, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources et de développement, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe ». ⁴ |
| Ignorant la spécificité de genre | Pour la Commission européenne, « rejetant/ignorant les spécificités des sexes (par opposition à « sensible à la dimension de genre » ou « non discriminatoire/non sexiste »). ⁴ |
| Non Discriminatoire / non sexiste | <p>Selon la Commission européenne, « exempt de tout effet discriminatoire, positif ou négatif, sur la répartition des rôles entre les hommes et les femmes ou sur l'égalité des sexes ». ⁴</p> <p>Des décisions apparemment exemptes de tout effet discriminatoire peuvent avoir des conséquences différentes pour les femmes et les hommes, même lorsqu'un tel effet n'avait jamais été voulu ni envisagé. Une évaluation de l'impact selon le genre est effectuée afin d'éviter tout effet négatif et d'améliorer la qualité et l'efficacité des politiques, voire de trouver des solutions innovatrices.</p> |
| Sensible à la dimension de genre | Pour la Commission européenne, « concernant et intégrant la dimension hommes-femmes ». ⁴ |
| Vérification de la prise en compte du genre | Selon la Commission européenne « contrôle de toute proposition d'action en vue de s'assurer que tous les effets discriminatoires potentiels en résultant sont neutralisés et que l'égalité des sexes est promue ». ⁴ |

| | |
|------------------------------------|--|
| <p>Données sexuées</p> | <p>Selon la Commission européenne, « collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe en vue de procéder à une analyse comparative/analyse comparée selon le sexe ». ⁴ Les statistiques et les données fondées sur les travaux de recherche sont d'une grande importance pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Une règle essentielle est que toutes les statistiques relatives aux personnes soient exploitées et analysées en fonction du sexe. Les statistiques peuvent être utilisées pour mettre en évidence la situation ou la condition respective des hommes et des femmes et détecter d'éventuelles injustices ou déficiences. Il est tout aussi important de mettre en lumière et d'étudier les différences entre les hommes et les femmes que d'étudier les similarités.</p> <p>Pour le Conseil de l'Europe, la production de données doit spécifier les femmes/filles comparativement à celles spécifiant les hommes/garçons. Le découpage socio-économique des statistiques montre les différences et les ressemblances entre les (différents groupes de) femmes/filles et hommes/garçons. Ces données sont fondamentales pour intégrer une perspective de genre dans le processus budgétaire, autrement il est impossible d'évaluer l'impact des budgets sur les relations de genre. ¹</p> |
| <p>Perspective de genre</p> | <p>Une perspective de genre implique d'examiner la façon dont une question donnée concerne les femmes et les hommes. Le sexe est un facteur biologique en fonction duquel les personnes sont regroupées, tout comme elles peuvent l'être en fonction de l'âge, du domicile ou du niveau d'instruction. Le sexe et le genre devraient par conséquent être considérés comme des aspects à prendre en compte dans tout travail préparatoire et lors de la prise de décision. La définition utilisée par le Conseil de l'Europe est la suivante : vision qui permet de comprendre et d'analyser les caractéristiques définissant les femmes et les hommes de manière spécifique, y compris dans leurs ressemblances et dissemblances.</p> <p>Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), une perspective de genre « est un instrument pour approcher la réalité en questionnant les relations de pouvoir établies entre femmes et hommes et les relations sociales en général. Il s'agit d'un cadre conceptuel, une méthodologie d'interprétation et un instrument d'analyse critique afin d'orienter les décisions, élargir et modifier les opinions, et qui nous permet de reconstruire des concepts, analyser les attitudes et identifier les discriminations de genre et les conditionnements, pour ensuite envisager leur révision et modification par le dialogue ». ⁷</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Stéréotypes de genre</p> | <p>Selon le Conseil de l'Europe, les stéréotypes de genre sont les idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. Les stéréotypes de genre peuvent limiter le développement des talents et capacités naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire et leurs chances dans la vie. Les idées préconçues sur les femmes résultent et sont la cause d'attitudes, de valeurs, de normes et préjugés contre les femmes profondément ancrés dans les sociétés. Ces stéréotypes sont utilisés pour justifier et maintenir les relations de pouvoir historiques entre les femmes et les hommes, ainsi que les attitudes sexistes qui freinent l'avancement des femmes.</p> <p>Les clichés sexistes ou les rôles dévolus par la société aux deux sexes correspondent à des attentes et à des représentations simplistes et figées de ce que sont « généralement » les hommes et les femmes, ou des comportements qui devraient être les leurs pour être la « bonne » sorte d'hommes ou de femmes. Affirmer par exemple que les hommes sont plus logiques et font de meilleurs dirigeants que les femmes, ou que les femmes sont plus sensibles et plus tendres et affectueuses par nature, relève de stéréotypes classiques. Les stéréotypes liés au sexe sont fondamentalement inconscients, ce sont des croyances « évidentes », profondément ancrées dans la culture. Il peut également s'agir de présupposés négatifs que l'on fait valoir pour tenter de justifier une situation d'injustice.</p> |
| <p>Discrimination multiple</p> | <p>La discrimination multiple s'entend d'une discrimination où plusieurs motifs agissent séparément. La discrimination intersectorielle désigne une situation où plusieurs motifs agissent et interagissent les uns avec les autres simultanément d'une manière telle qu'ils sont inséparables⁸</p> <p>Un facteur unique ne saurait, à lui seul, expliquer la discrimination. Pour mettre fin à la discrimination, il faut également prendre en compte, outre le genre, d'autres circonstances personnelles.</p> |
| <p>Action positive (discrimination positive)</p> | <p>« Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer, à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, comportements et structures existants (parfois désignées par le terme « discrimination positive ») »⁴.</p> |

| | |
|------------------------|---|
| Etudes de genre | Les études de genre (études féministes) sont une approche universitaire et généralement interdisciplinaire de problématiques telles que les rapports de force entre les hommes et les femmes au sein de la société, ainsi que de la dimension hommes-femmes analysée sous l'angle d'autres disciplines. L'étude du système de genre ainsi que de l'évolution de la condition féminine sur les plans historique, culturel et social est une source d'information pour les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. |
|------------------------|---|

Adaptation de:

Ministère des Affaires sociales et de la Santé,

Dans l'optique de l'égalité entre les femmes et les hommes,

Manuel d'appui à l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les ministères finlandais,

Helsinki, Finlande (2013)

1. Voir le manuel du Conseil de l'Europe (uniquement disponible en anglais) "Gender budgeting: practical implementation", Handbook [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)
Conseil de l'Europe, L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique, manuel préparé par Sheila Quinn, Direction générale des droits de l'homme et des affaires juridiques, Strasbourg, 2009.
Conseil de l'Europe, Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes (adoptée par le Comité des Ministres le 16 novembre 1988, lors de sa 83e session), <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=709551&Site=CM>.
2. Conseil de l'Europe, Les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes, Recommandation CM/Rec (2007) 17 du Comité des Ministres et exposé des motifs, http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/violence/Documents/Rec_2007_17_E.pdf
3. Conseil de l'Europe, L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire, Rapport final du Groupe de spécialiste sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (EG-S-GB), Direction générale des droits de l'homme, Strasbourg, 2005, [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GB\(2004\)RA PFIN_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GB(2004)RA PFIN_en.pdf).
4. Commission européenne, *100 mots pour l'égalité. Un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, 1998.
5. Conseil de l'Europe, Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales telle qu'amendée par les Protocoles n° 11 et n° 14, Rome, 4.XI.1950, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/005.htm>.
Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Rome, 4.XI.2000, <http://conventions.coe.int/treaty/en/Treaties/Html/177.htm>
Charte sociale européenne (révisée), Strasbourg, 3.V.1996, <http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/163.htm>.
6. Conseil de l'Europe, *L'approche intégrée de l'égalité, Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité* (EG-S-MS), Strasbourg, 1998.
7. Conseil de l'Europe, OIT/Cinterfor (1996) in *L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique*, manuel préparé par Sheila Quinn, Direction générale des droits de l'homme et des affaires juridiques, Strasbourg 2009.
8. Commission européenne, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, 2007.

Résultats du test de vos connaissances sur l'intégration de la perspective de genre

1. **Faux.** Une approche neutre peut en réalité avoir un impact en matière de genre.
2. **Vrai, en partie.** Cela englobe également les pratiques ou mesures d'apparence neutres, qui placent de fait les femmes et les hommes dans des positions différentes. La discrimination peut donc être totalement involontaire.
3. **Vrai, en partie.** Lorsqu'elle est bien planifiée, l'intégration de la perspective de genre ne suppose pas nécessairement une surcharge excessive de travail.
4. **Cela dépend du domaine concerné.** Il n'est pas toujours bon d'atténuer toutes les différences, car la différence n'est pas forcément synonyme d'inégalité. En revanche, les inégalités devraient toujours être gommées.
5. **Vrai.**
6. **Vrai.**
7. **Vrai.**
8. **Faux ou peut-être.** Lorsque les informations sont excessivement difficiles d'accès, il est recommandé de découvrir pourquoi. En règle générale, les données relatives aux personnes devraient toujours être ventilées par sexe.
9. **Faux.** La planification et les documents qui guident les opérations et les budgets posent les bases du travail réalisé en aval. C'est pourquoi il y a lieu d'y intégrer la perspective de genre en amont.
10. **Vrai et faux.** En Finlande, l'unité pour l'égalité coordonne les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'unité n'effectue pas elle-même d'évaluations de l'impact en matière de genre, mais peut y contribuer ou trouver des experts pour ce faire. Les pratiques varient selon les pays, mais il est recommandé, sous l'angle de l'intégration d'une perspective de genre, que tous les secteurs réalisent leurs propres évaluations de l'impact en matière de genre.

Adapté de:
manuel établi par le ministère des Affaires sociales et de la Santé
à l'appui des travaux des ministères finlandais
en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
intitulé «Gender glasses in use»,
Helsinki, Finlande (2013).

Ce manuel a pour but d'être un guide et un outil complet en vue d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus d'élaboration des politiques, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il compte 47 États membres, dont 28 sont également 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