



RAPPORT SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DE L'OSCE
JUILLET 2018



***Prendre des mesures urgentes
dans la région de l'OSCE
pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe***

Présenté par

M^{me} Hedy Fry, représentante spéciale à l'AP OSCE

Table des matières

| | Page |
|--|-------------|
| I. INTRODUCTION | 1 |
| II. LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE : UNE ATTEINTE SYSTÉMATIQUE AUX DROITS DE LA PERSONNE DANS TOUTE LA RÉGION DE L'OSCE | 2 |
| A. Améliorer la collecte de données | 3 |
| B. Éliminer le harcèlement et les agressions au travail..... | 4 |
| C. Mobiliser les hommes et les garçons | 6 |
| III. LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ : CONCRÉTISER LES ENGAGEMENTS | 7 |
| A. Prévention des conflits : la participation des femmes aux processus de paix..... | 9 |
| B. Combattre la violence sexuelle pendant les conflits : le rôle des femmes dans le maintien de la paix..... | 10 |
| C. Se relever après un conflit : soutenir les victimes de violence sexuelle dans les situations de conflit | 12 |
| IV. LE SEXE DES EMPLOYÉS DES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES DE L'OSCE | 15 |
| A. Secrétariat de l'OSCE | 16 |
| B. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (ODIHR) | 16 |
| C. Bureau du Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCNM)..... | 17 |
| D. Bureau du représentant pour la liberté des médias (RFoM)..... | 17 |
| E. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les opérations de terrain..... | 17 |
| F. Opérations sur le terrain : égalité des sexes dans les effectifs locaux..... | 17 |
| V. REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA MISSION SPÉCIALE D'OBSERVATION EN UKRAINE | 18 |
| A. Plan d'action pour l'égalité des sexes | 18 |
| B. L'égalité des sexes dans l'effectif de la MSO..... | 19 |
| VI. L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES CHEZ LES AMBASSADEURS DE L'OSCE À VIENNE ... | 20 |
| VII. L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES À L'AP OSCE | 22 |
| A. Données sur le répertoire des membres..... | 23 |

| | | |
|-------|--|----|
| B. | Initiative visant à accroître la participation des femmes..... | 24 |
| C. | Le sexe des membres du Bureau | 24 |
| D. | Présidentes et vice-présidentes à l'AP OSCE | 25 |
| E. | Agents des commissions générales de l'AP OSCE..... | 25 |
| F. | Participation aux réunions de l'AP OSCE | 25 |
| G. | Participation aux missions d'observation électorale de l'AP OSCE en 2017-2018..... | 27 |
| H. | Personnel permanent du Secrétariat international de l'AP OSCE..... | 29 |
| I. | Programme international d'aide à la recherche | 29 |
| J. | Représentation féminine dans les parlements nationaux des États membres de l'OSCE | 30 |
| VIII. | ANNEXES..... | 30 |

I. INTRODUCTION

Depuis 2001, la représentante spéciale de l'Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (AP OSCE) sur les questions de genre produit un rapport annuel qui traite d'une question cruciale pour la région de l'OSCE et présente une analyse des statistiques de l'année ventilées par sexe pour l'OSCE. Ce rapport vise à examiner la situation de la problématique hommes-femmes dans la région de l'OSCE et à promouvoir l'égalité des sexes à l'OSCE et à l'AP OSCE.

Cette année, la représentante spéciale s'est concentrée sur un enjeu lié à un fléau mondial de longue date, mais auquel on s'est intéressé particulièrement en 2017 et en 2018 : prévenir et combattre la violence fondée sur le sexe (VFS).

En 2017, la communauté internationale a été témoin d'un bouleversement quand – à l'échelle du monde – des millions de femmes courageuses se sont servi des médias sociaux et d'autres plateformes pour parler de la VFS qu'elles ont vécue. La montée des campagnes comme #MoiAussi, #TimesUp et #OrangezLeMonde a mis au jour l'ampleur des actes d'agression et de harcèlement sexuels ainsi que des autres formes de violence que les femmes subissent partout au quotidien.

En effet, #MoiAussi a grandement attiré l'attention sur l'étendue de la VFS, comparable à une épidémie mondiale. Toutefois, même si elles accroissent la sensibilisation, les campagnes de mots-clés ont des limites et des inconvénients. Elles ne donnent pas la parole aux personnes qui ne peuvent s'exprimer en raison du traumatisme. Elles excluent les personnes qui n'ont pas accès aux nouvelles technologies et aux médias sociaux. Elles ne tiennent pas compte des personnes qui craignent de faire partie du mouvement en raison des conséquences possibles d'un dévoilement de leurs souffrances. Dans certains cas, les agresseurs cherchent les mots-clés populaires pour cibler des utilisateurs de médias sociaux qui s'associent aux causes ou préoccupations féministes¹.

L'égalité des sexes est certainement un premier pas essentiel vers l'élimination de la VFS. Ainsi, comme le secrétaire général de l'OSCE l'a indiqué dans le rapport annuel sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan d'action sur la promotion de l'égalité des sexes de 2004 (*2016 Progress Report on the Implementation of the 2004 Gender Action Plan on the Promotion of Gender Equality*), « nous avons encore beaucoup à faire pour parvenir à une pleine égalité des sexes dans la région de l'OSCE et intégrer une démarche soucieuse des perspectives de genre dans tout ce que nous faisons² ».

Tous les parlementaires doivent travailler avec diligence en faisant cause commune pour mettre en œuvre des politiques, des lois et des programmes visant à contrecarrer la VFS dans leur pays et prévoyant des voies de recours adéquates et valables qui permettent aux victimes d'obtenir réparation. De plus, il ne fait aucun doute que tous les États membres de l'OSCE doivent agir d'urgence pour lutter contre la prévalence inacceptable de la VFS intersectionnelle qui continue à frapper les femmes dans toute la région de l'OSCE.

¹ Amnistie internationale, [Toxic Twitter – Triggers of Violence and Abuse Against Women on Twitter](#).

² Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), [Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality – 2016](#), octobre 2017, p. 1.

La première partie de ce rapport décrit les domaines dans lesquels l'OSCE peut – en collaboration avec les États membres – intensifier la lutte contre la FFS. La deuxième partie porte sur les engagements liés aux femmes, à la paix et à la sécurité. Ce sujet d'intérêt est lié au thème de la Session annuelle de l'AP OSCE tenue à Berlin en 2018 : « Mise en œuvre des engagements de l'OSCE : le rôle des parlements ». Dans la dernière partie, les dernières statistiques ventilées par genre sont analysées pour l'OSCE.

II. LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE : UNE ATTEINTE SYSTÉMATIQUE AUX DROITS DE LA PERSONNE DANS TOUTE LA RÉGION DE L'OSCE

Les termes « violence faite aux femmes » et « violence fondée sur le sexe » sont souvent interchangeables, comme la VFS est la plupart du temps infligée par des hommes à des femmes et à des filles. Cependant, il est important de souligner que :

La violence fondée sur le sexe (VFS) est une forme de violence caractérisée par un abus de pouvoir ou d'autorité contre une personne en raison de son identité sexuelle (identité de genre), avérée ou présumée, et de l'expression de cette identité. La violence faite aux femmes et aux filles est une forme de VFS. De plus, elle touche de façon disproportionnée les personnes allosexuelles, dont celles qui rejettent les normes genrées³.

Les actes de VFS – dont la violence physique, les agressions et le harcèlement sexuels, le mariage précoce ou forcé, la traite des personnes et la mutilation des organes féminins – ne sont pas des incidents isolés, aléatoires ou rares. « Ils font partie d'un mécanisme social qui autorise ou tolère la discrimination à l'égard des femmes⁴. » Selon les statistiques de l'Organisation mondiale de la santé pour 2017, 35 % des femmes dans le monde ont subi de la violence sexuelle ou physique au cours de leur vie⁵, soit un peu plus d'une femme sur trois.

Comme l'explique ONU Femmes, « que ce soit à la maison, dans la rue ou en temps de guerre, c'est une violation des droits humains de proportions énormes qui a lieu dans les espaces publics et privés⁶ ». En plus de sa dimension physique, la VFS présente des aspects économiques ou psychologiques et ne connaît pas de frontières géographiques, de limite d'âge, de classes sociales ou encore de spécificité culturelle⁷. La Banque mondiale a déterminé que la violence faite aux femmes « cause plus de morts et des handicaps plus graves chez les femmes et les filles de 15 à 44 ans que le cancer, les accidents de la route, le paludisme et la guerre combinés⁸ ».

³ Gouvernement du Canada, [Les 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe](#), Condition féminine Canada, 23 novembre 2017.

⁴ Conseil de l'Europe, [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique \(Convention d'Istanbul\) : Un instrument global de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles](#), 2014.

⁵ Organisation mondiale de la santé, [La violence à l'encontre des femmes](#), novembre 2017.

⁶ ONU Femmes, [Gros plan : Ne laisser personne de côté : mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles](#).

⁷ OSCE, Section de l'égalité des sexes, [Combating violence against women in the OSCE region](#), août 2017, p. 4.

⁸ La Banque mondiale, [Joining Forces to Overcome Violence Against Women in South Asia](#), 6 octobre 2013.

La VFS mine non seulement le bien-être des victimes, mais aussi de leurs familles et de leurs communautés. Les conséquences sur la santé physique, sexuelle et mentale peuvent être immédiates et à long terme. Les niveaux ahurissants de violence familiale rendent les enfants, particulièrement en bas âge, très vulnérables. La VFS porte aussi atteinte aux valeurs familiales, comme le cycle de la violence risque de se perpétuer. De plus, la VFS empêche les femmes et les filles de participer pleinement à la société et peut avoir des conséquences économiques importantes, notamment en raison des coûts médicaux et juridiques ainsi que des pertes de productivité⁹.

Tous les États membres doivent accroître leurs efforts visant à prévenir et à combattre la VFS. Les difficultés sont nombreuses et systémiques, mais elles ne sont pas insurmontables. Ci-dessous, il est question des trois domaines d'action dans lesquels l'OSCE et ses États membres peuvent avoir une forte incidence dans la lutte contre la VFS.

A. Améliorer la collecte de données

Les mesures visant à combattre la VFS ont été gravement entravées par le manque de données. Selon la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE, « comme il est fréquent que la violence faite aux femmes ne soit pas signalée, il est difficile de broser un portrait fiable de sa prévalence¹⁰ ». Pendant plusieurs années, l'OSCE, l'Union européenne (UE) et l'Organisation des Nations Unies (ONU) notamment ont souligné le besoin d'améliorer la collecte de données pour mieux comprendre les défis à relever dans la lutte contre la VFS, les causes et les conséquences du problème ainsi que les meilleurs moyens de soutenir l'élaboration de politiques et de services appropriés et efficaces.

Par exemple, selon une étude menée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes :

Il est nécessaire de recueillir des données comparables ventilées par sexe pour éliminer la violence fondée sur le sexe, qui reste une forme cachée de criminalité dans tous les pays de l'UE. L'absence de données et d'information fiables sur la prévalence de la violence nous empêche de lutter efficacement contre la violence faite aux femmes¹¹.

Les recherches indiquent aussi qu'on en sait très peu sur les fonds affectés aux projets liés à la VFS. En 2017, le Centre européen des Fondations (CEF) a effectué un sondage auprès des organismes européens non gouvernementaux (ONG) pour tenter d'évaluer le soutien des donateurs aux initiatives conçues pour lutter contre la violence faite aux femmes. Il a permis de déterminer « qu'il faut recueillir plus de données, et qu'on doit mieux connaître la structure du financement dans ce domaine, notamment broser et analyser un portrait global de l'aide philanthropique, gouvernementale et internationale pour l'analyser. Faute d'une meilleure évaluation du financement, il sera difficile pour les donateurs d'envisager les possibilités d'aide stratégiques dans ce domaine¹² ».

⁹ ONU Femmes, [Mettre fin à la violence à l'égard des femmes](#).

¹⁰ OSCE, Section de l'égalité des sexes, [Combating violence against women in the OSCE region](#), août 2017, p. 21 [TRADUCTION].

¹¹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, [Administrative data sources on GVB in the EU, 2013](#) [TRADUCTION].

¹² Karin Heisecke et Karen Weisblatt, [Ending Violence Against Women in Europe: An Exploration of Philanthropic Giving](#), European Foundation Centre, décembre 2017 [TRADUCTION].

L'OSCE a exprimé des craintes quant au manque de données sur la violence faite aux femmes. En 2005, le Conseil ministériel a adopté la Décision n° 15/05, dans laquelle il constate que les actes de violence contre les femmes et les jeunes filles ne sont pas souvent signalés et consignés et qu'il n'est de ce fait pas tenu compte de manière adéquate dans les statistiques. Il encourage aussi les États membres à en faire plus pour recueillir, analyser et diffuser des données comparables ainsi qu'à soutenir d'urgence les ONG spécialisées et la recherche sur la VFS¹³. En 2014, le Conseil ministériel a aussi demandé à ce que des données complètes soient recueillies sur toutes les formes de violence faite aux femmes¹⁴. Les États membres se sont ainsi engagés à remédier au manque de données sur la VFS et se doivent de coopérer dans le cadre des institutions et des structures exécutives de l'OSCE afin d'améliorer la disponibilité de statistiques nationales ainsi que régionales et internationales.

Dans le contexte où on recommande l'amélioration des connaissances statistiques pour élaborer des mesures stratégiques efficaces de lutte contre la VFS, la Section de l'égalité des sexes de l'OSCE mène actuellement un sondage sur « le bien-être et la sécurité des femmes » dans 10 États membres situés en Europe du Sud-Est et en Europe de l'Est; en plus de 40 groupes de discussion, on prévoit des entrevues auprès de 14 000 femmes et 120 experts. L'objectif sera d'évaluer la prévalence de la violence faite aux femmes dans les situations de conflit pour tenter de combler le manque de données sur les femmes, la paix et la sécurité¹⁵. Les États membres sont encouragés à contribuer à ce sondage afin de rendre l'information accessible pour l'élaboration de meilleures politiques visant à protéger les droits des femmes.

Afin de saisir toute l'étendue de la VFS dans la région de l'OSCE, l'ensemble des États membres doivent lancer des initiatives afin de recueillir des données statistiques à l'échelle nationale afin d'évaluer la prévalence des nouvelles formes de VFS, comme le harcèlement en ligne. Les résultats du sondage de la Section de l'égalité de sexes de l'OSCE devraient être prêts en 2019, et les parlementaires de l'OSCE auront intérêt à les examiner attentivement. L'OSCE doit aussi envisager d'étendre la portée géographique du sondage afin de recueillir des données dans toute la région de l'OSCE.

B. Éliminer le harcèlement et les agressions au travail

Au cours des derniers mois, des femmes du monde en entier se sont manifestées pour parler d'actes d'agression ou de harcèlement sexuels subis au travail. Le secteur du divertissement, les médias, le monde politique, les forces armées, le milieu universitaire, le secteur des hautes technologies, la société civile : il semble qu'aucun milieu, secteur ou pays, ne soit à l'abri. Les abus de pouvoir et d'autorité généralisés sont maintenant dévoilés au grand jour.

La portée et l'ampleur du harcèlement dans les lieux de travail sont stupéfiantes. Selon le Service de recherche du Parlement européen « 75 % des femmes occupant un emploi professionnel ou un poste de direction ont subi du harcèlement sexuel¹⁶ ». En indiquant que le tiers des répondantes

¹³ Conseil ministériel de l'OSCE, [Décision n° 15/05 : prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes](#), Ljubljana, 2005.

¹⁴ Conseil ministériel de l'OSCE, [Décision n° 7/14 : prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes](#), Basel, 2014.

¹⁵ OSCE, [OSCE Survey on the Well-being and Safety of Women](#).

¹⁶ Service de recherche du Parlement européen (EPRS), [La Convention d'Istanbul : un outil pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes et des filles](#), septembre 2017.

avaient été harcelées sexuellement au travail, une étude canadienne de 2018 qualifie le harcèlement sexuel au travail « d'épidémie qu'on a laissée perdurer¹⁷ ». Selon *The Economist*, aux États-Unis, « il n'existe pas de statistiques nationales sur la prévalence du harcèlement sexuel en Amérique, au travail ou ailleurs¹⁸ ». Cela dit, un rapport produit en 2016 par la commission américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi indique qu'entre 25 % et 85 % des femmes se sont fait harceler au travail aux États-Unis¹⁹. De plus, selon un sondage effectué en 2017 par *ABC News* et le *Washington Post* « plus de la moitié des Américaines ont fait l'objet d'avances sexuelles inappropriées ou indésirables de la part d'hommes, trois sur dix ont subi des avances indésirables de collègues masculins et le quart, d'hommes ayant de l'influence sur leur situation de travail²⁰ ».

Comme toutes les formes de VFS, le harcèlement au travail n'est pas toujours signalé. Par conséquent, l'étendue réelle de ce harcèlement dépasse celle révélée par les statistiques publiées. Selon certaines sources, il pourrait y avoir un lien entre le harcèlement au travail et le nombre anormalement bas de femmes occupant des postes de direction; à ces postes, « les risques de harcèlement sexuel sont plus élevés²¹ ». De plus, comparativement aux femmes qui ne vivent pas de situations de harcèlement sexuel au travail, celles à qui cela arrive ont 6,5 fois plus de risques d'abandonner leur emploi²². Ainsi, de tels actes de harcèlement minent grandement les carrières et les moyens de subsistance de femmes.

Au Canada, le greffier du Conseil privé – le plus haut fonctionnaire du Canada – a lancé récemment un examen de la culture dans la fonction publique fédérale afin de créer des milieux de travail respectueux où le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés. Les recommandations issues de l'examen aideront à instaurer une approche inclusive dans la fonction publique canadienne.

L'OSCE est bien placée pour permettre aux États membres, à des organisations de la société civile et à des représentants des secteurs public et privé de collaborer pour définir des solutions globales et durables au problème des actes d'agression et de harcèlement au travail. En fait, elle a pris plusieurs mesures pour faciliter la collaboration sur la question. Par exemple, en novembre 2016, l'OSCE a organisé une table ronde avec ONU Femmes sur le harcèlement sexuel en milieu de travail au Kazakhstan. Des parlementaires, des hauts-fonctionnaires et des membres d'organisations de la société civile ont participé aux échanges, qui portaient sur des sujets comme les politiques de non-discrimination, la responsabilité juridique des employeurs et les façons dont les États, les entreprises et les ONG peuvent soutenir les victimes de harcèlement au travail²³.

¹⁷ Association des professionnels en ressources humaines, [Doing Our Duty: Preventing Sexual Harassment In The Workplace](#), 2018.

¹⁸ « [What is sexual harassment and how prevalent is it?](#) », *The Economist*, 24 novembre 2017.

¹⁹ Rapport des coprésidentes Chai R. Feldblum et Victoria A. Lipnic, [Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#), Commission sur l'égalité des chances des États-Unis, 2016.

²⁰ « [Unwanted Sexual Advances: Not Just a Hollywood Story](#) », *ABC News/Washington Post Poll: Sexual Harassment*, 17 octobre 2017.

²¹ Rebecca Greenfield et Laura Colby, « [Sexual Harassment Explains a Lot About Why Women Get Paid Less](#) », *Bloomberg*, 4 janvier 2018.

²² Amy Blackstone, Heather McLaughlin et Christopher Uggen, « The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women », *Gender and Society*, 10 mai 2017.

²³ OSCE, « [OSCE supports roundtable discussion in Kazakhstan on countering sexual harassment in workplace](#) », communiqué de presse, 11 novembre 2016.

Il faut poursuivre le travail dans la région de l'OSCE pour déterminer quels types de comportements sont et ne sont pas acceptables au travail. Les États membres doivent aider l'OSCE dans ses efforts visant à créer des occasions d'échange de pratiques exemplaires permettant de lutter contre le harcèlement en milieu de travail, plutôt axées sur la prévention que sur les politiques et les procédures en matière d'intervention.

C. Mobiliser les hommes et les garçons

Bien que la prévention de la VFS soit un des meilleurs moyens d'éliminer le problème, l'ONU a fait valoir que les activités de prévention n'avaient pas fait l'objet d'une attention suffisante²⁴. L'un des aspects de la lutte à la VFS qui pourraient donner les meilleurs résultats est la mobilisation des hommes et des garçons de façon à en faire des alliés dans la promotion de l'égalité des sexes.

Cette mobilisation accrue en faveur de l'égalité des sexes est liée au cycle de la violence. De nombreuses études ont montré que les témoins ou les victimes d'actes de violence sont susceptibles de perpétuer le cycle. De plus, les hommes exposés à la violence dès leur jeune âge sont deux fois plus susceptibles de devenir violents²⁵. Les États membres doivent inspirer le respect des femmes à des générations de jeunes hommes.

Le fait d'encourager les hommes et les garçons à souhaiter l'égalité des sexes, qui favorise le changement par la transformation, compte parmi les principes directeurs du MenEngage Alliance. Composée de dizaines de pays, d'ONG et de partenaires de l'ONU, MenEngage Alliance a pour objectif de « faire progresser la justice pour les femmes, les droits de la personne et la justice sociale pour construire un monde où tous peuvent entretenir des relations saines, épanouissantes et équitables²⁶ ».

En 2013, l'OSCE a créé son Réseau MenEngage, qui a tenu des événements visant à inciter les délégués et le personnel de l'OSCE masculins à en faire plus pour l'égalité des sexes et l'échange des pratiques exemplaires. Le 8 mars 2018, date largement reconnue comme celle de la Journée internationale de la femme, le président du Réseau MenEngage de l'OSCE – l'ambassadeur Andrej Benedejčič – s'est adressé au Conseil permanent de l'OSCE pour décrire les façons dont les hommes et les garçons peuvent contribuer à la promotion de l'égalité des sexes. En particulier, il a expliqué ce qui suit :

Les hommes peuvent appuyer les intérêts et le leadership féminins, servir de modèles masculins et dénoncer la violence faite aux femmes et aux filles. Ils peuvent aussi agir de façon à faire évoluer les rôles traditionnellement attribués à chacun des sexes, notamment l'égalité des rôles parentaux dans la vie familiale et le partage des tâches liées aux enfants et des autres responsabilités. Bref, leur contribution à l'élimination des obstacles et des stéréotypes est essentielle²⁷.

²⁴ ONU Femmes, [Mettre fin à la violence à l'égard des femmes](#).

²⁵ Département d'État américain, « [Remarks at the Engaging Men and Boys in Preventing Violence Against Women and Children Event](#) », observations, 4 décembre 2017.

²⁶ MenEngage Alliance, [Who We Are](#). [TRADUCTION]

²⁷ Représentation permanente de la République de Slovénie auprès de l'OSCE, [Joint Statement by the Chairperson of the OSCE MenEngage Network Ambassador Andrej Benedejčič at the 1178th Meeting of the Permanent Council on the occasion of the International Women's Day](#), Vienne, 8 mars 2018 [TRADUCTION].

L'OSCE peut jouer un rôle pratique dans la promotion de l'égalité des sexes dans ses bureaux. Par exemple, la mission de l'OSCE au Kosovo a lancé un projet destiné à sensibiliser les hommes aux questions d'égalité des sexes, en particulier les jeunes, et à les motiver à changer de comportement. En incitant les hommes à faire progresser l'égalité des sexes et à en tirer profit comme les femmes, les initiatives comme Réseau MenEngage Network et d'autres activités du même type aident à éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement et de façon équitable à toutes les sphères de la société.

Il faut aussi en faire plus pour changer la perception selon laquelle la VFS est seulement le « problème des femmes ». Jackson Katz, cofondateur de Mentors in Violence Prevention, estime que les gens pensent « femmes » quand ils entendent le mot « genre ». En ce qui concerne la violence contre les femmes, M. Katz explique que les « hommes ont été largement laissés de côté dans le discours sur une question qui les concerne au premier chef²⁸ ». Il croit aussi que le fait de « blâmer les victimes » n'aide en rien à prévenir la violence et montre que la « sensibilisation à la sexospécificité » doit être vue plutôt comme une « formation au leadership ». Les hommes parlementaires doivent faire preuve de conviction à ce sujet.

III. LES FEMMES, LA PAIX ET LA SÉCURITÉ : CONCRÉTISER LES ENGAGEMENTS

Le Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) a reconnu que la protection et les droits des femmes sont des enjeux de paix et de sécurité. Ce lien a été établi pour la première fois par la résolution 1325 historique, adoptée en octobre 2000, sur laquelle se sont appuyées, en l'élargissant, les résolutions subséquentes. Cet ensemble de résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité met l'accent sur la nécessité de la participation des femmes aux efforts pour éviter les conflits et aussi pour les résoudre, et aux efforts de rétablissement et de reconstruction après les conflits.

Tout comme les mesures de lutte contre la VFS efficaces doivent reposer sur un nouveau paradigme, toutes les questions qui concernent essentiellement les femmes, la paix et la sécurité poussent les pays à revoir leurs approches sur le plan sécuritaire et relativement aux conflits armés.

La nécessité de renforcer les rôles et le leadership des femmes dans la réalisation de la paix et de la sécurité a été résumée le plus récemment dans la résolution 2242, exprimant que le Conseil de sécurité restait profondément préoccupé par :

la fréquente sous-représentation des femmes au sein de nombreux processus et organes formels liés au maintien de la paix et de la sécurité internationales, par le nombre relativement faible de femmes occupant des postes de rang élevé dans les institutions nationales, régionales et internationales dont les activités relèvent du domaine politique ou ont trait à la paix et à la sécurité, par l'absence d'une action humanitaire qui tienne adéquatement compte de la problématique hommes-femmes et par l'insuffisance du soutien en faveur de l'exercice de responsabilités par les femmes dans ces structures, par les faibles niveaux du financement accordé à l'action en faveur des femmes et de la paix et de la sécurité et par les lourdes conséquences qui en résultent pour le maintien de la paix et de la sécurité internationales²⁹.

²⁸ Jackson Katz, « [Violence against women – it's a men's issue](#) », *TED Talk*, novembre 2012 [TRADUCTION].

²⁹ Conseil de sécurité des Nations Unies, [Résolution 2242 \(2015\)](#), S/RES/2242 (2015), 13 octobre 2015.

Les conflits et les situations d'instabilité exacerbent les inégalités qui existent déjà entre les sexes. La violence faite aux femmes augmente avant et pendant un conflit, et elle peut ensuite perdurer. C'est pourquoi les violences sexuelles en situation de conflit ont été considérées comme une menace à la sécurité du monde³⁰. De plus, on sait que l'inégalité des sexes accentue les risques de conflit³¹. Dans les résolutions qu'il a adoptées sur les femmes, la paix et la sécurité, le CSNU a demandé aux divers intervenants et institutions du système de l'ONU, comme aux États membres de l'OSCE, de prendre des mesures pour éviter toutes les formes de VFS et de violences sexuelles faites aux femmes et aux filles dans les situations de conflit armé et les périodes qui suivent les conflits.

Le Conseil ministériel a réaffirmé les engagements de l'OSCE pris en vertu de la Résolution 1325 du CSNU liée aux résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité. Par exemple, la Décision n° 14/05, intitulée *Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit*, du Conseil ministériel de l'OSCE, souligne l'importance d'une « participation pleine et égale des femmes et des organisations de femmes à la prévention des conflits, au règlement des conflits et au relèvement après un conflit³² ». Sa Décision n° 3/11, intitulée *Éléments du cycle du conflit liés au renforcement des capacités de l'OSCE en matière d'alerte précoce, d'action rapide, de facilitation du dialogue et de soutien à la médiation, ainsi qu'à la réhabilitation post-conflit*, « réaffirm[e] le rôle essentiel des femmes dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix³³ ». Plusieurs déclarations de l'AP OSCE ont aussi exhorté les États membres à promouvoir une participation importante des femmes pendant toutes les phases du cycle du conflit.

Malgré ces engagements, à la fin de 2017, seulement 31 pays de la région de l'OSCE avaient adopté un plan d'action national (PAN) lié à la Résolution 1325 du CSNU³⁴. Bien que l'élaboration d'un PAN soit de loin considérée comme le moyen le plus efficace de transformer les objectifs de la Résolution 1325 du CSNU en réalité, la mise en œuvre repose toujours sur l'appui politique de chaque pays. Il serait plus efficace d'aborder la paix et la sécurité à travers la loupe du principe de l'égalité des sexes, qu'on doit appliquer systématiquement.

Plus généralement, les évaluations des lacunes de la mise en œuvre des résolutions concernant les femmes, la paix et la sécurité ont révélé de nombreux écueils, comme la nécessité de susciter une volonté politique et une reddition de comptes accrues et plus constantes. Les autres soucis concernent plus expressément l'attribution de ressources, financières et autres, appropriées et adéquates, l'accès à un soutien spécialisé dans les domaines de l'expertise, de la formation et du renforcement des capacités, et la participation de la société civile. Le message à retenir, c'est que les femmes sont démesurément touchées par les conflits, mais sont pourtant souvent exclues des processus décisionnels.

³⁰ Rachel Vogelstein, [Countering Sexual Violence in Conflict](#), Council on Foreign Relations, 26 octobre 2017.

³¹ International Peace Institute, [Not Just Counting Women; Making Women Count](#), 14 mars 2018.

³² Conseil ministériel de l'OSCE, [Décision n° 14/05 : Les femmes dans la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit](#), MC.DEC/14/05, 6 décembre 2005.

³³ Conseil ministériel de l'OSCE, [Décision n° 3/11 : Éléments du cycle du conflit liés au renforcement des capacités de l'OSCE en matière d'alerte précoce, d'action rapide, de facilitation du dialogue et de soutien à la médiation, ainsi qu'à la réhabilitation post-conflit](#), MC.DEC/3/11, 7 décembre 2011.

³⁴ OSCE, Section de l'égalité des sexes, [Combating violence against women in the OSCE region](#), août 2017.

Les parlementaires de l'OSCE doivent faire pression sur leur gouvernement national pour voir à ce qu'un PAN soit adopté et à ce que les ressources adéquates soient consacrées à sa mise en œuvre. Ainsi, les États membres seront en meilleure position pour prendre des mesures progressives afin de parvenir à l'égalité des sexes, de favoriser la capacité d'agir des femmes pendant un cycle de conflit ainsi que de construire des sociétés plus stables et inclusives.

L'attention accordée à la question des femmes, de la paix et de la sécurité témoigne des résultats de plus en plus nombreux indiquant que la participation des femmes aux processus de paix aide à atténuer les conflits et à renforcer la stabilité³⁵. Or, on permet rarement aux femmes de prévenir, de gérer et de résoudre les conflits. Dans ce contexte, comme on le verra ci-dessous, plusieurs défis relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité qui subsistent et apparaissent méritent une attention accrue dans la lutte contre la VFS.

A. Prévention des conflits : la participation des femmes aux processus de paix

La résolution 1325 du CSNU et les suivantes sur les femmes, la paix et la sécurité font la promotion du rôle central des femmes dans les efforts de prévention des conflits. Les activités en matière de prévention des conflits consistent notamment à renforcer les capacités d'atténuation des risques de conflit, à élaborer des instruments d'alerte précoce et à faciliter la médiation³⁶. La recherche montre clairement que les processus de paix auxquels les femmes participent pleinement sont plus susceptibles de réussir³⁷. Selon une étude, les accords de paix ont 20 et 35 % plus de chance de durer au moins deux ans et 15 ans respectivement lorsque les femmes y participent pleinement³⁸.

Malgré ces réalités, les perspectives féminines restent largement absentes des processus de médiation et de négociation pour la paix. Comme la Déclaration de Minsk de l'AP OSCE l'indique, de 1992 à 2011, seulement 2,4 % des médiateurs en chef et 9 % des négociateurs étaient des femmes dans les processus de paix³⁹. Lorsque peu de négociateurs ou de médiateurs sont des femmes, c'est parce que les questions d'égalité des sexes ne sont pas adéquatement prises en compte dans les processus de paix. De plus, le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies a affirmé que les efforts de prévention « restent le parent pauvre des opérations de paix menées pendant et après un conflit armé⁴⁰ ».

Beaucoup trop souvent, en situation de conflit, les femmes sont perçues comme des victimes plutôt que comme des participantes compétentes. Les femmes doivent être reconnues comme des intervenantes importantes dans les processus destinés à prévenir et à résoudre les conflits. La médiation inclusive ne consiste pas seulement à accroître la participation des femmes aux processus de paix, mais aussi à renforcer leur influence dans la prise de décisions.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ OSCE, [Prévention et règlement des conflits](#).

³⁷ ONU Femmes, [Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : Étude mondiale sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies](#), [traduction] 2015.

³⁸ Laurel Stone, « Annex II, Quantitative Analysis of Women's participation in Peace Processes », dans Marie O'Reilly, Andrea Ó Súilleabháin et Thania Paffenholz, *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*, International Peace Institute, New York, juin 2015.

³⁹ ONU Femmes, [Facts and figures: Peace and security](#).

⁴⁰ Conseil de sécurité de l'ONU, [Rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix des Nations Unies intitulé « Unissons nos forces pour la paix : privilégions la politique, les partenariats et l'action en faveur des populations »](#), A/70/95-S/2015/446, 17 juin 2015.

Le leadership est nécessaire à une paix durable, et pour compter sur ce leadership, on doit accroître le financement visant à multiplier les possibilités de formation et de mentorat offertes aux femmes. L'OSCE, qui compte à son actif plusieurs initiatives de médiation fructueuses, est bien placée pour resserrer les liens entre la prévention des conflits et l'égalité des sexes.

Selon les observateurs, pour favoriser la participation et l'influence des femmes dans les processus de paix à l'échelle locale, régionale et internationale, il faut prendre des mesures précises : élaborer des approches créatives de médiation inclusive, mettre en commun les pratiques exemplaires ainsi que donner plus de visibilité à l'expertise, à l'expérience et à l'apport des femmes en matière de paix⁴¹.

B. Combattre la violence sexuelle pendant les conflits : le rôle des femmes dans le maintien de la paix

Les conflits touchent les hommes et les femmes, les garçons et les filles, mais différemment⁴². Dans son rapport de 2015, la représentante spéciale sur les questions de genre a décrit dans quelle mesure les femmes et les filles sont anormalement touchées par la violence sexuelle et fondée sur le sexe dans les situations de conflit ou de crise. En 2018, le secrétaire général des Nations Unies a fait le constat que « le recours aux violences sexuelles comme tactique de guerre, acte de terrorisme et de torture et outil de répression s'est poursuivi. Les victimes ont parfois été prises pour cible en raison de leur appartenance ethnique, religieuse ou clanique et de leur affiliation politique, réelles ou supposées⁴³ ». Les femmes et les filles de groupes ethniques et religieux minoritaires ethniques ainsi que les femmes célibataires, les membres de la communauté LGBTQ2, les femmes chefs de famille, les femmes et les filles déplacées, les jeunes garçons et les hommes handicapés sont particulièrement vulnérables à la violence sexuelle en situation de conflit⁴⁴. L'intersectionnalité, c'est-à-dire les cas où une personne dit appartenir à plus d'un groupe marginalisé, aggrave la vulnérabilité.

Pendant un conflit, la proportion d'hommes tués est disproportionnée, tandis que les réfugiés et les personnes déplacées sont essentiellement des femmes et des enfants⁴⁵. Dans les situations de migration de masse et d'effondrement des systèmes de protection sociale, économique, juridique et politique, les femmes et les enfants touchés par un conflit, un déplacement de population ou de l'extrémisme violent risquent de devenir des victimes de la traite⁴⁶. Aujourd'hui, la région de l'OSCE doit composer avec des flux migratoires, ce qui rend la réflexion encore plus pertinente.

⁴¹ Ine Eriksen Søreide, ministre norvégien des Affaires étrangères, « [Chair's Statement](#) », *Meeting of Regional Women Mediators Networks*, Oslo (Norvège), 23 mars 2018.

⁴² Joyce Kaufman, « Women and children, war and peace: political agency in times of conflict », *International Affairs*, vol. 92, n° 6, novembre 2016, p. 1499-1504.

⁴³ Conseil de sécurité de l'ONU, [Rapport du Secrétaire général sur les violences sexuelles liées aux conflits](#), S/2018/250, 23 mars 2018.

⁴⁴ Australian National Committee for UN Women, [Women, Peace & Security: An Introductory Manual](#).

⁴⁵ Mayra Buvinic et coll., « [Violent Conflict and Gender Inequality: An Overview](#) », *World Bank Research Observer*, vol. 28, n° 1, février 2013, p. 110-138.

⁴⁶ ONU, [Report of the Secretary-General on Conflict-Related Sexual Violence](#), S/2017/249, 15 avril 2017, p. 6.

Beaucoup d'études montrent que la présence accrue de femmes dans les situations de conflit permet de prévenir des actes d'exploitation et de violence sexuelles contre la population locale et améliore l'efficacité opérationnelle⁴⁷. Les résolutions du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité appellent à une plus grande participation des femmes dans toutes les activités liées aux opérations de paix. Or, les femmes ont toujours très peu participé aux opérations de maintien de la paix. De 1957 à 1989, seulement 20 femmes ont porté l'uniforme des Casques bleus des Nations Unies⁴⁸. Aujourd'hui, des femmes sont déployées dans presque tous les volets des opérations de paix, notamment comme policières, personnel des forces armées et civiles, mais la proportion d'agentes en uniforme reste faible. Le 31 mai 2018, la représentation des femmes dans les effectifs militaires et policiers était de 4,0 % et de 10,8 % respectivement⁴⁹.

De plus en plus d'actes d'agression et d'exploitation sexuelles perpétrés par les gardiens de la paix sont signalés. En 2016, 145 nouvelles allégations de cette nature ont visé le personnel de l'ONU⁵⁰. Ces allégations concernaient au moins 311 victimes, presque toutes des femmes et des filles⁵¹.

Les femmes membres des forces de maintien de la paix et des forces armées sont plus à même de venir en aide aux personnes agressées ou exploitées en situation de conflit qui ont été traumatisées par ce qu'elles ont vécu et peuvent avoir du mal à faire confiance aux autorités. Le fait de favoriser les relations entre les femmes peut aider à créer des espaces sécuritaires pour les victimes de violence sexuelle. Lorsque des enquêtes sont menées sur les cas de violence et d'exploitation sexuelles, les données indiquent que les soldates ont un meilleur accès aux sources de renseignement et aux populations locales. Par exemple, les hommes et les femmes sont plus susceptibles de signaler des actes de violence sexuelle et fondée sur le sexe lorsqu'ils parlent à des agentes⁵².

Il est essentiel de recourir à la prévention dans la lutte contre les actes de violence et d'exploitation sexuelles de gardiens de la paix, et on doit offrir une formation ciblée aux membres des forces de maintien de la paix et au personnel des missions. Tous les États membres doivent privilégier la sensibilisation des membres de leurs forces armées et de leur personnel à l'importance d'un comportement approprié et du respect des droits de la personne lorsqu'ils sont affectés à des missions de l'ONU et de l'OSCE.

Dans le cadre de ses engagements visant à faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le monde, le Canada a lancé l'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix en novembre 2017. Nommée en l'honneur d'Elsie MacGill – pionnière canadienne de la défense des droits des femmes et première femme au pays à recevoir un diplôme en génie électrique – cette initiative permettra l'adoption d'une approche systématique fondée sur le

⁴⁷ ONU Femmes, *Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix : Étude mondiale sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies*, 2015, p. 135.

⁴⁸ Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, [Women in peacekeeping](#).

⁴⁹ Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, [Summary of Troop Contributions to UN Peacekeeping Operations by Mission, Post and Gender](#), 31 mai 2018.

⁵⁰ Conseil de sécurité de l'ONU, [Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité](#), S/2017/861, 16 octobre 2017, p. 9-10.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² ONU Femmes, [Le progrès des femmes dans le monde 2011-2012 : En quête de justice](#), 2011, p. 59.

déploiement accru de femmes dans les opérations de maintien de la paix, et ce, en créant un fonds mondial destiné à faciliter le perfectionnement de gardiennes de la paix et en fournissant une assistance technique aux pays qui déploient des troupes⁵³.

Conformément à leurs engagements relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, les États membres ont une possibilité de mettre en œuvre des initiatives complémentaires visant à renforcer les capacités des femmes dans le secteur de la sécurité. Dans toute la région de l'OSCE, ils peuvent ainsi mieux tirer parti de la résilience et de la détermination des femmes ainsi que de leurs solutions novatrices pour mettre fin aux conflits.

C. Se relever après un conflit : soutenir les victimes de violence sexuelle dans les situations de conflit

Au lendemain d'un conflit, les femmes doivent souvent composer avec des difficultés particulières. Certains observateurs estiment « qu'aucune société déchirée par un conflit n'a réussi sa transition vers une société en développement sans une forte participation des femmes⁵⁴ ». Les périodes qui suivent un conflit peuvent offrir des possibilités de transformer la société et faciliter la participation de nouveaux intervenants politiques et institutions ainsi que l'adoption de nouvelles normes⁵⁵.

Le relèvement et le secours sont au cœur des mesures relatives à l'enjeu des femmes, de la paix et de la sécurité axées sur l'intégration des besoins sexospécifiques aux activités de reconstruction après les conflits. La Résolution 2122 du CSNU demande en outre que les missions de l'ONU facilitent la participation des femmes aux programmes de reconstruction, de démobilisation, de désarmement et de réinsertion après les conflits, ainsi qu'aux réformes du secteur de la sécurité et de la justice⁵⁶. Dans les situations post-conflit, les opérations de relèvement et de secours permettent de voir à ce que les réformes institutionnelles et les processus de dialogue national, de justice en période de transition et de réconciliation soient favorables à l'égalité des sexes.

Lorsqu'un conflit prend fin officiellement, ses effets physiques, émotionnels, psychologiques ou économiques ne disparaissent pas, ni le risque récurrent de violence sexuelle⁵⁷. Le secrétaire général des Nations Unies décrit comme suit le traumatisme durable que vivent les victimes de violence sexuelle :

Chez de nombreuses victimes, la peur du viol cède rapidement la place à celle du rejet de la part de populations qui punissent plus volontiers la victime que le bourreau. Outre les effets débilissants du traumatisme physique et psychologique, la stigmatisation qui apparaît après un viol peut entraîner pour sa victime des conséquences durables, voire lui être

⁵³ Justin Trudeau, premier ministre du Canada, « [L'Initiative Elsie sur les femmes dans les opérations de paix](#) » communiqué de presse, 15 novembre 2017.

⁵⁴ Rachel Vogelstein, [Countering Sexual Violence in Conflict](#), Council on Foreign Relations, 26 octobre 2017. [TRADUCTION]

⁵⁵ Aili Mari Tripp, « [Where do African women have more power? Surprise – in countries emerging from war](#) », *Washington Post*, 15 juillet 2016.

⁵⁶ Conseil de sécurité de l'ONU, [Résolution 2122 \(2013\)](#), S/RES/2122 (2013), 18 octobre 2013.

⁵⁷ Diana Amnéus, « [Insufficient legal protection and access to justice for post-conflict sexual violence](#) », *Development Dialogue*, n° 55, mars 2011, p. 67-89.

fatale. On peut à cet égard citer les « crimes d'honneur », les suicides, les maladies non traitées (VIH et infections sexuellement transmissibles), les fistules traumatiques, les avortements non médicalisés, la mortalité maternelle, la pauvreté et les comportements de survie à haut risque. [...] Le cas des hommes ayant subi des violences sexuelles demeure culturellement tabou, et il n'existe pour eux que très peu de réseaux de soutien – lorsqu'ils existent. Dans plus de 60 pays, les hommes et les garçons n'entrent toujours pas dans le périmètre de la législation relative aux violences sexuelles, et nombre d'entre eux gardent le silence, lorsqu'ils sont victimes, par peur de l'exclusion ou parce qu'ils craignent d'être accusés d'homosexualité, notamment lorsque celle-ci constitue un délit⁵⁸.

Les victimes de violences sexuelles et de VFS doivent avoir accès à la justice, sous la forme de procès équitables et de mesures de réhabilitation ou d'indemnisation. Bien que la justice en période de transition – la façon dont les pays qui sortent d'une période de conflit traitent les violations massives des droits de la personne – puisse contribuer à lutter contre la discrimination systémique, « les personnes ayant subi des violences sexuelles demeurent privées de réparations porteuses de transformations structurelles⁵⁹ ». La rapidité est aussi déterminante dans les processus de rétablissement. Toutefois, selon un rapport de l'OSCE publié en 2016, des rescapés de violences sexuelles en période de conflit en Bosnie-Herzégovine attendent toujours que leurs agresseurs soient traduits en justice⁶⁰.

Les États membres doivent travailler avec diligence pour favoriser une réparation digne de ce nom des préjudices subis et, pour ce faire, mettre fin à la culture d'impunité, appuyer les réformes juridiques et institutionnelles ainsi que former les personnes responsables du système de justice et perfectionner leurs compétences.

Ils doivent aussi veiller à ce que les victimes de violences sexuelles en période de conflit aient accès à des services de soutien généraux et spécialisés qui sont nécessaires à leur rétablissement et à la reconstruction de leur vie. Les mêmes principes doivent s'appliquer aux cas de violence familiale et conjugale. Les systèmes de justice pénale et les services d'aide sociale nationaux doivent reconnaître que les actes de violence perpétrés en raison des déséquilibres entre les sexes ne sont pas des questions de vie privée : ce sont des crimes graves. L'aide ne doit pas être conditionnelle à la décision d'une victime d'intenter des poursuites ou d'accepter de témoigner⁶¹.

La *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique* (Convention d'Istanbul), qui est entrée en vigueur en 2014, est le premier instrument adopté en Europe à établir des normes juridiquement contraignantes visant à

⁵⁸ Conseil de sécurité de l'ONU, [Rapport du Secrétaire général sur les violences sexuelles liées aux conflits](#), S/2018/250, 23 mars 2018, p. 7.

⁵⁹ Conseil de sécurité de l'ONU, [Rapport du Secrétaire général sur les violences sexuelles liées aux conflits](#), S/2018/250, 23 mars 2018, p. 7.

⁶⁰ OSCE, Mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine, [Towards Justice for Survivors of Conflict-Related Sexual Violence in Bosnia and Herzegovina: Progress before Courts in BiH 2014–2016](#).

⁶¹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, [Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against women – Victim support, Main findings](#), 2013, p. 8.

prévenir la VFS, à soutenir les victimes et à punir les agresseurs. Entre autres, la Convention d'Istanbul tient les États responsables des mesures suivantes : criminalisation des diverses formes de violences faites aux femmes, promotion de campagnes de sensibilisation, éducation et formation visant à éliminer les stéréotypes fondés sur le genre, prestation de services de soutien aux victimes, collecte de données sur la VFS et reconnaissance de la VFS comme forme de persécution pour l'obtention du statut de réfugié.

Lors de la réunion du Conseil ministériel de 2015 à Belgrade en Serbie, les engagements de l'OSCE ont été harmonisés avec ceux de la Convention d'Istanbul. Comme l'a expliqué l'ancien secrétaire général de l'OSCE, Lamberto Zannier, « la décision adoptée à Belgrade invite les États membres à élaborer leurs cadres juridiques et à établir des partenariats visant à prévenir la violence faite aux femmes, à poursuivre les auteurs en justice et à protéger les victimes⁶² ». En août 2017, 44 États membres avaient signé la Convention d'Istanbul, et 24 l'avaient ratifiée⁶³. La Convention d'Istanbul est considérée comme un outil puissant pour combattre la VFS. Les États membres doivent ratifier le traité et harmoniser leurs lois nationales avec ses normes.

Question importante : la vulnérabilité accrue des migrantes

Les femmes migrantes – un groupe marginalisé par la société – doivent composer avec plusieurs difficultés souvent imperceptibles ou ignorées. Comme les déséquilibres entre les sexes sont exacerbés tout au long du processus migratoire, les femmes et les filles sont très susceptibles de subir de la VFS pendant leurs déplacements, dans les camps ou même une fois arrivées à destination, même si elles fuient les actes de violence et les atteintes aux droits de la personne perpétrés dans leur pays d'origine⁶⁴.

La publication de l'OSCE *Combating violence against women in the OSCE region* met en relief une étude réalisée en 2016 sur les risques que courent les réfugiées et les migrantes. Menée en Grèce et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, cette étude a dévoilé des cas de « violence sexuelle et fondée sur le sexe, notamment de mariage précoce et forcé, de commerce sexuel, de violence familiale, de harcèlement sexuel et d'agression physique dans leur pays d'origine et pendant leur trajet vers l'Europe⁶⁵ ». La vulnérabilité des migrantes et des réfugiées à la VFS est aggravée par le caractère inadéquat des centres d'accueil et des conditions d'hébergement dans de nombreux pays de l'UE⁶⁶. Les migrantes qui veulent signaler des cas de VFS se heurtent aussi à des obstacles : mauvaise connaissance de la langue locale, hésitation à s'adresser à la police croyant la démarche futile ou crainte d'être renvoyées dans leur pays d'origine⁶⁷.

Les parlementaires et les États membres de l'OSCE doivent s'engager résolument à s'attaquer aux multiples formes de vulnérabilité et d'insécurité auxquelles sont confrontées les femmes et les filles migrantes en veillant

⁶² OSCE, « [Combating violence against women in the OSCE region – bringing security home](#) », *Secretary General's Speech: High-Level Opening Panel of the Gender Conference*, Vienne, 22 juillet 2016 [TRADUCTION].

⁶³ OSCE, [Combating violence against women in the OSCE region](#), p. 25 [TRADUCTION].

⁶⁴ Anja Parish, [Gender-Based Violence against Women: Both Cause for Migration and Risk along the Journey](#), Migration Policy Institute, 7 septembre 2017.

⁶⁵ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour la population et Commission des femmes réfugiées, [Initial Assessment Report: Protection Risks for Women and Girls in the European Refugee and Migrant Crisis – Greece and the former Yugoslav Republic of Macedonia](#), 2016 [TRADUCTION].

⁶⁶ Jane Freedman, « [Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee "crisis"](#) », *Reproductive Health Matters*, 7 juin 2016.

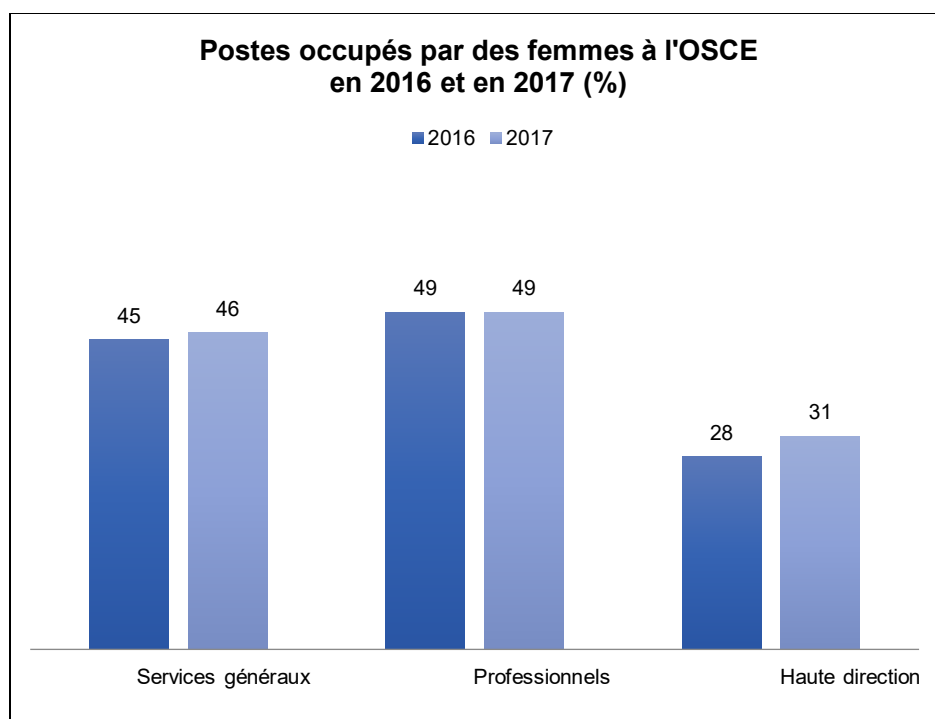
⁶⁷ Anja Parish, [Gender-Based Violence against Women: Both Cause for Migration and Risk along the Journey](#).

à ce que les réfugiées puissent se rendre en Europe de façon sûre et légale ainsi qu'en offrant des services médicaux, psychologiques et sociaux adéquats aux victimes de VFS⁶⁸.

IV. LE SEXE DES EMPLOYÉS DES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES DE L'OSCE

L'analyse de l'égalité 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 opérations de terrain de l'OSCE en date du **29 décembre 2017**.

L'OSCE compte 2 045 employés, dont 47 % sont des femmes, une proportion légèrement plus élevée par rapport aux quatre années précédentes. La proportion de femmes occupant des postes professionnels (agents professionnels nationaux, de P1 à P4 et S, S1 et S2)⁶⁹ est la même qu'en 2016, soit 49 %. Toutefois, les femmes sont toujours largement sous-représentées dans la haute direction (31 % en décembre 2017), catégorie (S4+ et P5+) dont la proportion de femmes a augmenté de 3 % par rapport à 2016, année où elles occupaient 28 % des postes⁷⁰.



⁶⁸ Jane Freedman, « [Sexual and gender-based violence against refugee women: a hidden aspect of the refugee "crisis"](#) », *Reproductive Health Matters*, 7 juin 2016.

⁶⁹ L'OSCE offre des contrats à durée déterminée pour les postes du Secrétariat, des institutions et, dans une certaine mesure et principalement dans le domaine de l'administration, dans ses missions. Les conditions de rémunération et d'emploi sont similaires à celles du régime commun des Nations Unies : Services généraux (GS), Jeunes professionnels (P1, P2), Professionnels intermédiaires (P3, P4), et Professionnels de la gestion (P5, D). Pour en savoir plus, visitez le site Web de l'OSCE : <http://www.osce.org/employment/43284>.

⁷⁰ Voir tableau 1 dans les annexes.

Dans la catégorie des postes professionnels au Secrétariat, dans les institutions et les structures, les femmes représentaient 49 % de l'effectif en 2017, la même proportion qu'en 2016. Au Secrétariat et dans le domaine administratif, les femmes occupent actuellement 9 des 24 postes de haute direction (37,5 %). Il s'agit d'une légère augmentation du nombre et de la proportion de femmes à ces postes par rapport à 2016 (34 %)⁷¹. C'est dans la catégorie des effectifs professionnels du Secrétariat et des institutions que la représentation des femmes est la plus forte (49 %).

Par rapport à 2014, et jusqu'en 2017, seulement 12 femmes avaient été chefs des opérations de terrain, ce qui contraste fortement avec les 47 hommes qui occupaient un tel poste pendant cette période. En 2017, quatre présences sur le terrain ont été dirigées par de femmes : la mission de l'OSCE à Skopje, la mission de l'OSCE au Monténégro, le Centre de l'OSCE à Astana et le Bureau du programme de l'OSCE à Douchanbé. Le nombre de chefs adjointes est passé de trois à un, la seule étant en poste au Bureau du programme de l'OSCE à Astana.

Le pourcentage global de femmes occupant des postes de haute direction dans les opérations de terrain a légèrement augmenté de 28 % en 2016 à 31 % en 2017. Toutefois, la représentation des femmes aux postes professionnels de tous les niveaux dans les opérations de terrain est restée la même depuis la période visée par le dernier rapport, soit 51 % du personnel.

A. Secrétariat de l'OSCE⁷²

Globalement, les femmes représentaient 53 % de l'effectif du Secrétariat de l'OSCE en 2016, une diminution de 1 % depuis 2015. En 2017, la proportion des femmes aux postes de niveau S a diminué de 41,5 % à 37,5 %. Comme dans le cas des postes de niveau P+, les hommes sont toujours majoritaires (56,4 %). En 2016, deux postes de niveau D étaient occupés par des femmes, une grande amélioration par rapport à 2015. Le secrétaire général en exercice est un homme.

B. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (ODIHR)⁷³

En 2016, les femmes représentaient 55 % de l'effectif du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (ODIHR) et occupaient 69 % des postes de niveau G. Selon les données de 2017, cette proportion pour les postes de niveau S est la même que l'année précédente (50 %). Le nombre total de femmes occupant des postes professionnels a légèrement augmenté, de 42 % à 44 %, pour atteindre la même proportion qu'en 2015. La parité est atteinte pour ce qui est des postes de niveau D, et une femme dirige l'institution.

⁷¹ Voir tableau 2 dans les annexes.

⁷² Voir tableau 3 dans les annexes. Veuillez prendre note qu'en raison du manque de données, les chiffres du 29 décembre 2016 sont utilisés.

⁷³ Voir tableau 4 dans les annexes. Veuillez prendre note qu'en raison du manque de données, les chiffres du 29 décembre 2016 sont utilisés.

C. Bureau du Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCNM)⁷⁴

En 2016, les femmes représentaient 55 % de l'effectif du Bureau du Haut-commissariat pour les minorités nationales (HCNM). En 2017, elles occupaient 25 % des postes de niveau S, une diminution de 50 % depuis l'année précédente. En 2017, 23 % des employés de niveau P étaient des femmes, nettement moins qu'en 2016 (36 %). Un homme dirige l'institution.

D. Bureau du représentant pour la liberté des médias (RFoM)⁷⁵

En 2016, les employés des services généraux du Bureau du représentant pour la liberté des médias étaient presque entièrement des femmes, tandis qu'en 2017, aucune femme n'occupait un poste de niveau S. Le nombre de femmes titulaires d'un poste de niveau P est passé de dix à six, soit une proportion de 60 %. Tous les postes de niveau D et de direction de l'institution sont occupés par des hommes.

E. Détachements au Secrétariat ainsi que dans les institutions et les opérations de terrain⁷⁶

Le 29 décembre 2017, l'OSCE comptait 267 employés détachés de 30 États membres, dont 40 % étaient des femmes, soit 12 % de plus depuis le 29 décembre 2016 (28 %).

Les États comptant le nombre le plus élevé de femmes détachées étaient les États-Unis (8) et l'Italie (5). On a atteint la parité dans les détachements de l'ARYM, de l'Arménie, de la Suisse, de la Norvège, des États-Unis, de la Moldavie et de Roumanie notamment. La Bulgarie (100 %), la Slovaquie (100 %), la Pologne (61 %) et l'Espagne (75 %) présentaient la plus forte proportion de femmes détachées. Les détachements des pays suivants présentaient les plus grands écarts en faveur des hommes : Bosnie-Herzégovine (aucune femme parmi les cinq employés détachés), Fédération de Russie (aucune femme, trois employés détachés), Suède (une femme, cinq employés détachés) et le Royaume-Uni (aucune femme, quatre employés détachés).

F. Opérations sur le terrain : égalité des sexes dans les effectifs locaux⁷⁷

Selon l'opération de terrain et son mandat, l'OSCE emploie un certain nombre d'employés locaux. La plus importante opération de terrain de l'OSCE, au Kosovo, comptait 392 employés locaux, dont seulement 117 femmes, soit 30 % de l'effectif. Les missions sur le terrain comptant les plus fortes proportions de femmes sont les suivantes : le Bureau de programme de l'OSCE à Astana (68 %), le coordonnateur des projets de l'OSCE en Ukraine (62 %), le Bureau de l'OSCE à Erevan (61 %) et la mission de l'OSCE en Moldavie (60 %). Les autres missions où les femmes représentent la majorité des employés comprennent la présence de l'OSCE en Albanie (59 %) ainsi que les missions de l'OSCE au Monténégro (57 %), en Serbie (56 %) et en Bosnie-Herzégovine (54 %). À quelques

⁷⁴ Voir tableau 5 dans les annexes. Veuillez prendre note qu'en raison du manque de données, les chiffres du 29 décembre 2016 sont utilisés.

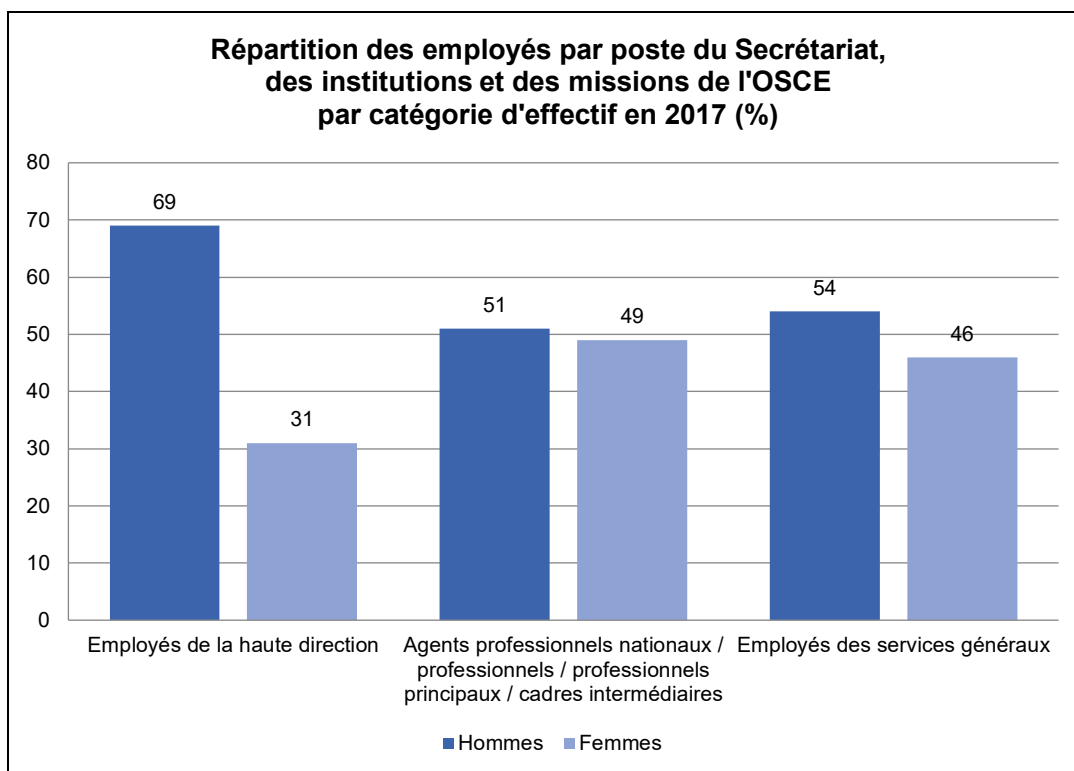
⁷⁵ Voir tableau 6 dans les annexes. Veuillez prendre note qu'en raison du manque de données, les chiffres du 29 décembre 2016 sont utilisés.

⁷⁶ Voir tableau 7 dans les annexes.

⁷⁷ Veuillez prendre note qu'en raison du manque de données, certains chiffres sont inchangés par rapport au 25 décembre 2015 et au 29 décembre 2016 respectivement.

exceptions près, comme dans le cas de la mission de l'OSCE au Kosovo et du Bureau des programmes de l'OSCE à Astana, les missions sur le terrain de l'OSCE semblent près d'atteindre l'égalité des sexes, puisque les proportions d'employés se situent pour la plupart entre 40 et 60 %⁷⁸.

Dans les opérations de terrain, les femmes occupaient aussi divers postes⁷⁹. Les femmes représentaient 41 % du personnel des services généraux, 52 % des professionnels et 31 % de la haute direction. Ces catégories font référence aux divisions suivantes : Services généraux (G1 à G7), Professionnels (APN, S, S1, S2, P1-P4), et Haute direction (S3+, P5+, chefs et chefs adjoints de mission et d'institutions).



V. REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA MISSION SPÉCIALE D'OBSERVATION EN UKRAINE

A. Plan d'action pour l'égalité des sexes

Le réseau des points focaux pour l'égalité des sexes (PFS) de la Mission spéciale d'observation (MSO) a été mis en place en 2015 pour surveiller tous les aspects du travail de la mission ainsi que pour intégrer la parité hommes-femmes aux programmes et aux activités des PFS. La conseillère principale de l'OSCE pour les questions de parité des sexes à Kiev dirige le réseau et coordonne les interventions de tous les PFS sur le terrain.

Le premier Plan d'action pour l'égalité des sexes (le Plan) dans les MSO, élaboré en 2016 dans le cadre de la stratégie globale de l'OSCE, avait trois grands objectifs : l'intégration des principes

⁷⁸ Voir tableau 8 dans les annexes.

⁷⁹ Voir tableau 9 dans les annexes.

d'égalité des sexes aux structures de la MSO et à l'environnement de travail; la parité des sexes au travail de surveillance et d'établissement de rapports de la MSO ainsi qu'aux autres activités liées à son mandat; la coordination de la collaboration avec les intervenants internationaux et nationaux, dont la société civile, en matière d'égalité des sexes⁸⁰.

Le dernier Plan d'action pour l'égalité des sexes pour 2018-2019 vise quatre résultats :

1. intégrer la perspective de la parité à toutes les activités de la MSO, afin que celle-ci puisse gérer les problèmes de sécurité humaine plus efficacement;
2. coordonner la collaboration en matière d'égalité des sexes avec les intervenants nationaux et internationaux, dont la société civile, afin de permettre l'adoption d'une pratique d'échange d'information efficace;
3. améliorer l'égalité des sexes dans toutes les sphères et à tous les niveaux de la MSO ainsi que créer un environnement de travail où la diversité et l'égalité des chances sont prises en compte;
4. mener régulièrement des évaluations pour déterminer l'état d'avancement du Plan, les meilleures pratiques et les difficultés qui subsistent⁸¹.

B. L'égalité des sexes dans l'effectif de la MSO⁸²

Bien que la mise en œuvre du Plan contribue à l'amélioration de la situation, en particulier la parité dans les activités actuelles de la MSO et les problèmes de sécurité, il reste encore beaucoup à faire, surtout pour parvenir à l'égalité des sexes dans l'effectif.

Selon les données statistiques sur le recrutement et les membres du personnel figurant dans le dernier rapport sur la situation sécuritaire de la MSO⁸³, des 1 395 candidatures transmises à la MSO depuis janvier 2018, 217 étaient des femmes (15,6 %). Après le processus de sélection, sur 50 employés embauchés, les femmes constituaient seulement un cinquième des candidatures retenues (voir le tableau ci-dessous).

| Catégorie d'emploi | Candidatures reçues | | Total des candidatures reçues | Candidatures acceptées | | Accepted Total |
|---------------------|---------------------|--------|-------------------------------|------------------------|--------|----------------|
| | | | | | | |
| Détaché | 129 | 485 | 614 | 10 | 39 | 49 |
| Sous contrat (int.) | 88 | 693 | 781 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 217 | 1 178 | 1 395 | 10 | 40 | 50 |
| | 15,6 % | 84,4 % | | 20,0 % | 80,0 % | |

Source : [OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine: Informal security briefing for the participating States](#), 22 mai 2018 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Les données présentées dans le compte rendu reflètent aussi la situation actuelle de l'égalité des sexes dans l'effectif de la MSO : les femmes représentent moins du tiers de l'ensemble des

⁸⁰ OSCE, [Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality – 2016](#), septembre 2017, p. 30.

⁸¹ [OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine: Informal security briefing for the participating States](#), 22 mai 2018.

⁸² *Ibid.*

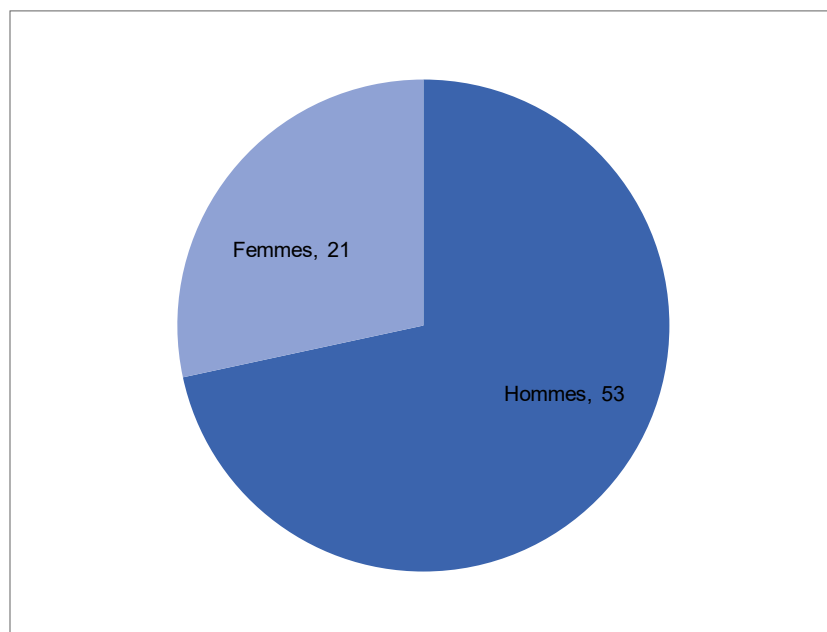
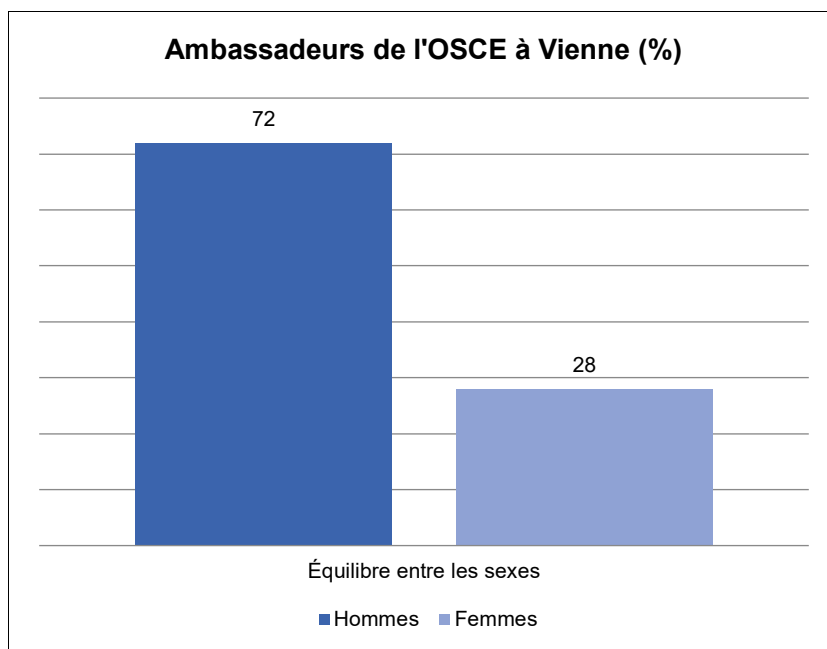
⁸³ *Ibid.*

membres du personnel (28 %) et moins d'un cinquième du personnel des équipes d'observation, du centre de surveillance technique et du centre de gestion de l'information (16 %).

VI. L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES CHEZ LES AMBASSADEURS DE L'OSCE À VIENNE

L'analyse qui suit vise à montrer combien d'hommes et de femmes sont ambassadeurs de l'OSCE à Vienne en date du **12 juin 2018**.

On compte 74 ambassadeurs de l'OSCE à Vienne, dont 28 % de femmes, nettement peu représentées. Il convient de mentionner que l'analyse tient compte des postes et des titres d'ambassadeurs.



ANNEXE : équilibre entre les sexes chez les ambassadeurs de l'OSCE à Vienne, par pays

| Pays | Hommes | Femmes |
|---|---------------|---------------|
| Albanie | 1 | 0 |
| Allemagne | 1 | 0 |
| États-Unis | 1 | 0 |
| Andorre | NON | NON |
| Arménie | 1 | 0 |
| Autriche | 4 | 1 |
| Azerbaïdjan | 1 | 0 |
| Bélarus | 0 | 1 |
| Belgique | 1 | 0 |
| Bosnie-Herzégovine | 1 | 0 |
| Bulgarie | 1 | 0 |
| Union européenne | 1 | 0 |
| Canada | 0 | 1 |
| Chypre | 1 | 0 |
| Croatie | 0 | 1 |
| Danemark | 0 | 1 |
| Espagne | 0 | 1 |
| Finlande | 1 | 1 |
| Estonie | 0 | 1 |
| France | 0 | 1 |
| Géorgie | NON | NON |
| Royaume-Uni | 0 | 1 |
| Grèce | 2 | 0 |
| Hongrie | 1 | 0 |
| Irlande | 1 | 0 |
| Islande | NON | NON |
| Italie – présidence | 3 | 0 |
| Kazakhstan | 1 | 0 |
| Kirghizistan | 1 | 0 |
| Lettonie | 1 | 0 |
| Ancienne République yougoslave de Macédoine | 1 | 0 |
| Liechtenstein | 0 | 1 |
| Lituanie | NON | NON |
| Luxembourg | 1 | 0 |
| Malte | 1 | 0 |
| Moldavie | 1 | 0 |
| Monaco | NON | NON |
| Mongolie | 0 | 1 |
| Monténégro | 0 | 1 |
| Norvège | 1 | 0 |

| Pays | Hommes | Femmes |
|---|------------------|------------------|
| Ouzbékistan | NON | NON |
| Pays-Bas | 0 | 1 |
| Pologne | 1 | 0 |
| Portugal | 1 | 0 |
| Roumanie | 1 | 0 |
| Russie | 2 | 0 |
| Saint-Marin | 0 | 2 |
| Vatican | NON | NON |
| Serbie | 1 | 1 |
| Slovaquie | 1 | 0 |
| Slovénie | 1 | 0 |
| Suède | 0 | 1 |
| Suisse | 1 | 0 |
| Tadjikistan | 1 | 0 |
| République tchèque | 1 | 0 |
| Turkménistan | 1 | 0 |
| Turquie | 1 | 0 |
| Ukraine | 1 | 0 |
| Partenaires pour la coopération (Afghanistan) | 0 | 1 |
| Australie | 1 | 0 |
| Japon | 1 | 0 |
| République de Corée | 1 | 0 |
| Thaïlande | 1 | 0 |
| Partenaires pour la coopération (Algérie) | 0 | 1 |
| Partenaires pour la coopération (Égypte) | 1 | 0 |
| Partenaires pour la coopération (Israël) | 0 | 1 |
| Partenaires pour la coopération (Jordanie) | 1 | 0 |
| Partenaires pour la coopération (Maroc) | 1 | 0 |
| Partenaires pour la coopération (Tunisie) | 1 | 0 |
| Représentation spéciale à l'AP OSCE | 1 | 0 |
| Total général : 74 (100 %) | 53 (72 %) | 21 (28 %) |

VII. L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES À L'AP OSCE

Lors de la session annuelle tenue à Vilnius en 2009, le Comité permanent a modifié le Règlement de l'AP 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 l'OSCE a adopté une résolution sur la représentation des femmes à l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, dans laquelle elle demandait aux parlements nationaux d'accroître la représentation des femmes au sein des délégations nationales. Elle y faisait observer, avec préoccupation, qu'en date de février 2011, 17 des 57 délégations nationales n'étaient composées

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

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

Les États membres de l'OSCE étudient régulièrement comment ils pourraient faire avancer l'égalité entre les sexes, et les membres de l'AP l'OSCE sont prêts à prendre part au débat sur le sujet. En mars 2017, l'AP OSCE a organisé une conférence intitulée « Les perspectives féminines à l'OSCE » au parlement autrichien. Cette conférence, qui traitait du renforcement de la participation des femmes aux discussions sur la sécurité, a réuni des parlementaires, des représentants des opérations de terrain de l'OSCE, des universitaires et des représentants de la société civile⁸⁴. Lors de la réunion d'hiver de l'AP OSCE tenue à la fin de février 2018, la représentante spéciale sur les questions de genre à l'AP OSCE, M^{me} Hedy Fry, a présenté un rapport sur l'évolution récente et quelques idées de départ pour le rapport sur les sexes de 2018.

A. Données sur le répertoire des membres⁸⁵

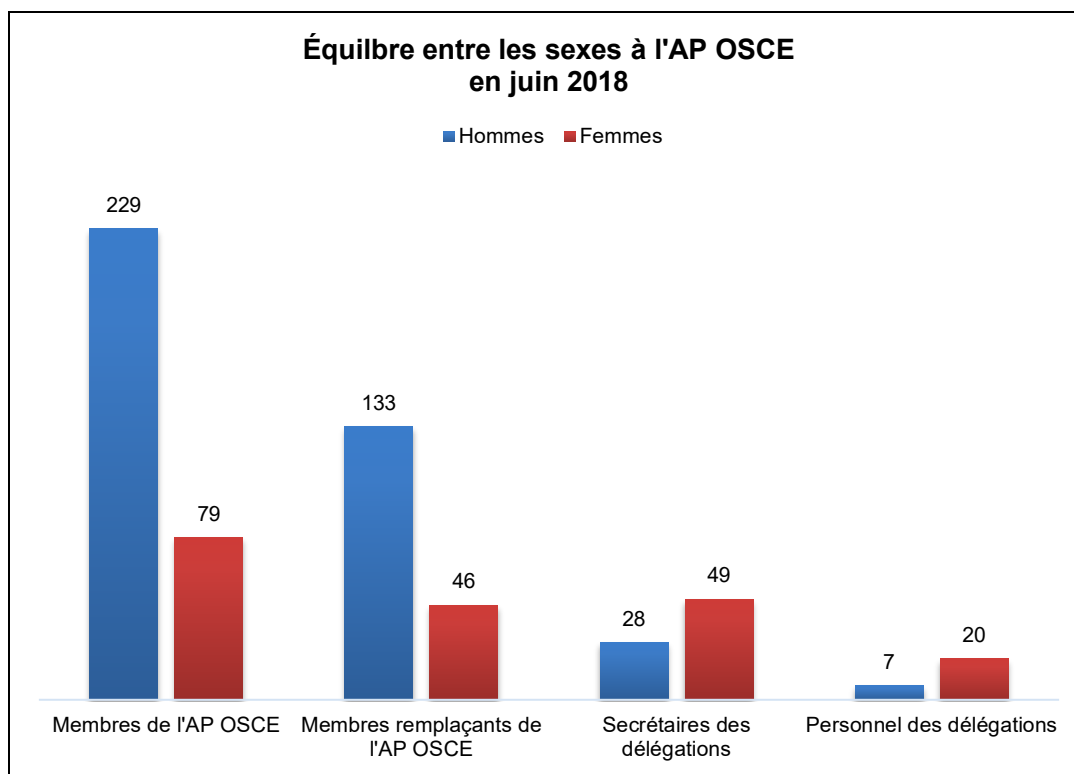
Les données de juin 2018 montrent que les hommes sont majoritaires à l'AP OSCE. En ce qui concerne l'équilibre entre les sexes dans les délégations, près des trois quarts des membres en titre, y compris les chefs et chefs adjoints de délégation, et des membres remplaçants (74 %) de l'AP l'OSCE sont des hommes, qui occupent au total 350 des 471 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, mentionnons que cinq délégations de l'AP OSCE ont atteint la parité hommes-femmes, soit celles de **Monaco**, de la **Norvège**, de la **Slovénie**, de la **Lituanie** et du **Liechtenstein**.

On compte beaucoup plus de femmes secrétaires de délégations que d'hommes. En effet, 49 secrétaires de délégations sur 77 sont des femmes, pour une répartition femmes-hommes de 64 et 36 %⁸⁶.

⁸⁴ Voir <https://www.osce.org/parliamentary-assembly/306891>.

⁸⁵ On peut obtenir le répertoire des membres de l'AP l'OSCE en en faisant la demande au Secrétariat international. Les nombres présentés ici ne comprennent pas la délégation du Tadjikistan ni celle de l'Ouzbékistan puisque leur statut de membre/remplaçant est toujours en attente.

⁸⁶ Voir tableau 10 dans les annexes. Les co-secrétaires et les chefs de délégations ont aussi été inclus dans cette catégorie.



B. Initiative visant à accroître 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 OSCE ont grandement fait diminuer le nombre de délégations sans représentation féminine. Le nombre de délégations uniquement masculines a chuté, passant de 17 en 2011 à 10 en 2012 et 2013, puis à 9 en 2014, pour passer de nouveau à 10 en 2015. En 2016 et en 2017, 17 et 19⁸⁷ femmes respectivement dirigeaient une délégation nationale. En 2017, seulement six délégations ne comptaient aucune femme⁸⁸. En juin 2018, il reste quatre délégations sans représentation féminine, et 22 postes de chef de délégation nationale sont actuellement occupés par des femmes, ce qui représente 39 % des États membres.

C. Le sexe des membres du Bureau

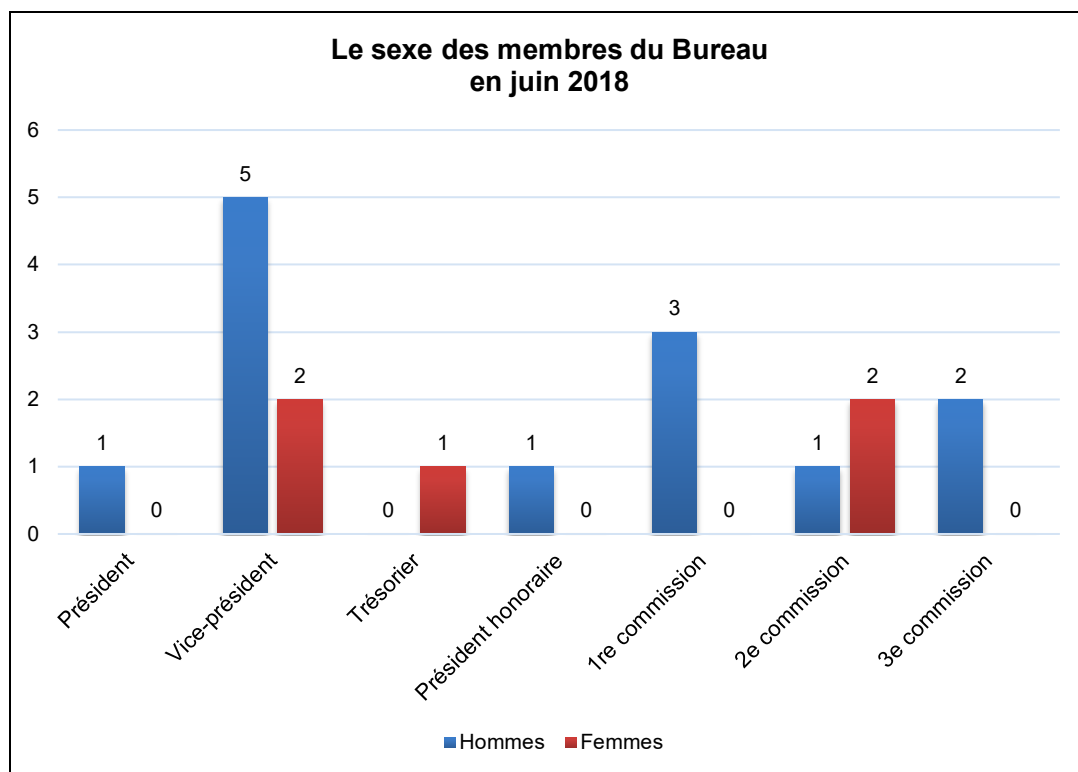
Le Bureau se compose du président, de neuf vice-présidents, du trésorier et du président honoraire, ainsi que de trois agents supérieurs de chacune des commissions générales. En juin 2018, le Bureau se compose de 19 membres (deux postes sont actuellement vacants parce que des femmes ont quitté leurs postes en 2017) – dont cinq femmes – soit un rapport de 74 à 26 % en faveur des hommes. Comparativement aux statistiques de 2017 sur l'équilibre entre les sexes au Bureau, la représentation féminine a diminué de 9 %⁸⁹. Les chiffres de 2018 sont sous la cible de 30 % suggérée en 2011⁹⁰.

⁸⁷ Aucune donnée disponible pour l'Ouzbékistan.

⁸⁸ Aucune donnée pour l'Ouzbékistan.

⁸⁹ En mai 2017, 7 des 20 membres du Bureau étaient des femmes, soit un rapport de 65 à 35 %.

⁹⁰ Voir l'allocution prononcée par M^{me} Hedy Fry, représentante spéciale de l'AP OSCE sur les questions de genre, à l'occasion de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, 10^e réunion d'hiver, 24-25 février 2011, Vienne, Autriche.



D. Présidentes et vice-présidentes à l'AP OSCE

Les données sur la présidence et la vice-présidence ont changé depuis l'année visée par le rapport précédent. En mai 2017, la présidente de l'AP OSCE était Christine Muttonen (Autriche), et sur les huit vice-présidents, Isabel Santos (Portugal) était la seule femme. Par ailleurs, Doris Barnett (Allemagne) était la trésorière du Bureau⁹¹. En juin 2018, le président de l'AP OSCE est George Tsereteli (Géorgie), mais la dynamique à la vice-présidence s'est légèrement améliorée, comme Isabel Santos (Portugal) et Margareta Cederfelt (Suède) occupent deux des sept postes. Doris Barnett (Allemagne) continue d'agir à titre de trésorière du Bureau⁹². De plus, Marietta Tidei a quitté son poste de vice-présidente, qui reste ouvert à une candidature féminine.

E. Agents des commissions générales de l'AP OSCE

Comparativement à 2017, le nombre de femmes à la tête d'une commission générale a encore diminué. Des femmes occupent actuellement deux des neuf postes d'agente supérieure des commissions; elles étaient quatre en 2017 et six en 2016. De plus, le poste de vice-président de la Commission générale sur la démocratie, les droits de l'homme et les questions humanitaires est aujourd'hui vacant, comme Ivana Dobešová a quitté son poste.

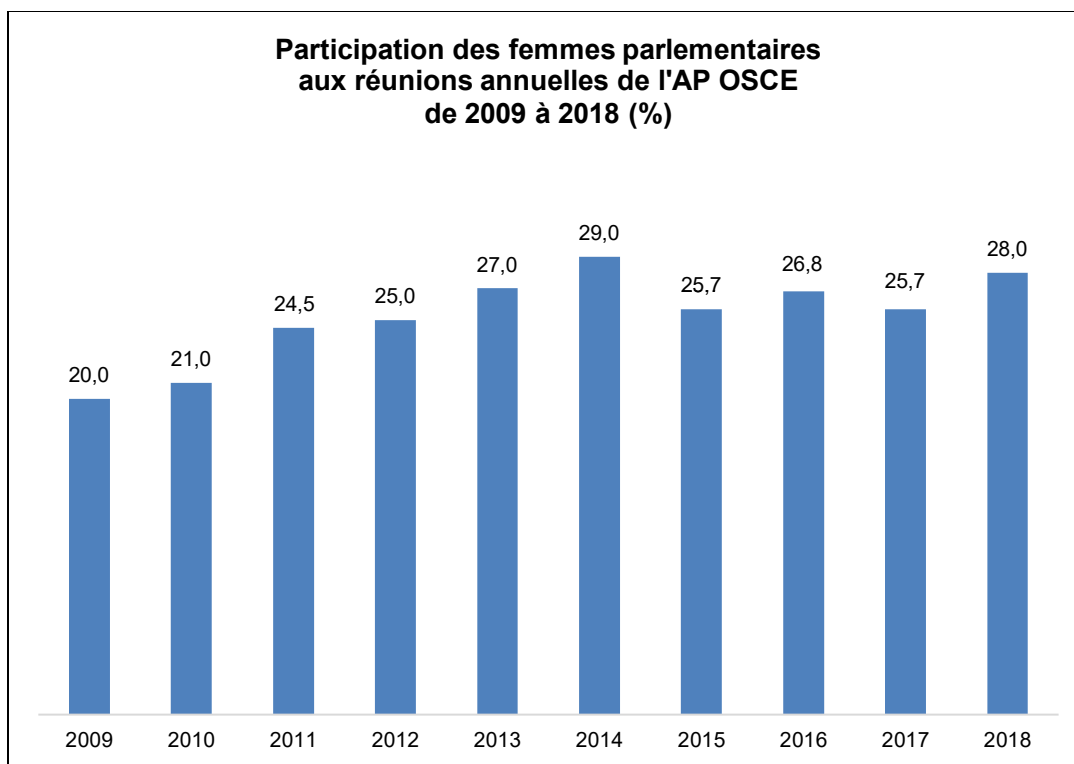
F. Participation aux réunions de l'AP OSCE

Les tableaux ci-dessous montrent le pourcentage de déléguées ayant participé aux réunions de l'AP l'OSCE. La participation des femmes a été légèrement meilleure à la réunion annuelle de 2016, comparativement à l'année précédente (de 25,7 % à 26,8 %) et à la réunion annuelle de 2017. Au

⁹¹ Voir tableau 11 dans les annexes.

⁹² Voir <https://www.oscepa.org/about-osce-pa/bureau>.

cours des six dernières années, ces chiffres ont constamment fluctué : 24,5 % en 2011, 29 % en 2014, 26,8 % en 2016, 25,7 % en 2017 et 28 % en 2018⁹³. La représentation féminine attendue lors de la prochaine réunion annuelle à Berlin en juillet 2018 figure dans le tableau 12, ci-dessous.



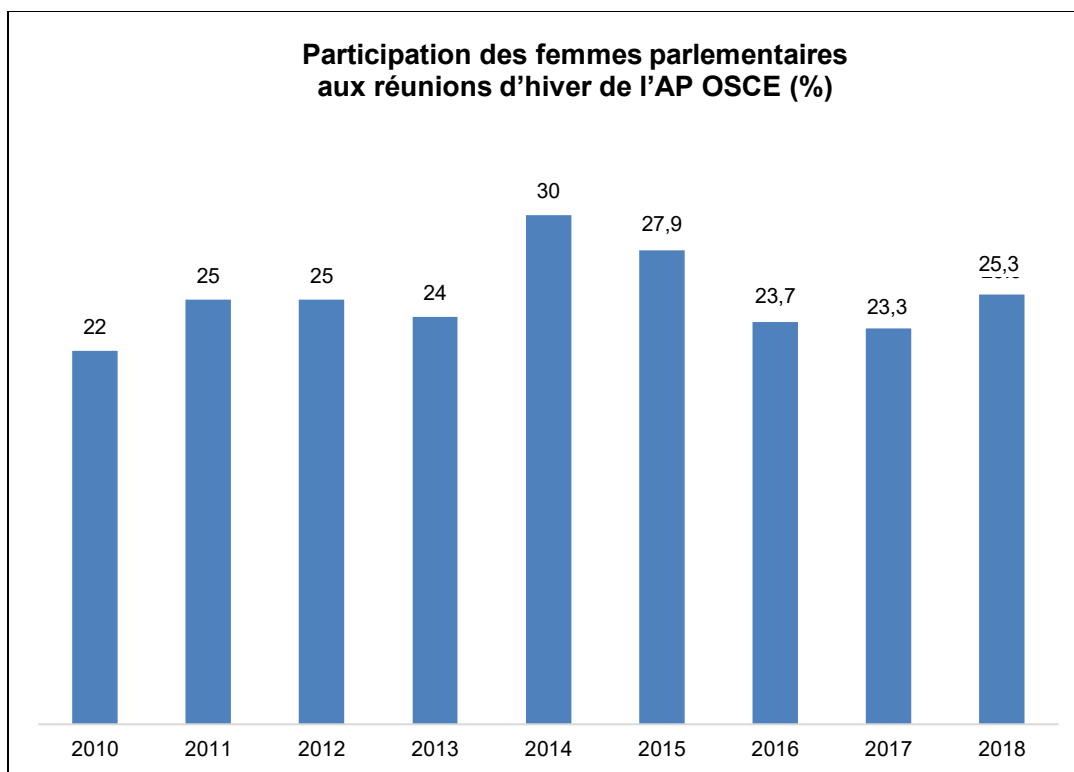
Le pourcentage global de femmes ayant participé aux réunions d'hiver de l'OSCE a légèrement diminué, la réunion de 2014⁹⁴ ayant obtenu le plus haut taux de participation des femmes au cours des 10 dernières années (30 %)⁹⁵. Ces deux dernières années, la participation des femmes a légèrement augmenté à la réunion d'hiver de 2018 (25,3 %), par rapport aux données de 2017 (23,3 %)⁹⁶.

⁹³ Voir tableau 12 dans les annexes.

⁹⁴ Voir tableau 13 dans les annexes.

⁹⁵ Voir le Rapport sur l'équilibre entre les sexes de l'AP OSCE de juillet 2013 et le Rapport sur le sexe des employés de l'AP l'OSCE de juillet 2013.

⁹⁶ Voir tableau 13 dans les annexes.



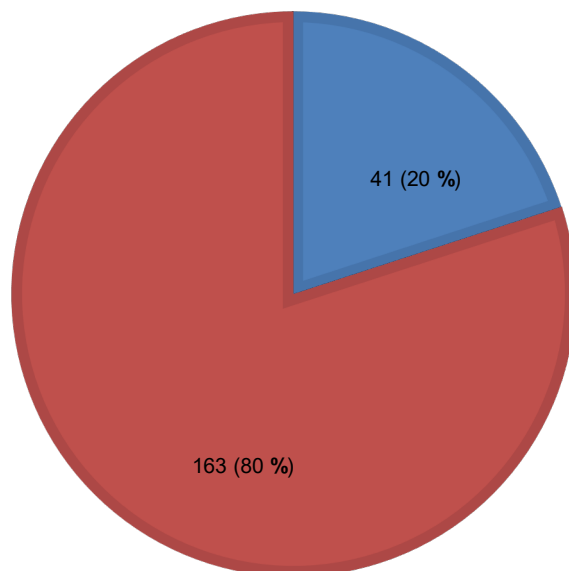
G. Participation aux missions d'observation électorale de l'AP OSCE en 2017-2018

Les femmes jouent un rôle actif dans les missions d'observation électorale menées chaque année par l'AP OSCE. Les chiffres de 2017 montrent que 41 observatrices (20 %) et 163 observateurs (80 %) ont participé aux missions. Pendant la première moitié de 2018, 39 observatrices ont participé à trois missions (voir le diagramme ci-dessous)⁹⁷. Par rapport à 2016 (27,7 % en moyenne), la représentation féminine a légèrement diminué dans les missions d'observation électorale.

⁹⁷ Voir tableau 14 dans les annexes.

Représentation féminine dans les missions d'observation électorale de l'AP OSCE en 2017 (%)

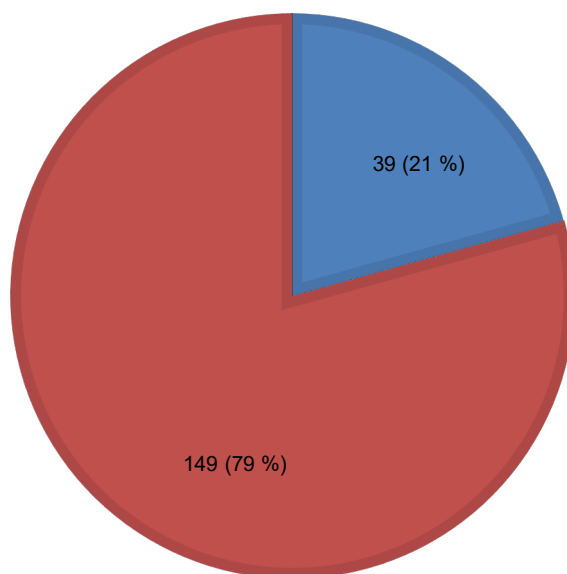
■ Hommes ■ Femmes



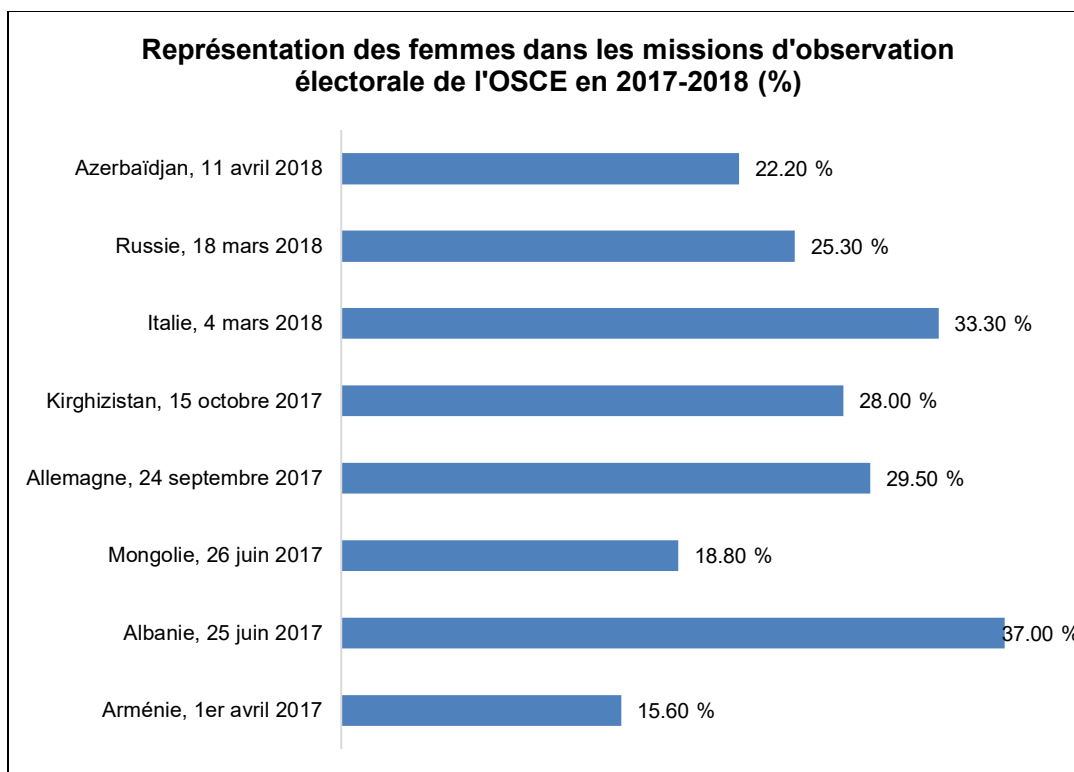
Nota : Chefs des délégations, coordonnateurs spéciaux des délégations et membres des délégations compris.

Représentation féminine dans les missions d'observation électorale de l'AP OSCE en 2018 (%)

■ Hommes ■ Femmes



Nota : Chefs des délégations, coordonnateurs spéciaux des délégations et membres des délégations compris.



Au cours de la période 2017-2018 visée par le rapport, les femmes occupaient 62,5 % des postes de direction des missions d'observation électorale, qui comprennent les coordonnateurs spéciaux désignés par le président en exercice pour diriger à court terme les observateurs et les chefs des missions d'observation de l'AP l'OSCE. Il s'agit d'une forte augmentation par rapport à la période visée par le rapport précédent où les femmes occupaient 37 % des postes de direction dans les missions d'observation électorale de l'AP OSCE.

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

À l'heure actuelle, le Secrétariat international de l'AP OSCE, y compris le bureau de liaison à Vienne, se compose de 19 employés permanents, dont six femmes. Par rapport aux statistiques de 2017, le secrétaire général de l'AP OSCE et ses deux remplaçants sont toujours des hommes.

I. Programme international d'aide à la 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 quatre pour le bureau de liaison à Vienne, soit quatre hommes et cinq femmes.

J. Représentation féminine dans les parlements nationaux des États membres de l'OSCE

Selon les données fournies par l'Union interparlementaire, la représentation globale des femmes dans les parlements nationaux des pays de l'OSCE a augmenté depuis la période visée par le dernier rapport. Au sein des États membres de l'OSCE, et depuis la période visée par le dernier rapport, la **Hongrie** demeure le pays qui affiche la représentation féminine la moins élevée au sein de ses parlements unicaméraux, avec seulement 11,6 % de femmes. La représentation féminine aux parlements nationaux de l'**Ukraine** (12,3 %), du **Liechtenstein** (12,0 %) et de **Malte** (11,9 %) est aussi faible selon les données de 2018. Les parlements nationaux de la **Suède** (43,6 %), de la **Finlande** (42,0 %) et de la **Norvège** (41,4 %) présentent les plus fortes représentations féminines.⁹⁸

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 27,6 %. Ce chiffre passe à 26,3 % si l'on exclut les pays nordiques⁹⁹. Il s'agit d'une légèrement augmentation par rapport à la période visée par le dernier rapport.

VIII. ANNEXES

Tableau 1

| Répartition des employés par poste à l'OSCE en 2016 | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Catégorie | Hommes | Femmes | Total | % de femmes |
| Employés des services généraux | 713 | 586 | 1299 | 45 % |
| Professionnels | 438 | 413 | 851 | 49 % |
| Haute direction | 55 | 21 | 76 | 28 % |
| Total | 1206 | 1020 | 2226 | 46 % |
| Répartition des employés par poste à l'OSCE en 2017 | | | | |
| Catégorie | Hommes | Femmes | Total | % de femmes |
| Employés des services généraux | 622 | 534 | 1156 | 46 % |
| Professionnels | 416 | 402 | 818 | 49 % |
| Haute direction | 49 | 22 | 71 | 31 % |
| Total | 1087 | 958 | 2045 | 47 % |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016 et du 29 décembre 2017 respectivement.

⁹⁸ Voir tableau 15 dans les annexes.

⁹⁹ Voir tableau 16 dans les annexes.

Tableau 2

| Répartition des employés par poste au Secrétariat, dans les institutions et dans les opérations de terrain en 2017 | | | | |
|--|------------|------------|-------------|---------------|
| Employés du Secrétariat et des institutions | | | | |
| Catégorie | Hommes | Femmes | Total | % de femmes |
| Employés des services généraux | 85 | 172 | 257 | 67 % |
| Professionnels | 133 | 104 | 237 | 44 % |
| Haute direction | 23 | 13 | 36 | 36 % |
| Total | 241 | 289 | 530 | 54,5 % |
| Employés des opérations de terrain | | | | |
| Catégorie | Hommes | Femmes | Total | % de femmes |
| Employés des services généraux | 537 | 362 | 899 | 40 % |
| Professionnels | 283 | 298 | 581 | 51 % |
| Haute direction | 26 | 9 | 35 | 26 % |
| Total | 846 | 669 | 1515 | 44 % |

Nota : Chiffres en date du 29 décembre 2016.

Tableau 3

| Répartition des employés par poste au Secrétariat de l'OSCE en 2016 | | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------------|-----------|--------------|------------|----------|----------|----------|--------------|------------|--------------|
| Catégorie | G1-G7 | G (%) | S | S (%) | P1-P5 | D1 | D2 | SG | P+ (%) | Total | Total (%) |
| Femmes | 122 | 65 % | 17 | 41,5 % | 51 | 1 | 1 | 0 | 41 % | 192 | 53 % |
| Hommes | 67 | 35 % | 24 | 58,5 % | 72 | 1 | 4 | 1 | 59 % | 169 | 47 % |
| Total | 189 | 100 % | 41 | 100 % | 123 | 2 | 5 | 1 | 100 % | 361 | 100 % |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016.

Tableau 4

| Répartition des employés par poste au Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme en 2016 | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|----------|----------|----------|--------------|------------|--------------|
| Catégorie | G1-G7 | G (%) | S | S (%) | P1-P5 | D1 | D2 | SG | P+ (%) | Total | Total (%) |
| Femmes | 41 | 69 % | 7 | 50 % | 25 | 1 | 0 | 0 | 42 % | 74 | 55 % |
| Hommes | 18 | 31 % | 7 | 50 % | 35 | 0 | 0 | 1 | 58 % | 61 | 45 % |
| Total | 59 | 100 % | 14 | 100 % | 60 | 1 | 0 | 1 | 100 % | 135 | 100 % |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016.

Tableau 5

| Répartition des employés par poste au Bureau du Haut-commissariat pour les minorités nationales en 2016 | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|--------------|----------|--------------|-----------|----------|----------|----------|--------------|-----------|--------------|
| Catégorie | G1-G7 | G (%) | S | S (%) | P1-P5 | D1 | D2 | SG | P+ (%) | Total | Total (%) |
| Femmes | 8 | 80 % | 3 | 75 % | 5 | 0 | 0 | 0 | 36 % | 16 | 55 % |
| Hommes | 2 | 20 % | 1 | 25 % | 9 | 1 | 0 | 0 | 64 % | 13 | 45 % |
| Total | 10 | 100 % | 4 | 100 % | 14 | 1 | 0 | 0 | 100 % | 29 | 100 % |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016.

Tableau 6

| Répartition des employés par poste au Bureau du représentant pour la liberté des médias 2016 | | | | | | | | | | | |
|--|----------|--------------|----------|--------------|----------|----------|----------|----------|--------------|-----------|--------------|
| Catégorie | G1-G7 | G (%) | S | S (%) | P1-P5 | D1 | D2 | SG | P+ (%) | Total | Total (%) |
| Femmes | 3 | 100 % | 3 | 50 % | 2 | 0 | 0 | 1 | 40 % | 9 | 56 % |
| Hommes | 0 | 0 % | 3 | 50 % | 3 | 1 | 0 | 0 | 60 % | 7 | 44 % |
| Total | 3 | 100 % | 6 | 100 % | 5 | 1 | 0 | 1 | 100 % | 16 | 100 % |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016.

Tableau 7

| Pays procédant à des détachements | Femmes (%) | Hommes | Femmes | Total des employés détachés |
|---|------------|--------|--------|-----------------------------|
| 1. Bulgarie | 100 % | 0 | 2 | 2 |
| 2. Slovaquie | 100 % | 0 | 2 | 2 |
| 3. Croatie | 100 % | 0 | 1 | 1 |
| 4. Monténégro | 100 % | 0 | 1 | 1 |
| 5. Pays-Bas | 100 % | 0 | 1 | 1 |
| 6. Ancienne République yougoslave de Macédoine (ARYM) | 67 % | 2 | 4 | 6 |
| 7. Pologne | 67 % | 1 | 2 | 3 |
| 8. Espagne | 60 % | 2 | 3 | 5 |
| 9. Arménie | 50 % | 1 | 1 | 2 |
| 10. Suisse | 50 % | 1 | 1 | 2 |
| 11. Norvège | 50 % | 2 | 2 | 4 |
| 12. États-Unis | 50 % | 8 | 8 | 16 |
| 13. République de Moldova | 50 % | 1 | 1 | 2 |
| 13. Roumanie | 50 % | 1 | 1 | 2 |
| 14. Canada | 40 % | 3 | 2 | 5 |
| 15. Allemagne | 40 % | 6 | 4 | 10 |
| 16. Italie | 38 % | 8 | 5 | 13 |
| 17. Irlande | 33 % | 2 | 1 | 3 |
| 18. Kirghizistan | 33 % | 2 | 1 | 3 |
| 19. Suède | 20 % | 4 | 1 | 5 |

| Pays procédant à des détachements | Femmes (%) | Hommes | Femmes | Total des employés détachés |
|-----------------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------------------------|
| 20. Azerbaïdjan | 0 % | 1 | 0 | 1 |
| 21. Kazakhstan | 0 % | 1 | 0 | 1 |
| 22. Autriche | 0 % | 2 | 0 | 2 |
| 23. Royaume-Uni | 0 % | 4 | 0 | 4 |
| 24. Hongrie | 0 % | 2 | 0 | 2 |
| 25. Bosnie-Herzégovine | 0 % | 5 | 0 | 5 |
| 26. République tchèque | 0 % | 1 | 0 | 1 |
| 27. Géorgie | 0 % | 1 | 0 | 1 |
| 28. Russie | 0 % | 3 | 0 | 3 |
| 29. Ukraine | 0 % | 1 | 0 | 1 |
| Total général | 40 % | 65 | 44 | 109 |

Nota : Chiffres du 29 décembre 2017.

Tableau 8

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

Nota : Chiffres du 29 décembre 2016.

Tableau 9

| Répartition des employés dans les opérations de terrain | | | | |
|---|------------|------------|--------------|-------------|
| Catégorie | Hommes | Femmes | Total | Femmes en % |
| Employés des services généraux | 537 | 362 | 899 | 40 % |
| Professionnels | 283 | 298 | 581 | 51 % |
| Haute direction | 26 | 9 | 35 | 26 % |
| Total | 846 | 669 | 1 515 | 44 % |

Tableau 10

| AP OSCE en juin 2018 | | | | | |
|----------------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Catégorie | Femmes | Femmes en % | Hommes | Hommes en % | Total |
| Membres de l'AP OSCE | 79 | 30 % | 229 | 70 % | 308 |
| Membres remplaçants de l'AP OSCE | 46 | 25 % | 133 | 75 % | 179 |
| Secrétaires de l'AP OSCE | 49 | 64 % | 28 | 36 % | 77 |
| Personnel de l'AP OSCE | 20 | 74 % | 7 | 26 % | 27 |
| Total général | 194 | 33 % | 397 | 67 % | 591 |

Nota : Les représentants de l'Ouzbékistan ne sont pas inclus dans les chiffres.

Tableau 11

| Équilibre entre les sexes au Bureau en juin 2018 (sans président honoraire) | | | |
|---|----------|-----------|-----------|
| Catégorie | Femmes | Hommes | Total |
| Président | 0 | 1 | 1 |
| Vice-présidents | 2 | 5 | 7 |
| Trésorier | 1 | 0 | 1 |
| Première commission | 0 | 3 | 3 |
| Deuxième commission | 2 | 1 | 3 |
| Troisième commission | 0 | 2 | 2 |
| Total général | 5 | 12 | 17 |

Tableau 12

| Participation des parlementaires aux sessions annuelles de l'AP OSCE (2009-2018) | | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Catégorie | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Femmes | 43 | 50 | 55 | 61 | 67 | 74 | 63 | 75 | 60 | 79 |
| Hommes | 170 | 186 | 169 | 185 | 178 | 180 | 182 | 205 | 173 | 202 |
| % de femmes | 20 | 21 | 24,5 | 25 | 27 | 29 | 25,7 | 26,8 | 27,5 | 28 |
| Total général | 213 | 236 | 224 | 246 | 245 | 254 | 245 | 280 | 233 | 281 |

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

Tableau 13

| Participation des parlementaires aux réunions d'hiver de l'AP OSCE (2010-2018) | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Catégorie | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Femmes | 49 | 58 | 60 | 50 | 64 | 61 | 58 | 53 | 59 |
| Hommes | 174 | 172 | 180 | 159 | 151 | 157 | 186 | 174 | 174 |
| % de femmes | 22 | 25 | 25 | 24 | 30 | 27,9 | 23,7 | 23,3 | 25,3 |
| Total général | 223 | 230 | 240 | 209 | 215 | 218 | 244 | 227 | 233 |

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

Tableau 14

| Observation électorale de l'AP OSCE (2017-2018) | | | |
|--|---------|--------|-------------|
| Élections observées | Députés | Femmes | % de femmes |
| Élections parlementaires, Arménie (01.04.2017) | 51 | 8 | 15,6 % |
| Élections parlementaires, Albanie (25.06.2017) | 27 | 10 | 37 % |
| Élection présidentielle, Mongolie (26.06.2017) | 16 | 3 | 18,8 % |
| Élections parlementaires, Allemagne (24.09.2017) | 44 | 13 | 29,5 % |
| Élection présidentielle, Kirghizistan (15.10.2017) | 25 | 7 | 28 % |
| Élections parlementaires, Italie (04.03.2018) | 30 | 10 | 33,3 % |
| Élection présidentielle, Russie (18.03.2018) | 83 | 21 | 25,3 % |
| Élection présidentielle, Azerbaïdjan (11.04.2018) | 36 | 8 | 22,2 % |
| Total | | | |

Nota : Chiffres de juin 2018; calculs influant les chefs des délégations de l'AP OSCE, les coordonnateurs spéciaux des missions d'observation et les membres des délégations.

Tableau 15

Femmes parlementaires dans les pays de l'OSCE

| Rang mondial | Pays | Chambre basse ou unique | | | Chambre haute ou sénat | | | Membres des délégations à l'AP OSCE | | |
|--------------|-------------|-------------------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|
| | | Sièges | Femmes | % | Sièges | Femmes | % | Membres | Femmes | % |
| 8 | Suède | 349 | 152 | 43,6 % | – | – | – | 16 | 6 | 37,5 % |
| 10 | Finlande | 200 | 84 | 42,0 % | – | – | – | 12 | 4 | 33,3 % |
| 13 | Norvège | 169 | 70 | 41,4 % | – | – | – | 12 | 6 | 50,0 % |
| 15 | Espagne | 350 | 137 | 39,1 % | 266 | 101 | 38,0 % | 10 | 3 | 30,0 % |
| 16 | France | 577 | 225 | 39,0 % | 348 | 102 | 29,3 % | 13 | 3 | 23,0 % |
| 20 | Islande | 63 | 24 | 38,1 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 21 | Belgique | 150 | 57 | 38,0 % | 60 | 30 | 50,0 % | 13 | 6 | 46,1 % |
| 23 | Macédoine | 120 | 45 | 37,5 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 24 | Danemark | 179 | 67 | 37,4 % | – | – | – | 12 | 2 | 16,6 % |
| 26 | Slovénie | 90 | 33 | 36,7 % | 40 | 4 | 10,0 % | 5 | 2 | 40,0 % |
| 28 | Pays-Bas | 150 | 54 | 36,0 % | 75 | 26 | 34,7 % | 14 | 6 | 42,8 % |
| 29 | Italie | 630 | 225 | 35,7 % | 320 | 113 | 35,3 % | 11 | 2 | 18,1 % |
| 30 | Portugal | 230 | 80 | 34,8 % | – | – | – | 8 | 3 | 37,5 % |
| 31 | Bélarus | 110 | 38 | 34,5 % | 56 | 17 | 30,4 % | 12 | 3 | 25,0 % |
| 32 | Autriche | 183 | 63 | 34,4 % | 61 | 19 | 31,1 % | 6 | 2 | 33,3 % |
| “ | Serbie | 250 | 86 | 34,4 % | – | – | – | 8 | 3 | 37,5 % |
| 35 | Monaco | 24 | 8 | 33,3 % | – | – | – | 4 | 2 | 50,0 % |
| 38 | Suisse | 200 | 65 | 32,5 % | 46 | 7 | 15,2 % | 8 | 1 | 12,5 % |
| 40 | Andorre | 28 | 9 | 32,1 % | – | – | – | 4 | 1 | 25,0 % |
| 41 | Royaume-Uni | 650 | 208 | 32,0 % | 805 | 207 | 25,7 % | 26 | 4 | 15,3 % |
| 47 | Allemagne | 709 | 218 | 30,7 % | 69 | 27 | 39,1 % | 15 | 5 | 33,3 % |

Femmes parlementaires dans les pays de l'OSCE

| Rang mondial | Pays | Chambre basse ou unique | | | Chambre haute ou sénat | | | Membres des délégations à l'AP OSCE | | |
|--------------|-----------------------|-------------------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|
| | | Sièges | Femmes | % | Sièges | Femmes | % | Membres | Femmes | % |
| 53 | Luxembourg | 60 | 17 | 28,3 % | – | – | – | 4 | 2 | 50,0 % |
| 54 | Pologne | 460 | 129 | 28,0 % | 100 | 14 | 14,0 % | 16 | 5 | 31,2 % |
| 55 | Albanie | 140 | 39 | 27,9 % | – | – | – | 3 | 1 | 33,3 % |
| 60 | Kazakhstan | 107 | 29 | 27,1 % | 47 | 5 | 10,6 % | 12 | 3 | 25,0 % |
| 61 | Canada | 337 | 91 | 27,0 % | 94 | 43 | 45,7 % | 10 | 2 | 20,0 % |
| 63 | Estonie | 101 | 27 | 26,7 % | – | – | – | 6 | 2 | 33,3 % |
| “ | Saint-Marin | 60 | 16 | 26,7 % | – | – | – | 3 | 1 | 33,3 % |
| 73 | Turkménistan | 125 | 31 | 24,8 % | – | – | – | 5 | 1 | 20,0 % |
| 75 | Bulgarie | 240 | 57 | 23,8 % | – | – | – | 10 | 4 | 40,0 % |
| 77 | Monténégro | 81 | 19 | 23,5 % | – | – | – | 5 | 1 | 20,0 % |
| 79 | Moldavie | 101 | 23 | 22,8 % | – | – | – | 6 | 0 | 0 |
| 82 | Irlande | 158 | 35 | 22,2 % | 60 | 18 | 30,0 % | 7 | 1 | 14,2 % |
| 85 | République tchèque | 200 | 44 | 22,0 % | 80 | 15 | 18,8 % | 8 | 1 | 12,5 % |
| 89 | Bosnie-Herzégovine | 42 | 9 | 21,4 % | 15 | 2 | 13,3 % | 3 | 1 | 33,3 % |
| 90 | Lituanie | 141 | 30 | 21,3 % | – | – | – | 4 | 2 | 50,0 % |
| 93 | Roumanie | 329 | 68 | 20,7 % | 136 | 19 | 14,0 % | 13 | 1 | 7,6 % |
| “ | Slovaquie | 150 | 30 | 20,0 % | – | – | – | 8 | 2 | 25,0 % |
| 103 | États-Unis d'Amérique | 427 | 83 | 19,4 % | 100 | 23 | 23,0 % | 16 | 2 | 12,5 % |
| 104 | Kirghizistan | 120 | 23 | 19,2 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 106 | Tadjikistan | 63 | 12 | 19,0 % | 32 | 7 | 21,9 % | 10 | 2 | 20,0 % |
| 107 | Croatie | 151 | 28 | 18,5 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |

Femmes parlementaires dans les pays de l'OSCE

| Rang mondial | Pays | Chambre basse ou unique | | | Chambre haute ou sénat | | | Membres des délégations à l'AP OSCE | | |
|--------------|---------------|-------------------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|-------------------------------------|--------|--------|
| | | Sièges | Femmes | % | Sièges | Femmes | % | Membres | Femmes | % |
| 108 | Grèce | 300 | 55 | 18,3 % | – | – | – | 10 | 4 | 40,0 % |
| 111 | Arménie | 105 | 19 | 18,1 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 113 | Chypre | 56 | 10 | 17,9 % | – | – | – | 4 | 0 | 0 |
| “ | Mongolie | 76 | 13 | 17,1 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 120 | Azerbaïdjan | 125 | 21 | 16,8 % | – | – | – | 6 | 2 | 33,3 % |
| “ | Géorgie | 150 | 24 | 16,0 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| “ | Lettonie | 100 | 16 | 16,0 % | – | – | – | 3 | 0 | 0 |
| “ | Ouzbékistan | 150 | 24 | 16,0 % | 100 | 17 | 17,0 % | – | – | – |
| 130 | Russie | 450 | 71 | 15,8 % | 170 | 29 | 17,1 % | 16 | 2 | 12,5 % |
| 134 | Turquie | 549 | 80 | 14,6 % | – | – | – | 8 | 2 | 25,0 % |
| “ | Ukraine | 423 | 52 | 12,3 % | – | – | – | 26 | 4 | 15,3 % |
| 146 | Liechtenstein | 25 | 3 | 12,0 % | – | – | – | 4 | 2 | 50,0 % |
| 147 | Malte | 67 | 8 | 11,9 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |
| 149 | Hongrie | 199 | 23 | 11,6 % | – | – | – | 6 | 1 | 16,6 % |

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux : moyennes régionales](#) (état de la situation le 1^{er} mai 2018).

Tableau 16

| Les femmes dans les parlements des pays de l'OSCE, moyenne régionale | | | |
|---|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Catégorie | Chambre basse ou unique | Chambre haute ou sénat | Deux chambres combinées |
| Europe – pays membres de l'OSCE incluant les pays nordiques | 27,6 % | 27,0 % | 27,5 % |
| Europe – pays membres de l'OSCE excluant les pays nordiques | 26,3 % | 27,0 % | 26,4 % |

Source : Union interparlementaire, [Les femmes dans les parlements nationaux : moyennes régionales](#) (état de la situation le 1^{er} mai 2018).