

RAPPORT SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DE L'OSCE

JUIN 2015



Les questions de genre et l'avenir de l'OSCE

Présenté par

Dre Hedy Fry, Représentante spéciale de l'AP de l'OSCE sur les questions de genre

Table des matières

I. Introduction.....	1
II. Les questions de genre et l'avenir de l'OSCE	2
a. Renforcer la dimension politico-militaire.....	3
1. Favoriser la transparence militaire en revitalisant et en modernisant le contrôle des armes conventionnelles et les régimes de confiance et de sécurité	3
2. Renforcer les capacités de l'OSCE tout au long du cycle des conflits et viser l'atteinte, d'une manière pacifique et négociée, de progrès concrets à l'égard du règlement des conflits qui perdurent	5
i. La violence sexuelle et la violence fondée sur le sexe dans les situations de conflit et de crise	6
ii. La participation des femmes à la prévention et à la résolution des conflits, ainsi qu'à la consolidation de la paix.....	7
3. Renforcer la capacité de l'OSCE de réagir aux menaces transnationales	9
i. Les femmes, le terrorisme et la lutte contre le terrorisme.....	9
ii. La traite des personnes.....	10
4. Conclusions relatives au renforcement de la dimension politico-militaire	12
b. Renforcer la dimension économique et environnementale.....	12
1. La participation au marché du travail et un salaire égal pour un travail de valeur égale	13
2. Travail non rémunéré.....	18
3. Conclusions relatives à la nécessité de l'émancipation économique des femmes.	19
c. Renforcer la dimension humaine	19
1. La lutte contre la violence envers les femmes	20
2. Offrir aux femmes des chances égales de participer à la vie politique et publique.....	21
i. La participation des femmes au processus démocratique	23
3. Conclusions sur le renforcement de la dimension humaine.....	25
d. Améliorer l'efficacité et l'efficience de l'OSCE et accroître l'interaction avec les Partenaires pour la coopération et les organisations internationales et régionales	25
e. Le processus Helsinki +40, les questions de genre et le rôle des parlementaires.....	26

III. Le sexe des employés des structures gouvernementales de l'OSCE	27
a. Secrétariat de l'OSCE.....	29
b. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH).....	30
c. Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN)	30
d. Bureau de la représentante pour la liberté des médias.....	31
e. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les missions de terrain.....	31
f. Missions de terrain : l'équilibre entre les sexes chez les employés locaux	31
IV. Le sexe des employés de l'AP de l'OSCE.....	32
a. Données sur le répertoire des membres	33
b. Initiative pour stimuler la participation des femmes.....	34
c. Le sexe des employés du Bureau de l'Assemblée	34
d. Présidentes et vice-présidentes de l'AP de l'OSCE.....	35
e. Agents des commissions générales de l'AP de l'OSCE	35
f. Participation aux réunions de l'AP de l'OSCE.....	35
g. Participation aux missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE en 2014-2015	37
h. Personnel permanent du Secrétariat international de l'AP de l'OSCE.....	38
i. Programme international de bourses de recherche	38
j. Représentation des femmes dans les parlements nationaux des États participants de l'OSCE	38
V. Annexes.....	40

I. Introduction

Depuis 2001, la Représentante spéciale de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE (AP de l'OSCE) sur les questions de genre publie annuellement un rapport, ainsi qu'une étude sur des statistiques ventilées par sexe de l'OSCE.

Le rapport de cette année porte essentiellement sur les questions de genre et l'avenir de l'OSCE. En particulier, il examine la problématique homme-femme dans chaque domaine thématique soumis à la discussion par les États participants dans le cadre du processus Helsinki +40. Il montre comment on peut intégrer les questions de genre dans les initiatives visant à renforcer l'OSCE au fil de son évolution, en vue de répondre à ses besoins futurs en matière de sécurité, et il décrit comment les parlementaires peuvent contribuer à ces initiatives. Plus précisément, il vise à renforcer les efforts de l'Organisation à l'égard des questions de genre emblématiques dans chacune de ses trois dimensions, à trouver des façons d'améliorer son efficacité et son efficacité à l'égard de l'intégration et de la promotion de l'égalité entre les sexes, et à accroître la collaboration sur les questions de genre avec les Partenaires pour la coopération et d'autres organisations internationales et régionales.

Tenant compte des statistiques ventilées par sexe de l'OSCE, le rapport de 2015 conclut que, malgré les efforts qui se poursuivent, le Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes produit par l'OSCE en 2004 n'a connu qu'un succès mitigé. L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les structures gouvernementales de l'OSCE stagne : la représentation globale des femmes au sein de l'OSCE est demeurée stable, les femmes n'occupant que 33 % des postes de la haute direction. L'Assemblée parlementaire de l'OSCE est toujours dominée par les hommes. Cependant, le Bureau de l'AP de l'OSCE se compose presque d'autant d'hommes que de femmes, et les femmes parlementaires jouent un rôle plus actif au sein des missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE par rapport à la période visée par le rapport précédent.

Bien que des engagements exhaustifs à l'égard de l'égalité entre les sexes aient été pris dans les structures de l'OSCE et la plupart des États participants, leur mise en œuvre accuse souvent du retard. Il faut en faire plus pour que les engagements pris sur papier se traduisent par des effets positifs sur le terrain.

II. Les questions de genre et l'avenir de l'OSCE

Cette année marque le 40^e anniversaire de la signature de l'Acte final d'Helsinki¹ et la culmination du processus Helsinki +40 lancé par les États participants de l'OSCE au Conseil ministériel tenu à Dublin en 2012. Le processus se veut un « effort inclusif déployé par tous les États participants en vue d'imprimer un élan politique fort et continu afin de faire avancer les travaux vers la réalisation d'une communauté de sécurité et de renforcer la coopération au sein de l'OSCE² ». Les ambassadeurs de l'OSCE ont défini huit domaines thématiques appelés à faire l'objet de discussions dans le cadre de ce processus en 2013 :

- 1) Favoriser la transparence militaire en revitalisant et en modernisant le contrôle des armes conventionnelles et les régimes de confiance et de sécurité;
- 2) Renforcer les capacités de l'OSCE de réagir aux menaces transnationales;
- 3) Renforcer la capacité de l'OSCE tout au long du cycle des conflits;
- 4) Viser l'atteinte, d'une manière pacifique et négociée, de progrès concrets à l'égard du règlement des conflits qui perdurent;
- 5) Améliorer l'orientation stratégique de la dimension économique et environnementale;
- 6) Perfectionner la dimension humaine;
- 7) Améliorer l'efficacité et l'efficience de l'OSCE;
- 8) Accroître l'interaction avec les Partenaires pour la coopération et les organisations internationales et régionales³.

C'est pour contribuer à la dimension parlementaire de ces efforts que l'Assemblée parlementaire de l'OSCE a lancé son propre projet Helsinki +40⁴.

L'égalité entre les sexes est un élément essentiel des efforts visant à assurer la sécurité globale dans le contexte de la prise de mesures par l'OSCE pour relever la myriade de défis de sécurité auxquels elle est confrontée dans le monde d'aujourd'hui. Le rapport de cette année intègre la perspective de l'égalité entre les sexes aux huit domaines thématiques faisant l'objet de discussions dans le cadre du processus Helsinki +40. Les trois premières sections de la Partie I du rapport portent sur les principaux problèmes relatifs à chacune des trois dimensions de l'OSCE. La section suivante présente des façons d'améliorer l'efficience et l'efficacité de l'Organisation, ainsi que la coopération avec les partenaires. Enfin, la dernière

¹ [Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe : Acte final](#), Helsinki 1975 [Acte final d'Helsinki].

² Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), Conseil ministériel, [Decision on the Helsinki+40 Process](#), 7 décembre 2012 [TRADUCTION].

³ OSCE, [Helsinki +40 Process](#).

⁴ Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (AP de l'OSCE), « [Final Project Results: Helsinki, 5-6 July 2015](#) », Helsinki +40.

section décrit les moyens que peuvent prendre les parlementaires de l'OSCE pour contribuer à améliorer l'égalité entre les sexes à l'échelle nationale et à s'assurer que les questions de genre contribuent au processus Helsinki +40.

a. Renforcer la dimension politico-militaire

Quatre des thèmes de discussion du processus Helsinki+40 concernent le renforcement de la dimension politico-militaire de l'OSCE. L'instabilité, le terrorisme, le crime organisé et les conflits armés ont eu un impact profond sur les pays de l'OSCE et leur population. Malgré les points qu'ils ont en commun, ces phénomènes touchent à bien des égards les femmes différemment des hommes. La présente section donne un aperçu des façons dont le contrôle des armes, les régimes de confiance et de sécurité, les menaces transnationales, la participation à toutes les étapes du cycle du conflit et la résolution des conflits prolongés touchent les femmes et les filles. Dans l'ensemble, il reste encore beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans cette dimension du travail de l'OSCE où les femmes sont traditionnellement sous-représentées, tant à l'échelle des États participants que de l'OSCE elle-même. Ainsi, si l'on veut que le processus Helsinki +40 améliore la pertinence et la capacité de l'OSCE de favoriser la sécurité globale pour tous dans le contexte des nouveaux défis politiques et militaires, les questions de genre et l'égalité entre les sexes doivent faire l'objet de discussions.

1. Favoriser la transparence militaire en revitalisant et en modernisant le contrôle des armes conventionnelles et les régimes de confiance et de sécurité

La présente section porte sur deux éléments précis du contrôle des armes conventionnelles qui présentent un intérêt particulier pour les femmes et les filles : les armes légères et les armes de petit calibre, et le *Code de conduite relatif aux aspects politico-militaires de la sécurité*⁵.

Selon le Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes adopté en 2004 (Plan d'action de 2004), « les structures de l'OSCE examineront, en collaboration avec les États participants, la dimension homme-femme de la prolifération des armes légères

⁵ OSCE, [Code de conduite relatif aux aspects politico-militaires de la sécurité](#), DOC.FSC/1/95, 3 décembre 1994.

et de petit calibre⁶ ». Des données indiquent que les femmes sont touchées de façon différente des hommes par la présence et l'utilisation des armes légères et de petit calibre (ALPC)⁷. Des experts font observer qu'il existe un lien entre la violence armée, où les ALPC sont utilisées, et la violence dirigée contre les femmes et les filles, en particulier la violence sexuelle, la violence familiale et l'exploitation sexuelle⁸. Le Plan d'action de 2004 soutient « que la prolifération des ALPC exacerbe la violence perpétrée contre les femmes et qu'il faut adopter une perspective de genre à l'égard des efforts connexes⁹ ». C'est pour souligner cette réalité que le Conseil ministériel de l'OSCE a chargé, en 2014, le Forum pour la coopération en matière de sécurité (FCS) de :

[p]rocéder à des échanges de vues et d'informations ainsi que de meilleures pratiques, à titre volontaire et s'ils relèvent du mandat du FCS, au sujet des incidences des ALPC illicites sur les femmes et les enfants de même qu'au sujet de la création de chances égales pour une participation des femmes aux processus d'élaboration des politiques, de planification et de mise en œuvre pour lutter contre les ALPC illicites¹⁰.

Ce ne sont certes pas des termes très forts, mais il s'agit d'un bon début. Dans le cadre du processus Helsinki +40, le travail de l'OSCE à l'égard des ALPC, et tout particulièrement les efforts visant à renforcer l'application du *Document de l'OSCE sur les armes légères et de petit calibre* et du *Manuel des meilleures pratiques relatives aux armes légères et de petit calibre*

⁶ OSCE, [Decision No. 14/04: 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), MC.DEC/14/04/, 7 décembre 2004, p. 11-12 [TRADUCTION].

⁷ Le [OSCE Document on Small Arms and Light Weapons](#), FSC.DOC/1/00/Rev.1, 20 juin 2012 (document publié de nouveau en 2012) indique qu'il n'y a pas encore de définition des ALPC qui ait fait l'objet d'un accord international. Aux fins de ce document,

on entend par armes légères et de petit calibre les armes portables fabriquées ou modifiées conformément à des spécifications militaires pour servir d'instruments de guerre meurtriers. La catégorie des armes de petit calibre comprend en général les armes destinées à l'usage de membres individuels des forces armées ou des forces de sécurité : revolvers et pistolets à chargement automatique; fusils et carabines; mitraillettes; fusils d'assaut; et mitrailleuses légères. La catégorie des armes légères comprend en général les armes destinées à l'usage de plusieurs membres des forces armées ou des forces de sécurité faisant partie d'une équipe : mitrailleuses lourdes; lance-grenades portatifs, amovibles ou montés; canons antiaériens portatifs; canons antichars portatifs; fusils sans recul; lance-missiles et lance-roquettes antichars portatifs; lance-missiles antiaériens portatifs; et mortiers de calibre inférieur à 100 mm. (p. 1)

⁸ Conseil de sécurité, [Armes légères et de petit calibre – Rapport du Secrétaire général](#), Doc. S/2015/289, 27 avril 2015, paragr. 32 à 36.

⁹ OSCE, [Decision No. 14/04: 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), 7 décembre 2004, p. 11 [TRADUCTION].

¹⁰ OSCE, Conseil ministériel, [Décision N° 10/14 : Armes légères et de petit calibre et stocks de munitions conventionnelles](#), 5 décembre 2014.

calibre, devrait intégrer davantage les questions de genre. À l'heure actuelle, ces documents passent ces questions presque entièrement sous silence¹¹.

À l'échelle nationale, les parlementaires voudront peut-être aussi envisager des façons dont les initiatives de l'OSCE, tout comme le *Traité sur le commerce des armes* des Nations Unies et d'autres normes et cadres internationaux, peuvent contribuer aux efforts visant à réduire le trafic transfrontalier d'armes illicites à l'origine de souffrances pour les femmes et les filles¹².

Le travail de l'OSCE à l'égard du *Code de conduite relatif aux aspects politico-militaires de la sécurité* est une autre occasion d'intégrer une perspective de genre. Comme il est indiqué dans les conclusions de la présidence (*Chairmanship Conclusions*) à la Conférence d'examen de l'égalité entre les sexes organisée par l'OSCE en 2014, 60 % des États participants incluent volontairement, dans leur rapport annuel au Forum pour la coopération en matière de sécurité, de l'information sur leur mise en œuvre du programme sur les femmes, la paix et la sécurité¹³ au titre du Code. Des lignes directrices sont désormais en cours de rédaction pour améliorer la présentation des rapports, ce qui, espère-t-on, augmentera le nombre d'États qui fournissent de l'information¹⁴.

2. Renforcer les capacités de l'OSCE tout au long du cycle des conflits et viser l'atteinte, d'une manière pacifique et négociée, de progrès concrets à l'égard du règlement des conflits qui perdurent

Selon les conclusions de la présidence (*Chairmanship Conclusions*) à la Conférence d'examen de l'égalité entre les sexes organisée par l'OSCE en juillet 2014 :

À titre d'organisme régional créé en vertu du chapitre VIII de la Charte des Nations Unies et grâce à son vaste concept de sécurité, l'OSCE est dans une position unique pour concevoir et appliquer un modèle de sécurité intégrant une dimension de genre, qui répond véritablement aux besoins et aux préoccupations de tous les citoyens des pays de l'OSCE. Étant la plus grande organisation de sécurité du monde, l'OSCE est bien

¹¹ OSCE, *OSCE Document on Small Arms and Light Weapons*, FSC.DOC/1/00/Rev.1, 20 juin 2012 (document publié de nouveau en 2012); *Manuel des meilleures pratiques relatives aux armes légères et de petit calibre*, 1^{er} décembre 2003, annexé à Forum pour la coopération en matière de sécurité, *Décision N° 5/03 : Guides des meilleures pratiques relatives aux armes légères et de petit calibre*, FSC.DEC/5/03, 18 juin 2003.

¹² Voir, p. ex. : *Traité sur le commerce des armes*, entré en vigueur le 24 décembre 2014; Conseil de sécurité des Nations Unies, *Résolution 2220 (2015)*, Doc. S/Res/2220 (2015).

¹³ Ce programme « préconise de faire participer les femmes à l'établissement de la paix, de mieux les protéger contre les violations de leurs droits fondamentaux et de leur donner accès à la justice et aux services de lutte contre la discrimination » durant et après les conflits. ONU Femmes, *Les femmes, la paix et la sécurité*.

¹⁴ Présidence suisse et présidence serbe à venir de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe [OSCE], *Chairmanship Conclusions – Achieving Gender Equality in the OSCE Region: A Roadmap*, Conférence d'examen de l'égalité entre les sexes de l'OSCE, Vienne, les 10 et 11 juillet 2014, CIO.GAL/135/14, 24 juillet 2014; Ambassadrice Miroslava Beham, *Report to the Permanent Council*, SEC.GAL/179/14, 5 novembre 2014, p. 3.

placée pour devenir un chef de file de la mise en œuvre pratique de la sécurité intégrant la dimension de genre et elle a déjà réalisé des progrès à cet égard depuis l'adoption du Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes il y a dix ans¹⁵.

Pour réaliser le potentiel de cette déclaration, l'OSCE doit en faire plus pour intégrer la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (RCSNU 1325), notamment en adoptant un plan d'action à l'échelle de l'Organisation. Elle doit aussi inciter les femmes à jouer un rôle plus actif dans les initiatives visant à résoudre les conflits latents dans les pays de l'OSCE. La présente section fait état des récents progrès liés à la RCSNU 1325 et fournit des pistes de réflexion sur les mesures que pourrait prochainement prendre l'OSCE. Le cadre du processus Helsinki +40 permet d'amorcer une discussion sur ces enjeux essentiels.

i. La violence sexuelle et la violence fondée sur le sexe dans les situations de conflit et de crise

En général, les femmes et les filles sont touchées de façon disproportionnée par la violence sexuelle et la violence fondée sur le sexe. Celles qui appartiennent à des groupes minoritaires et qui vivent là où sévit un conflit ou une crise y sont tout particulièrement vulnérables. Le Secrétaire général des Nations Unies a observé les tendances inquiétantes suivantes à l'égard de la violence sexuelle liée à un conflit : la violence sexuelle contre les adolescentes, notamment sous forme de viol, d'esclavage sexuel et de mariages forcés; la violence sexuelle comme forme de persécution pour forcer des populations à l'exode; la vulnérabilité aux violences sexuelles des femmes et des filles déplacées et réfugiées¹⁶.

Il faut en faire plus pour prévenir la violence sexuelle dirigée contre les femmes dans les zones de conflit, comme en Syrie et en Iraq, car cette violence a des répercussions sur la sécurité générale des pays de l'OSCE. Il faut aussi s'attaquer au problème de la violence sexuelle et des stratégies d'adaptation négatives, notamment le recours à la prostitution et au travail sexuel à des fins de survie, le mariage forcé et précoce, et le mariage d'enfants, dans le contexte des déplacements forcés et prolongés.

¹⁵ Présidence suisse et présidence serbe à venir de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe [OSCE], [*Chairmanship Conclusions – Achieving Gender Equality in the OSCE Region: A Roadmap*](#), Conférence d'examen de l'égalité entre les sexes de l'OSCE, Vienne, les 10 et 11 juillet 2014, CIO.GAL/135/14, 24 juillet 2014, p. 2.

¹⁶ Conseil de sécurité, [*Les violences sexuelles liées aux conflits – Rapport du Secrétaire général*](#), Doc. S/2015/203, 23 mars 2015, paragr. 6.

Les attitudes évoluent, aussi accorde-t-on de plus en plus d'attention à ces questions. Au Sommet mondial de 2014 pour mettre un terme à la violence sexuelle en période de conflit, les dirigeants ont déclaré ce qui suit :

Nous avons la conviction que la prévention de la violence sexuelle pendant les conflits est essentielle à la paix, à la sécurité et au développement durable.

Nous déclarons ensemble que le viol et la violence sexuelle ne sont pas les conséquences inévitables de la guerre ni des crimes moins graves. À compter d'aujourd'hui, la honte de ces crimes doit fermement retomber sur ceux qui les commettent et non pas sur celles qui en sont victimes¹⁷.

Tout en condamnant et en prévenant la violence sexuelle perpétrée par des groupes armés non étatiques, les forces armées nationales, les gouvernements et les organisations internationales doivent s'assurer que leurs employés qui travaillent en zone de conflit ne victimisent pas de nouveau les personnes qu'ils sont chargés de protéger. Ils doivent appliquer des politiques de tolérance zéro. Ils doivent également mener des enquêtes rapides et efficaces lorsque des faits crédibles sont reprochés et ils doivent, lorsque les plaintes sont fondées, les faire suivre de véritables sanctions contre les auteurs. En outre, tous les employés travaillant sur le terrain pendant et après un conflit doivent comprendre et respecter pleinement les objectifs du programme sur les femmes, la paix et la sécurité; ces objectifs consistent en la protection des femmes contre la violence (y compris la violence sexuelle) et leur intégration dans la prise de décisions et la résolution du conflit.

ii. La participation des femmes à la prévention et à la résolution des conflits, ainsi qu'à la consolidation de la paix

Souvent, les mesures privilégiées à l'égard de la RCSNU 1325 sont axées sur la violence sexuelle et la violence fondée sur le sexe. Or, la participation et l'émancipation des femmes tout au long du cycle du conflit sont tout aussi importantes.

D'après l'examen réalisé par le Secrétaire général des Nations Unies et publié en décembre 2014 pour les 20 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, « des progrès remarquables ont été accomplis sur le plan normatif » et la

¹⁷ Gouvernement du Royaume-Uni, [Global Summit to End Sexual Violence in Conflict \(Archived\)](#); Sommet mondial pour mettre un terme à la violence sexuelle en période de conflit, [Statement of Action](#), Londres, 2014 [TRADUCTION].

représentation des femmes dans certains postes décisionnels supérieurs liés à la paix et à la sécurité s'est beaucoup améliorée depuis l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies¹⁸. Toutefois, des défis importants en matière de financement et de mise en œuvre restent à relever pour assurer la participation entière et égale des femmes dans tous les aspects de l'établissement et du rétablissement de la paix et de la sécurité¹⁹.

À l'échelle de l'OSCE, la conseillère principale pour les questions de parité des sexes, l'ambassadrice Miroslava Beham, a insisté sur l'importance de faire participer les femmes aux initiatives de résolution des conflits, de consolidation de la paix et de réconciliation²⁰. La pleine participation des femmes est nécessaire pour veiller à ce que, par exemple, les interventions humanitaires et les programmes de désarmement et de démobilisation répondent à leurs besoins. Lors d'une conférence sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, tenue récemment à Vilnius, la présidente de la République de Lituanie, Dalia Grybauskaitė, a souligné l'importance de favoriser la participation des femmes à la prise de décisions afin de renforcer la sécurité nationale et internationale²¹. L'Ukraine est un bon exemple de ces efforts au sein des pays de l'OSCE. En effet, elle s'emploie actuellement à concevoir un plan d'action national sur la RCSNU 1325 dans le cadre de l'intervention du gouvernement dans la crise actuelle qui secoue le pays et les régions avoisinantes²². Le travail de l'OSCE sur la médiation sexospécifique représente également une autre avenue prometteuse pour la réalisation de progrès. Comme l'ambassadrice Beham l'a indiqué, il est rare qu'on tienne compte de l'expérience des femmes lors des pourparlers de paix officiels. Inclure les femmes dans les processus de paix permettrait de favoriser une « plus grande compréhension des dynamiques du conflit ainsi qu'une plus grande acceptation du processus de paix²³ ».

¹⁸ Commission de la condition de la femme, *Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale – Rapport du Secrétaire général*, 59^e session, du 9 au 20 mars 2015, Doc. E/CN.6/2015/3, 15 décembre 2014, paragr. 147.

¹⁹ *Ibid.*, paragr. 149, 151, 154.

²⁰ OSCE, *Women need a role in conflict resolution and peace-building efforts in Ukraine, says OSCE's Senior Gender Advisor*, communiqué, 5 février 2015.

²¹ OSCE, *OSCE participating States assess progress on women's involvement in conflict management and sustainable peace*, communiqué, 20 avril 2015.

²² OSCE, *Need for women to be included in conflict prevention and resolution processes stressed at OSCE-supported workshop in Ukraine*, communiqué, 24 avril 2015.

²³ OSCE, *Launch of Guidance Note on Enhancing Gender-Responsive Mediation*, communiqué, 28 octobre 2013; OSCE, *Enhancing Gender-Responsive Mediation: A Guidance Note*, octobre 2013 [TRADUCTION].

Cette année est importante pour la prise de mesures à l'égard de la RCSNU 1325 puisqu'un examen de haut niveau est en cours aux Nations Unies. Ce dernier comportera une étude de la mise en œuvre de la résolution jusqu'à maintenant. C'est pourquoi l'année 2015 serait le moment parfait pour l'adoption du Plan d'action de l'OSCE sur la résolution 1325 par les États participants, comme le proposent l'Autriche, la Finlande, la Turquie et le Kazakhstan. Un tel plan doit comprendre des objectifs clairs, des échéanciers, des obligations de rendre compte et des ressources appropriées. Il doit s'inspirer des leçons tirées à l'échelle nationale, dont bon nombre sont présentées dans l'étude réalisée par la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE sur les plans d'action nationaux visant la mise en œuvre de la RCSNU 1325²⁴. L'OSCE devrait aussi redoubler d'efforts pour mettre en œuvre la résolution 1325 dans le contexte des efforts visant à résoudre les conflits latents et prolongés.

3. Renforcer la capacité de l'OSCE de réagir aux menaces transnationales

L'analyse fondée sur le sexe peut aussi être utile au travail de l'OSCE relativement aux menaces transnationales, comme le terrorisme et le crime organisé. La présente section utilise les exemples de la traite des personnes et de la radicalisation terroriste des femmes pour souligner l'importance de tenir compte du genre dans la résolution de ces problèmes.

i. Les femmes, le terrorisme et la lutte contre le terrorisme

Les femmes sont à la fois des agents et des victimes du terrorisme. Bien qu'on les perçoive le plus souvent comme des victimes de la radicalisation et des groupes extrémistes, les femmes se radicalisent aussi et jouent un rôle de plus en plus actif dans le terrorisme. Pour proposer des interventions efficaces, il est indispensable de s'attaquer à la situation très précaire des femmes dans les régions que contrôlent les extrémistes. Il est tout aussi important de comprendre le rôle des femmes dans les activités terroristes et la lutte contre le terrorisme.

L'OSCE cherche de manière très proactive à comprendre la radicalisation des femmes. Elle a publié un rapport sur les femmes kamikazes en 2005 et a récemment organisé des tables rondes d'experts sur la radicalisation des femmes et leur rôle dans la lutte contre l'extrémisme violent et la radicalisation²⁵. L'OSCE travaille avec le Forum mondial de lutte

²⁴ OSCE, [OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325](#), 22 octobre 2014.

²⁵ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe et Bureau des institutions démocratique et des droits de l'homme (OSCE-BIDDH), [Women and Terrorist Radicalization](#), Secrétariat de l'OSCE, Tables rondes OSCE-BIDDH, les 12 et 13 mars 2012; OSCE-BIDDH, [Background Paper on Female Suicide Terrorism – Consequences for Counter-terrorism](#), Atelier d'experts techniques sur le terrorisme suicidaire, ODIHR.GAL/35/05, 20 mai 2005.

contre le terrorisme à la « promotion de stratégies, de politiques et de mesures qui tiennent compte de la spécificité des sexes pour lutter contre l'extrémisme violent et la radicalisation menant au terrorisme »; ils organisent notamment deux événements, l'un destiné à la société civile et l'autre à des experts gouvernementaux²⁶. D'après la recherche, il est essentiel de mobiliser les femmes et de travailler avec elles pour lutter contre l'extrémisme violent et la radicalisation menant au terrorisme dans leurs collectivités²⁷. Les femmes doivent aussi pouvoir s'émanciper et se voir offrir des tribunes sûres sur lesquelles elles peuvent remettre en question les discours extrémistes violents à l'échelle locale et internationale²⁸.

ii. La traite des personnes

La traite des personnes est une industrie où affluent des milliards de dollars et qui fait des millions de victimes²⁹. Des femmes, des hommes et des enfants sont enrôlés de force dans de nombreuses formes de travail différentes et exploités sexuellement. Selon ONU Femmes et l'Organisation mondiale de la santé, la traite des personnes est un « crime lié au genre », car ce sont les femmes et les filles qui en font le plus souvent l'objet à des fins de travail sexuel forcé³⁰. Il convient de noter que les femmes ne sont pas seulement victimes de la traite des personnes; elles représentent aussi près d'un tiers des personnes inculpées et condamnées pour des infractions qui y sont liées dans le monde. Les trafiquantes semblent particulièrement plus nombreuses dans les pays où un grand nombre de filles sont victimes de la traite³¹.

Dans les pays de l'OSCE, les causes profondes de la traite des personnes résident dans « la pauvreté, la faiblesse des structures sociales et économiques, l'absence de débouchés et d'égalité des chances en général, la violence à l'égard des femmes et des enfants, la discrimination fondée sur le sexe, la race et l'appartenance ethnique, la corruption, les conflits non résolus, les situations après un conflit, les migrations illégales et la demande en

²⁶ OSCE, [Women, terrorism and counter-terrorism](#), mis à jour le 5 janvier 2015 [TRADUCTION].

²⁷ OSCE-BIDDH, [Women and Terrorist Radicalization: Final Report](#), Secrétariat de l'OSCE, Tables rondes OSCE-BIDDH, les 12 et 13 mars 2012, p. 8.

²⁸ *Ibid.*, p. 9.

²⁹ Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, [Criminalité transnationale organisée : l'économie illégale mondialisée](#).

³⁰ Organisation mondiale de la santé, [La traite des personnes – Comprendre et lutter contre la violence à l'égard des femmes](#), 2012, p. 2; ONU Femmes, [Prevent, Combat, Protect: Human Trafficking](#), 2011, p. 20; ONU Femmes, [Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles : quelques faits et chiffres](#), 2013.

³¹ Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, [Global Report on Trafficking in Persons, 2014](#), 2014, p. 27-29 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

matière d'exploitation sexuelle et de main-d'œuvre peu coûteuse ne bénéficiant d'aucune protection sociale et souvent illégale³² ». Pour s'attaquer en partie à ces causes et pour lutter contre la traite des personnes, le Plan d'action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains, conçu en 2003, préconise l'émancipation économique des femmes³³.

La traite des personnes est également liée à d'autres types de menaces transnationales dans les pays de l'OSCE et les pays avoisinants. Les conflits et les crises diminuent les options économiques offertes aux femmes et accroissent leur vulnérabilité à l'exploitation. Ces tendances sont plus prononcées parmi les groupes qui sont déjà vulnérables, comme les groupes ethniques minoritaires. Une recherche menée dans les Balkans montre que la vulnérabilité accrue des femmes à la traite des personnes pendant une crise persiste bien après la fin de celle-ci et peut même s'étendre au-delà de la première génération³⁴.

Dans le contexte de la crise des migrations irrégulières qui sévit dans bon nombre d'États participants de l'OSCE, il importe de tenir compte des répercussions selon le sexe du lien entre le conflit, la crise et la traite des personnes. Un rapport récemment publié par l'Organisation internationale pour la migration sur la traite des personnes a révélé que, dans les cas de la Libye et de l'Iraq, l'érosion de la primauté du droit, associée au conflit, a donné lieu à une situation d'impunité pour les trafiquants. Les citoyens de ces pays sont victimes de la traite : ils sont enlevés pour servir de combattants et de travailleurs, générer des revenus et fournir des services sexuels. Les migrants et les réfugiés sont tout particulièrement à risque en Libye. La discrimination fondée sur l'ethnie, la race et la religion expose aussi les minorités à la traite des personnes. Les femmes et les filles sont notamment ciblées à des fins d'exploitation et d'esclavage sexuels³⁵. La récente visite de la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains en Ukraine visait à accroître la sensibilisation au risque de la traite des personnes dans les situations de déplacement³⁶. En plus de ces efforts, les organisations ukrainiennes locales s'efforcent de

³² OSCE, [OSCE Action Plan on Combating Trafficking in Human Beings](#) (Conseil ministériel, Décision N° 2/03 Lutte contre la traite des êtres humains, MC.DEC/2/03, 2 décembre 2003, p. 1).

³³ *Ibid.*

³⁴ Caritas, *Trafficking in Human Beings in Conflict and Post-Conflict Situations*, 2015, p. 6.

³⁵ Organisation internationale pour les migrations, [Addressing Human Trafficking and Exploitation in Times of Crisis: Evidence and recommendations for further action to protect vulnerable and mobile populations](#), Document d'information, 2015, p. 6.

³⁶ OSCE, [Human trafficking in crisis situations: raising awareness in Ukraine](#), mise à jour le 23 juin 2015.

favoriser les possibilités en ce qui concerne les moyens de subsistance afin de réduire la vulnérabilité à la traite³⁷.

4. Conclusions relatives au renforcement de la dimension politico-militaire

Les exemples ci-dessus ne sont que quelques exemples seulement des nombreux domaines où la dimension politico-militaire peut profiter de l'analyse fondée sur le sexe et de l'intégration de l'égalité entre les sexes. Une meilleure compréhension des éléments fondés sur le sexe de la traite des personnes, du terrorisme et de l'utilisation des armes légères et de petit calibre mènera à des solutions en matière de sécurité qui répondront mieux aux besoins des hommes et des femmes. Un rapport sur le Code de conduite pourra fournir des données fiables et exhaustives qui permettront d'évaluer les progrès réalisés à l'égard de l'égalité entre les sexes dans la première dimension, et un engagement ferme de l'Organisation et des États participants à l'égard des objectifs de la résolution 1325 permettra d'améliorer la sécurité dans les pays de l'OSCE.

b. Renforcer la dimension économique et environnementale

Mettre l'accent de façon plus soutenue et systématique sur l'émancipation économique des femmes est l'une des principales façons qui permettent aux États participants d'améliorer l'orientation stratégique de la dimension économique et environnementale dans le cadre du processus Helsinki +40. Le Plan d'action de 2004 de l'OSCE fait de « la promotion de chances égales pour les femmes dans la sphère économique » l'une des priorités des institutions du Secrétariat de l'OSCE et des missions de terrain lorsqu'ils conçoivent des plans et des programmes visant à aider les États participants³⁸. Bien que le statut juridique des femmes se soit amélioré au cours des dernières décennies, bon nombre de lois les empêchent toujours de participer pleinement à la vie économique. Les différences entre les hommes et les femmes inscrites dans certaines lois et politiques entravent l'accès des femmes à l'emploi, les empêchent de démarrer des entreprises, restreignent l'accès des entreprises qui leur appartiennent à du capital et limitent leur capacité de prendre des décisions juridiques³⁹. Une participation moindre au marché du travail, les disparités dans l'accès aux programmes de protection sociale et les écarts de salaires actuels pour un travail égal réduisent les gains à

³⁷ OSCE, [Human trafficking in crisis situations: raising awareness in Ukraine](#), mise à jour le 23 juin 2015.

³⁸ OSCE, [2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), 2004, p. 10-11.

³⁹ Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality](#), 2014, p. 8.

vie et les pensions des femmes, et augmentent l'incidence de la pauvreté chez ces dernières⁴⁰. Comme il est mentionné ci-dessus, les inégalités économiques accroissent aussi la vulnérabilité des femmes à l'exploitation lors de crises et de conflits. Quelques pays membres de l'OSCE sont des chefs de file internationaux en matière d'égalité économique entre les sexes, tandis que d'autres sont moins avancés ou en transition⁴¹. Il importe donc que les efforts visant à renforcer l'OSCE dans le cadre du processus Helsinki +40 répondent aux besoins économiques des femmes et renforcent leur capacité de participer pleinement à tous les aspects de la vie économique de leur pays.

1. La participation au marché du travail et un salaire égal pour un travail de valeur égale

De façon générale, le niveau de scolarité des femmes et leur participation au marché du travail se sont améliorés au cours des dernières décennies à l'échelle mondiale⁴². Dans l'ensemble des pays de l'OSCE, la participation des femmes au marché du travail demeure constante et équivalente à la moyenne mondiale de 50 %⁴³. Néanmoins, selon un document publié en 2014 par la Banque mondiale, la vaste majorité des économies mondiales imposent toujours au moins une restriction juridique qui nuit aux possibilités économiques des femmes⁴⁴; certains des pays imposant le plus de restrictions se trouvent en Europe de l'Est⁴⁵. Toutefois, sept des 15 économies n'appliquant aucune restriction juridique à la participation des femmes au marché du travail sont des États membres de l'OSCE (Arménie, Canada, Estonie, Espagne, Hongrie, Pays-Bas, Slovaquie).

On s'accorde généralement pour dire que les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela va au-delà de la simple rémunération égale pour l'exécution d'un même travail : lorsque deux emplois sont complètement différents, mais de valeur égale selon des critères objectifs, la rémunération

⁴⁰ OSCE, [Décision N° 10/11, Promotion de l'égalité des chances des femmes dans la sphère économique](#), 9 décembre 2011, p. 3. Voir aussi : ONU Femmes, [Rapport de synthèse : la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ont 20 ans](#), 2015, p. 9.

⁴¹ OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 11.

⁴² Voir : Forum économique mondial, [The Global Gender Gap Report 2014](#). Selon le rapport, l'écart de scolarisation entre les femmes et les hommes à l'échelle mondiale n'est que de 6 %, et 25 pays sont parvenus à le combler totalement.

⁴³ OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 12.

⁴⁴ Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality](#), 2014, p. 8.

⁴⁵ Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014 Fact Sheet: Eastern Europe and Central Asia](#), 2014.

devrait être la même. Divers engagements internationaux sont pris pour réaffirmer que la rémunération devrait être égale pour un travail égal. Or, les femmes sont toujours moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur égale; en effet, elles gagnent près de 76 % du revenu des hommes⁴⁶. Les filles et les femmes appartenant à des minorités peuvent être victimes de formes multiples et complexes de discrimination fondée sur le sexe, l'ethnie, la race et d'autres facteurs économiques, ce qui les désavantage par rapport aux autres femmes de leur société⁴⁷.

Selon l'OSCE, les taux d'inscription des femmes à l'école et à l'université et d'obtention de diplômes sont de façon générale égaux à celui des hommes, mais des obstacles empêchent toujours de réduire l'écart entre leur rémunération et celle des hommes⁴⁸. Les femmes peuvent quitter le marché du travail pour élever leurs enfants, ce qui peut leur faire perdre des compétences et rater des occasions. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'occuper des emplois moins bien rémunérés dans les secteurs de l'agriculture et des services, qui offrent peu de protections sociales et juridiques⁴⁹. Elles sont également sous-représentées dans les emplois bien rémunérés, comme les postes de haute direction et à des conseils d'administration, et surreprésentées dans les emplois précaires et à temps partiel⁵⁰. À cause de la méthode historique et stéréotypée d'établissement de la rémunération, le salaire des femmes est en moyenne moins élevé que celui des hommes, peu importe le niveau d'études, le groupe d'âge et le poste occupé⁵¹.

Bon nombre de ces tendances sont illustrées par un exemple du Canada. Pendant un certain nombre d'années, dans les économies développées, des efforts ont été déployés pour convaincre plus de jeunes – et plus de jeunes femmes – d'étudier les mathématiques et les sciences. On considère généralement que ces domaines d'étude mènent à des taux d'emploi supérieurs et à des emplois mieux rémunérés dans les industries faisant la promotion de

⁴⁶ ONU Femmes, [Progress of the World's Women: Transforming Economies, Realizing Rights](#), 2015, p. 79 [EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁴⁷ Division de la promotion de la femme des Nations Unies, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, [Gender and racial discrimination. Report of the Expert Group Meeting](#), Zagreb, du 21 au 24 novembre 2000.

⁴⁸ OSCE, [Gender Equality Review Conference, 10–11 July 2014: Annotated Agenda](#), Vienne, 3 juin 2014.

⁴⁹ OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 12.

⁵⁰ Organisation internationale du travail, [Guide d'introduction à l'égalité de rémunération](#), 2013, p. 17; OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 12; OSCE, [Décision N° 10/11, Promotion de l'égalité des chances des femmes dans la sphère économique](#), 9 décembre 2011, p. 3.

⁵¹ Organisation internationale du travail, [Guide d'introduction à l'égalité de rémunération](#), 2013, p. 12-13.

l'innovation et contribuant à la compétitivité économique générale du pays. De récentes données provenant du Canada montrent que les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les diplômés universitaires en sciences, en technologies, en génie, en mathématiques et en sciences informatiques (STGM). Elles constituent 23 à 39% de ces diplômés, selon les sous-domaines d'études. En outre, les jeunes diplômées obtiennent de bien moins bons résultats sur le marché du travail que leurs camarades masculins ayant fait des études similaires. Même lorsque les diplômés et les diplômées travaillent à temps plein à longueur d'année, les femmes gagnent un revenu moins élevé que les hommes, affichent des taux de chômage plus élevés qu'eux et sont plus susceptibles d'être surqualifiées pour les emplois qu'elles occupent. Ces tendances sont illustrées dans le tableau ci-dessous⁵².

⁵² Darcy Hango, « [Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques \(STGM\) à l'université](#) », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, décembre 2013.

Résultats des diplômés universitaires de 25 à 34 ans sur le marché du travail, selon le sexe et le principal domaine d'études, 2011

	Total	Femmes	Hommes
(Pourcentage)			
Chômage			
Total STGM (« Sciences, technologies, génie, mathématique et sciences informatiques)	5,5	7,0	4,7
Sciences	6,2	6,6	5,8
Technologies (sauf technologies du génie)	5,1	3,4	6,7
Génie	4,9	7,1	4,3
Mathématiques et sciences informatiques	5,4	8,5	4,2
Disparité entre les compétences et l'emploi¹			
Total STGM	14,3	18,3	11,8
Sciences	18,0	18,9	16,8
Technologies (sauf technologies du génie)	22,2	20,5	23,5
Génie	10,6	13,5	9,8
Mathématiques et sciences informatiques	13,6	22,4	10,1
(En dollars canadiens)			
Salaire annuel médian²			
Total STGM	59 300	53 200	62 300
Sciences	51 700	49 100	55 300
Technologies (sauf technologies du génie)	51 700	49 700	54 600
Génie	65 200	61 100	66 300
Mathématiques et sciences informatiques	59 300	54 900	60 800

Notes : STGM comprend sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques. Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

1. Pourcentage de personnes occupées travaillant dans des professions exigeant au plus un diplôme d'études secondaires. Comprend les personnes qui étaient employées au cours de la semaine de référence de l'ENM [Enquête nationale auprès des ménages], ou qui ne l'étaient pas mais avaient travaillé pour la dernière fois en 2010 ou en 2011. Des différences similaires existent entre les groupes lorsque l'échantillon ne comprend que les employés ayant travaillé à temps plein toute l'année en 2010.
2. Salaires bruts avant déductions, salariés travaillant toute l'année à temps plein en 2010.

Source : Tableau préparé par l'auteur à l'aide des données de Darcy Hango, [Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques \(STGM\) à l'université](#), Statistique Canada, décembre 2013.

Dans les pays de l'OSCE, les difficultés économiques rencontrées après la crise financière de 2007-2009 ont entraîné une baisse de l'emploi officiel; bon nombre des travailleurs, y compris les femmes, se sont tournés vers l'entrepreneuriat. Les femmes entrepreneures représentent 40 % des propriétaires d'entreprises privées aux États-Unis, 34 % de toutes les entreprises en Autriche, 15 % des entrepreneurs en Arménie et 11 % en Turquie⁵³. Dans un rapport de 2011, l'OSCE observe que « le potentiel d'entreprises appartenant à des femmes demeure sous-exploité⁵⁴ »; en effet, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de lancer leur propre entreprise et, lorsqu'elles le font, leur entreprise tend à être de plus petite taille et à connaître une croissance moindre que celle de leurs collègues masculins.

D'après une nouvelle recherche, lorsque les dépenses visant à stimuler l'économie ont fait place à des mesures d'austérité après la crise financière, les réductions de dépenses gouvernementales ont eu un effet disproportionné sur les femmes⁵⁵. Par exemple, puisque les femmes assument généralement un fardeau plus élevé lié aux soins des enfants et des personnes âgées, les compressions dans les services d'éducation et de santé tendent à les toucher de façon démesurée. En outre, lorsque l'économie reprend du mieux, la reprise de l'emploi est plus rapide chez les hommes que chez les femmes dans bon nombre d'États⁵⁶. Ce n'est toutefois pas une fatalité. Les gouvernements ont un rôle de premier ordre à jouer pour s'assurer que les politiques économiques font progresser l'égalité entre les sexes et les droits des femmes. La prise en compte du genre dans l'établissement des budgets et l'élaboration de politiques macro-économiques, par exemple, veille à ce que les hommes et les femmes tirent également profit des politiques économiques nationales et favorise l'émancipation économique des femmes⁵⁷.

⁵³ OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 13.

⁵⁴ OSCE, [Women's Economic Empowerment: Trends & Good Practices on Women's Entrepreneurship in the OSCE Region](#), 11 février 2011, p. 13 [TRADUCTION].

⁵⁵ *Ibid.*; ONU Femmes, [The Global Economic Crisis and Gender Equality](#), 2014.

⁵⁶ ONU Femmes, [Progress of the World's Women: Transforming Economies, Realizing Rights](#), 2015, p. 49 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁵⁷ Selon ONU Femmes, la budgétisation sensible au genre (BSG) consiste « à cerner les interventions nécessaires pour combler l'écart entre les sexes dans les politiques, les plans et les budgets sectoriels et gouvernementaux locaux et à en tenir compte. La BSG vise aussi à analyser les répercussions différentes selon le sexe des politiques d'accroissement des revenus, de l'affectation de ressources nationales et de l'aide publique au développement ». (ONU Femmes, [Gender Responsive Budgeting](#) [TRADUCTION]). Voir aussi : Stephanie Seguino, [Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality](#), ONU Femmes, janvier 2013; ONU Femmes, [Progress of the World's Women: Transforming Economies, Realizing Rights](#), 2015, p. 90 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

2. Travail non rémunéré

En raison de conceptions stéréotypées du rôle des femmes et des hommes, les femmes, à l'échelle mondiale, effectuent la plupart des tâches non rémunérées, comme cuisiner, nettoyer, prendre soin des enfants et des personnes âgées, et, dans certaines sociétés, aller chercher de l'eau et du carburant. Le travail non rémunéré peut occuper ces filles et ces femmes pendant de longues heures, ne leur donner que peu de reconnaissance et de récompenses financières et limiter leur accès à d'autres possibilités (comme l'éducation et l'emploi)⁵⁸. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur l'extrême pauvreté et les droits de l'homme soutient que les soins familiaux non rémunérés représentent « un obstacle majeur aux droits des femmes, au développement équitable et à l'égalité entre les sexes⁵⁹ ».

En ce qui concerne le partage des tâches non rémunérées, l'OSCE recommande, dans sa décision ministérielle n° 10/11 sur la promotion de l'égalité des chances des femmes dans la sphère économique, que les États participants fassent la promotion du :

[...] partage des travaux ménagers, ainsi que des responsabilités en tant que parents et aidants, en étendant le congé de paternité; de promouvoir des politiques et des pratiques d'emploi non discriminatoires et l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation; de prendre des mesures destinées à faciliter la conciliation du travail avec les responsabilités familiales; et de s'efforcer de faire en sorte que les politiques et programmes d'ajustement structurel n'aient pas d'effet discriminatoire défavorable pour les femmes⁶⁰.

Les gouvernements peuvent mettre en œuvre des lois et des politiques qui encouragent les femmes à travailler et qui facilitent leur accès aux possibilités d'emploi; cela comprend des lois et des politiques sur la non-discrimination à l'embauche, des régimes de congé de maternité et de paternité, des lois pour empêcher les employeurs de licencier les femmes enceintes et les obliger à offrir des pauses aux femmes qui allaitent, ainsi que des politiques ou des quotas pour encourager la participation des femmes dans certains domaines de

⁵⁸ Nations Unies, Droits de l'homme – Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *Statement by the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights to the 68th session of the General Assembly*, New York, 23 octobre 2013; ONU Femmes, *Progress of the World's Women: Transforming Economies, Realizing Rights*, 2015, p. 10 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁵⁹ Nations Unies, Droits de l'homme – Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *Statement by the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights to the 68th session of the General Assembly*, New York, 23 octobre 2013 [TRADUCTION].

⁶⁰ OSCE, *Décision N° 10/11, Promotion de l'égalité des chances des femmes dans la sphère économique*, 9 décembre 2011, p. 3.

l'économie⁶¹. L'accès à des soins abordables pour les enfants et les personnes âgées est également essentiel. Dans les pays de l'OSCE, bon nombre de réformes récentes mettent l'accent sur ces questions. La Norvège, par exemple, a prolongé le congé parental payé et augmenté le congé parental réservé aux pères à 14 semaines⁶². Des données indiquent aussi que le congé de paternité a un effet positif sur la répartition équitable des tâches non rémunérées après le retour des pères au travail⁶³.

3. Conclusions relatives à la nécessité de l'émancipation économique des femmes

Selon ONU Femmes, « l'inégalité des femmes sur le marché du travail est ce qui contribue le plus à leur désavantage socioéconomique global⁶⁴ ». Comme il a été mentionné ci-dessus, la vulnérabilité économique des femmes les rend plus vulnérables à l'exploitation criminelle et plus susceptibles d'adopter des stratégies de survie négatives en période de conflit et de crise. Comme il en sera question ci-dessous, la vulnérabilité économique peut aussi empêcher les femmes de mettre fin à des relations conjugales violentes. L'émancipation économique des femmes est donc un facteur qui contribue à améliorer l'égalité entre les sexes et à réduire la pauvreté. Il s'agit aussi d'un outil indispensable pour assurer la sécurité de la moitié de la population des pays de l'OSCE.

Alors que l'OSCE réfléchit aux façons d'améliorer l'orientation stratégique de la dimension économique et environnementale, elle doit intégrer les récentes données sur la persistance à long terme et les causes de l'inégalité économique à ses initiatives liées au genre dans la deuxième dimension.

c. Renforcer la dimension humaine

L'un des principes fondamentaux sur lesquels repose l'OSCE, énoncés dans l'Acte final d'Helsinki, est l'engagement des États participants à respecter les droits de la personne et les libertés fondamentales de tous, sans distinction. D'autres engagements de base comprennent le droit de tous à l'égalité devant la loi et à une protection égale devant la loi. Afin de

⁶¹ Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality](#), 2014, p. 10.

⁶² Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014 Fact Sheet: OECD High-Income Economies](#), 2014; Banque mondiale, [Women, Business and the Law 2014 Fact Sheet: Eastern Europe and Central Asia](#), 2014.

⁶³ Ankita Patnaik, ["Daddy's Home!" Increasing Men's Use of Paternity Leave](#), Council on Contemporary Families, 2 avril 2015.

⁶⁴ ONU Femmes, [Progress of the World's Women: Transforming Economies, Realizing Rights](#), 2015, p. 68 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT; TRADUCTION].

respecter ces engagements, l'OSCE et ses États participants doivent renforcer la dimension humaine et redoubler d'efforts pour garantir l'égalité entre les sexes au sein de l'Organisation et à l'échelle nationale. La présente section se concentre sur les deux domaines dans lesquels l'OSCE prend actuellement des mesures : la lutte contre la violence envers les femmes et l'accroissement de la participation des femmes à la vie politique et publique.

1. La lutte contre la violence envers les femmes

La violence contre les femmes persiste dans les pays de l'OSCE. Selon l'Organisation mondiale de la santé et ONU Femmes, la violence contre les femmes a des répercussions négatives sur leur santé physique, sexuelle, reproductive, émotionnelle et mentale⁶⁵. Le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) indique que ce type de violence « devrait être reconnue comme quelque chose qui non seulement menace la sécurité physique des femmes et des filles, mais qui limite aussi la capacité des femmes de participer et de prendre leurs propres décisions dans les sphères politiques, économiques, sociales et culturelles⁶⁶ ». Il convient de noter que si les femmes de tous les horizons sont vulnérables à la violence, certaines d'entre elles y sont plus vulnérables que d'autres, y compris les jeunes femmes et les enfants, les femmes handicapées, les femmes à faible revenu et les femmes qui appartiennent à des minorités ethniques et raciales. Selon l'OSCE, les femmes Roms et Sintis, en particulier, sont confrontées à la menace posée par la violence raciste et les crimes haineux dans bon nombre de pays⁶⁷.

Ce n'est pas d'hier que l'OSCE lutte contre la violence envers les femmes en mettant en œuvre des programmes et des initiatives dans les pays participants. Dans le Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes qu'elle a adopté en 2004, l'OSCE fait de la « prévention de la violence contre les femmes » l'une des priorités des institutions et des missions de son Secrétariat, qui doivent s'en inspirer lorsqu'ils conçoivent des plans et des programmes visant à aider les États participants⁶⁸. En 2005, le Conseil ministériel a adopté une décision sur la prévention de la violence contre les femmes et la lutte contre celle-ci et il a exprimé sa « profonde préoccupation devant le niveau persistant de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles dans la région de l'OSCE, ainsi que devant le coût humain et

⁶⁵ Organisation mondiale de la santé, [Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence](#), 2013 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

⁶⁶ OSCE-BIDDH, [ODIHR and Gender Equality](#), 2013, p. 3 [TRADUCTION].

⁶⁷ OSCE-BIDDH, [ODIHR and Roma and Sinti Issues](#).

⁶⁸ OSCE, [2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), 2004, p. 10-11 [TRADUCTION].

politique de ce phénomène⁶⁹ ». L'année dernière, à Bâle, une décision de suivi établissant les mesures concrètes que doivent prendre les structures exécutives et les États participants de l'OSCE a été prise. Elle demande aux États participants d'améliorer leurs cadres juridiques, les encourage à redoubler d'efforts dans le domaine de la prévention de la violence fondée sur le sexe, de la protection contre celle-ci et de la poursuite en justice de ses auteurs, et enfin, encourage l'établissement de meilleurs partenariats avec la société civile. Elle définit aussi les responsabilités particulières des structures exécutives de l'OSCE en matière de lutte contre la violence envers les femmes⁷⁰.

La Section de l'égalité des sexes de l'OSCE a souligné la nécessité d'une meilleure collecte de données sur la nature de la violence dirigée contre les femmes, ses causes, ses conséquences et son incidence, tout en faisant observer que la rareté de bonnes données limite les efforts stratégiques visant à lutter contre la violence envers les femmes et peut entraîner un manque de services, une offre insuffisante de services ou une prestation de services ne répondant pas aux véritables besoins des femmes. Elle a donc fait ressortir l'importance de recueillir de meilleures données, d'établir de meilleurs indicateurs pour mesurer la violence contre les femmes, d'améliorer la surveillance et le suivi dans le cadre du système juridique, des médias et de la budgétisation étatique. Elle ajoute qu'il faut mener d'autres recherches et analyses sur les besoins et les expériences des victimes⁷¹.

2. Offrir aux femmes des chances égales de participer à la vie politique et publique

Les engagements de l'OSCE et les normes internationales prévoient que les hommes et les femmes devraient jouir de droits égaux et de chances égales de participer pleinement à la vie publique et politique. Néanmoins, les femmes sont souvent exclues des postes décisionnels dans la sphère politique et publique. Ainsi, leur présence aux conférences sur la paix, dans les salles de conférence et dans les parlements du monde entier n'est pas égale à celle des hommes⁷².

⁶⁹ OSCE, [Décision N° 15/05, Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes/Nouveau tirage rectifié](#), 6 décembre 2005.

⁷⁰ OSCE, Conseil ministériel, [Décision N° 7/14, Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes](#), 5 décembre 2014.

⁷¹ OSCE, Section de l'égalité des sexes, [Objectif Sécurité : Combattre les violences faites aux femmes dans la région de l'OSCE. Recueil de bonnes pratiques](#), juin 2009.

⁷² Nations Unies, [Objectifs du Millénaire pour le développement : Rapport de 2013](#), New York, 2013, p. 5.

Des organisations comme l'OSCE et les Nations Unies croient qu'il est nécessaire d'accroître la participation des femmes à la vie politique et publique⁷³. Selon le Plan d'action en six étapes sur l'égalité des sexes dans les postes élus, préparé par l'OSCE en 2011, la participation égale des femmes à des postes politiques est essentielle pour plusieurs raisons : remplir les promesses d'un pays à l'égard des droits des femmes; offrir aux femmes l'accès à des postes supérieurs, comme ceux de ministres, de chefs de parti ou de chefs d'État et de gouvernement; modifier le programme législatif et politique afin d'y inclure les perspectives des femmes; représenter tous les secteurs de la société et légitimer l'organe élu; renforcer l'engagement civil et la participation politique⁷⁴.

L'un des indicateurs permettant de suivre les progrès réalisés à l'égard des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) est la « proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national⁷⁵ ». Un indicateur semblable a été inclus dans les nouveaux objectifs de développement durable proposés pour l'après-2015 : « [g]arantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique⁷⁶ ».

À l'échelle de l'OSCE, le Plan d'action de 2004 a défini un certain nombre de priorités, dont l'une consiste à « offrir aux femmes des chances égales de participer à la vie politique et publique⁷⁷ ». En 2009, l'OSCE, par la voie de son Conseil ministériel, a réaffirmé l'importance de la participation et de la représentation égale des femmes dans la vie publique et privée en adoptant la décision 7/09, qui demande aux États participants d'envisager des mesures législatives pour « favoriser une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et publique, surtout aux prises de décisions⁷⁸ ».

⁷³ Voir, p. ex. : ONU Femmes, [Rapport de synthèse : La Déclaration et le Programme d'action de Beijing ont 20 ans](#), mars 2015.

⁷⁴ OSCE-BIDDH, Pippa Norris et Mona Lena Krook, [Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan](#), 2011, p. 5-6; ONU Femmes, 2011-2012, [Le Progrès des Femmes dans le monde : En quête de justice](#), 2011.

⁷⁵ Division Statistique des Nations Unies, Indicateurs des Objectifs du Millénaire pour le développement, [Liste officielle des indicateurs associés aux OMD](#), 15 janvier 2008.

⁷⁶ Assemblée générale des Nations Unies, [Rapport du Groupe de travail ouvert de l'Assemblée générale sur les objectifs de développement durable](#), 12 août 2014, Doc. A/68/970, p. 16, Objectif 5.

⁷⁷ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, Conseil ministériel, [2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality](#), 2004, p. 12 [TRADUCTION].

⁷⁸ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, Conseil ministériel, [Decision No. 7/09: Women's Participation in Political and Public Life](#), 2009, p. 2 [TRADUCTION].

i. La participation des femmes au processus démocratique

La participation égale des femmes au processus démocratique revêt une importance particulière pendant les élections. Lors des missions d'observation électorale, le BIDDH observe « la participation des femmes à titre d'électrices, de candidates et de représentantes élues; leur participation aux rôles de chef de file au sein des institutions étatiques, des commissions électorales et des partis politiques; l'influence du cadre juridique et des structures médiatiques sur les femmes et les hommes⁷⁹ ». Par exemple, les femmes peuvent être désavantagées lors du processus d'inscription des électeurs, car leur nom et leur lieu de résidence changent souvent à la suite du mariage, et les listes électorales peuvent ne pas en rendre compte fidèlement. Il peut arriver que des bureaux d'inscription soient ouverts à des heures ou situés dans des endroits peu pratiques pour les femmes; les obstacles liés à l'alphabétisation peuvent limiter l'accès des femmes à l'inscription; les tendances culturelles traditionnelles peuvent les dissuader d'exercer leur droit de vote⁸⁰.

Selon le BIDDH, la participation démocratique des femmes est aussi limitée par leur sous-représentation au sein des structures de gouvernance et des postes décisionnels dans les pays de l'OSCE⁸¹. À l'échelle parlementaire, la participation des femmes (en pourcentage) augmente lentement, mais de façon constante. Tout de même, dans la plupart des parlements, elle se situe sous la barre des 30 % largement reconnu comme étant nécessaire pour assurer une masse critique de femmes. En date de juin 2015, 44 pays du monde atteignaient ce pourcentage. De ceux-ci, dix-sept étaient membres de l'OSCE⁸². En date du 1^{er} juin 2015, la représentation des femmes dans les parlements s'élevait en moyenne à 22,2 % dans le monde⁸³. Elle était supérieure de près de 15 % à celle d'il y a dix ans⁸⁴.

D'importants obstacles entravent la participation des femmes aux parlements. L'un des principaux est le contexte social dominant d'un pays, notamment ses pratiques religieuses et

⁷⁹ OSCE-BIDDH, [ODIHR and Gender Equality](#), 2013, p. 2 [TRADUCTION].

⁸⁰ OSCE-BIDDH, [Handbook for Monitoring Women's Participation in Elections](#), 2004, p. 25-26.

⁸¹ OSCE-BIDDH, [ODIHR and Gender Equality](#), 2013, p. 2.

⁸² *Ibid.* En date du 1^{er} juin 2015, ces dix-sept pays étaient les suivants : Andorre, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Islande, Italie, Ancienne République yougoslave de Macédoine, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Serbie, Slovaquie, Espagne, Suède et Suisse. Plus de 25 % des parlementaires sont des femmes au Bélarus, au Canada, en Croatie, en France, au Kazakhstan, au Luxembourg et au Royaume-Uni.

⁸³ Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux – Moyenne mondiale et moyennes régionales](#), 1^{er} juin 2015.

⁸⁴ Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux – Données archivées](#).

culturelles. Dans certains pays, le rôle public d'une femme est limité, et les femmes peuvent subir de la violence fondée sur le sexe et du harcèlement si elles participent à la vie publique. Les attitudes patriarcales et la persistance des stéréotypes liés au genre peuvent circonscrire les femmes dans leur rôle reproducteur et leurs responsabilités ménagères, ou les forcer à assumer un plus grand fardeau pour un tel travail non rémunéré, ce qui, une fois de plus, limite leur participation à la vie politique⁸⁵. Parmi les autres obstacles, mentionnons la difficulté de se porter candidat à l'investiture d'un parti et de se tailler une place sur la liste des candidats, et la culture parlementaire centrée sur les hommes, ainsi que les structures, les activités et les procédures pouvant involontairement favoriser les hommes au détriment des femmes⁸⁶.

Pour favoriser une plus grande participation des femmes, il faut changer la perception du public à l'égard de celles qui font de la politique. Le parlement peut stimuler ce changement au moyen de la sensibilisation publique et de l'éducation civique, dans le but de s'attaquer aux préjugés culturels contre les femmes⁸⁷. Les parlements devraient aussi devenir plus attentifs aux disparités entre les sexes pour répondre aux besoins des hommes et des femmes. À cette fin, ils peuvent concevoir des codes de conduite et des politiques anti-harcèlement, et réformer les cadres procéduraux afin d'y inclure une disposition sur le vote par procuration et la réduction du nombre d'heures de séance. Ils peuvent aussi établir des politiques de congé parental et offrir des garderies sur place⁸⁸. Un autre mécanisme largement utilisé pour accroître la participation des femmes aux parlements consiste à créer une association ou un groupe parlementaire de femmes⁸⁹. Ces groupes servent de tribune où les femmes peuvent faire du réseautage, échanger leurs préoccupations liées au genre et faire avancer l'intégration des questions de genre⁹⁰.

⁸⁵ Union interparlementaire, [*Le parlement est-il ouvert aux femmes? Évaluation*](#), Conférence à l'intention des membres de commissions parlementaires traitant de la condition de la femme et autres commissions traitant de l'égalité des sexes, Genève, les 28 et 29 septembre 2009.

⁸⁶ *Ibid.*; Sonia Palmieri, [*Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*](#), Union interparlementaire, 2011, p. 4.

⁸⁷ Julie Ballington, [*Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*](#), Union interparlementaire, 2008, p. 19.

⁸⁸ Sonia Palmieri, [*Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*](#), Union interparlementaire, 2011.

⁸⁹ Sonia Palmieri, [*Parlements sensibles au genre : Étude mondiale des bonnes pratiques*](#), Union interparlementaire, 2011, p. 76.

⁹⁰ Union interparlementaire, [*Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*](#), Rapports et documents n° 54, Genève, Suisse, 2008, p. 68-69; OSCE, Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, [*A Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*](#), septembre 2013, p. 79.

De toute évidence, les parlementaires doivent être au cœur de ces réformes. Voilà une chance inouïe pour l'AP de l'OSCE et les parlements nationaux de contribuer à améliorer la représentation des femmes dans la vie politique et publique dans tous les pays de l'OSCE. De cette façon et dans le cadre du processus Helsinki +40, les parlementaires peuvent mettre leurs compétences particulières au profit du renforcement de la dimension humaine.

3. Conclusions sur le renforcement de la dimension humaine

Au cours des dernières années, les États participants de l'OSCE ont eu de la difficulté à s'entendre sur la prise de nouveaux engagements dans le cadre de la dimension humaine. Ils sont toutefois parvenus à un consensus dans certains domaines, comme la lutte contre la violence envers les femmes. Ils peuvent aussi, dans d'autres domaines, entamer des réformes qui permettront d'accroître la représentation politique des femmes. En mettant l'accent sur des mesures concrètes à prendre pour améliorer la collecte de données, les cadres législatifs et les politiques, ainsi qu'en préconisant des changements plus vastes au sein de leur parti et de leurs institutions politiques, les parlementaires de l'OSCE peuvent montrer l'exemple et apporter une vraie contribution au renforcement de la dimension humaine de l'OSCE dans le cadre du processus Helsinki +40.

d. Améliorer l'efficacité et l'efficience de l'OSCE et accroître l'interaction avec les Partenaires pour la coopération et les organisations internationales et régionales

Dans le cadre du processus Helsinki +40, des discussions sont menées en partie sur les façons d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'Organisation. La Section de l'égalité des sexes de l'OSCE a cerné un certain nombre de lacunes et de faiblesses dans les efforts de l'Organisation pour intégrer les questions de genre. Elle a aussi formulé des suggestions concrètes pour améliorer la prise en compte des différences entre les sexes et l'intégration des questions de genre dans toute l'Organisation⁹¹. Pour souligner le 10^e anniversaire de l'adoption du Plan d'action de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes, les États participants ont débattu de l'adoption d'un addenda au Conseil ministériel de Bâle en décembre 2014. L'addenda aurait permis de répondre à bon nombre des lacunes cernées et des suggestions formulées par la Section de l'égalité des sexes. Malheureusement, les États participants ne sont pas parvenus à un consensus, car certains d'entre eux souhaitaient limiter la portée de la décision et affaiblir les engagements à l'égard de la promotion de l'égalité

⁹¹ Voir, p. ex. : OSCE, Section de l'égalité des sexes, *The Ten Year Anniversary of the 2004 Gender Action Plan: Food-for-Thought Paper*, 2014.

entre les sexes et de son établissement. Néanmoins, le Conseil ministériel a demandé aux États participants de mettre au point un addenda en 2015 et de le soumettre à l'adoption du Conseil permanent. Le processus a été enclenché et mènera, espère-t-on, à l'adoption de l'addenda cette année⁹².

L'OSCE, ses Partenaires pour la coopération et des organisations régionales et internationales font face à des obstacles similaires lorsqu'ils réalisent des analyses fondées sur le sexe, veillent à assurer une représentation suffisante de femmes, en particulier aux échelons supérieurs, et intègrent les questions de genre dans leurs politiques et pratiques. L'OSCE et ses États participants peuvent tirer profit de l'expérience des autres et leur faire connaître leurs pratiques exemplaires afin que tous en profitent.

Accroître l'interaction avec de tels partenaires est également l'occasion pour l'OSCE de faire la démonstration de son engagement à l'égard du programme sur les femmes, la paix et la sécurité. En nommant des femmes aux plus hauts échelons de ces discussions et en veillant à ce que le programme ainsi que les projets et initiatives qui en découlent intègrent les questions de genre et soient dotées de suffisamment de ressources, l'OSCE pourrait faire un pas en avant vers l'amélioration future de ses partenariats externes.

e. Le processus Helsinki +40, les questions de genre et le rôle des parlementaires

À titre de législateurs, de dirigeants et de façonneurs d'opinions, les parlementaires peuvent apporter une importante contribution à l'établissement de l'égalité entre les sexes dans leur société. L'étude parlementaire des politiques gouvernementales, des budgets d'aide internationale et des lois permet de s'assurer que l'on répond aux besoins des femmes. Par exemple, lorsqu'ils passent sous la loupe les politiques gouvernementales, les parlementaires peuvent s'assurer que les efforts déployés par les ministères et organismes nationaux, y compris la police et les services de sécurité, afin de garantir l'égalité des sexes et d'intégrer les questions de genre soient transparents et fassent l'objet d'une imputabilité publique. L'adoption d'une perspective de genre à l'égard des mesures parlementaires liées aux procédures budgétaires nationales et à la politique macro-économique est une autre avenue prometteuse pour faire la promotion de l'égalité entre les sexes. À titre de législateurs, les parlementaires peuvent adopter des cadres juridiques plus rigoureux et plus spécialisés

⁹² OSCE, Conseil ministériel, [Décision N° 8/14, Additif au Plan d'action de l'OSCE de 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes](#), MC.DEC/8/14, 5 décembre 2014.

conçus pour améliorer l'égalité entre les sexes et prévenir et punir la violence contre les femmes et les autres crimes liés au genre.

En collaborant avec la société civile et d'autres experts, les parlementaires peuvent sensibiliser le public à l'inégalité entre les sexes. À titre de leaders d'opinion, ils peuvent lutter contre les stéréotypes sociaux nocifs qui légitiment la violence dirigée contre les femmes. En outre, ils peuvent préconiser une sensibilité accrue aux questions de genre au sein des services de sécurité nationaux et du secteur de la justice, et ils peuvent militer en faveur d'interventions spécialisées, comme la création de commissions de vérité et de réconciliation, pour réagir à des formes particulièrement graves et persistantes d'inégalité et d'abus. Grâce à leurs réseaux, les parlementaires peuvent enfin encourager les femmes qualifiées à briguer des postes de haute direction au gouvernement et dans des organisations internationales.

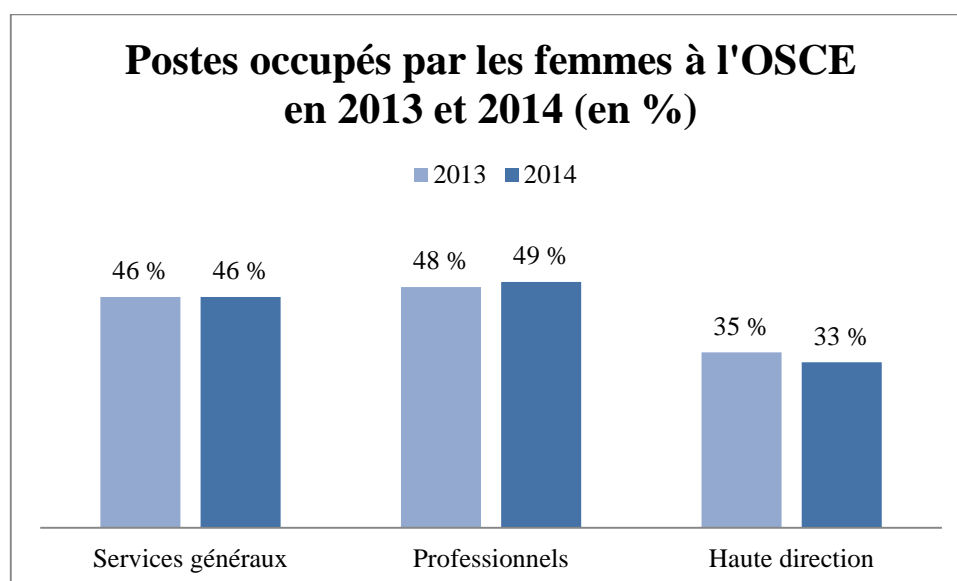
À l'échelle de l'OSCE, l'adoption d'un addenda au Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes contribuerait grandement à l'efficacité de l'Organisation à l'égard de la promotion et de l'amélioration de l'égalité entre les sexes, dans le contexte de son renouvellement. Les parlementaires peuvent susciter la volonté politique nécessaire à l'atteinte d'un consensus sur cet enjeu de premier ordre. En outre, une meilleure coopération entre l'AP de l'OSCE, d'une part, et les structures de l'OSCE, d'autre part, pourrait accroître la capacité de l'Organisation de recueillir et d'analyser de l'information utile et opportune à l'échelle nationale. D'un point de vue parlementaire, une plus grande collaboration entre les structures et les institutions de l'OSCE pourrait faciliter le réseautage, le transfert de connaissances et l'échange de pratiques exemplaires dans tous les pays de l'OSCE.

Dans l'ensemble, les parlementaires pourraient alors contribuer de manière importante à l'amélioration de l'égalité entre les sexes dans leur propre société et veiller à ce que l'égalité entre les sexes, en tant qu'élément essentiel de la sécurité, fasse partie des efforts de l'OSCE visant à renforcer l'organisation, de sorte qu'elle puisse relever les défis de l'avenir.

III. Le sexe des employés 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 de terrain de l'OSCE en date du 29 décembre 2014.

L'OSCE compte 2 308 employés, dont 46 % sont des femmes. Cette proportion est la même depuis trois ans. Le pourcentage de femmes occupant des postes professionnels (agents professionnels nationaux, P1 à P4 et S, S1 et S2) a légèrement augmenté, passant de 48 % en 2012 et 2013 à 49 % en 2014. Toutefois, les femmes continuent d'être sous-représentées dans une large mesure dans les postes de la haute direction (33 % en décembre 2014). L'équilibre entre les sexes a été fragilisé dans cette catégorie (S3+ et P5+) par rapport à la période visée par le rapport précédent, où les femmes occupaient 35 % des postes de la haute direction⁹³.



L'équilibre entre les sexes s'est maintenu parmi les chefs des institutions, Astrid Thors continuant d'agir à titre de Haut-commissaire de l'OSCE pour les minorités nationales et Dunja Mijatović occupant le poste de Représentante de l'OSCE pour la liberté des médias.

Dans la catégorie professionnelle du Secrétariat et des institutions, les femmes représentaient 43 % des employés en 2014, une augmentation par rapport à 2012 et 2013 (41 %). Le nombre et la proportion de femmes occupant un poste au sein de la haute direction ont toutefois diminué; en effet, 12 des 33 postes, soit 36,4 %, sont désormais occupés par des femmes⁹⁴. C'est dans la catégorie des services généraux que les femmes continuent d'être le plus fortement représentées (66 %) au sein du Secrétariat et des institutions.

Seules huit femmes ont dirigé des missions de terrain depuis leur établissement par l'OSCE en 1992. Le contraste avec les hommes est frappant, puisqu'ils sont 122 à avoir dirigé de

⁹³ Voir le Tableau 1 en annexe.

⁹⁴ Voir le Tableau 2 en annexe.

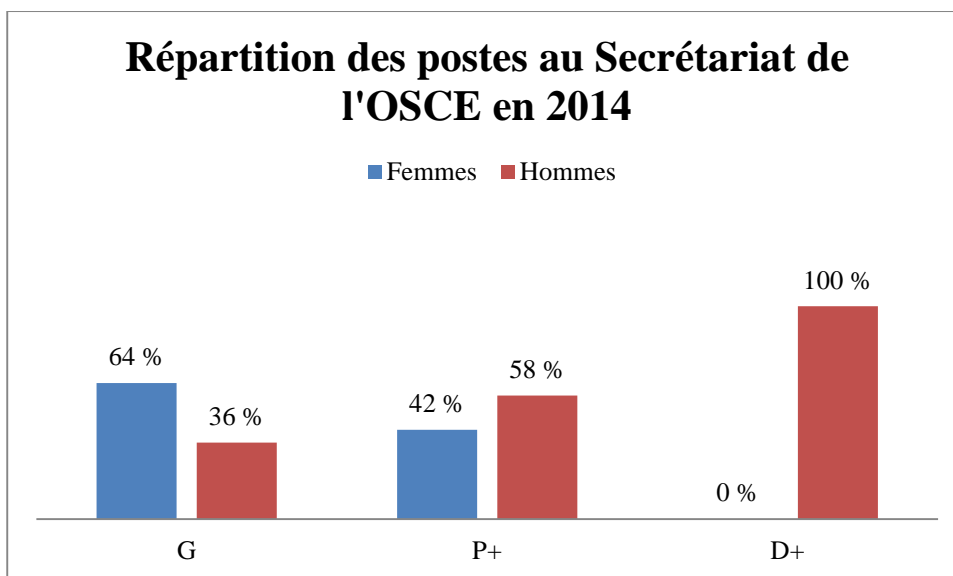
telles missions. En 2014, aucune femme n'a été nommée chef de mission. Les deux femmes actuellement à la tête d'une mission de terrain sont l'ambassadrice Natalia Zarudna, chef du centre de l'OSCE à Astana (depuis décembre 2011), et l'ambassadrice Janina Hrebickova, chef de la mission de l'OSCE au Monténégro (depuis décembre 2013). Le nombre de femmes qui sont chefs adjointes de mission est passé de cinq sur dix en décembre 2013 à trois sur dix à l'heure actuelle. Seules les chefs adjointes des missions de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine, au Kosovo et à Skopje sont des femmes.

Le pourcentage global de femmes occupant des postes de haute direction au sein des missions de terrain a aussi diminué, passant de 34 % en décembre 2013 à 31 % en décembre 2014. Toutefois, la représentation des femmes parmi les professionnels est demeurée stable (51 %) depuis la période visée par le dernier rapport.

a. Secrétariat de l'OSCE⁹⁵

Au total, les femmes représentent 53 % de l'effectif du Secrétariat de l'OSCE, soit 1 point de pourcentage de plus par rapport à l'année dernière. Dans les postes de niveau G, le pourcentage de femmes est constant depuis deux ans, à 64 %. Dans les postes de niveau S, il est passé de 31 à 36 %. Par ailleurs, les hommes détiennent toujours une mince majorité des postes de niveau P, soit 55 %, et les femmes, 45 %. Par rapport à l'année dernière, cela représente une augmentation de 2 % en faveur des femmes. Aucune femme n'occupe un poste de niveau D; il s'agit d'une diminution par rapport à l'année dernière, lorsqu'un poste D2 était pourvu par une femme. Le Secrétaire général est actuellement un homme. Dans l'ensemble, la proportion de femmes dans la catégorie P+ a augmenté de 1 point de pourcentage, pour atteindre 42 %.

⁹⁵ Voir le Tableau 3 en annexe.



b. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH)⁹⁶

Au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH), les femmes comptent pour 58 % du nombre total d'employés. Par rapport à l'année précédente, il s'agit d'une augmentation d'un point de pourcentage. La représentation des femmes dans les postes de niveau G est demeurée stable à 67 %. Elle a par ailleurs augmenté dans les postes de niveau S, passant de 36 % à 40 %. Le nombre d'employés dans la catégorie professionnelle a augmenté, les femmes représentant 51 % de l'effectif. Depuis deux ans, la seule employée de la catégorie D est une femme, tandis que le chef des institutions est demeuré un homme. Le pourcentage de femmes occupant un poste P+ est demeuré constant à 51 %.

c. Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN)⁹⁷

Au Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCMN), les femmes comptent pour 61 % de l'effectif. Elles occupent 100 % des postes de niveau G et 50 % des postes de niveau S, soit une diminution de 10 % pour cette dernière catégorie par rapport à l'année précédente. Trente-trois pour cent des employés de niveau P sont des femmes, une hausse de 25 % par rapport à l'année précédente. La seule employée de niveau D et la chef des institutions sont des femmes. Le pourcentage de femmes dans la catégorie P+ est demeuré stable à 36 %.

⁹⁶ Voir le Tableau 4 en annexe.

⁹⁷ Voir le Tableau 5 en annexe.

d. Bureau de la représentante pour la liberté des médias⁹⁸

Au Bureau de la représentante pour la liberté des médias, le nombre total de postes demeure réparti également entre les femmes et les hommes, 50% étant attribuées à des femmes et 50% à des hommes. Les employés généraux du Bureau sont toutes des femmes, tandis que dans les postes de niveau S, leur pourcentage est passé de 20 à 33 %. Les femmes occupent 40 % des postes de niveau P, une baisse de 10 % par rapport à l'année précédente. Aucune femme n'occupe de poste de niveau D, le seul poste de ce niveau étant occupé par un homme. Toutefois, la chef des institutions demeure une femme. Le pourcentage de femmes dans la catégorie P+ a diminué, passant de 50 à 43 %.

e. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les missions de terrain⁹⁹

Le 29 décembre 2014, l'OSCE comptait 385 employés détachés des 39 États participants, dont 36 % étaient des femmes, une diminution de deux points de pourcentage par rapport au 29 décembre 2013 (38 %).

Les États qui détachent le plus grand nombre de femmes sont l'Italie (21), qui veille à la parité absolue des sexes dans ses détachements, ainsi que l'Allemagne (12) et le Royaume-Uni (11). Parmi les pays qui détachent au moins dix personnes, l'Autriche est le pays ayant la plus forte proportion de femmes (54 %), suivi de l'Italie (50 %), de l'ancienne République yougoslave de Macédoine, de la Bosnie-Herzégovine et du Canada (40 % chacun). Un grand écart entre les sexes, en faveur des hommes, s'observe dans les détachements de la Fédération de Russie (aucune femme parmi les 15 détachés), de l'Irlande (8 % de femmes) et de la Suisse (9 % de femmes).

f. Missions de terrain : l'équilibre entre les sexes chez les employés locaux

Selon la mission de terrain et son mandat, l'OSCE emploie un certain nombre d'employés locaux. La mission de terrain de l'OSCE comptant le plus d'employés est la mission au Kosovo, qui emploie 419 employés locaux. De ce nombre, seulement 127 sont des femmes, soit 30 % de l'effectif. Ainsi, la mission de l'OSCE au Kosovo est la mission comptant la plus faible proportion de femmes. Les missions de terrain comptant les plus fortes proportions de femmes sont les suivantes : le coordonnateur des projets de l'OSCE en

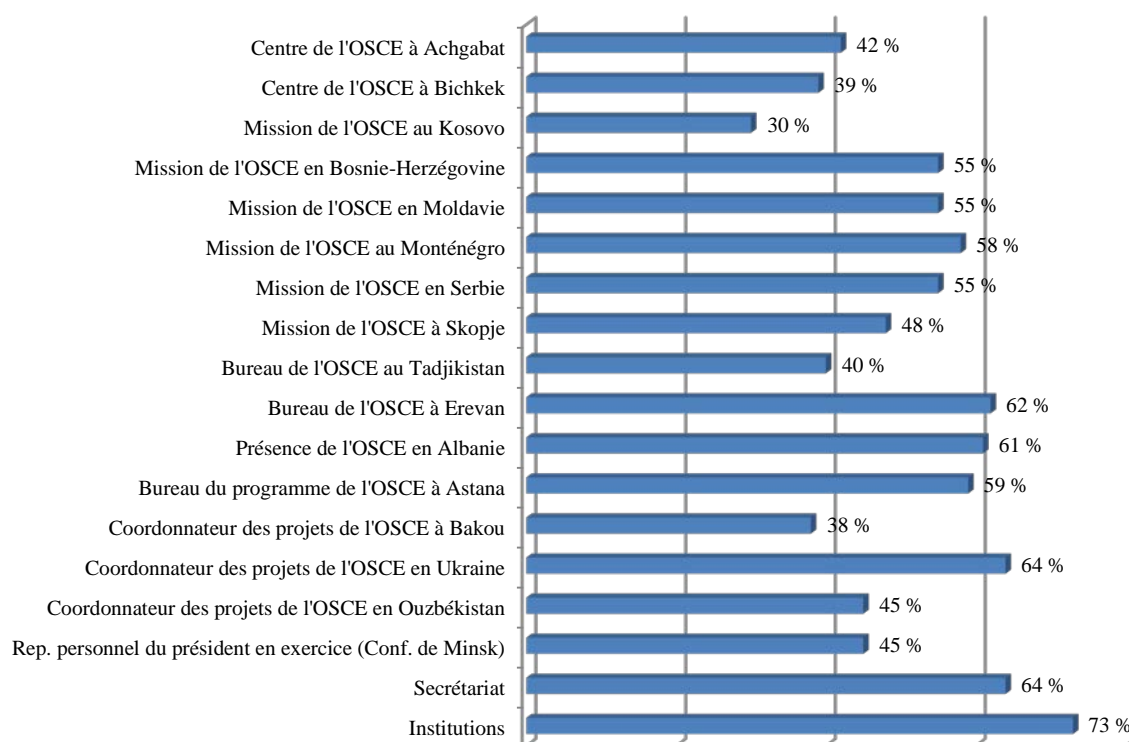
⁹⁸ Voir le Tableau 6 en annexe.

⁹⁹ Voir le Tableau 7 en annexe.

Ukraine (64 %), le Bureau de l'OSCE à Erevan (62 %) et la Présence de l'OSCE en Albanie (61 %). Les autres missions où les femmes représentent la majorité des employés comprennent le centre de l'OSCE à Astana (59 %), ainsi que les missions de l'OSCE au Monténégro (58 %), en Moldavie (55 %), en Serbie (55 %) et en Bosnie-Herzégovine (55 %).

À quelques exceptions près, comme dans le cas de la mission de l'OSCE au Kosovo, du coordonnateur des projets de l'OSCE à Bakou et du centre de l'OSCE à Bichkek, les missions de terrain de l'OSCE semblent près d'atteindre l'équilibre entre les sexes, puisque les proportions de femmes et d'hommes se situent pour la plupart entre 40 et 60 %.

Pourcentage de femmes parmi les employés locaux et les employés des services généraux dans les missions de terrain de l'OSCE, ainsi qu'au sein du Secrétariat et des institutions de l'OSCE en 2014



IV. Le sexe des employés 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 ».

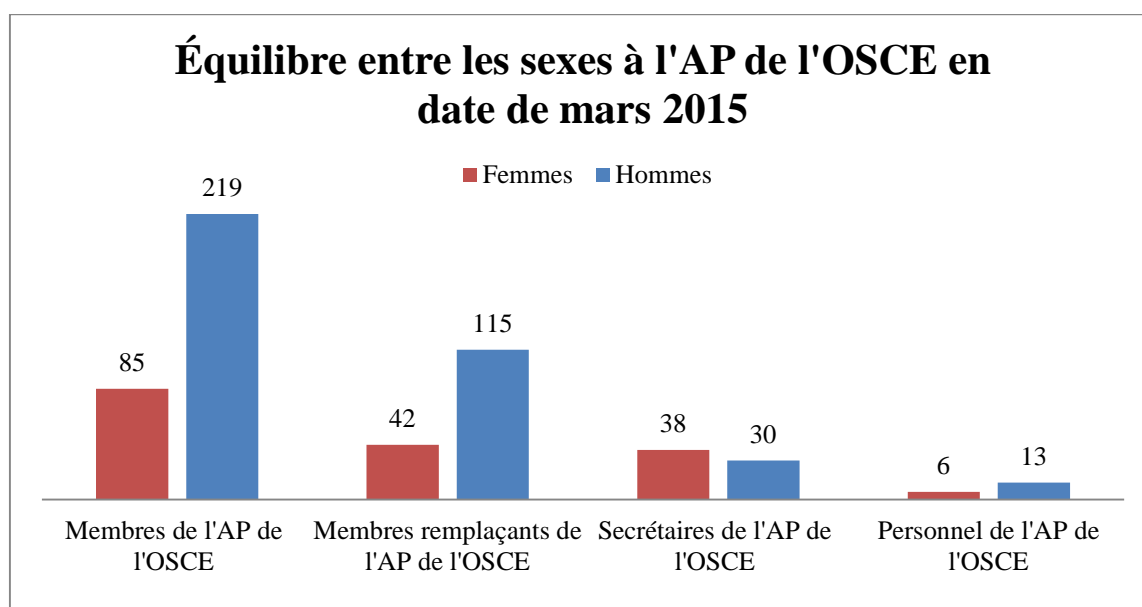
En 2011, l'AP de l'OSCE a adopté une résolution sur la représentation des femmes à l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, dans laquelle elle demandait aux parlements nationaux d'accroître la représentation des femmes au sein des délégations nationales. Elle y faisait observer, avec préoccupation, qu'en date de février 2011, 17 délégations nationales n'étaient composées que d'hommes, que seules dix femmes étaient chefs de délégation et que seulement 73 députées 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 participants 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 menées à cet égard a été la conférence sur le rôle du Parlement dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes dans le contexte du processus Beijing +20, qui était organisée par le Jogorku Kenesh, le Parlement du Kirghizistan, les 15 et 16 mai 2015 avec l'aide d'autres organisations internationales, notamment l'AP de l'OSCE.

a. Données sur le répertoire des membres¹⁰⁰

En mars 2015, les hommes formaient la grande majorité des membres de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE (377 hommes contre 171 femmes (31 %))¹⁰¹.



¹⁰⁰ On peut se procurer le répertoire des membres de l'AP de l'OSCE auprès du Secrétariat international.

¹⁰¹ Voir le Tableau 9 en annexe. Les données fournies portent sur les membres, les membres remplaçants, les secrétaires et le personnel de l'AP de l'OSCE.

La majorité des membres en titre (72 %), y compris les chefs de délégation, et des membres remplaçants (73 %) de l'AP de l'OSCE sont des hommes. Ces derniers occupent au total 334 des 461 postes. Par rapport aux données fournies dans le rapport de l'année dernière, aucun changement majeur dans la représentation des femmes au sein de l'Assemblée ne peut être observé. 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 27,5 % au cours des quatre dernières années.

On compte beaucoup plus de femmes secrétaires que d'hommes. En effet, 38 secrétaires de délégations sur 68 sont des femmes, pour une répartition femmes-hommes de 56 et 44 %¹⁰².

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 sans femmes a chuté de 17 en 2011 à 10 en 2012 et 2013, puis à 9 en 2014, mais il a de nouveau augmenté à 10 en 2015¹⁰³. Dix-sept femmes sont actuellement à la tête d'une délégation nationale, ce qui représente une amélioration modérée par rapport à 2014¹⁰⁴.

c. Le sexe des employés du Bureau de l'Assemblée

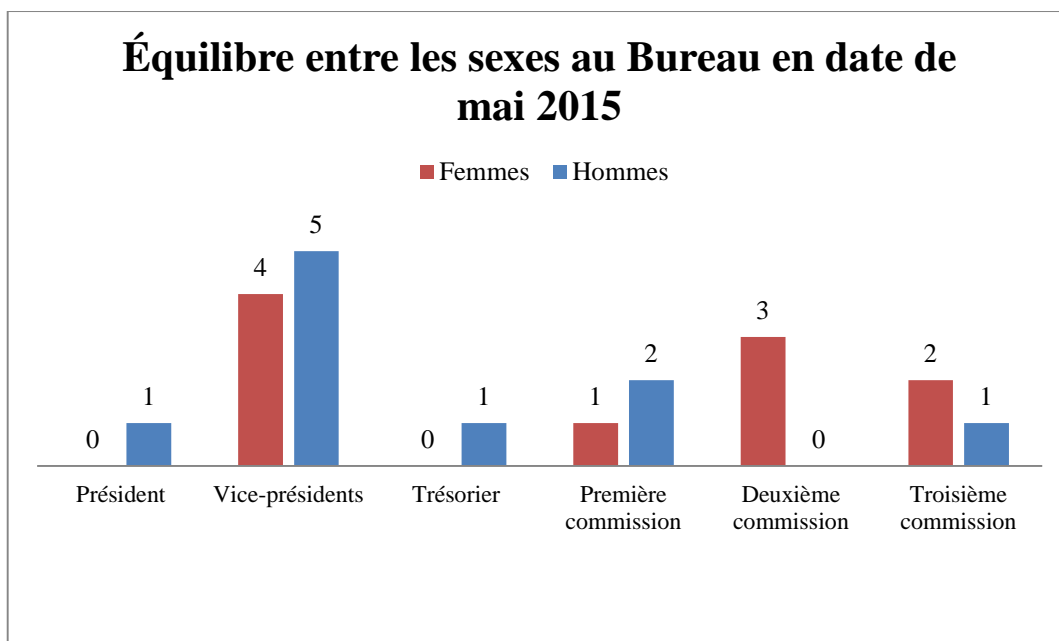
Le Bureau se compose du président, de neuf vice-présidents, du trésorier et du président honoraire, ainsi que de trois membres de chacune des commissions générales. En mai 2015, le Bureau comprenait 21 membres, dont 10 femmes. Les hommes y représentaient donc 52,4 % de l'effectif, et les femmes, 47,6 %. Ces chiffres respectent l'objectif de 30 % fixé en 2011.¹⁰⁵

¹⁰² Voir le Tableau 9 en annexe.

¹⁰³ Aucune donnée disponible pour l'Ouzbékistan.

¹⁰⁴ Aucune donnée disponible pour l'ancienne République yougoslave de Macédoine et l'Ouzbékistan.

¹⁰⁵ Voir l'allocation de M^{me} Hedy Fry, Ph. D., Représentante spéciale de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE sur les questions de genre, 10^e réunion d'hiver, les 24 et 25 février 2011, Vienne, Autriche.



d. Présidentes et vice-présidentes de l'AP de l'OSCE

Les données sur les présidentes et vice-présidentes n'ont pas changé depuis l'année visée par le rapport précédent. En mai 2015, on comptait quatre vice-présidentes, soit Doris Barnett (Allemagne), Vilija Aleknaite Abramikiene (Lituanie), Isabel Pozuelo (Espagne) et Christine Muttonen (Autriche)¹⁰⁶.

e. Agents des commissions générales de l'AP de l'OSCE

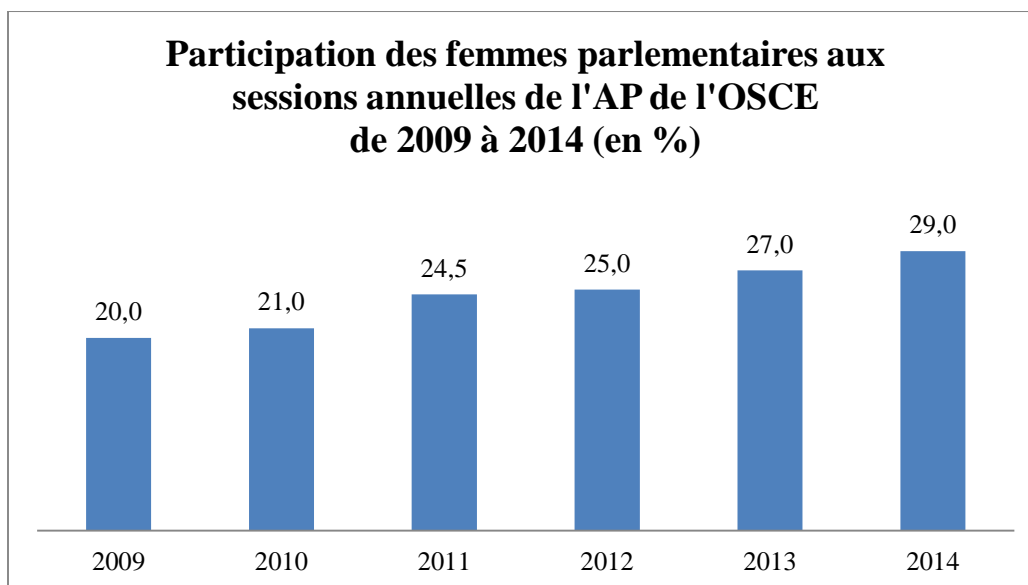
Le nombre de femmes au sein des commissions générales a augmenté depuis la période visée par le dernier rapport. Des neuf postes d'agents, six sont actuellement occupés par des femmes.

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

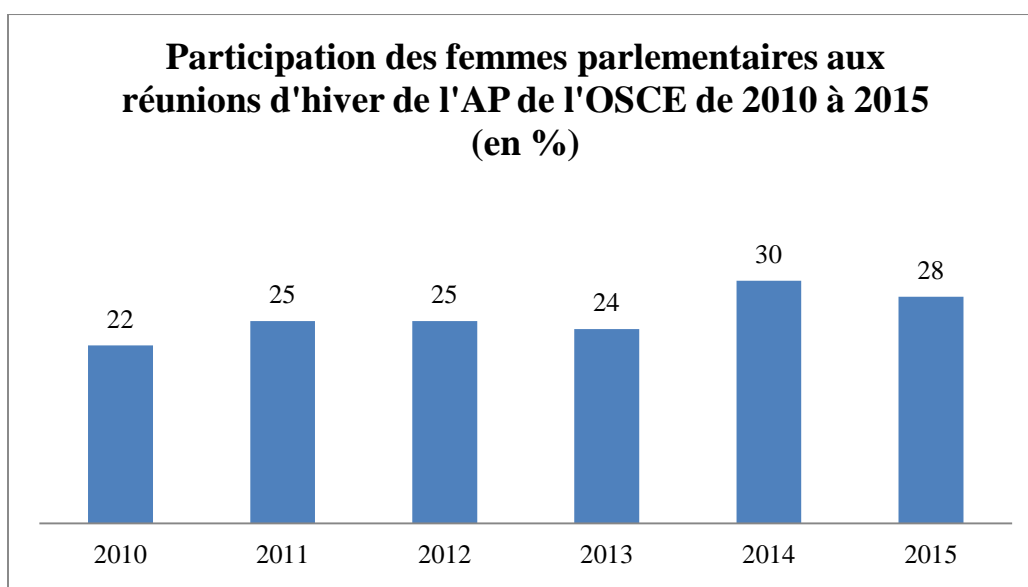
Les tableaux ci-dessous montrent le pourcentage de députées ayant participé aux réunions de l'AP de l'OSCE. Le nombre de femmes ayant participé à la session annuelle de 2014 a augmenté par rapport à la période visée par le rapport précédent (de 27 à 29 %). Au cours des cinq dernières années, les chiffres ont fait un bond, passant de 20 % en 2009 à 29 % en 2014¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Voir le Tableau 10 en annexe.

¹⁰⁷ Voir le Tableau 11 en annexe.



Le pourcentage global de femmes ayant participé aux réunions d'hiver de l'OSCE a légèrement diminué¹⁰⁸, la réunion de 2014 ayant obtenu le plus haut taux de participation des femmes au cours des dix dernières années (30 %) ¹⁰⁹.



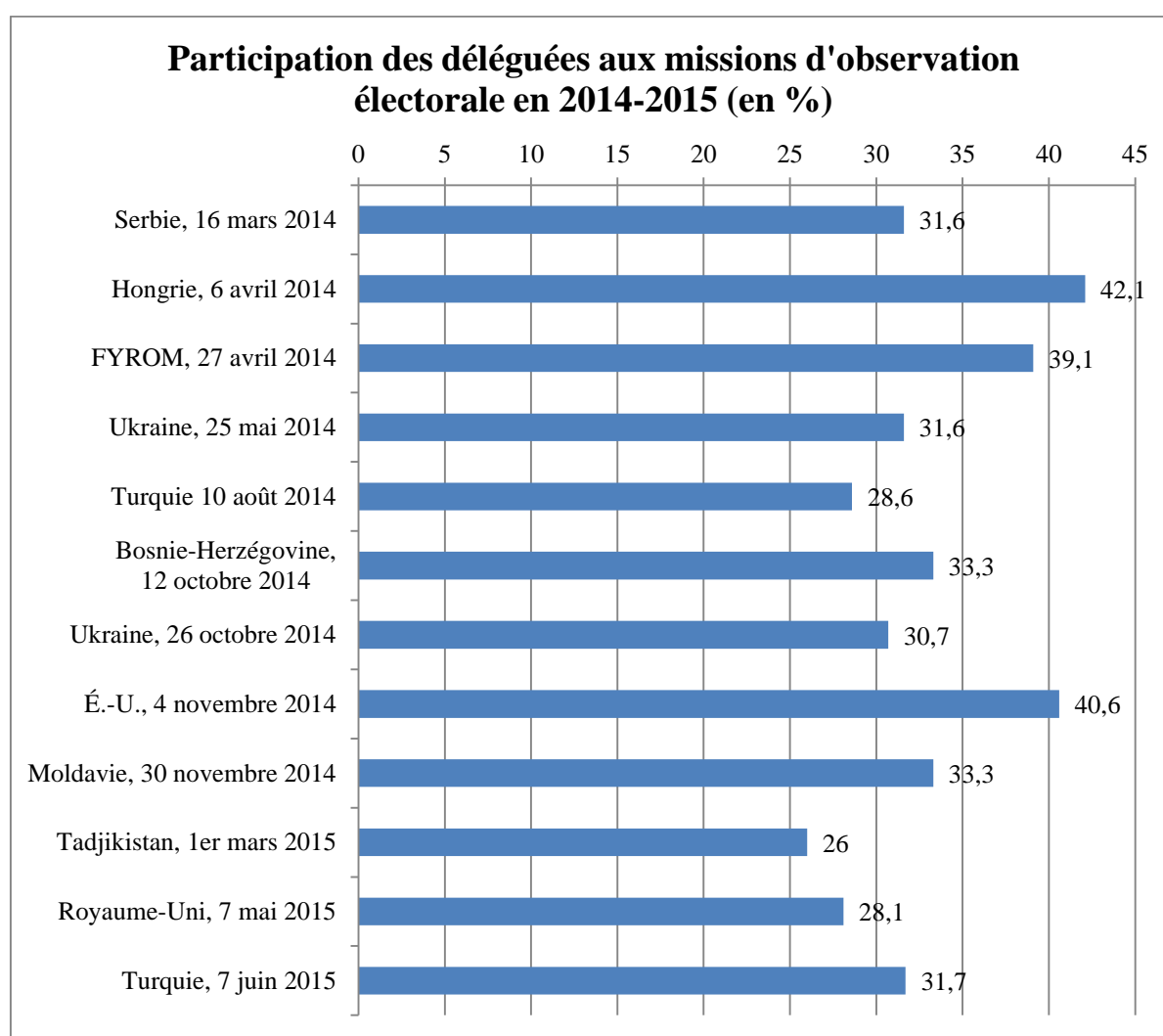
¹⁰⁸ Voir le Tableau 12 en annexe.

¹⁰⁹ Voir le Rapport sur l'équilibre entre les sexes de l'AP de l'OSCE de juillet 2013 et le Rapport sur le sexe des employés de l'AP de l'OSCE de juillet 2013.

g. Participation aux missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE en 2014-2015¹¹⁰

Les femmes jouent un rôle actif dans les missions d'observation électorale menées chaque année par l'AP de l'OSCE. Les chiffres montrent qu'au cours de la période 2014-2015, les pourcentages les plus élevés de participation des femmes à ces missions ont été enregistrés lors des missions en Hongrie (42,1 %), aux États-Unis (40,6 %) et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine (39,1 %) ¹¹¹.

Le graphique ci-dessous montre la participation des femmes membres de l'Assemblée aux missions d'observation électorale au cours de la période 2014-2015¹¹².



¹¹⁰ Dans le graphique, « FYROM » fait référence à l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

¹¹¹ Le personnel de la délégation et du Secrétariat est exclu des calculs.

¹¹² Voir le Tableau 13 en annexe. Les calculs relatifs à la participation des femmes excluent le personnel des délégations et du Secrétariat international.

La participation moyenne, en pourcentage, des femmes aux missions d'observation électorale pour la période de 2014-2015 s'élève à 32,6 %, une hausse de 6,5 points de pourcentage par rapport à la période visée par le rapport précédent. Par ailleurs, les femmes et les hommes sont presque à parité dans la catégorie relative à la direction des missions d'observation électorale, qui comprend 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. Au cours de la période visée par le rapport, 11 hommes et 10 femmes ont occupé des postes de direction au sein des missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE.

h. 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 19 employés permanents, dont six femmes. Les postes de Secrétaire général de l'AP de l'OSCE et des deux adjoints sont occupés par des hommes.

i. 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, cinq boursiers travaillent pour le Secrétariat international à Copenhague et trois pour le bureau de liaison à Vienne, soit quatre hommes et quatre femmes.

j. Représentation des femmes dans les parlements nationaux des États participants 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 participants de l'OSCE, les pays où il y a le moins de femmes élues aux parlements nationaux sont la Hongrie, dont le parlement unicaméral ne compte que 9,4 % de femmes, ainsi que l'Arménie, la Géorgie, l'Ukraine et Chypre, où la représentation des femmes oscille entre 10,7 et 12,5 %¹¹³.

¹¹³ Voir le Tableau 14 en annexe.

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 25,1 %. Ce chiffre passe à 23,9 % si l'on exclut les pays nordiques¹¹⁴.

¹¹⁴ Voir le Tableau 15 en annexe.

V. Annexes

Tableau 1

Répartition des employés par poste à l'OSCE en 2014				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Services généraux	735	624	1 359	46 %
Professionnels	419	395	814	49 %
Haute direction	91	44	135	33 %
Total	1 245	1 063	2 308	46 %
Répartition des employés par poste à l'OSCE 2013				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Services généraux	766	658	1 424	46 %
Professionnels	439	411	850	48 %
Haute direction	91	50	141	35 %
Total	1 296	1 119	2 415	46 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014 et du 29 décembre 2013 respectivement.

Tableau 2

Répartition des employés par poste au sein du Secrétariat, des institutions et des missions de terrain de l'OSCE en 2014				
Secrétariat et institutions				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Services généraux	89	175	264	66 %
Professionnels	129	99	228	43 %
Haute direction	21	12	33	36 %
Total	239	286	525	54 %
Missions de terrain				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Services généraux	646	449	1 095	41 %
Professionnels	290	296	586	51 %
Haute direction	70	32	102	31 %
Total	1 006	777	1 783	44 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014.

Tableau 3

Répartition des employés par poste au Secrétariat de l'OSCE en 2014											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	SG	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	121	64 %	15	36 %	50	0	0	0	42 %	186	53 %
Hommes	69	36 %	27	64 %	61	2	5	1	58 %	165	47 %
Total	190	100 %	42	100 %	111	2	5	1	100 %	351	100 %
Répartition des employés par poste au Secrétariat de l'OSCE en 2013											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	SG	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	124	64 %	14	31 %	50	0	1	0	41 %	189	52 %
Hommes	70	36 %	31	69 %	66	2	3	1	59 %	173	48 %
Total	194	100 %	45	100 %	116	2	4	1	100 %	362	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014 et du 29 décembre 2013 respectivement.

Tableau 4

Répartition des employés par poste au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme en 2014											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	41	67 %	4	40 %	29	1	0	0	51 %	75	58 %
Hommes	20	33 %	6	60 %	28	0	0	1	49 %	55	42 %
Total	61	100 %	10	100 %	57	1	0	1	100 %	130	100 %
Répartition des employés par poste au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme en 2013											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	42	67 %	4	36 %	27	1	0	0	51 %	74	57 %
Hommes	21	33 %	7	64 %	26	0	0	1	49 %	55	43 %
Total	63	100 %	11	100 %	53	1	0	1	100 %	129	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014 et du 29 décembre 2013 respectivement.

Tableau 5

Répartition des employés par poste au Haut-commissariat pour les minorités nationales en 2014											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	10	100 %	2	50 %	4	0	0	1	36 %	17	61 %
Hommes	0	0 %	2	50 %	8	1	0	0	64 %	11	39 %
Total	10	100 %	4	100 %	12	1	0	1	100 %	28	100 %
Répartition des employés par poste au Haut-commissariat pour les minorités nationales en 2013											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	8	100 %	3	60 %	3	1	0	1	36 %	17	61 %
Hommes	0	0 %	2	40 %	9	0	0	0	64 %	11	39 %
Total	8	100 %	5	100 %	12	1	0	1	100 %	28	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014 et du 29 décembre 2013 respectivement.

Tableau 6

Répartition des employés par poste au Bureau de la représentante pour la liberté des médias en 2014											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	3	100 %	2	33 %	2	0	0	1	43 %	8	50 %
Hommes	0	0 %	4	67 %	3	1	0	0	57 %	8	50 %
Total	3	100 %	6	100 %	5	1	0	1	100 %	16	100 %
Répartition des employés par poste au Bureau de la représentante pour la liberté des médias en 2013											
Catégorie	G1-G7	G en %	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef des inst.	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	3	100 %	1	20 %	2	0	0	1	50 %	7	50 %
Hommes	0	0 %	4	80 %	2	1	0	0	50 %	7	50 %
Total	3	100 %	5	100 %	4	1	0	1	100 %	14	100 %

Note : Les données datent du 29 décembre 2014 et du 29 décembre 2013 respectivement.

Tableau 7

Personnel détaché au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les missions de terrain de l'OSCE, par pays et par sexe, en 2014

État d'où vient le personnel détaché	% de femmes	Hommes	Femmes	Nombre total d'employés détachés
1. Croatie	100 %	0	2	2
2. Lettonie	100 %	0	1	1
3. Slovénie	100 %	0	1	1
4. Tadjikistan	100 %	0	1	1
5. Grèce	67 %	2	4	6
6. Serbie	67 %	1	2	3
7. Norvège	60 %	2	3	5
8. Finlande	56 %	4	5	9
9. Autriche	54 %	6	7	13
10. Italie	50 %	21	21	42
11. Slovaquie	50 %	3	3	6
12. Bulgarie	50 %	3	3	6
13. Espagne	50 %	2	2	4
14. Géorgie	50 %	2	2	4
15. Roumanie	50 %	1	1	2
16. Kirghizistan	50 %	1	1	2
17. République de Moldavie	43 %	4	3	7
18. Ancienne République yougoslave de Macédoine	40 %	12	8	20
19. Bosnie-Herzégovine	40 %	9	6	15
20. Canada	40 %	6	4	10
21. Ukraine	40 %	3	2	5
22. République tchèque	38 %	5	3	8
23. Turquie	38 %	5	3	8
24. Royaume-Uni	37 %	19	11	30
25. France	35 %	11	6	17
26. Suède	33 %	6	3	9
27. Portugal	33 %	2	1	3
28. Monténégro	33 %	2	1	3
29. Allemagne	32 %	26	12	38
30. Hongrie	30 %	7	3	10
31. Pologne	25 %	9	3	12
32. Kazakhstan	25 %	3	1	4
33. États-Unis d'Amérique	22 %	29	8	37
34. Suisse	9 %	10	1	11
35. Irlande	8 %	11	1	12
36. Arménie	0 %	1	0	1
37. Pays-Bas	0 %	1	0	1
38. Danemark	0 %	1	0	1
39. Fédération de Russie	0 %	15	0	15
Total général	36 %	246	139	385

Note : Les données datent du 31 mars 2015.

Tableau 8

Équilibre entre les sexes chez les employés locaux des missions de terrain de l'OSCE et les employés des services généraux du Secrétariat et des institutions de l'OSCE en 2014					
Mission sur le terrain	Femmes	En %	Hommes	En %	Total
Centre de l'OSCE à Achgabat	8	42 %	11	58 %	19
Centre de l'OSCE à Bichkek	34	39 %	53	61 %	87
Mission de l'OSCE au Kosovo	127	30 %	292	70 %	419
Mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine	166	55 %	138	45 %	304
Mission de l'OSCE en Moldavie	21	55 %	17	45 %	38
Mission de l'OSCE au Monténégro	18	58 %	13	42 %	31
Mission de l'OSCE en Serbie	58	55 %	47	45 %	105
Mission de l'OSCE à Skopje	50	48 %	54	52 %	104
Bureau de l'OSCE au Tadjikistan	51	40 %	78	60 %	129
Bureau de l'OSCE à Erevan	24	62 %	15	38 %	39
Présence de l'OSCE en Albanie	36	61 %	23	39 %	59
OSCE Programme Office in Astana	13	59 %	9	41 %	22
Coordonnateur des projets de l'OSCE à Bakou	5	38 %	8	62 %	13
Coordonnateur des projets de l'OSCE en Ukraine	27	64 %	15	36 %	42
Coordonnateur des projets de l'OSCE en Ouzbékistan	9	45 %	11	55 %	20
Représentant du président en exercice pour le conflit dont est saisie la Conférence de Minsk de l'OSCE	5	45 %	6	55 %	11
Secrétariat	121	64 %	69	36 %	190
Institutions	54	73 %	20	27 %	74
Total général	827	48 %	879	52 %	1 706

Note : Les données datent du 29 décembre 2014.

Tableau 9

L'Assemblée parlementaire de l'OSCE en date de février 2015					
Catégorie	Femmes	En %	Hommes	En %	Total
Membres de l'AP de l'OSCE	85	28 %	219	72 %	304
Membres remplaçants de l'AP de l'OSCE	42	27 %	115	73 %	157
Secrétaires de l'AP de l'OSCE	38	56 %	30	44 %	68
Personnel de l'AP de l'OSCE	6	32 %	13	68 %	19
Total général	171	31 %	377	69 %	548

Note : Les représentants du Saint-Siège ne sont pas inclus. Les données pour l'Ouzbékistan ne sont pas disponibles.

Tableau 10

Équilibre entre les sexes au Bureau en date de mai 2015			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Président	0	1	1
Vice-présidents	4	5	9
Trésorier	0	1	1
Première commission	1	2	3
Deuxième commission	2	1	3
Troisième commission	2	1	3
Total général	9	11	20

Tableau 11

Participation des parlementaires aux sessions annuelles de l'AP de l'OSCE (2009-2014)						
Catégorie	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	43	50	55	61	67	74
Hommes	170	186	169	185	178	180
% femmes	20	21	24.5	25	27	29
Total général	213	236	224	246	245	254

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 12

Participation des parlementaires aux réunions d'hiver de l'AP de l'OSCE (2010-2015)						
Catégorie	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Femmes	49	58	60	50	64	60
Hommes	174	172	180	159	151	155
% femmes	22	25	25	24	30	28
Total général	223	230	240	209	215	215

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

Missions d'observation électorale de l'AP de l'OSCE (2014-2015)			
Élections observées	Députés	Femmes	% de femmes
Serbie, 16 mars 2014	38	12	31,6 %
Hongrie, 6 avril 2014	38	16	42,1 %
FYROM, 27 avril 2014	23	9	39,1 %
Ukraine, 25 mai 2014	98	31	31,6 %
Turquie, 10 août 2014	21	6	28,6 %
Bosnie-Herzégovine, 12 octobre 2014	27	9	33,3 %
Ukraine, 26 octobre 2014	75	23	30,7 %
É.-U., 4 novembre 2014	32	13	40,6 %
Moldavie, 30 novembre 2014	48	16	33,3 %
Tadjikistan, 1 ^{er} mars 2015	46	12	26 %
Royaume-Uni, 7 mai 2015	32	9	28,1 %
Turquie, 7 juin 2015	41	13	31,7 %

Note : Les données datent du 19 juin 2015.

Tableau 14

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE										
Rang mondial	Pays	Chambre unique ou basse			Chambre haute ou Sénat			Femmes membres de délégations à l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
5	Suède	349	152	43,6 %	---	---	---	8	3	37,5 %
9	Finlande	200	83	41,5 %	---	---	---	6	2	33,3 %
10	Islande	63	26	41,3 %	---	---	---	3	1	33,3 %
11	Espagne	350	144	41,1 %	266	90	33,8 %	10	1	10 %
12	Norvège	169	67	39,6 %	---	---	---	6	2	33,3 %
13	Andorre	28	11	39,3 %	---	---	---	2	2	100 %
13	Belgique	150	59	39,3 %	60	30	50,0 %	8	3	37,5 %
16	Danemark	179	68	38,0 %	---	---	---	5	4	80 %
17	Pays-Bas	150	56	37,3 %	75	27	36,0 %	8	1	12,5 %
19	Slovénie	90	33	36,7 %	40	3	7,5 %	3	2	66,7 %
20	Allemagne	631	230	36,5 %	69	28	40,6 %	13	5	38,5 %
24	Serbie	250	85	34,0 %	---	---	---	5	3	60 %
25	FYROM	123	41	33,3 %	---	---	---	2	0	0 %
30	Portugal	230	72	31,3 %	---	---	---	6	3	50 %
32	Italie	630	195	31,0 %	321	91	28,3 %	13	3	23 %
33	Autriche	183	56	30,6 %	61	18	29,5 %	6	4	66,7 %
35	Suisse	200	61	30,5 %	46	9	19,6 %	6	3	50 %
37	Luxembourg	60	17	28,3 %	---	---	---	5	1	20 %
40	Bélarus	110	30	27,3 %	58	19	32,8 %	6	3	50 %
44	France	577	151	26,2 %	348	87	25,0 %	13	1	7,7 %
44	Kazakhstan	107	28	26,2 %	47	3	6,4 %	6	1	16,7 %
45	Turkménistan	124	32	25,8 %	---	---	---	3	1	33,3 %

Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE										
Rang mondial	Pays	Chambre unique ou basse			Chambre haute ou Sénat			Femmes membres de délégations à l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
45	Croatie	151	39	25,8 %	---	---	---	3	2	66,7 %
47	Canada	306	77	25,2 %	88	34	38,6 %	6	2	33,3 %
51	Pologne	460	111	24,1 %	100	13	13,0 %	8	2	25 %
53	Estonie	101	24	23,8 %	---	---	---	3	1	33,3 %
55	Lituanie	141	33	23,4 %	---	---	---	3	1	33,3 %
56	Kirghizistan	120	28	23,3 %	---	---	---	3	1	33,3 %
57	Grèce	300	69	23,0 %	---	---	---	5	1	20 %
58	Royaume-Uni	650	148	22,8 %	791	191	24,1 %	13	2	15,4 %
62	République de Moldavie	101	22	21,8 %	---	---	---	3	1	33,3 %
63	Bosnie-Herzégovine	42	9	21,4 %	15	2	13,3 %	3	0	0 %
64	Monaco	24	5	20,8 %	---	---	---	2	0	0 %
65	Albanie	140	29	20,7 %	---	---	---	3	1	33,3 %
67	Bulgarie	240	49	20,4 %	---	---	---	5	1	20 %
69	Liechtenstein	25	5	20,0 %	---	---	---	2	2	100 %
69	République tchèque	200	40	20,0 %	81	15	18,5 %	6	2	33,3 %
72	États-Unis d'Amérique	432	84	19,4 %	100	20	20,0 %	7	0	0 %
74	Tadjikistan	63	12	19,0 %	32	2	6,3 %	4	1	25 %
75	Slovaquie	150	28	18,7 %	---	---	---	4	0	0 %
77	Lettonie	100	18	18,0 %	---	---	---	3	0	0 %
80	Monténégro	81	14	17,3 %	---	---	---	3	0	0 %
83	Saint-Marin	60	10	16,7 %	---	---	---	2	1	50 %
84	Irlande	166	27	16,3 %	60	18	30,0 %	6	1	16,7 %
85	Ouzbékistan	150	24	16,0 %	100	17	17,0 %	3	S.O.	S.O.
87	Azerbaïdjan	122	19	15,6 %	---	---	---	3	2	66,7 %
89	Mongolie	74	11	14,9 %	---	---	---	6	2	33,3 %
90	Turquie	548	79	14,4 %	---	---	---	8	1	12,5 %
95	Roumanie	401	55	13,7 %	168	13	7,7 %	7	2	28,6 %
96	Fédération de Russie	450	61	13,6 %	170	29	17,1 %	14	2	14,3 %
101	Malte	70	9	12,9 %	---	---	---	3	0	0 %
103	Chypre	56	7	12,5 %	---	---	---	3	0	0 %
106	Ukraine	422	50	11,8 %	---	---	---	8	3	37,5 %
108	Géorgie	150	17	11,3 %	---	---	---	3	0	0 %
112	Arménie	131	14	10,7 %	---	---	---	3	0	0 %
114	Hongrie	198	20	10,1 %	---	---	---	6	2	33,3 %

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux](#) (en date du 1^{er} mai 2015).

Tableau 15

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, y compris les pays nordiques	25,3 %	24,2 %	25,1 %
Europe – Pays membres de l'OSCE, sauf les pays nordiques	23,7 %	24,2 %	23,9 %

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux : Moyennes régionales](#) (en date du 1^{er} mai 2015).