

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Assemblée parlementaire de l'OSCE
JUILLET 2017



L'égalité entre les sexes et l'intégration des réfugiés et des migrants

Présenté par

D^{re} Hedy Fry, représentante spéciale de l'AP de l'OSCE sur les questions d'égalité
entre les sexes

Table des matières

	Page
I. INTRODUCTION	3
II. INTÉGRATION DES RÉFUGIÉES ET DES MIGRANTES.....	5
A. Intégration économique.....	5
B. Intégration sociale	7
1. Réseaux sociaux.....	7
2. L'importance d'une collectivité d'accueil ouverte.....	9
3. Soutien concret	10
C. Autres obstacles à l'intégration	11
D. Obtenir la participation des réfugiées et des migrantes aux processus décisionnels	13
E. Conclusions concernant la différence entre les sexes et l'intégration des réfugiés et des migrants	14
III. LE SEXE AU SEIN DES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES DE L'OSCE	14
A. Secrétariat de l'OSCE	16
B. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH).....	16
C. Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN).....	16
D. Bureau du représentant pour la liberté des médias (BRLM)	17
E. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les missions sur le terrain.....	17
F. Missions sur le terrain : l'équilibre entre les sexes chez les employés locaux.....	17
IV. LE SEXE DES MEMBRES ET DU PERSONNEL DE L'AP DE L'OSCE.....	19
A. Données sur le répertoire des membres.....	20
B. Initiative pour stimuler la participation des femmes	21
C. Le sexe des employés du Bureau.....	21
1. Présidence et vice-présidence de l'AP de l'OSCE	21
2. Agents supérieurs des commissions générales de l'AP de l'OSCE.....	22
D. Participation aux réunions de l'AP de l'OSCE	22
E. Participation aux missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE en 2016.....	23
F. Personnel permanent du Secrétariat international de l'AP de l'OSCE	25
G. Programme international de bourses de recherche.....	25

H. Représentation des femmes dans les parlements nationaux des États membres de l'OSCE	26
V. ANNEXE	27

I. INTRODUCTION

Depuis 2001, la représentante spéciale de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE (AP de l'OSCE) sur les questions d'égalité entre les sexes publie annuellement un rapport sur un thème d'actualité ainsi qu'une étude sur des données ventilées selon le sexe de l'OSCE pour l'année. Le rapport de 2016 portait essentiellement sur la nécessité de tenir compte des différences entre les sexes dans la réponse à l'afflux de réfugiés et de migrants en Europe. Cette année, le rapport attire l'attention sur un aspect précis de cette question plus large : l'intégration des réfugiés et des migrants.

De plus en plus de gens continuent de se rendre dans des États membres de l'OSCE, et nombreux sont ceux qui vont y demeurer à moyen et à long terme. L'atteinte de résultats optimaux pour les nouveaux arrivants et pour leurs sociétés hôte passe obligatoirement par une intégration réussie. Comme l'ont démontré les récentes attaques terroristes et la montée de la xénophobie dans un certain nombre de pays européens, des politiques d'intégration inadéquates peuvent être désastreuses pour les nouveaux arrivants de même que pour l'ensemble de la société. Les pays de la région de l'OSCE sont de plus en plus diversifiés. La discorde, l'instabilité et l'exclusion ne peuvent être évitées que si nous ouvrons nos cœurs aux autres et leur tendons la main.

Pour être efficaces, les politiques et les programmes d'intégration doivent reconnaître la diversité des identités et des expériences des migrants et des réfugiés. Il faut à cet effet intégrer la problématique hommes-femmes et comprendre les expériences vécues par les femmes et les filles qui continuent d'arriver en Europe chaque jour, et dont la religion, l'ethnie, la culture, l'éducation, la richesse, l'âge, l'état matrimonial, le statut juridique, etc., sont différents.

Ces considérations exigent des programmes variés qui permettent d'intégrer avec succès ces nouveaux arrivants diversifiés. Toutefois, il semble y avoir un manque de programmes conçus pour les femmes et les filles, malgré les difficultés disproportionnées auxquelles elles se heurtent¹. Comme l'explique le Réseau européen des femmes migrantes :

La migration a une incidence beaucoup plus grave sur les femmes que sur les hommes. En plus d'être victimes de violence fondée sur le sexe, de torture et de brutalité, les migrantes et les réfugiées ont du mal à s'intégrer en raison des politiques et des pratiques qui ne tiennent pas compte de la dimension de genre et qui ne reflètent pas adéquatement leurs besoins et leurs expériences².

Insuffisants, les efforts ciblés visant à soutenir l'intégration des femmes laissent pour compte la moitié de la population. Cela doit cesser.

Bien que le présent rapport soit axé sur les besoins propres aux femmes et aux filles, il demeure important de s'assurer que des programmes destinés aux hommes et aux garçons sont aussi en place. Nous ne préconisons pas nécessairement la prestation de services séparés selon le sexe, mais plutôt la création de programmes qui tiennent compte des différences possibles entre les besoins des hommes et ceux des femmes, et de la meilleure façon de répondre à ces besoins.

¹ Mikkel Barslund *et al.*, [Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU](#), CEPS n° 2017/06, février 2017, p. 8.

² Réseau européen des femmes migrantes, [Gender-based Dangers Facing Migrant and Refugee Women](#), p. 3 [TRADUCTION].

En outre, quoique ce rapport se concentre sur l'intégration à long terme plutôt que sur les camps temporaires et les centres d'accueil pour réfugiés, il convient de mentionner que les migrants et les réfugiés demeurent actuellement dans de tels lieux pendant de longues périodes de temps (parfois plus d'un an). Le fait qu'ils soient séparés des communautés locales compromet leurs perspectives d'intégration à long terme, compte tenu particulièrement des signalements inquiétants de violence sexuelle et des conditions de vie inadéquates au sein de ces installations³. Il convient également de mentionner que lorsque le terme « femmes » est utilisé dans le présent rapport, nous désignons à la fois « les femmes et les filles » dans les cas où cela peut être pertinent.

Le présent rapport s'intéresse principalement à l'intégration sociale et économique, mais il survole aussi un certain nombre d'enjeux importants comme le statut juridique, la protection, la réunification des familles et la santé des réfugiées et des migrantes. Nous y soulignons aussi l'importance d'inclure les femmes touchées lorsqu'il s'agit de développer, d'offrir et d'évaluer les programmes, en plus de suggérer des façons pour les parlementaires et l'OSCE de contribuer à améliorer la dimension de genre dans les politiques et les programmes d'intégration.

L'une des difficultés rencontrées dans le cadre des recherches visant la rédaction du présent rapport est que certaines études se concentrent sur les migrants, d'autres sur les réfugiés et d'autres sur les deux groupes. Comme il est écrit dans le rapport thématique de 2016 :

Les réfugiés fuient les persécutions, tandis que les migrants quittent leur pays pour d'autres raisons. Les migrants peuvent vouloir partir pour améliorer leurs perspectives économiques, retrouver leurs proches, ou encore fuir la discrimination dont ils sont victimes. Dans ce dernier cas, toutefois, la discrimination à l'encontre des migrants est d'une gravité moindre, et elle ne permet donc pas aux migrants d'être considérés comme des réfugiés⁴.

Nous examinerons ici les deux groupes, indépendamment de la raison de leur arrivée en Europe, l'intégration des uns comme des autres étant essentielle. Toutefois, il ne faut pas oublier que les États ont de plus grandes obligations envers les réfugiés qu'envers les migrants. Lorsque seul l'un ou l'autre de ces deux groupes est mentionné dans le présent rapport, c'est que les travaux de recherche examinés portaient sur ce groupe en particulier.

En dernier lieu, comme nous le verrons dans la deuxième partie du rapport, les chiffres sont décevants cette année, peu ou pas de progrès ayant été accomplis en ce qui concerne l'amélioration de la parité hommes-femmes à l'OSCE, y compris à l'AP de l'OSCE. Cette situation est particulièrement troublante si l'on tient compte des difficultés récentes que nous avons connues au moment de convenir d'engagements liés au sexe; les dirigeants devront y apporter une attention particulière pour s'assurer d'obtenir des résultats plus positifs en 2018.

³ Voir, à titre d'exemple, les articles concernant une enfant de quatre ans ayant été violée dans un camp : Lizzie Dearden, « [Four-year-old girl among refugees raped in Greece as thousands of asylum seekers trapped in camps](#) », *The Independent* [Royaume-Uni], 21 avril 2017; Mark Townsend, « [Women and children 'endure rape, beatings and abuse' inside Dunkirk's refugee camp](#) », *The Guardian* [Royaume-Uni], 12 février 2017; Nicole Gerrig, « [Sexual violence against refugees goes on: Europe can and must act to end it](#) », *Europe's World*.

⁴ D^{re} Hedy Fry, [Rapport sur l'égalité entre les sexes. Assemblée parlementaire de l'OSCE, juin 2016 : La nécessité d'une réponse sexospécifique à la crise des migrants et des réfugiés en Europe](#), juin 2016.

II. INTÉGRATION DES RÉFUGIÉES ET DES MIGRANTES

A. Intégration économique

L'intégration économique est cruciale pour l'intégration générale des réfugiés et des migrants. En plus de constituer un facteur important d'intégration sociale, un emploi permet à une personne ou à une famille de suffire à ses besoins et de renforcer sa confiance en elle. Elle est également avantageuse pour la communauté d'accueil :

Une meilleure intégration enrichit non seulement le migrant, mais aussi la population du pays d'accueil de même que ses finances publiques⁵.

Des structures de soutien sont nécessaires pour permettre l'intégration économique, par exemple les cours de langue et la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Comme les migrants et les réfugiés ne possèdent pas toujours les documents à l'appui de leurs titres de compétences, des méthodes de rechange doivent être développées afin d'évaluer leurs connaissances et leur expérience de travail. L'aide à la recherche d'emploi, les subventions qui ciblent l'entrée sur le marché du travail et le mentorat pourraient être utilisés à meilleur escient que ce n'est le cas actuellement⁶. Parallèlement, les taux plus élevés de chômage chez les migrants et les réfugiés ne peuvent s'expliquer seulement par les différences sur le plan des niveaux d'éducation, des compétences linguistiques et d'autres critères objectifs par rapport aux citoyens des pays hôtes. La discrimination joue aussi un rôle et il faut s'y attarder⁷.

De nombreuses migrantes et réfugiées se heurtent à des obstacles encore plus grands que leurs homologues masculins au moment d'entrer sur le marché du travail de leur nouveau pays. Par conséquent, des politiques et des services d'intégration sensibles à la spécificité des sexes sont nécessaires, comme nous le mentionnions dans le rapport sur l'égalité entre les sexes de l'an dernier. Le Plan d'action sur l'intégration des ressortissants de pays tiers de la Commission européenne mentionne que 66 % des populations hôtes âgées de 15 à 65 ans occupaient un emploi dans l'UE en 2015, contre seulement 54 % des ressortissants de pays tiers. Cette proportion diminue à 45 % dans le cas des ressortissants de pays tiers de sexe féminin⁸.

Certaines données suggèrent que le fossé entre les genres se réduit avec le temps, au fur et à mesure que les migrants et les réfugiés poursuivent leur séjour au sein du pays hôte, mais à un rythme lent. On observe également des écarts entre les pays, lesquelles sont attribuables à de nombreux facteurs, notamment des variations liées au pays d'origine des nouveaux arrivants, à leur niveau d'éducation ainsi qu'au nombre et à l'âge de leurs enfants⁹. Ainsi, au Royaume-Uni, une étude des données de 2005-2007 a révélé que 23 % plus d'hommes que de femmes occupaient un emploi parmi les réfugiés. Les deux sexes ont augmenté leurs niveaux d'emploi au fil du temps, mais les femmes l'ont fait à un rythme beaucoup plus lent¹⁰.

⁵ Barslund, page couverture [TRADUCTION].

⁶ Regina Konle-Seidl et Georg Bolits, [Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices](#), étude de la Direction générale des politiques internes pour la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen, IP/A/EMPL/2016-08, mars 2016, p. 9.

⁷ Centre for Strategy and Evaluation Services, [Study on Practices of Integration of Third-Country Nationals at Local and Regional Level in the European Union](#), préparé pour le Comité des régions de l'Union européenne, p. 14 et 15.

⁸ Commission européenne, [Plan d'action sur l'intégration des ressortissants de pays tiers](#), 7 juin 2016.

⁹ Barslund, p. 3 et 4.

¹⁰ Sin Yi Cheung et Jenny Phillimore, « Gender and Refugee Integration: a Quantitative Analysis of Integration and Social Policy Outcomes », *Journal of Social Policy*, novembre 2016, p. 7.

Les obstacles additionnels auxquels sont confrontées les femmes sont le résultat d'une variété de facteurs. Une étude menée en février 2017 par le groupe de réflexion CEPS démontrait que la participation traditionnellement faible des femmes sur le marché du travail au sein des principaux pays sources de migrants réfugiés qui se dirigent vers l'Europe en est la principale raison (par exemple, selon le CEPS, moins de 15 % des femmes travaillaient en Syrie en 2011)¹¹. Dans l'étude sur le Royaume-Uni susmentionnée, les réfugiées étaient également plus susceptibles d'avoir des enfants à charge vivant avec elles (39 % des femmes contre 17 % des hommes)¹². Cette réalité vient renforcer l'importance des services de garde d'enfants qui permettent aux mères de suivre des cours de langue et d'autres types de formation et de saisir les occasions d'emploi si elles choisissent de le faire. On a démontré que la mise en place de telles structures de soutien peut avoir un effet positif. Selon un document du Parlement européen publié en 2016, les immigrantes obtiennent de meilleurs résultats du point de vue de l'intégration au marché du travail après avoir passé 11 ans en Suède que dans n'importe quel autre pays membre de l'UE. Le rapport indiquait que les intervenants interviewés par le HCR laissent entendre que ces résultats pourraient être attribuables aux politiques sociales suédoises qui offrent des garderies subventionnées et des congés parentaux à tous les parents, plutôt que de mettre en place des politiques d'intégration qui ciblent les réfugiés et les migrants¹³.

Les compétences linguistiques sont également un élément clé de l'intégration économique. L'étude sur le Royaume-Uni mentionnée précédemment s'est penchée sur la maîtrise de la langue et l'alphabétisation chez les réfugiés, et on y constate que les hommes avaient un meilleur taux de réussite que les femmes pour ces deux éléments. Bien que les deux groupes se soient améliorés avec le temps, un nombre moins élevé de femmes suivaient des cours de langue, et ces femmes avaient tendance à suivre des cours de langue plus longtemps après leur arrivée dans le pays hôte. Cette réalité a des répercussions sur l'employabilité¹⁴.

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport sur l'égalité entre les sexes de l'an dernier, les avantages d'une formation linguistique vont au-delà de la capacité à obtenir un emploi. Une telle formation permet aux femmes d'établir des liens avec des gens qui ne font pas partie de leur communauté linguistique, de mieux soutenir l'éducation de leurs enfants et d'être indépendantes¹⁵. Il est crucial que nous comprenions ce qui fait obstacle à la formation linguistique chez les femmes, compte tenu de l'importance de l'acquisition de la langue pour les perspectives d'emploi et d'intégration de manière plus générale. Des études ont relevé notamment les enjeux suivants qui doivent être abordés par les politiques et les programmes : manque de garderies abordables, conflits d'horaires, absence de cours non mixtes et manque de confiance lorsqu'il s'agit de s'inscrire à une éducation formelle¹⁶.

Le rapport du CEPS préconise « des mesures d'intégration au marché du travail spécialement axées sur les migrantes¹⁷ ». En l'absence de tels efforts, le risque est grand que « le fait que les migrantes non originaires de l'UE soient exclues du marché du travail les marginalise de la société

¹¹ Mikkel Barslund *et al.*, [Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU](#), CEPS n° 2017/05, février 2017, page couverture et p. 1.

¹² Sin Yi Cheung et Jenny Phillimore, « Gender and Refugee Integration: a Quantitative Analysis of Integration and Social Policy Outcomes », *Journal of Social Policy*, novembre 2016, p. 7.

¹³ Konle-Seidl et Bolits, p. 24.

¹⁴ Cheung et Phillimore, p. 7.

¹⁵ D^{re} Hedy Fry, p. 11.

¹⁶ Cheung et Phillimore, p. 11.

¹⁷ Barslund, page couverture [TRADUCTION].

de leur pays d'accueil », puisque l'intégration économique et l'intégration sociale « semblent aller de pair¹⁸ ». Le rapport souligne la nécessité d'analyser de façon plus approfondie les déterminants de l'écart des genres du point de vue de l'intégration, et d'identifier les pratiques exemplaires et les histoires de réussite associées à l'intégration des migrantes. Le même principe s'applique aux réfugiées. Même si certains signes indiquent que les programmes spécialement conçus pour les femmes sont efficaces, leur nombre est insuffisant pour procéder à une évaluation significative¹⁹. L'OSCE pourrait jouer un rôle de recherche et de promotion de l'information au sujet de telles initiatives.

L'intégration économique constitue un point d'accès vers d'autres formes d'intégration et elle joue un rôle clé dans l'établissement ou le renforcement de l'indépendance individuelle. Les femmes, et tout particulièrement celles qui viennent de pays où il est moins fréquent que les femmes travaillent, ont besoin de structures de soutien pour réussir si elles choisissent de travailler. De telles structures de soutien sont également bénéfiques pour les communautés d'accueil, car elles aident tous leurs membres à atteindre leur plein potentiel et à interagir avec la société en général.

B. Intégration sociale

Cette section s'intéresse aux trois principaux facteurs de l'intégration sociale : l'importance de créer un réseau social, l'accueil des réfugiés et des migrants dans une collectivité ouverte et le soutien concret et pragmatique qui leur est offert pour qu'ils puissent se familiariser avec leur nouvelle société et pleinement s'intégrer dans leur nouveau pays. Favoriser l'intégration n'incombe pas qu'aux gouvernements. Au Canada, par exemple, il existe le Programme de parrainage privé de réfugiés, mis sur pied à l'origine pour parrainer les réfugiés vietnamiens à la fin des années 1970 et dans les années 1980. Ce programme invite les Canadiens à accueillir personnellement des réfugiés, ce qui a grandement amélioré leurs perspectives d'intégration.

1. Réseaux sociaux

Nous le savons : le réseau social est indispensable au mieux-être. Les réfugiés et les migrants doivent souvent recommencer à zéro et se construire un tout nouveau réseau dans une culture qu'ils ne connaissent pas. Cette démarche peut se révéler difficile, mais elle est absolument nécessaire. En effet, selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) :

L'abondance ou l'absence de liens sociaux sûrs et favorables peut faire pencher la balance entre le rétablissement et la voie vers l'autonomie ou le désespoir et l'isolement, qui mènent à la pauvreté²⁰.

Les réfugiés et les migrants doivent sortir de leur zone de confort et s'impliquer dans leur nouvelle société. Cette démarche peut se révéler particulièrement difficile pour les femmes, car la famille s'attend souvent à ce qu'elles continuent d'assumer un rôle traditionnel à la maison. En effet, un rapport de recherche du Parlement européen datant de 2016 indiquait que les femmes et les filles doivent souvent maintenir l'identité culturelle de la famille, ce qui entraîne davantage d'isolement pour elles que pour les hommes et les garçons d'une même famille qui peuvent mieux s'intégrer à leur collectivité d'accueil²¹.

¹⁸ *Ibid.*, p. 1 [TRADUCTION].

¹⁹ *Ibid.*, p. 8.

²⁰ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés [UNHCR], [Resettlement and Women-at-Risk: Can the Risk Be Reduced?](#), p. 28 [TRADUCTION].

²¹ Silvia Sansonetti, [Female refugees and asylum seekers: the issue of integration](#), Département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles du Parlement européen, 2016, p. 8.

Les migrantes et les réfugiées sont également plus exposées à la violence sexuelle et sexospécifique, car elles perdent leur réseau de protection et de soutien lorsqu'elles migrent ou qu'elles fuient la persécution²². Les femmes développent peu à peu de nouveaux réseaux au sein de leur communauté d'accueil, et même si elles ont tendance à s'adresser à d'autres membres de leur pays d'origine, on ne peut supposer qu'elles sont en mesure de compter sur d'autres membres du même pays ou de la même ethnie. Les femmes qui ont été victimes de violence, qui ont été exploitées ou rejetées par leur communauté, tout particulièrement, devront peut-être se tourner vers d'autres ressources pour trouver du soutien²³.

Il peut être difficile de savoir quel comportement adopter, en particulier pour les jeunes femmes et les enfants, lorsque les membres de la communauté culturelle ont des attentes très différentes de celles de la communauté d'accueil. Certaines femmes peuvent choisir d'éviter les membres de leur communauté culturelle parce qu'elles craignent le jugement dont elles feront l'objet si elles s'adaptent à la société de la communauté d'accueil et à ses normes culturelles²⁴. Les communautés d'accueil jouent un rôle crucial pour ce qui est de remplacer les réseaux de soutien traditionnels de ces femmes.

On observe que le fait de pouvoir s'adresser à des intervenantes féminines qui parlent leur langue, sans toutefois venir du même pays ni faire partie de la même ethnie, encourage les femmes à chercher de l'aide pour mieux s'intégrer²⁵. D'autres moyens se sont révélés efficaces pour soutenir le développement de réseaux sociaux, notamment la création de groupes de soutien pour les réfugiés et de programmes de mentorat en association avec des membres de la collectivité d'accueil ou avec d'autres migrants et réfugiés qui habitent le pays depuis longtemps²⁶. Nous présumons que de tels programmes seraient également avantageux pour les migrantes.

Il existe au Canada, comme nous l'avons mentionné plus haut, un programme bien particulier, soit le Programme de parrainage privé de réfugiés dans le cadre duquel des personnes et des organismes peuvent se regrouper dans le but de parrainer un réfugié. Et les résultats sont très positifs. S'il est vrai que ceux qui arrivent en tant que réfugiés parrainés par le secteur privé sont souvent instruits et parlent déjà l'une des deux langues officielles du Canada, d'autres facteurs les aident à bien s'intégrer. En effet, ils bénéficient dès le départ d'un réseau social solide, c'est-à-dire leur groupe de parrainage. Celui-ci peut revêtir diverses formes. Ce peut être deux personnes qui parrainent un membre de leur famille ou encore tout un organisme communautaire formé de dizaines de bénévoles qui s'unissent pour soutenir le réfugié, ce qui donne souvent lieu à des amitiés durables. La plupart du temps, les réfugiés parrainés par le secteur privé ont déjà un réseau de soutien en place à leur arrivée alors que les réfugiés parrainés par l'État et ceux qui arrivent au Canada par leurs propres moyens et qui doivent présenter leur demande de statut de réfugié une fois au pays doivent souvent s'en remettre à des intervenants débordés²⁷.

²² UNHCR, p. 28.

²³ *Ibid.*, p. 35 [UNHCR].

²⁴ Reem Dawa, « [Arab refugee women in Germany torn over romantic relationships](#) », DW [Allemagne], 3 janvier 2017; Nadia Yakine, « [Arab refugee women in Germany speak out on International Women's Day](#) », DW [Allemagne], 8 mars 2017.

²⁵ Une personne issue de la même communauté ethnique ou étant de la même nationalité que la femme peut être perçue comme étant trop proche, ce qui peut nuire au lien de confiance et empêcher la femme de parler de ses difficultés de peur que les autres membres de la collectivité apprennent ce qu'elle aura dit.

²⁶ UNHCR, p. 25 et 26.

²⁷ Voir le Comité sénatorial des droits de la personne, [Trouver refuge au Canada : L'histoire de la réinstallation des Syriens](#), décembre 2016, pour plus de détails à ce sujet.

Faire affaire avec un intervenant, ce n'est tout simplement pas la même chose que d'avoir un ami ou un membre de sa famille sur qui compter. Voilà pourquoi les deux comités parlementaires canadiens qui ont examiné la question de l'intégration des réfugiés syriens récemment arrivés ont recommandé de trouver des moyens de mettre en lien ceux qui souhaitent offrir du soutien social à des réfugiés qui en ont besoin, même si ces derniers ne font pas partie du Programme de parrainage privé. Le simple fait de pouvoir parler à quelqu'un qui connaît la collectivité d'accueil et sa culture et qui a déjà un réseau de points de contact peut s'avérer un atout inestimable²⁸.

2. L'importance d'une collectivité d'accueil ouverte

Le modèle de parrainage privé, comme tous les modèles d'intégration efficace, suppose que deux parties soient prêtes à s'engager : les membres de la collectivité d'accueil et les réfugiés eux-mêmes. Nous pouvons dire la même chose au sujet des migrants. Peu importe les efforts que déploie un réfugié ou un migrant pour s'intégrer, si la collectivité d'accueil n'est pas disposée à s'ouvrir et à lui donner du travail, la cause est perdue. Dans une enquête de l'UNHCR publiée il y a quelques années, les réfugiés avaient indiqué que les principaux obstacles à leur intégration étaient la discrimination et le manque de compréhension dont faisaient preuve les membres de la collectivité d'accueil à l'égard de la situation des réfugiés²⁹. Comme le souligne l'UNHCR :

L'intégration [...] fait référence à un processus réciproque dans le cadre duquel le nouvel arrivant devient membre de sa nouvelle collectivité et cette dernière s'adapte pour l'accueillir en tant que membre à part entière. Une intégration réussie suppose que le réfugié est en mesure de mettre à profit ses atouts et ses compétences pour devenir autonome; il se crée alors une nouvelle collectivité multiculturelle³⁰.

La diversité doit être considérée comme une force, et non pas comme une menace. Les réfugiés et les migrants ne réussiront pas à s'intégrer s'ils ne se sentent pas accueillis et en sécurité au sein de leurs nouvelles communautés.

Les dirigeants politiques ont un choix à faire. Vont-ils favoriser des sociétés multiculturelles, multiethniques et multiconfessionnelles ou vont-ils au contraire encourager la xénophobie et la peur de l'autre? L'empressement récent de certains de nos dirigeants à exclure les réfugiés à cause de leur religion et le traitement réservé aux femmes musulmanes qui choisissent de se couvrir la tête pour des motifs religieux sont particulièrement inquiétants. Elles sont nombreuses à avoir été la cible d'insultes, voire victimes d'agressions, pour avoir fait valoir leur droit à la liberté religieuse.

Il est impossible de réussir l'intégration sociale en faisant sentir aux femmes qu'elles doivent soit se cacher chez elles, soit renoncer à leur religion. Nous devons au contraire favoriser des sociétés ouvertes à une diversité de croyances et de modes de vie. Par ailleurs, nous devons nous attarder tout particulièrement à aller à la rencontre des femmes qui ont parfois vécu des expériences très différentes des membres de leurs communautés d'accueil.

De nombreuses mesures peuvent être adoptées par les parlementaires pour mettre en place des sociétés accueillantes, par exemple :

- Adopter des budgets qui prévoient des fonds pour des programmes axés sur l'inclusion, et adopter des lois qui visent à contrer la propagation de la haine fondée sur la religion, l'ethnicité ou toute autre caractéristique semblable.

²⁸ Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, [Initiative du gouvernement fédéral visant la réinstallation des réfugiés syriens au Canada](#), 1^{er} novembre 2016; Sénat, Comité permanent des droits de la personne, [Trouver refuge au Canada : L'histoire de la réinstallation des Syriens](#), décembre 2016.

²⁹ UNHCR, [Note on the Integration of Refugees in the European Union](#), mai 2007, par. 5 [UNHCR 2007].

³⁰ UNHCR, p. 28 [TRADUCTION].

- Démontrer notre attachement envers ces idéaux en prenant part à différents événements culturels ou religieux et en portant attention à la façon dont nous parlons des nouveaux arrivants, tant en public qu'en privé.
- Discuter avec les nouveaux arrivants des approches possibles à l'égard des sexes et des différences que l'on peut observer avec leur pays d'origine.

Les petites initiatives locales sont essentielles. Financer l'inscription des réfugiés et des migrants à des clubs sportifs, des jardins communautaires et d'autres activités dont les frais sont parfois hors de prix pour eux est une excellente façon d'encourager les interactions avec les membres de la communauté d'accueil. Inviter les réfugiés et les migrants à faire des présentations dans les écoles et les universités permet de mieux comprendre les enjeux auxquels ils sont confrontés dès le plus jeune âge, en plus de favoriser la compassion³¹.

Comme l'organisme Human Rights Watch le faisait valoir récemment :

Les politiques d'intégration qui exigent que la personne renonce à des aspects fondamentaux de son identité ont peu de chance de réussir. L'intégration durable signifie de donner aux migrants un véritable rôle dans leur nouveau pays, d'encourager leur participation et non leur exclusion tout en exigeant le respect total des lois et des droits des autres³².

3. Soutien concret

De nombreuses considérations d'ordre pratique peuvent favoriser l'intégration sociale des migrants et des réfugiés. Songeons à la bonne planification et aux communications, qui aident la collectivité d'accueil à se préparer à la venue de nouveaux arrivants ayant des coutumes et des croyances différentes. Les populations hôtes doivent ainsi se renseigner sur la culture et la société que les réfugiés et les migrants ont quittés pour être en mesure de mieux les comprendre³³.

La façon dont les services sont offerts peut aussi avoir une incidence importante. Les personnes qui fournissent de l'aide ou des services publics par exemple jouent un rôle crucial et peuvent dès le départ laisser une bonne ou une mauvaise impression à l'égard de la société d'accueil, et la confiance du réfugié envers la communauté d'accueil³⁴. Voilà pourquoi il importe de confier ces postes aux bonnes personnes. La question du logement en est un autre exemple. Offrir aux réfugiés un logement à l'écart de la communauté d'accueil les maintient dans l'isolement et nuit à l'intégration et au développement de liens avec les membres de la communauté. Offrir la chance d'apprendre la langue locale permet au nouvel arrivant de communiquer avec les gens de la région³⁵. Ajoutons qu'il est essentiel de fournir des services de garde aux mères pour qu'elles puissent s'impliquer dans la société et s'inscrire à une formation linguistique et à des activités communautaires, comme nous l'avons mentionné ci-dessus³⁶.

³¹ UNHCR, [La réinstallation des réfugiés : Un manuel international pour guider l'accueil et l'intégration](#), chapitre 2.11 [Créer des communautés accueillantes et hospitalières et restaurer la confiance envers le gouvernement](#), 1^{er} octobre 2002, p. 219 [UNHCR 2002]. Soulignons que l'UNHCR vise ici les réfugiés, mais qu'il en va de même pour les migrants.

³² Judith Sunderland, [For Europe, Integrating Refugees Is the Next Big Challenge](#), Human Rights Watch, 13 janvier 2016 [TRADUCTION].

³³ *Ibid.*; UNHCR, p. 32.

³⁴ Sansonetti, p. 9.

³⁵ Josie Christodoulou, [Measures to Integrate Women Refugees in the society in Cyprus and to promote a Multi-cultural Society](#), Mediterranean Institute of Gender Studies, décembre 2006, p. 3 et 4; UNHCR 2007, par. 10.

³⁶ UNHCR, p. 34.

Il faut soutenir les hommes, les femmes, les filles et les garçons pour favoriser leur adaptation à de nouvelles normes sexospécifiques et pour réduire les tensions que ces normes peuvent générer, surtout si les femmes et les enfants gagnent en indépendance dans leur nouvelle société. Les femmes sont peut-être aussi habituées à un soutien communautaire et elles peuvent ainsi avoir besoin d'aide pour s'adapter à un style de vie plutôt axé sur la famille nucléaire. Encore une fois, le mentorat peut s'avérer utile et faciliter l'adaptation à de nouvelles réalités³⁷. Il nous faut faire preuve de créativité pour rejoindre les migrantes et les réfugiées. En Espagne et en Suède, la participation à des programmes d'art dramatique a permis de favoriser la confiance de ce groupe de femmes et les a aidées à surmonter les barrières culturelles tout en luttant contre le racisme et la xénophobie³⁸.

Les réfugiés et les migrants qui habitent dans le pays d'accueil depuis un certain temps sont eux-mêmes d'excellentes ressources. De nombreux pays ont réussi à intégrer des réfugiés et migrants bien établis dans des organismes d'établissement afin qu'ils aident les nouveaux arrivants. Ils possèdent les connaissances linguistiques nécessaires, ils sont en mesure de comprendre la conception du monde de la collectivité d'accueil et celle des nouveaux arrivants, ils connaissent le processus d'intégration en raison de leur propre expérience, et leur parcours leur donne de la crédibilité aux yeux des nouveaux arrivants³⁹.

C. Autres obstacles à l'intégration

En plus de l'indépendance économique et des réseaux sociaux, d'autres éléments constituent des facteurs importants pour l'intégration des migrants et des réfugiés, et des femmes tout particulièrement. L'un de ces éléments est le statut juridique au sein de la communauté d'accueil. En effet, selon une étude américaine publiée en 2015 :

Le statut juridique influence le cheminement des immigrants vers l'immigration de plusieurs façons, par l'intermédiaire d'une vaste gamme d'activités, et à des degrés d'intensité variables. Dans les secteurs qui sont essentiels à l'intégration, comme l'emploi, l'accès à l'éducation supérieure, les services sociaux et les soins de santé, le statut légal peut jouer un rôle considérable. Par ailleurs, l'influence du statut juridique se transmet d'une génération à l'autre, le statut de sans-papiers des parents ayant une incidence marquée sur le développement des enfants⁴⁰.

En plus de l'anxiété associée au fait de ne pas savoir si elles seront autorisées à demeurer dans leur nouveau pays hôte, un sentiment que partagent de nombreux migrants et réfugiés, les femmes peuvent aussi se sentir obligées de demeurer avec un conjoint violent et hésiter à signaler les agressions si elles n'ont qu'un statut temporaire⁴¹. Comme le soulignait un récent article publié en Allemagne :

La stabilité que confère l'asile [...] est synonyme de liberté pour une réfugiée⁴².

³⁷ UNHCR 2002, p. 245 à 250.

³⁸ CSES, p. 76.

³⁹ UNHCR, p. 147.

⁴⁰ National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, [The Integration of Immigrants into American Society](#), Washington, DC: The National Academies Press, 2015, p. 93 [TRADUCTION].

⁴¹ Christine A. Walsh *et al.*, « Exploring the Experiences of Newcomer Women with Insecure Housing in Montréal Canada », *International Migration & Integration*, 2015.

⁴² Nadia Yakine, « [Arab refugee women in Germany speak out on International Women's Day](#) », *DW* [Allemagne], 8 mars 2017 [TRADUCTION].

Un autre facteur qui influence l'intégration est la santé, mentale et physique. Selon l'étude du Royaume-Uni dont il a été question précédemment, les réfugiées sont « significativement plus susceptibles de qualifier leur état de santé de mauvais ou de très mauvais, et l'écart avec les hommes s'accroît avec le temps⁴³ ».

Les situations qui amènent les femmes à fuir leur pays d'origine, de même que l'exploitation et la violence sexuelle et sexospécifique le long des voies de migration peuvent causer des traumatismes physiques et émotionnels chez de nombreuses femmes. Ces traumatismes, à leur tour, font obstacle à leur intégration au sein de la communauté d'accueil⁴⁴. La situation précaire dans laquelle elles vivent peut aussi se poursuivre même une fois qu'elles sont établies dans un nouveau pays hôte, en raison de facteurs comme la pauvreté et l'isolement de leurs réseaux sociaux habituels. La détention à l'arrivée peut aussi avoir des effets sur la santé mentale⁴⁵. Les femmes doivent être traitées pour ces traumatismes avant de pouvoir penser de façon réaliste à s'intégrer économiquement ou socialement. Comme l'a mentionné l'UNHCR :

Les problèmes de santé physique sont aussi fréquents, et avant de pouvoir songer à trouver un emploi et à bâtir leur avenir, les réfugiées doivent recevoir des soins médicaux et psychologiques pour traiter les troubles associés à la torture, aux sévices sexistes et aux blessures subies pendant le conflit et la fuite⁴⁶.

En 2013, une candidate au doctorat s'est penchée sur un modèle innovateur de prestation des soins de santé mis sur pied dans la ville canadienne d'Edmonton. À cet endroit, la Multicultural Health Brokers Co-operative (MCHB Co-op) s'efforce depuis plus de 20 ans d'aider les nouveaux arrivants à accéder à des services sociaux et de santé, en insistant tout particulièrement sur les femmes et les enfants. On y adopte une approche globale à l'égard des problèmes de santé :

Cela signifie que la MCHB Co-op et les courtiers en santé multiculturelle ne se concentrent pas sur un problème unique énoncé, par exemple, les femmes enceintes qui risquent de donner naissance à un bébé de petit poids, mais tentent aussi de s'attaquer aux problèmes connexes qui touchent les femmes, comme le manque de logements, l'insécurité alimentaire et l'isolement, de manière à maximiser les chances à long terme de ces femmes et de leurs familles du point de vue de la santé et du bien-être⁴⁷.

En outre, la violence sexuelle et sexospécifique ne prend pas nécessairement fin une fois que la femme ou la fille se trouve en Europe, et ce, même si elle a un statut juridique. En l'absence de services et de soutiens suffisants et adaptés, « elles restent exposées à risque d'exploitation, y compris l'exploitation sexuelle, le trafic de personnes, le racisme, l'exclusion sociale et la violation de leurs droits à l'emploi et à la justice⁴⁸ ». Ces femmes doivent être soutenues si nous voulons éviter qu'elles se retrouvent dans des situations de risque, de danger et d'exploitation.

⁴³ Cheung et Phillimore, p. 7 [TRADUCTION].

⁴⁴ Réseau européen des femmes migrantes, p. 1.

⁴⁵ Parlement européen, [Arbitrary detention of women and children for immigration-related purposes](#), compte rendu, mars 2016, p. 8.

⁴⁶ UNHCR, [A New Beginning: Refugee Integration in Europe](#), septembre 2013, p. 80 [TRADUCTION].

⁴⁷ Sara Torres Ospina, « Uncovering the Role of Community Health Worker/Lay Health Worker Programs in Addressing Health Equity for Immigrant and Refugee Women in Canada: An Instrumental and Embedded Qualitative Case Study », thèse soumise comme exigence partielle du doctorat en santé de la population, Faculté des études doctorales et postdoctorales, Université d'Ottawa, 2013, p. 102 et 103 [TRADUCTION].

⁴⁸ Réseau européen des femmes migrantes, p. 2 [TRADUCTION].

En dernier lieu, les femmes et les filles dont la famille se trouve dans le pays d'origine ont souvent de la difficulté à s'intégrer parce qu'elles s'inquiètent pour les membres de leur famille qui sont toujours en danger, ce qui peut constituer une entrave à la santé mentale et à l'intégration. C'est notamment ce que vivaient les participantes d'un programme innovateur qui accueille en Allemagne des femmes yézidies ayant été détenues en captivité par Daesh, afin de leur offrir notamment du soutien psychologique⁴⁹. La réunification des familles peut être très importante pour l'intégration, puisque l'inquiétude constante pour les proches constitue un stress émotionnel qui les empêche d'être heureuses et les décourage d'amorcer une nouvelle vie.

D. Obtenir la participation des réfugiées et des migrantes aux processus décisionnels

La meilleure façon de s'assurer que les programmes et services sont adaptés aux besoins des différentes réfugiées et des migrantes consiste à obtenir leur participation à chacune des étapes du processus décisionnel, soit le développement, la mise en œuvre et l'évaluation. Les façons d'y arriver sont nombreuses : réfugiées et migrantes qui mettent sur pied leurs propres organisations, organisations qui consultent les groupes consultatifs de migrantes et de réfugiées, et ainsi de suite. Le *Manuel sur l'intégration à l'intention des décideurs politiques et des praticiens* de la Commission européenne souligne notamment la présence d'un centre de femmes à Rotterdam, aux Pays-Bas, à titre d'exemple de façon de tendre la main aux migrantes. Le centre est dirigé par des immigrantes et il permet de sortir les femmes de l'isolement et de leur offrir une formation. Un autre exemple tiré des Pays-Bas cité dans le Manuel est celui d'une organisation qui consulte un réseau de mères immigrantes chaque fois qu'une politique qui les touche est élaborée. Les femmes du réseau consultent à leur tour leurs propres réseaux sociaux et soumettent leur contribution en vue du processus d'élaboration de politiques⁵⁰.

Il est également important d'offrir une diversité de services et d'approches pour pouvoir répondre aux besoins des femmes et des filles susceptibles de vivre des réalités très différentes sur le plan social, économique, culturel et personnel⁵¹. Comme on le mentionne dans le Manuel :

Le stéréotype selon lequel la femme immigrée est une femme au foyer dépendante et opprimée est non seulement une perception décalée par rapport à la féminisation actuelle des flux migratoires, mais il peut en soi créer des obstacles à leur participation au marché du travail et à la vie sociale. Des informations peuvent être produites et diffusées sur les situations et profils variés des femmes immigrées et sur l'évolution des relations entre hommes et femmes dans les communautés de migrants. Il convient dans un premier temps de fournir des statistiques plus détaillées, tenant compte des questions de genre. Dans un deuxième temps, il est important de faire entendre la voix et d'accroître la visibilité des femmes immigrées, tant celles qui sont responsabilisées que celles qui sont victimes d'une exploitation⁵².

⁴⁹ Rapporteuse : M^{me} Gisela WURM, *Protéger les réfugiés de la violence fondée sur le genre*, Rapport à la Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, doc. 14284, 7 avril 2017, par. 42.

⁵⁰ Jan Niessen et Thomas Huddleston, *Manuel sur l'intégration à l'intention des décideurs politiques et des praticiens*, troisième édition, Commission européenne (Direction générale de la justice, de la liberté et de la sécurité), avril 2010, p. 74.

⁵¹ Nadia Yakine, « [Arab refugee women in Germany speak out on International Women's Day](#) », DW [Allemagne], 8 mars 2017.

⁵² Niessen et Huddleston, p. 66.

E. Conclusions concernant la différence entre les sexes et l'intégration des réfugiés et des migrants

Les parlementaires peuvent influencer le discours concernant les migrants et les réfugiés en faisant la promotion soit de la tolérance, soit de la xénophobie. Dans ce dernier cas, nous sommes tous perdants et l'intégration est impossible. Des populations diversifiées sont ici pour y rester, et la réussite de l'intégration est la seule option si nous voulons que nos sociétés soient saines et sûres pour tous. Des programmes appropriés sont nécessaires pour répondre aux besoins diversifiés des hommes, des femmes, des garçons et des filles qui arrivent au sein des États membres de l'OSCE. Les parlementaires peuvent jouer un rôle important dans la promotion de la dimension de genre et des mesures et services d'intégration.

En outre, l'OSCE dispose de forces exceptionnelles et jouit d'une longue expérience en matière de recherches et de communication des pratiques exemplaires. L'organisation a une grande expérience de la promotion de la tolérance, de la protection des minorités et de l'intégration de la problématique hommes-femmes. Cette expertise peut être mise à profit pour favoriser aussi la réussite de l'intégration.

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport sur l'égalité entre les sexes de l'an dernier, les investissements en matière d'intégration procureront de nombreux avantages aux migrants et aux réfugiés individuels, mais aussi aux États membres de l'OSCE, en améliorant les contributions économiques des nouveaux arrivants et la paix sociale. Tandis que l'Europe fait face à la plus grande migration des dernières décennies, les efforts d'intégration constituent un élément déterminant du bien-être futur et exigent l'attention et l'engagement de toutes les parties concernées.

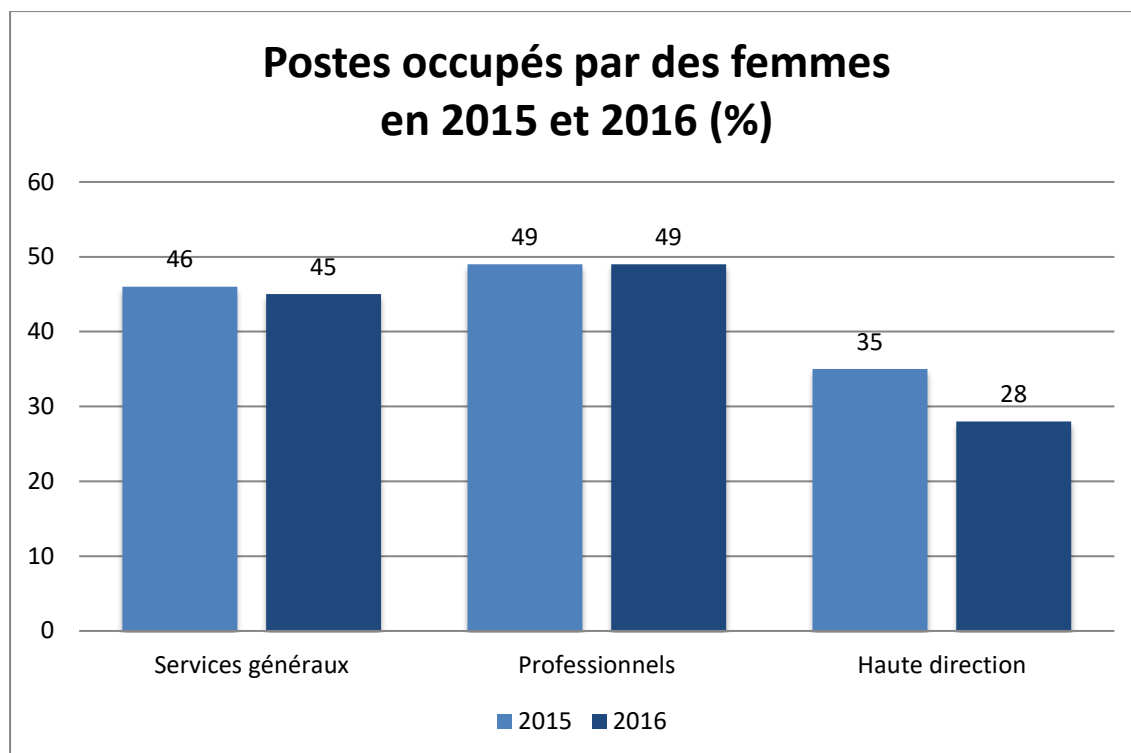
III. LE SEXE AU SEIN DES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES DE L'OSCE

L'analyse de l'équilibre entre les sexes dans l'ensemble des structures gouvernementales de l'OSCE, dont on discutera dans les pages suivantes, se fonde sur les données fournies par la Section de l'égalité des sexes du Bureau du Secrétaire général de l'OSCE, qui mettent en lumière la représentation des femmes et des hommes au sein du Secrétariat, des institutions et des missions sur le terrain de l'OSCE en date du 29 décembre 2016.

L'OSCE compte 2 226 employés, dont 46 % sont des femmes. Cette proportion est la même depuis quatre ans. Le pourcentage de femmes occupant des postes professionnels (agents professionnels nationaux, P1 à P4 et S, S1 et S2)⁵³ a légèrement augmenté, passant de 48 % en 2014 à 49 % en 2015 et en 2016. Toutefois, les femmes continuent d'être sous-représentées dans une large mesure dans les postes de haute direction (28 % en décembre 2016). Cette catégorie (S3+ et P5+) a diminué de 7 %, ce qui constitue une diminution importante par rapport au niveau de représentation de 2015, alors que 35 % des postes de haute direction étaient occupés par des femmes⁵⁴.

⁵³ L'OSCE offre des contrats à durée déterminée pour les postes du Secrétariat, des institutions et, dans une certaine mesure et principalement dans le domaine de l'administration, dans ses missions. Les conditions de rémunération et d'emploi sont similaires à celles du régime commun des Nations Unies : Services généraux (GS), Jeunes professionnels (P1, P2), Professionnels intermédiaires (P3, P4), et Professionnels de la gestion (P5, D). Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter le site Web de l'OSCE à l'adresse suivante : <http://www.osce.org/employment/43284> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁵⁴ Voir le Tableau 1 en annexe.



Dans la catégorie des professionnels du Secrétariat, des institutions et des structures gouvernementales, les femmes représentaient 43 % des employés en 2016, ce qui constitue un retour au niveau de représentation de 2014 et une augmentation par rapport à la représentation de 42 % enregistrée en 2015. Au sein du Secrétariat et des structures gouvernementales, les femmes occupent actuellement 12 des 35 postes de haute direction, soit 34 % de ces postes. Il s'agit d'une diminution considérable du point de vue du nombre et de la proportion de femmes occupant des postes de haute direction, qui était de 47 % en 2015⁵⁵. C'est dans la catégorie des services généraux que les femmes continuent d'être le plus fortement représentées (67 %) au sein du Secrétariat et des institutions.

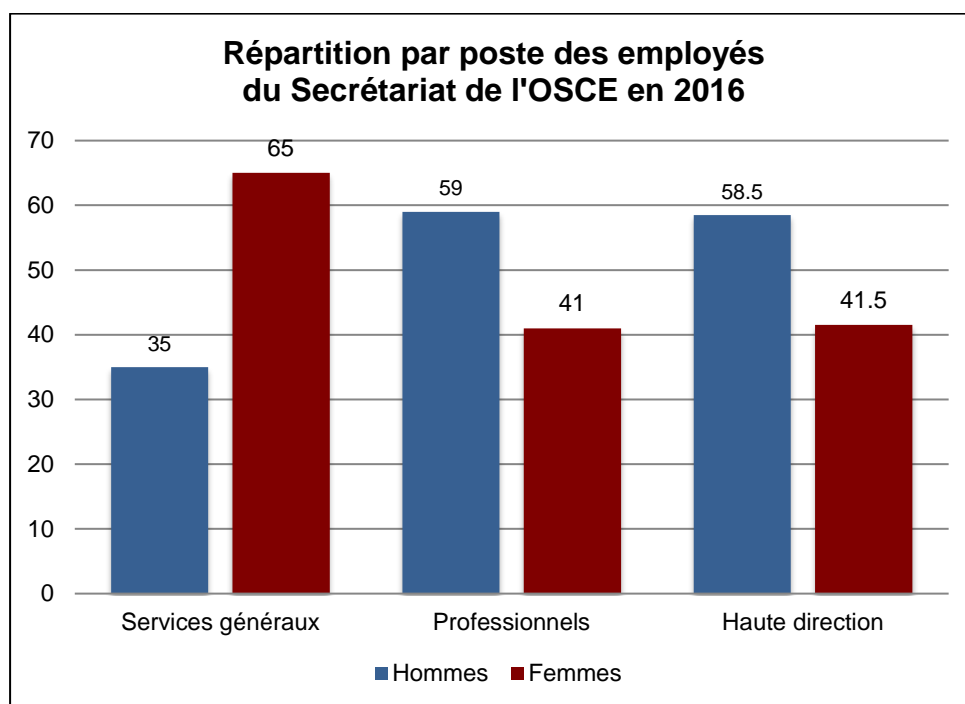
Entre 2010 et 2015, seulement 12 femmes ont dirigé des missions sur le terrain. Le contraste avec les hommes est frappant, puisqu'ils sont 83 à avoir dirigé de telles missions. En 2015, trois présences sur le terrain ont été dirigées par des femmes, soit la mission de l'OSCE à Skopje, la mission de l'OSCE au Monténégro et le Centre de l'OSCE à Astana. En 2016, ce nombre est demeuré le même, mais les postes occupés par des femmes ont changé. La mission de l'OSCE à Skopje, le Centre de l'OSCE à Achgabat et le Bureau de l'OSCE au Tadjikistan sont maintenant dirigés par des femmes. Depuis février 2017, la mission de l'OSCE au Monténégro est aussi dirigée par une chef de mission, soit l'ambassadrice Maryse Daviet. Le nombre de femmes occupant le poste de chef adjointe de mission est passé de trois en décembre 2015 à deux en mai 2017. Seules les chefs adjointes de mission de la mission de l'OSCE au Kosovo et du Bureau de l'OSCE à Erevan sont des femmes.

Le pourcentage total de femmes occupant des postes de haute direction dans le cadre des missions sur le terrain a connu une diminution marquée, passant de 34 % en 2015 à 22 % cette année. Toutefois, les femmes au sein des professionnels embauchés dans le cadre de missions sur le terrain représentent toujours 51 % du personnel, comme au cours de la dernière période de déclaration.

⁵⁵ Voir le Tableau 2 en annexe.

A. Secrétariat de l'OSCE⁵⁶

Au total, les femmes représentent 53 % de l'effectif du Secrétariat de l'OSCE, soit 1 % de moins par rapport à l'année dernière. Dans les postes de niveau G, le pourcentage de femmes a augmenté légèrement par rapport à l'année dernière, passant de 63 à 65 %. Dans les postes de niveau S, il est passé de 38 à 41,5 %. Pour ce qui est des postes de niveau P, les hommes continuent de détenir la majorité avec 59 %. Deux postes de niveau D sont occupés par des femmes, ce qui constitue une amélioration considérable par rapport à l'année dernière, alors qu'aucun poste de niveau D n'était occupé par des femmes. Le Secrétaire général est actuellement un homme.



B. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH)⁵⁷

Au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH), les femmes représentent 55 % du nombre total d'employés. Par rapport à l'année précédente, il s'agit d'une diminution d'un point de pourcentage. La représentation des femmes à des postes de niveau G était de 69 %, une augmentation de 2 % par rapport à 2015. Dans les postes de niveau S, toutefois, ce pourcentage est passé de 56 % l'an dernier à 50 % cette année. Le nombre total d'employées dans la catégorie professionnelle a diminué, les femmes représentant 42 % et non plus 44 % comme l'année dernière. La catégorie D1 demeure occupée par une femme; le chef de l'institution est un homme.

C. Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN)⁵⁸

Au sein du Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN), les femmes représentent 55 % de la main-d'œuvre, ce qui constitue une diminution par rapport à l'effectif féminin de 65 % en 2015. Toutefois, il ne s'agit pas d'une diminution importante, puisque les femmes occupaient 17 des 26 postes en 2015 et 16 des 29 postes en 2016. Elles occupent 80 % des postes de niveau G et

⁵⁶ Voir le Tableau 3 en annexe.

⁵⁷ Voir le Tableau 4 en annexe.

⁵⁸ Voir le Tableau 5 en annexe.

75 % des postes de niveau S. Ce dernier pourcentage représente une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente. Trente-six pourcent des employés occupant des postes de niveau P sont des femmes; il s'agit d'une diminution considérable puisqu'elles représentaient 46 % de ces postes en 2015 (bien que le nombre de femmes dans cette catégorie soit demeuré le même, le nombre total d'employés a augmenté). Le poste de chef de l'institution est actuellement à pourvoir.

D. Bureau du représentant pour la liberté des médias (BRLM)⁵⁹

Au Bureau du représentant pour la liberté des médias, les employés des services généraux sont tous des femmes, tandis que dans les postes de niveau S, le nombre total de postes demeure réparti également entre les femmes et les hommes (50 %). Les données pour ces deux catégories sont demeurées les mêmes par rapport à 2015. Dans les postes de niveau P, les femmes occupent 40 % des postes, ayant occupé deux des cinq postes de niveau P en 2016, comparativement à trois des six postes en 2015. Aucune femme n'occupe de poste de niveau D, le seul poste de ce niveau étant occupé par un homme. Jusqu'en mars 2017, la chef de l'institution était M^{me} Dunja Mijatovic. Le poste est actuellement à pourvoir.

E. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les missions sur le terrain⁶⁰

Le 29 décembre 2016, l'OSCE comptait 316 employés détachés des 39 États membres, dont 28 % étaient des femmes, une diminution de 15 % par rapport au 29 décembre 2015 (43 %).

Les États comptant le nombre le plus élevé de femmes détachées étaient les États-Unis (13), l'Allemagne et la Norvège (8 détachements chacune). Parmi les pays comptant au moins sept employés détachés, la Norvège présente la représentation des femmes la plus élevée (47 %), suivie de la Bulgarie (41 %), de l'Allemagne (36 %) et des États-Unis (29 %). L'écart de genre le plus important en faveur des hommes peut être observé chez les employés détachés par la Bosnie-Herzégovine (1 femme sur 15 employés détachés) la République de Moldova (1 femme sur 13 employés détachés) et le Royaume-Uni (5 femmes sur 26 employés détachés).

F. Missions sur le terrain : l'équilibre entre les sexes chez les employés locaux

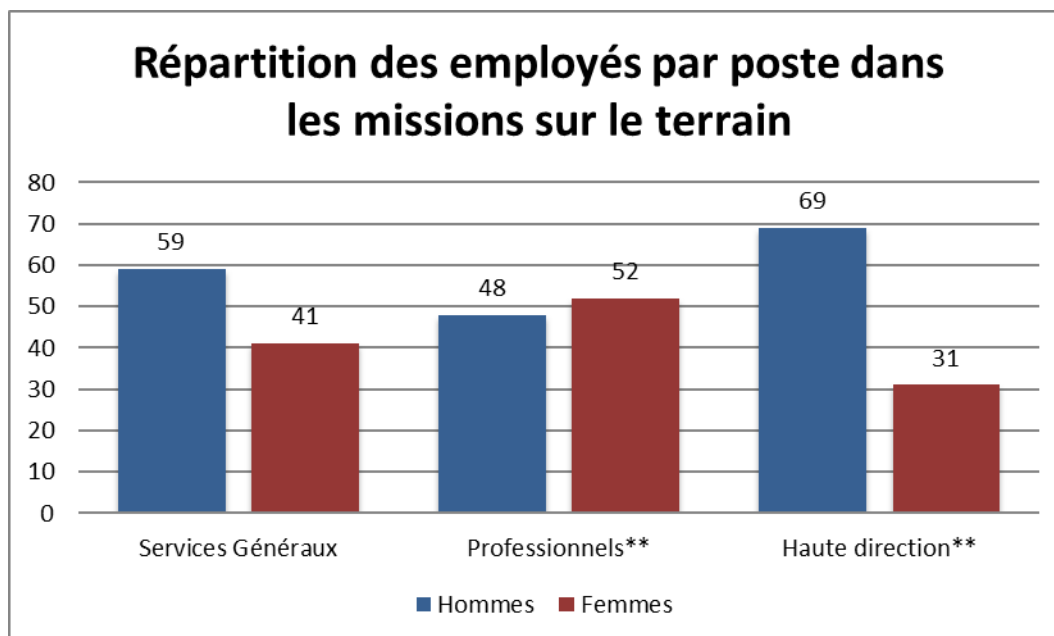
Selon la mission sur le terrain et le mandat, l'OSCE emploie un certain nombre d'employés locaux. La mission sur le terrain de l'OSCE comptant le plus d'employés est la mission au Kosovo, qui emploie 392 employés locaux. De ce nombre, seulement 117 sont des femmes, soit 30 % de l'effectif. La mission de l'OSCE au Kosovo est d'ailleurs la mission comptant la plus faible proportion de femmes. Les missions sur le terrain comptant les plus fortes proportions de femmes sont les suivantes : le Bureau de programme de l'OSCE à Astana (68 %), le coordonnateur des projets de l'OSCE en Ukraine (62 %), le Bureau de l'OSCE à Erevan (61 %) et la mission de l'OSCE à Moldova (60 %). Les autres missions où les femmes représentent la majorité des employés comprennent la présence de l'OSCE en Albanie (59 %) et les missions de l'OSCE au Monténégro (57 %), en Serbie (56 %) et en Bosnie-Herzégovine (54 %). À quelques exceptions près, comme dans le cas de la mission de l'OSCE au Kosovo et du Bureau des programmes de l'OSCE à Astana, les missions sur le terrain de l'OSCE semblent près d'atteindre l'équilibre entre les sexes, puisque les proportions d'employés se situent pour la plupart entre 40 et 60 %⁶¹.

⁵⁹ Voir le Tableau 6 en annexe.

⁶⁰ Voir le Tableau 7 en annexe.

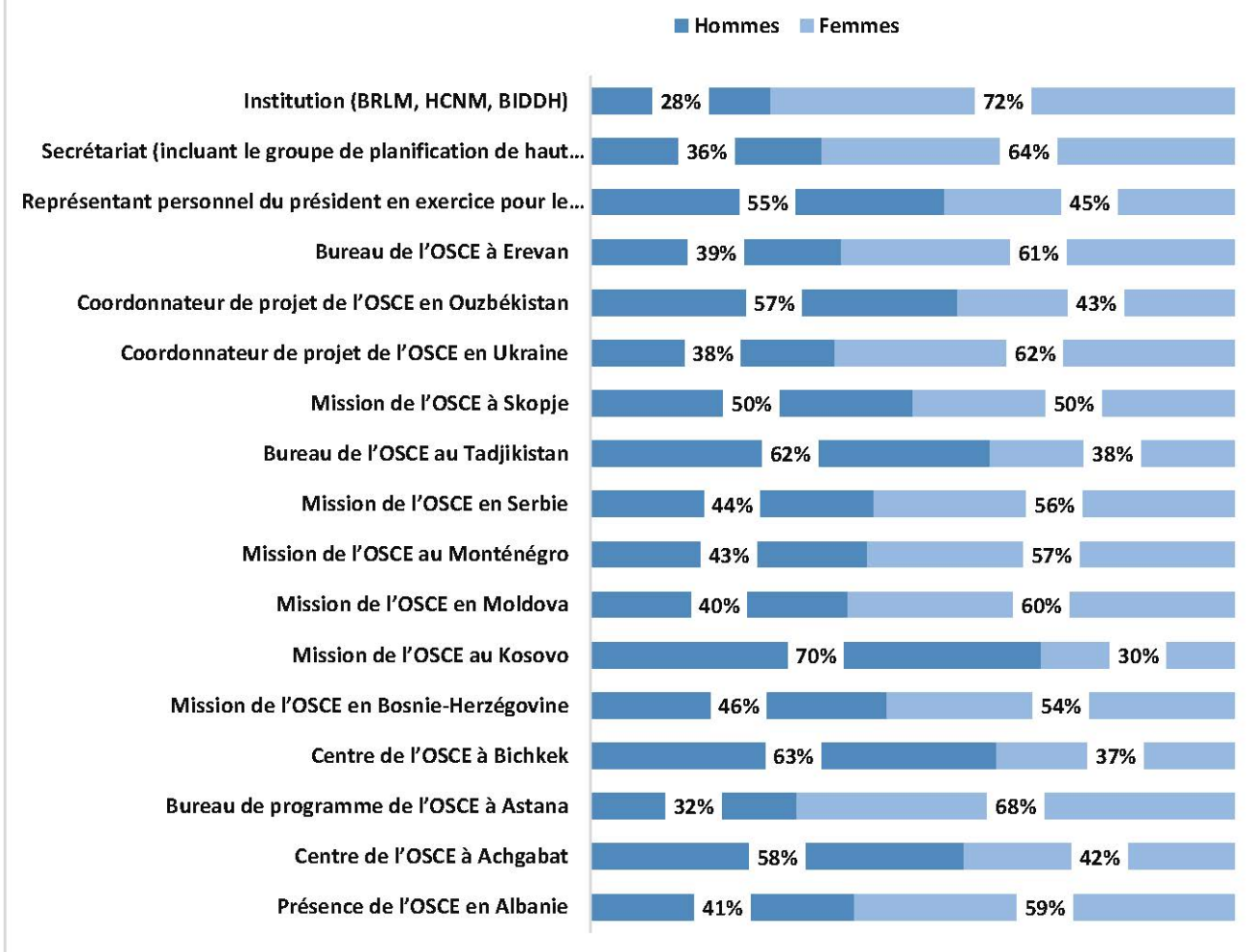
⁶¹ Voir le Tableau 8 en annexe.

Au sein des missions sur le terrain, les femmes occupent également une variété de postes⁶². Comme on peut le voir dans le tableau qui suit, les femmes représentent 41 % des employés des services généraux, 52 % des employés professionnels et 31 % des employés de la haute direction. Ces catégories font référence aux divisions suivantes : Services généraux (G1 à G7), Professionnels (APN, S, S1, S2, P1-P4), et Haute direction (S3+, P5+, chefs et chefs adjoints de mission et d'institutions).



⁶² Voir le Tableau 9 en annexe.

Pourcentage de femmes et d'hommes au sein des missions sur le terrain locales/générales de l'OSCE, du Secrétariat et des institutions de l'OSCE



IV. LE SEXE DES MEMBRES ET DU PERSONNEL DE L'AP DE L'OSCE

Lors de la session annuelle tenue à Vilnius en 2009, le Comité permanent a modifié le Règlement de l'AP de l'OSCE en acceptant d'introduire un nouveau paragraphe à l'article 1, selon lequel « chaque délégation nationale doit être composée de représentants des deux sexes ».

En 2011, l'AP de l'OSCE a adopté une résolution sur la représentation des femmes à l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, dans laquelle elle demandait aux parlements nationaux d'accroître la représentation des femmes au sein des délégations nationales. Elle y faisait observer, avec préoccupation, qu'en date de février 2011, 17 des 57 délégations nationales n'étaient composées

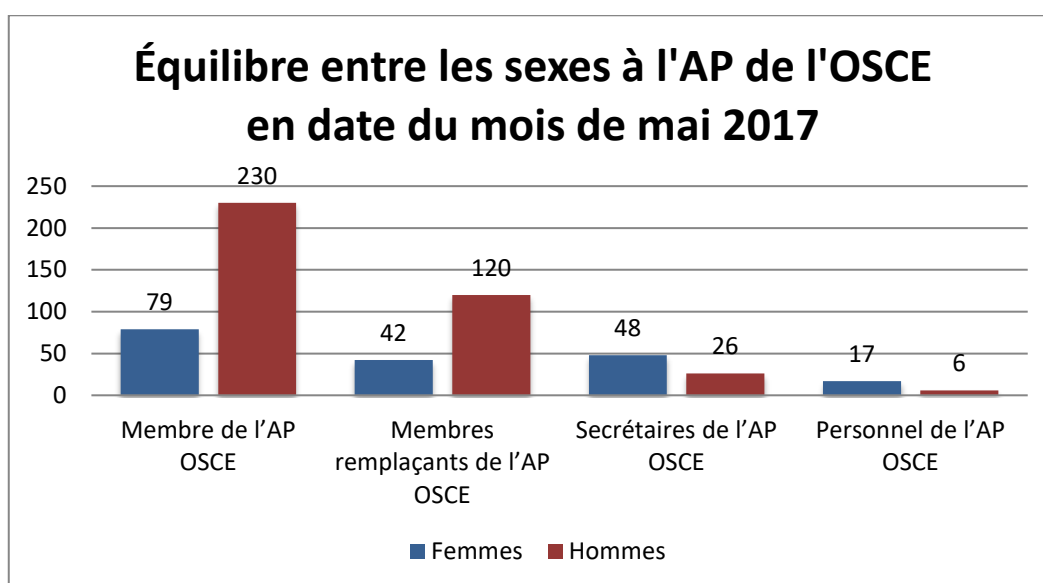
que d'hommes, que seules 10 femmes étaient chefs de délégation et que seulement 73 déléguées sur 307 (23,7 %) étaient des femmes.

Depuis, les délégations nationales se sont efforcées d'améliorer l'équilibre entre les sexes à l'Assemblée parlementaire, bien que ce ne soient pas tous les pays qui s'y conforment encore.

Les États membres de l'OSCE étudient régulièrement comment ils pourraient faire avancer l'égalité entre les sexes, et les membres de l'AP de l'OSCE sont prêts à prendre part au débat sur le sujet. L'une des plus récentes initiatives était la Conférence de mars intitulée « Perspectives féminines sur l'OSCE », qui s'est déroulée au Parlement autrichien et dont l'allocution d'ouverture a été prononcée par la présidente Christine Muttonen. La conférence visait à améliorer le niveau d'engagement des femmes dans les discussions sur la sécurité, la résolution de conflits et la question de l'extrémisme violent⁶³.

A. Données sur le répertoire des membres⁶⁴

En mai 2017, les hommes formaient la grande majorité des membres de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, dans une proportion de 382 hommes contre 186 femmes (33 %). Toutefois, il s'agit d'une augmentation marquée de la représentation des femmes par rapport à l'année précédente (29 %)⁶⁵.



Près des trois quarts des membres en titre (74 %), y compris les chefs et chefs adjoints de délégation, et des membres remplaçants (74 %) de l'AP de l'OSCE sont des hommes, qui occupent donc au total 350 des 471 postes. Par rapport aux données fournies dans le rapport de l'année dernière, on n'observe aucun changement majeur dans la représentation des femmes au sein de l'Assemblée. Toutefois, par rapport aux données fournies dans la résolution de 2011, la représentation des femmes dans la catégorie des membres de l'AP de l'OSCE est passée de 23,7 à 26 % au cours des cinq dernières années.

⁶³ Pour plus de renseignements sur l'événement, rendez-vous à l'adresse suivante : <http://www.oscepa.org/news-a-media/press-releases/2686-women-s-perspectives-on-security-policy-debated-at-osce-pa-conference-in-vienna> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁶⁴ On peut obtenir le répertoire des membres de l'AP de l'OSCE en faisant la demande au Secrétariat international. Les nombres présentés ici ne comprennent pas la délégation du Tadjikistan ni celle de l'Ouzbékistan puisque leur statut de membre/remplaçant est toujours en attente.

⁶⁵ Voir le Tableau 10 en annexe. Ces chiffres incluent les membres de l'AP de l'OSCE, les membres remplaçants, les secrétaires et le personnel.

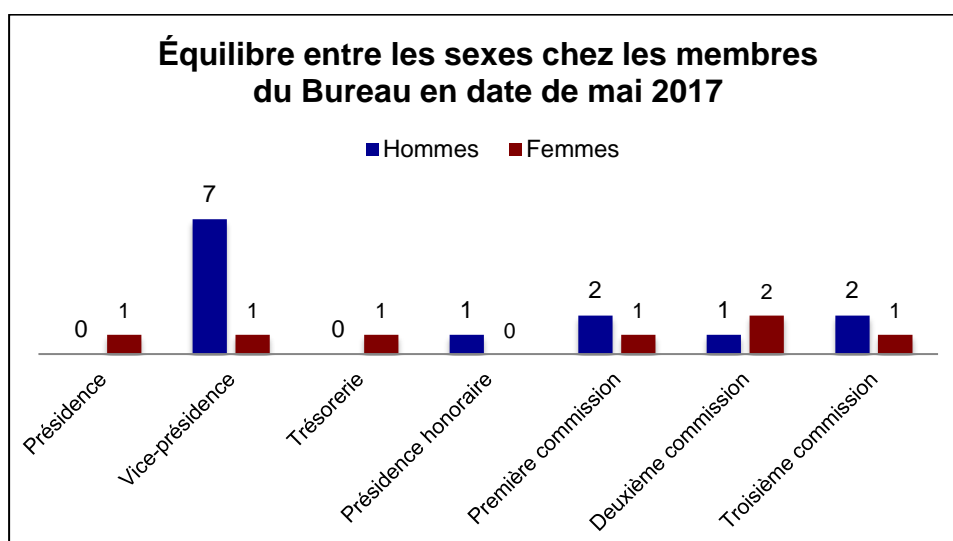
On compte beaucoup plus de femmes secrétaires de délégations que d'hommes. En effet, 48 secrétaires de délégations sur 74 sont des femmes, pour une répartition femmes-hommes de 65 et 35 %, respectivement⁶⁶.

B. Initiative pour stimuler la participation des femmes

Les efforts entrepris par les délégations nationales en vue de se conformer à l'article 1.4 du Règlement de l'AP de l'OSCE ont grandement fait diminuer le nombre de délégations sans représentation féminine. Le nombre de délégations uniquement masculines a chuté, passant de 17 en 2011 à 10 en 2012 et 2013, puis à 9 en 2014, pour passer de nouveau à 10 en 2015. On comptait seulement six délégations uniquement masculines en 2017⁶⁷. Dix-neuf femmes (comparativement à 17 en 2016) dirigent actuellement des délégations nationales⁶⁸.

C. Le sexe des employés du Bureau

Le Bureau se compose du président, de neuf vice-présidents, du trésorier et du président honoraire, ainsi que de trois agents supérieurs de chacune des commissions générales. En mai 2017, le Bureau comprenait 20 membres (un poste à pourvoir), dont 7 femmes. Les hommes y représentaient donc 65 % de l'effectif, et les femmes, 35 %. Ces chiffres respectent l'objectif de 30 % établi en 2011⁶⁹.



1. Présidence et vice-présidence de l'AP de l'OSCE

Les données sur la présidence et la vice-présidence ont changé depuis l'année visée par le rapport précédent. En mai 2016, on comptait deux vice-présidentes, soit Vilija Aleknaite Abramikiene (Lituanie) et Christine Muttonen (Autriche). Au moment de la rédaction du présent rapport, en mai 2017, Christine Muttonen (Autriche) occupe la présidence du Bureau. Toutefois, sur les huit

⁶⁶ Voir le Tableau 10 en annexe. Les co-secrétaires et les chefs de délégations ont aussi été inclus dans cette catégorie.

⁶⁷ Aucune donnée disponible pour l'Ouzbékistan.

⁶⁸ Aucune donnée disponible pour l'Ouzbékistan.

⁶⁹ Voir l'allocution prononcée par D^{re} Hedy Fry, représentante spéciale de l'AP de l'OSCE sur les questions d'égalité entre les sexes, à l'occasion de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, 10^e réunion d'hiver, 24 et 25 février 2011, Vienne, Autriche.

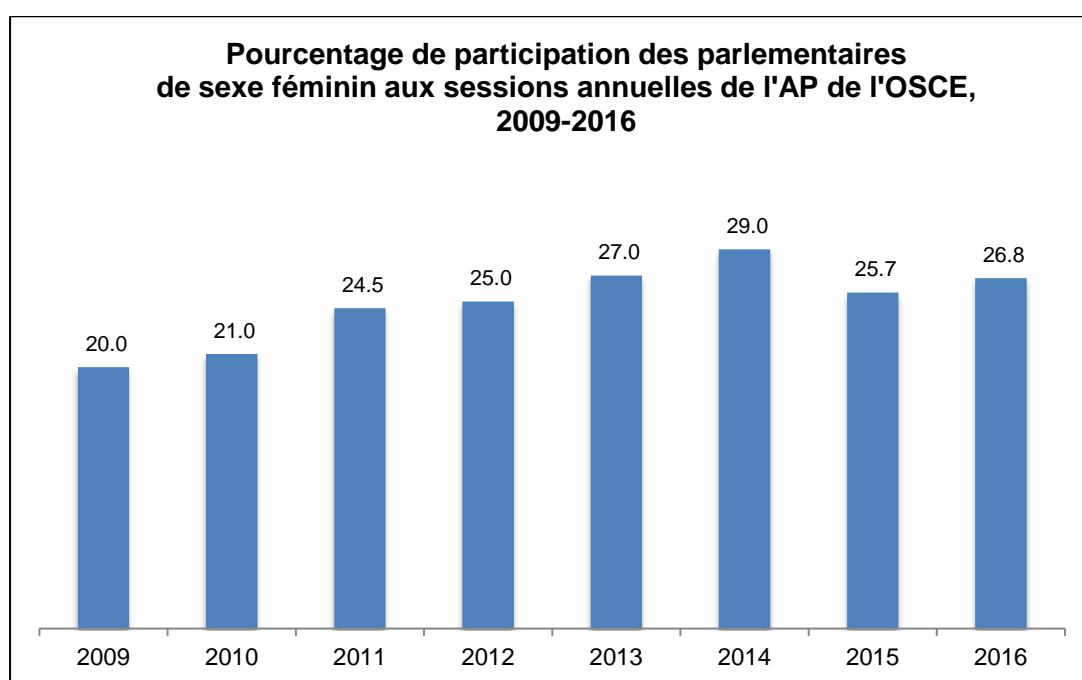
vice-présidents, Isabel Santos (Portugal) est la seule femme. Un poste est à pourvoir. Par ailleurs, Doris Barnett (Allemagne) continue d'agir comme trésorière pour le Bureau⁷⁰.

2. Agents supérieurs des commissions générales de l'AP de l'OSCE

Le nombre de femmes à la tête des commissions générales a diminué depuis la période visée par le dernier rapport. Les femmes occupent actuellement quatre des neuf postes d'agent supérieur des commissions, comparativement à six postes au cours de la période visée par le dernier rapport.

D. Participation aux réunions de l'AP de l'OSCE

Les tableaux ci-dessous montrent le pourcentage de députées ayant participé aux réunions de l'AP de l'OSCE. Le nombre de femmes ayant participé à la session annuelle de 2016 a augmenté légèrement par rapport à la période visée par le rapport précédent (passant de 25,7 à 26,8 %). Au cours des six dernières années, les chiffres ont fluctué, passant de 24,5 % en 2011 à 29 % en 2014, puis à 26,8 % en 2016⁷¹.



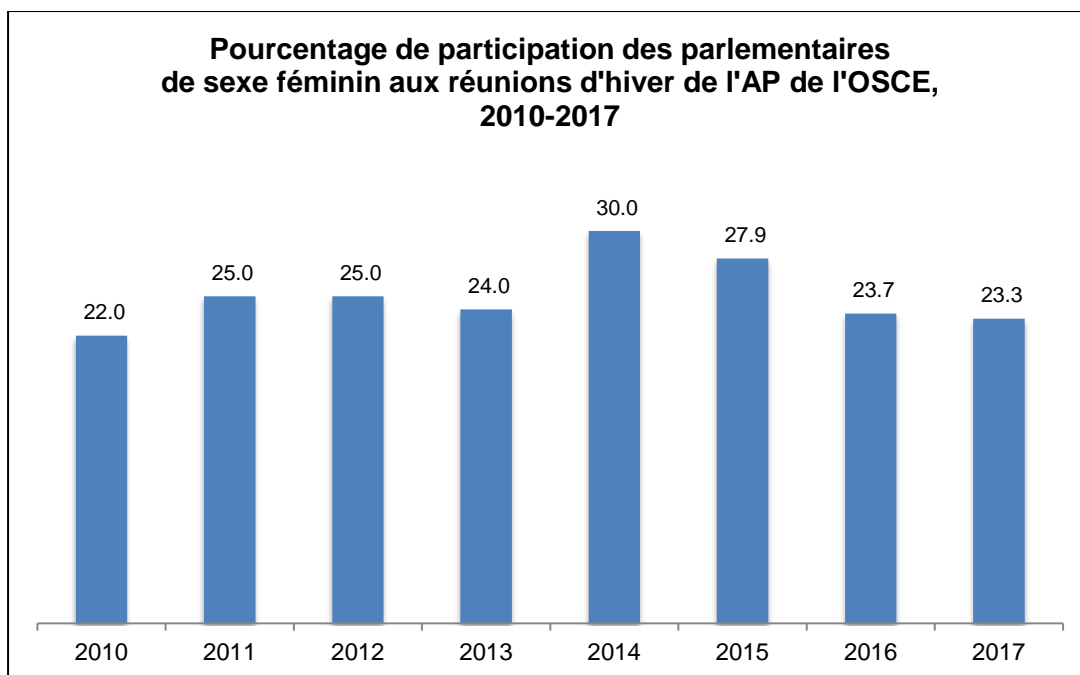
Le pourcentage global de femmes ayant participé aux réunions d'hiver de l'OSCE a légèrement diminué⁷², la réunion de 2014 ayant obtenu le plus haut taux de participation des femmes au cours des 10 dernières années (30 %)⁷³.

⁷⁰ Voir le Tableau 11 en annexe.

⁷¹ Voir le Tableau 12 en annexe.

⁷² Voir le Tableau 13 en annexe.

⁷³ Voir le rapport sur l'égalité entre les sexes de l'AP de l'OSCE, juillet 2013, et le rapport sur les sexes de l'AP de l'OSCE, juillet 2013 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].



E. Participation aux missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE en 2016

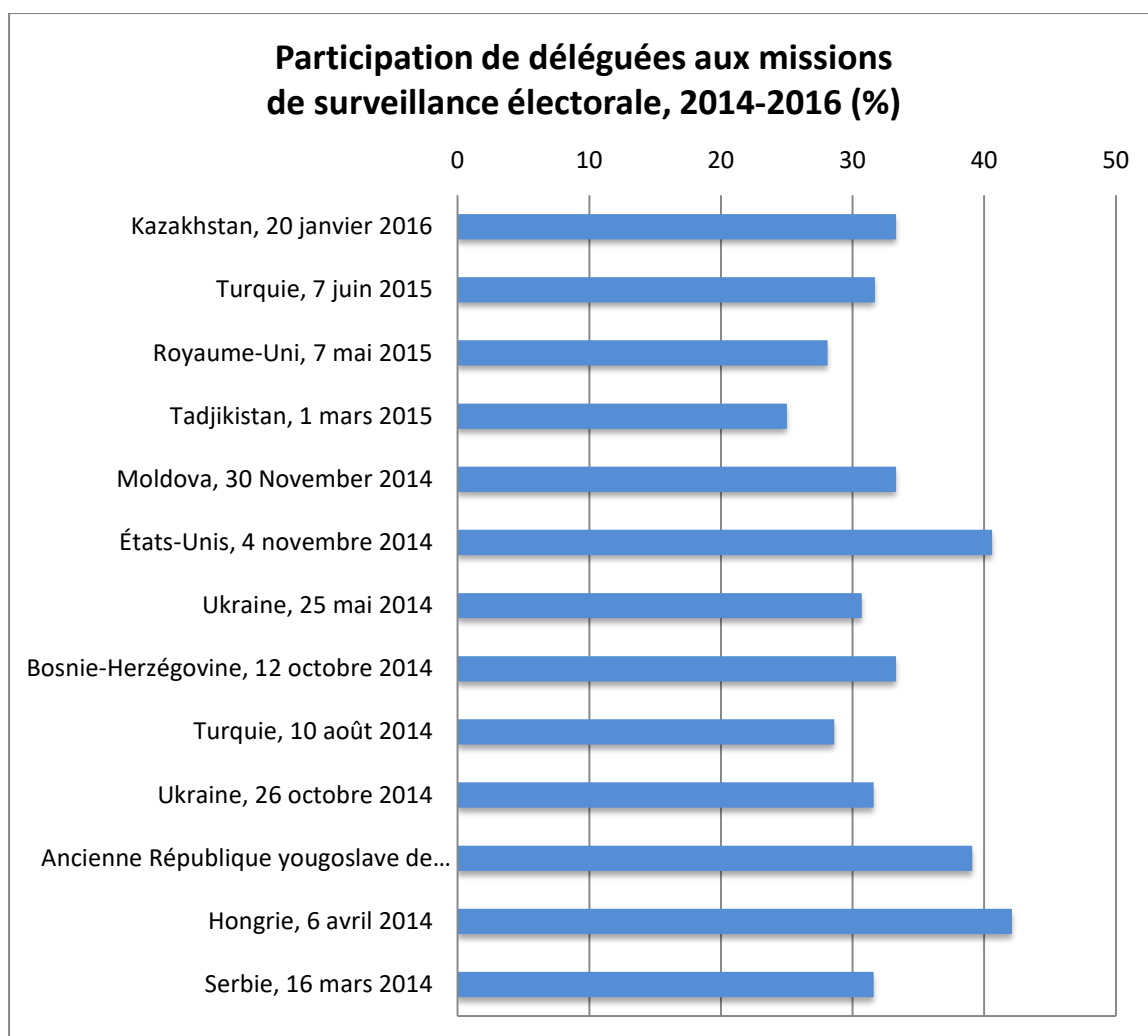
Les femmes jouent un rôle actif dans les missions d'observation électorale menées chaque année par l'AP de l'OSCE. Les chiffres montrent que de 2014 à 2016⁷⁴, c'est dans les missions en Hongrie (42,1 %), aux États-Unis (40,6 %) et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine (39,1 %) que le taux de participation des femmes est le plus élevé. Comparativement, en 2016, le pourcentage le plus élevé de femmes ayant pris part à des missions d'observation électorale provenaient de la Fédération de Russie (35,8 %), tandis que le Monténégro (33,3 %) et la République de Moldova (33,3 %) étaient à égalité au deuxième rang⁷⁵.

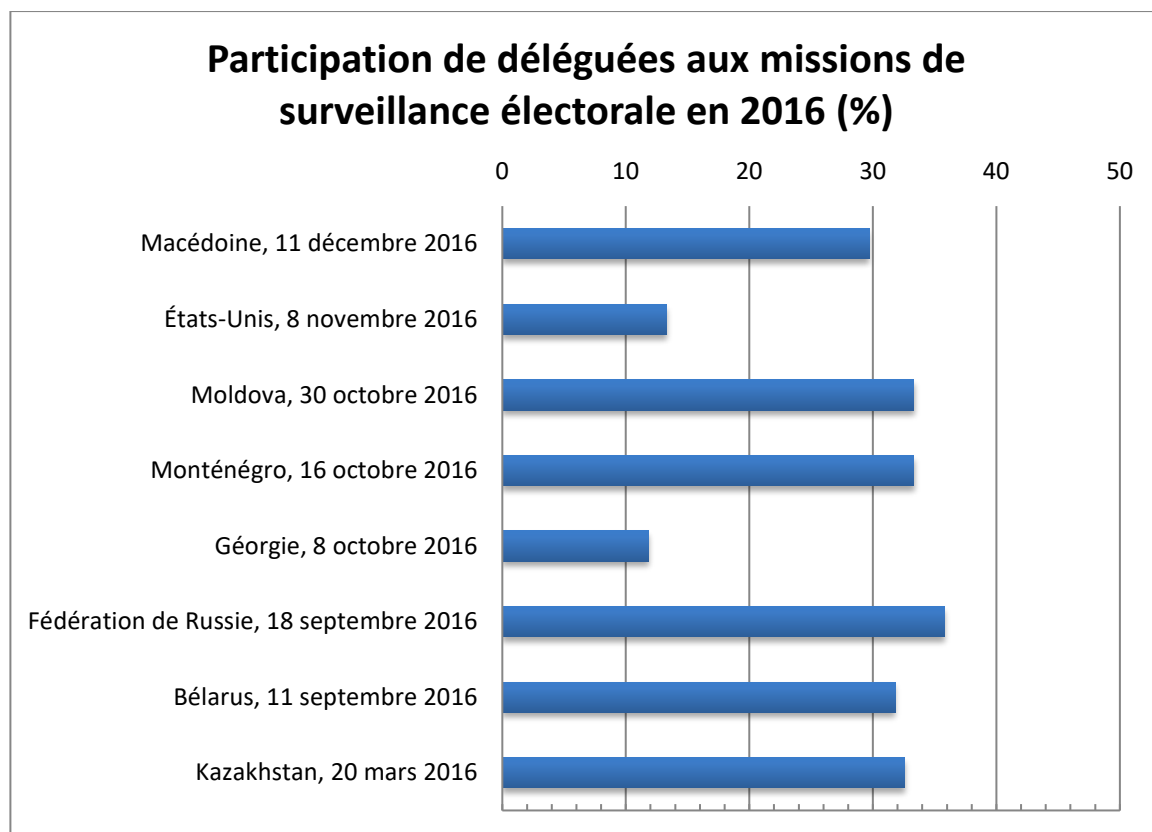
Les graphiques ci-dessous montrent la participation des femmes membres de l'Assemblée aux missions d'observation électorale au cours de la période visée par le rapport précédent (2014-2016) et la période de 2016⁷⁶.

⁷⁴ Ces chiffres comprennent seulement la première observation électorale en 2016.

⁷⁵ Les calculs excluent le personnel de délégation et le personnel de secrétariat.

⁷⁶ Voir le Tableau 14 en annexe. Les calculs sur la participation des femmes ne comprennent pas le personnel des délégations et le Secrétariat international.





La participation moyenne, en pourcentage, des femmes aux missions d'observation électorale pour la période de 2016 s'élève à 29,7 %, soit une baisse de 2,13 % par rapport à la période visée par le rapport précédent. Par ailleurs, les femmes occupaient 37 % des postes de direction des missions d'observation électorale, qui comprennent les coordonnateurs spéciaux désignés par le président en exercice pour diriger à court terme les observateurs et les chefs des missions d'observation de l'AP de l'OSCE. Il s'agit ici aussi d'une diminution par rapport à la période visée par le rapport précédent, alors que les femmes étaient presque à parité avec les hommes, puisque 11 hommes et 10 femmes occupaient des postes de direction des missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE.

F. Personnel permanent du Secrétariat international de l'AP de l'OSCE

À l'heure actuelle, le Secrétariat international de l'AP de l'OSCE, y compris le bureau de liaison à Vienne, se compose de 18 employés permanents, dont cinq femmes. Les postes de secrétaire général de l'AP de l'OSCE et des deux adjoints sont occupés par des hommes.

G. Programme international de bourses de recherche

Le Secrétariat international de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE a mis en œuvre un Programme de bourses de recherche dans le cadre duquel il embauche des étudiants de deuxième ou de troisième cycles pour une période de six mois afin de leur donner l'occasion d'acquérir une expérience pratique dans le domaine des affaires internationales. À l'heure actuelle, six boursiers travaillent pour le Secrétariat international à Copenhague et trois pour le bureau de liaison à Vienne, soit trois hommes et six femmes.

H. Représentation des femmes dans les parlements nationaux des États membres de l'OSCE

Selon les données fournies par l'Union interparlementaire, la représentation globale des femmes dans les parlements nationaux des pays de l'OSCE a augmenté depuis la période visée par le dernier rapport. Au sein des États membres de l'OSCE, et depuis la période visée par le dernier rapport, la Hongrie demeure le pays qui affiche la représentation féminine la moins élevée au sein de son parlement unicaméral, avec seulement 10,1 % de femmes. La République de Malte (12,5 %), l'Ukraine (12,3 %) et le Liechtenstein (12 %) figurent également parmi les parlements nationaux de la région de l'OSCE ayant la plus faible représentation féminine⁷⁷.

Collectivement et si l'on additionne les parlementaires de la Chambre haute, ou du Sénat, et de la Chambre basse, ou de la Chambre unique, la représentation des femmes dans les parlements nationaux des pays européens membres de l'OSCE s'élève à 26,5 %. Ce chiffre passe à 25,3 % si l'on exclut les pays nordiques⁷⁸. Il s'agit d'une légèrement augmentation par rapport à la période visée par le dernier rapport.

⁷⁷ Voir le Tableau 15 en annexe.

⁷⁸ Voir le Tableau 16 en annexe.

V. ANNEXE

Tableau 1

Répartition des employés par poste à l'OSCE en 2015				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Services généraux	709	598	1 307	46 %
Professionnels	402	385	787	49 %
Haute direction	88	47	135	35 %
Total	1 199	1 030	2 229	46 %
Répartition des employés par poste à l'OSCE en 2016				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Services généraux	713	586	1 299	45 %
Professionnels	438	413	851	49 %
Haute direction	55	21	76	28 %
Total	1 206	1 020	2 226	46 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2015 et du 29 décembre 2016 respectivement.

Tableau 2

Répartition des employés par poste au sein du Secrétariat, des institutions et des missions sur le terrain de l'OSCE en 2016				
Secrétariat et institutions				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Services généraux	87	173	260	67 %
Professionnels	140	105	245	43 %
Haute direction	23	12	35	34 %
Total	250	290	540	54 %
Missions sur le terrain				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Services généraux	626	413	1 039	40 %
Professionnels	298	308	606	51 %
Haute direction	32	9	41	22 %
Total	956	730	1 686	43 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2016

Tableau 3

Répartition des employés par poste au Secrétariat de l'OSCE en 2015											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	SG	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	118	63 %	14	38 %	52	0	0	0	43 %	184	54 %
Hommes	68	37 %	23	62 %	62	1	4	1	57 %	159	46 %
Total	186	100 %	37	100 %	114	1	4	1	100 %	343	100 %
Répartition des employés par poste au Secrétariat de l'OSCE en 2016											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	SG	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	122	65 %	17	41,5 %	51	1	1	0	41 %	192	53 %
Hommes	67	35 %	24	58,5 %	72	1	4	1	59 %	169	47 %
Total	189	100 %	41	100 %	123	2	5	1	100 %	361	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2015 et du 29 décembre 2016 respectivement.

Tableau 4

Répartition des employés par poste au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme en 2015											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	41	67 %	5	56 %	26	1	0	0	44 %	73	56 %
Hommes	20	33 %	4	44 %	33	0	0	1	56 %	58	44 %
Total	61	100 %	9	100 %	59	1	0	1	100 %	131	100 %
Répartition des employés par poste au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme en 2016											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	41	69 %	7	50 %	25	1	0	0	42 %	74	55 %
Hommes	18	31 %	7	50 %	35	0	0	1	58 %	61	45 %
Total	59	100 %	14	100 %	60	1	0	1	100 %	135	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2015 et du 29 décembre 2016 respectivement.

Tableau 5

Répartition des employés par poste au Haut-commissariat pour les minorités nationales en 2015											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	9	100 %	2	50 %	5	0	0	1	46 %	17	65 %
Hommes	0	0 %	2	50 %	6	1	0	0	54 %	9	35 %
Total	9	100 %	4	100 %	11	1	0	1	100 %	26	100 %
Répartition des employés par poste au Haut-commissariat pour les minorités nationales en 2016											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	8	80 %	3	75 %	5	0	0	0	36 %	16	55 %
Hommes	2	20 %	1	25 %	9	1	0	0	64 %	13	45 %
Total	10	100 %	4	100 %	14	1	0	0	100 %	29	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2015 et du 29 décembre 2016 respectivement.

Tableau 6

Répartition des employés par poste au Bureau de la représentante pour la liberté des médias en 2015											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	3	100 %	3	50 %	2	0	0	1	50 %	9	50 %
Hommes	0	0 %	3	50 %	2	1	0	0	50 %	6	50 %
Total	3	100 %	6	100 %	4	1	0	1	100 %	15	100 %
Répartition des employés par poste au Bureau de la représentante pour la liberté des médias en 2016											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef d'inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	3	100 %	3	50 %	2	0	0	1	40 %	9	56 %
Hommes	0	0 %	3	50 %	3	1	0	0	60 %	7	44 %
Total	3	100 %	6	100 %	5	1	0	1	100 %	16	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2015 et du 29 décembre 2016 respectivement.

Tableau 7

État de provenance du personnel en détachement	% de femmes	Hommes	Femmes	Total employés détachés
1. Albanie	100 %	0	1	1
2. Azerbaïdjan	100 %	0	2	2
3. France	100 %	0	2	2
4. Géorgie	100 %	0	4	4
5. Portugal	100 %	0	4	4
6. Suisse	50 %	2	2	4
7. Norvège	47 %	9	8	17
8. Canada	43 %	4	3	7
9. Ancienne République yougoslave de Macédoine	43 %	4	3	7
10. Bulgarie	41 %	10	7	17
11. Pays-Bas	40 %	3	2	5
12. Espagne	38 %	5	3	8
13. Allemagne	36 %	14	8	22
14. Irlande	33 %	2	1	3
15. Italie	33 %	12	6	18
16. États-Unis	29 %	32	13	45
17. Autriche	29 %	5	2	7
18. Serbie	29 %	5	2	7
19. Pologne	22 %	7	2	9
20. Tadjikistan	22 %	7	2	9
21. Grèce	20 %	4	1	5
22. Slovaquie	20 %	4	1	5
23. Royaume-Uni	19 %	21	5	26
24. Finlande	17 %	10	2	12
25. Hongrie	17 %	5	1	6
26. Suède	14 %	6	1	7
27. République de Moldova	8 %	12	1	13
28. Bosnie-Herzégovine	7 %	14	1	15
29. Bélarus	0 %	2	0	2
30. Belgique	0 %	3	0	3
31. République tchèque	0 %	3	0	3
32. Danemark	0 %	3	0	3
33. Estonie	0 %	2	0	2
34. Kirghizistan	0 %	5	0	5
35. Luxembourg	0 %	1	0	1
36. Roumanie	0 %	4	0	4
37. Fédération de Russie	0 %	4	0	4
38. Turquie	0 %	1	0	1
39. Ukraine	0 %	1	0	1
Total général	28 %	226	90	316

Note : Les données datent du 31 mars 2016.

Tableau 8

Équilibre entre les sexes chez les employés locaux des missions sur le terrain de l'OSCE et les employés des services généraux du Secrétariat et des institutions de l'OSCE en 2015					
Mission sur le terrain	Femmes	en %	Hommes	en %	Total
Présence de l'OSCE en Albanie	36	59 %	25	41 %	61
Centre de l'OSCE à Achgabat	8	42 %	11	58 %	19
Bureau de programme de l'OSCE à Astana	15	68 %	7	32 %	22
Centre de l'OSCE à Bichkek	34	37 %	59	63 %	93
Mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine	148	54 %	127	46 %	275
Mission de l'OSCE au Kosovo	117	30 %	275	70 %	392
Mission de l'OSCE en Moldova	25	60 %	17	40 %	42
Mission de l'OSCE au Monténégro	17	57 %	13	43 %	30
Mission de l'OSCE en Serbie	60	56 %	48	44 %	108
Bureau de l'OSCE au Tadjikistan	51	38 %	83	62 %	134
Mission de l'OSCE à Skopje	53	50 %	53	50 %	106
Coordonnateur de projet de l'OSCE en Ukraine	28	62 %	17	38 %	45
Coordonnateur de projet de l'OSCE en Ouzbékistan	10	43 %	13	57 %	23
Bureau de l'OSCE à Erevan	25	61 %	16	39 %	41
Représentant personnel du président en exercice pour le conflit dont est saisie la Conférence de Minsk de l'OSCE	5	45 %	6	55 %	11
Secrétariat (comprend le groupe de planification de haut niveau)	121	64 %	67	36 %	188
Institutions (BRLM, HCNM, BIDDH)	52	72 %	20	28 %	72
Total général	805	48 %	857	52 %	1 662

Note : Les données datent du 29 décembre 2016

Tableau 9

Répartition des employés par poste dans les missions sur le terrain				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Services généraux	621	426	1 047	41 %
Professionnels	271	259	560	52 %
Haute direction	70	31	101	31 %
Total	962	746	1708	44 %

Tableau 10

Assemblée parlementaire de l'OSCE en date de mai 2017					
Catégorie	Femmes	en %	Hommes	en %	Total
Membres de l'AP de l'OSCE	79	26 %	230	74 %	309
Membres remplaçants de l'AP de l'OSCE	42	26 %	120	74 %	162
Secrétaires de l'AP de l'OSCE	48	65 %	26	35 %	74
Personnel de l'AP de l'OSCE	17	74 %	6	26 %	23
Total	186	33 %	382	67 %	568

Note : Les représentants de l'Ouzbékistan et du Tadjikistan ne sont pas inclus dans ces données.

Tableau 11

Équilibre entre les sexes au Bureau en date d'avril 2017			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Présidence	1	0	1
Vice-présidence	1	7	8
Trésorerie	1	0	1
Première commission	1	2	3
Deuxième commission	2	1	3
Troisième commission	1	2	3
Total général	9	10	19

Tableau 12

Participation des parlementaires aux sessions annuelles de l'AP de l'OSCE (2009-2015)								
Catégorie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes	43	50	55	61	67	74	63	75
Hommes	170	186	169	185	178	180	182	205
% de femmes	20	21	24,5	25	27	29	25,7	26,8
Total	213	236	224	246	245	254	245	280

Note : Les membres et les membres remplaçants des délégations sont inclus dans les calculs, mais pas le personnel des délégations, les secrétariats de l'AP de l'OSCE et de l'OSCE, les observateurs, les invités, les organisations parlementaires internationales et les Partenaires pour la coopération.

Tableau 13

Participation des parlementaires aux réunions d'hiver de l'AP de l'OSCE (2010-2017)								
Catégorie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Femmes	49	58	60	50	64	61	58	53
Hommes	174	172	180	159	151	157	186	174
% de femmes	22	25	25	24	30	27,9	23,7	23,3
Total	223	230	240	209	215	218	244	227

Note : Les membres et les membres remplaçants des délégations sont inclus dans les calculs, mais pas le personnel des délégations, les secrétariats de l'AP de l'OSCE et de l'OSCE, les observateurs, les invités, les organisations parlementaires internationales et les Partenaires pour la coopération.

Tableau 14

Missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE (2016)			
Élections observées	Députés	Femmes	% de femmes
Kazakhstan, 20 mars 2016	46	15	32,6 %
Bélarus, 11 septembre 2016	22	7	31,8 %
Fédération de Russie, 18 septembre 2016	67	24	35,8 %
Géorgie, 8 octobre 2016	34	4	11,8 %
Monténégro, 16 octobre 2016	30	10	33,3 %
République de Moldova, 30 octobre 2016	33	11	33,3 %
États-Unis, 8 novembre 2016	90	27	30,0 %
Macédoine, 11 décembre 2016	15	2	13,3 %
Total	337	100	29,7 %

Note : Les données datent du 19 mai 2017.

Tableau 15

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE										
Rang mondial	Pays	Chambre basse ou unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes membres de délégations de l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
6	Suède	349	152	43,6 %	–	–	–	16	6	37,5 %
9	Finlande	200	84	42,0 %	–	–	–	12	4	33,3 %
4	Islande	63	30	47,6 %	–	–	–	6	3	50,0 %
14	Espagne	350	137	49,1 %	266	101	38,0 %	10	3	30,0 %
“	Norvège	169	67	39,6 %	–	–	–	12	5	41,7 %
37	Andorre	28	9	32,1 %	–	–	–	4	1	25,0 %
19	Belgique	150	57	38,0 %	60	30	50,0 %	13	5	38,5 %
21	Danemark	179	67	37,4 %	–	–	–	12	2	16,6 %
26	Pays-Bas	150	54	36,0 %	75	26	34,7 %	8	1	12,5 %
23	Slovénie	90	33	36,7 %	40	3	7,5 %	6	2	33,3 %
22	Allemagne	630	233	37,0 %	69	27	39,1 %	24	8	33,3 %
28	Portugal	230	80	34,8 %	–	–	–	8	3	37,5 %
30	Serbie	250	86	34,4 %	–	–	–	8	3	37,5 %
“	Ancienne République yougoslave de Macédoine	120	41	34,2 %	–	–	–	4	1	25,0 %
36	Suisse	200	65	32,5 %	46	7	15,2 %	8	1	12,5 %
42	Italie	630	195	31,0 %	320	91	28,4 %	13	3	23,1 %
44	Autriche	183	56	30,6 %	61	19	31,1 %	6	4	66,7 %
46	Royaume-Uni	650	195	30,0 %	805	207	25,7 %	23	3	13,0 %
51	Luxembourg	60	17	28,3 %	–	–	–	10	1	10,0 %
52	Pologne	460	129	28,0 %	100	14	14,0 %	16	5	31,3 %

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE										
Rang mondial	Pays	Chambre basse ou unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes membres de délégations de l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
29	Bélarus	110	38	34,5 %	56	17	30,4 %	12	3	25,0 %
57	Kazakhstan	107	29	27,1 %	47	3	6,4 %	6	0	0 %
"	France	577	149	25,8 %	348	95	27,3 %	12	2	16,7 %
62	Canada	335	88	26,3 %	100	43	43,0 %	10	4	40,0 %
"	Turkménistan	124	32	25,8 %	-	-	-	8	2	25,0 %
59	Estonie	101	27	26,7 %	-	-	-	6	2	33,3 %
86	Lituanie	141	30	21,3 %	-	-	-	5	2	40,0 %
81	Irlande	158	35	22,2 %	60	18	30,0 %	7	1	14,3 %
80	République de Moldova	101	23	22,8 %	-	-	-	6	0	0 %
85	Bosnie-Herzégovine	42	9	21,4 %	15	2	13,3 %	3	1	33,3 %
88	Monaco	24	5	20,8 %	-	-	-	4	2	50,0 %
89	Albanie	140	32	22,9 %	-	-	-	3	1	33,3 %
75	Bulgarie	240	57	23,8 %	-	-	-	9	1	11,1 %
95	République tchèque	200	40	20,0 %	80	15	18,8 %	8	1	12,5 %
148	Liechtenstein	25	3	12,0 %	-	-	-	4	2	50,0 %
"	Slovaquie	150	30	20,0 %	-	-	-	8	2	25,0 %
107	Grèce	300	55	18,3 %	-	-	-	10	4	40,0 %
101	États-Unis d'Amérique	434	83	19,3 %	100	21	21,0 %	15	1	6,6 %
102	Kirghizistan	120	23	19,2 %	-	-	-	6	1	16,6 %
104	Tadjikistan	63	12	19,0 %	32	7	21,9 %	10	2	20,0 %
"	Lettonie	100	16	16,0 %	-	-	-	3	0	0 %

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE										
Rang mondial	Pays	Chambre basse ou unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes membres de délégations de l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
78	Monténégro	81	19	23,5 %	–	–	–	4	1	25,0 %
119	Azerbaïdjan	125	21	16,8 %	–	–	–	6	2	33,3 %
“	Saint-Marin	60	16	26,7 %	–	–	–	3	1	33,3 %
“	Ouzbékistan	150	24	16,0 %	100	17	17,0 %	3	S.O.	S.O.
106	Croatie	151	28	18,5 %	–	–	–	6	2	33,3 %
133	Turquie	549	80	14,6 %	–	–	–	8	2	25,0 %
“	Mongolie	76	13	17,1 %	–	–	–	6	1	16,6 %
89	Roumanie	329	68	20,7 %	136	19	14,0 %	14	1	7,1 %
“	Fédération de Russie	450	71	15,8 %	170	29	17,1 %	15	2	13,3 %
143	Malte	72	9	12,5 %	–	–	–	6	0	0 %
112	Chypre	56	10	17,9 %	–	–	–	4	0	0 %
“	Ukraine	423	52	12,3 %	–	–	–	15	6	40,0 %
“	Géorgie	150	24	16,0 %	–	–	–	6	1	16,6 %
110	Arménie	105	19	18,1 %	–	–	–	5	0	0 %
160	Hongrie	199	20	10,1 %	–	–	–	6	1	16,6 %

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux](#) (état de la situation au 1^{er} juin 2017).

Tableau 16

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE, moyenne régionale			
Catégorie	Chambre unique ou Chambre basse	Chambre haute ou Sénat	Toutes chambres confondues
Europe – Pays membres de l'OSCE, pays nordiques inclus	26,6 %	25,9 %	26,5 %
Europe – Pays membres de l'OSCE, pays nordiques exclus	25,2 %	25,9 %	25,3 %

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux : moyennes régionales](#) (état de la situation au 1^{er} juin 2017).