



RAPPORT SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DE L'OSCE 2020



Les répercussions sexospécifiques de la COVID-19

Présenté par

D^{re} Hedy Fry, représentante spéciale de l'AP de l'OSCE

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I : LES RÉPERCUSSIONS SEXOSPÉCIFIQUES DE LA COVID-19	4
A. Introduction.....	4
B. Violence fondée sur le sexe	5
1. Confinement et isolement social prolongés	7
2. Insécurité économique	8
3. Accès aux services.....	9
C. Santé des femmes	11
1. Travailleuses du secteur des soins de santé	11
2. Accès des femmes aux soins de santé sexuelle et reproductive	12
D. Bien-être économique des femmes	14
1. Chômage	15
2. Insécurité financière et pauvreté	16
3. Écart salarial entre les sexes	18
4. Travail non rémunéré de soins à autrui	19
E. Femmes, paix et sécurité	21
F. Leadership des femmes	23
G. Voies à suivre.....	25
H. Conclusion.....	27
PARTIE II : ANALYSE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DE L'OSCE	28
A. Égalité entre les sexes dans les structures gouvernementales de l'OSCE	28
1. Secrétariat de l'OSCE	29
2. Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH)	30
3. Haut-Commissariat pour les minorités nationales (HCMN)	30
4. Bureau du représentant pour la liberté des médias (BRLM)	30
5. Détachements au sein du Secrétariat, des institutions et des opérations de terrain.....	30
6. Opérations de terrain : égalité entre les sexes au sein du personnel.....	31
7. Derniers progrès dans l'égalité entre les sexes au sein de l'OSCE	32
B. Représentation des femmes au sein de la Mission spéciale d'observation en Ukraine	33
1. Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes.....	33
2. Égalité entre les sexes au sein du personnel de la MSO	34
C. Égalité entre les sexes chez les ambassadeurs à Vienne et les représentants permanents auprès du Conseil permanent de l'OSCE	35
D. Égalité entre les sexes au sein de l'AP de l'OSCE	36
1. Statistiques liées au répertoire des membres.....	37

2.	Initiative pour stimuler la participation des femmes	39
3.	Égalité entre les sexes au sein du Bureau.....	40
4.	Représentation des femmes aux sessions annuelles et aux réunions d'hiver de l'AP de l'OSCE	42
5.	Participation des femmes aux activités d'observation des élections de l'AP de l'OSCE, 2019-2020	43
6.	Personnel permanent du Secrétariat international de l'AP de l'OSCE	45
7.	Programme international d'adjoint de recherche	45
8.	Représentation des femmes au sein des parlements nationaux des États participants de l'OSCE .	45
9.	Webinaires parlementaires 2020	46

PARTIE I : LES RÉPERCUSSIONS SEXOSPÉCIFIQUES DE LA COVID-19

A. INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19, causée par le nouveau coronavirus SRAS-CoV-2, aura des effets durables sur l'ensemble du mandat de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), lequel englobe les dimensions politico-militaire, économique et environnementale et humaine. Ces effets auront aussi des implications pour la question multidimensionnelle de l'égalité entre les genres. S'il semble que les hommes soient plus susceptibles de subir les effets les plus graves de la maladie, des données préliminaires indiquent que les effets de la pandémie pourraient entraîner un accroissement des inégalités pour les femmes et les filles ainsi que pour d'autres groupes vulnérables et marginalisés¹. J'ai remarqué, depuis que j'occupe les fonctions de représentante spéciale de l'Association parlementaire (AP) de l'OSCE sur les questions de genre, des avancées dans le domaine de l'égalité entre les genres dans l'ensemble de la région de l'OSCE, et ce, de la participation politique des femmes à leur représentation dans les processus de paix. L'année 2020, qui marque le 25^e anniversaire du document *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, aurait dû être l'occasion de faire le bilan de ces progrès et de prendre d'autres engagements². Malheureusement, comme on l'explique dans le présent rapport, la pandémie de COVID-19 risque de compromettre et même d'annuler nombre de ces gains.

Les répercussions sexospécifiques de la COVID-19 touchent tous les aspects de l'égalité entre les genres, notamment la santé des femmes, la violence fondée sur le sexe, l'égalité économique des femmes, la représentation des femmes en politique et dans d'autres rôles décisionnels, ainsi que le programme sur les femmes, la paix et la sécurité. Ces répercussions doivent être évaluées dans une optique intersectionnelle tenant compte des diverses expériences vécues par certains groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre³. Ces groupes englobent les femmes autochtones, les aînées, les femmes vivant avec des handicaps, les réfugiées et les migrantes, les femmes des minorités racialisées ainsi que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI). Il importe de noter que les problèmes soulevés dans le présent rapport ne sont pas nouveaux, mais sont devenus plus apparents après avoir été exacerbés par la pandémie de COVID-19.

¹ Clare Wenham, Julia Smith et Rosemary Morgan, « [COVID-19: the gendered impacts of the outbreak](#) », *The Lancet*, 6 mars 2020.

² Signé par 189 pays, le document *Déclaration et Programme d'action de Beijing* a été le premier accord international portant exclusivement sur l'avancement des droits des femmes et des filles. Organisation des Nations Unies [ONU], [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#), 15 septembre 1995.

³ Le concept d'intersectionnalité :

favorise une compréhension des êtres humains comme étant modelée par l'interaction de divers déterminants socioculturels, p. ex. la race ou l'appartenance ethnique, l'identité autochtone, l'identité de genre, la classe sociale, la sexualité, la géographie, l'âge, l'incapacité ou la capacité, le statut migratoire ou la religion. Ces interactions se produisent dans un contexte de systèmes et de structures de pouvoir, p. ex. les lois, les politiques, les gouvernements, les institutions religieuses et les médias. Par l'entremise de ces processus se créent les bases systémiques et interdépendantes du privilège ou de l'oppression issues du colonialisme, de l'impérialisme, du racisme, de l'homophobie, du capacitisme et du patriarcat [TRADUCTION].

Olena Hankivsky et Anuj Kapilashrami, « [Beyond sex and gender analysis: an intersectional view of the COVID-19 pandemic outbreak and response](#) », *Policy Brief*, University of Melbourne et Queen Mary University of London, 2020.

Les conséquences négatives de la pandémie sur l'égalité des genres constituent un risque non seulement pour la sécurité personnelle des femmes et des filles, mais aussi pour la sécurité collective de tous les États participants. Après tout, l'OSCE reconnaît que l'égalité des genres est essentielle pour favoriser une démocratie durable et le développement économique et, par conséquent, assurer la sécurité et la stabilité de la région de l'OSCE⁴. Pour la suite des choses, il sera essentiel que tous les États participants reconnaissent les répercussions sexospécifiques distinctes de la crise de la COVID-19, assurent la participation pleine et entière des femmes à la réponse à la pandémie et mettent en œuvre des politiques qui tiennent compte de la spécificité des genres. Bien que désastreuse, la situation actuelle offre une occasion de mettre en œuvre des mesures depuis longtemps attendues pour favoriser l'égalité entre les genres, et ce, non seulement de façon temporaire, mais pour longtemps.

Dans le présent rapport, je mettrai en lumière les nombreuses répercussions sexospécifiques de la COVID-19 et offrirai des idées pour l'adoption de politiques qui tiennent compte de la spécificité des genres. J'invite tous les États participants à continuer à mettre en commun les renseignements importants et les meilleures pratiques en la matière. Si nous travaillons ensemble dans le cadre de forums multilatéraux comme l'AP de l'OSCE, nos réponses à la crise actuelle protégeront et favoriseront l'égalité des genres pour les femmes dans toute la région de l'OSCE.

B. VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

L'une des répercussions sexospécifiques de la pandémie de COVID-19 ayant beaucoup retenu l'attention est l'augmentation potentielle de la violence fondée sur le sexe (VFS), expression utilisée pour désigner « tout acte de violence perpétré contre une personne en raison de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, ou de son identité présumée⁵ ». La question de la VFS est prioritaire dans mon travail de représentante spéciale sur les questions de genre pour l'ensemble de l'OSCE; elle fait partie intégrante de l'approche globale de l'organisation en matière de sécurité, tenant compte non seulement de la sécurité au sens classique, mais aussi de la sécurité de la personne⁶.

Les femmes et les filles, ainsi que les autres groupes vulnérables comme les migrants, les réfugiés, les personnes LGBTI et les autochtones sont touchés de manière disproportionnée par la VFS. Il convient de noter que la « VFS ne se limite pas à la violence physique et comprend également des mots, des actions ou des tentatives pour dégrader, humilier, intimider, contraindre, priver, menacer ou blesser autrui⁷ ». La VFS découle de stéréotypes sexuels pernicioseux et de normes sociales patriarcales qui perpétuent les inégalités et le déséquilibre des pouvoirs, particulièrement entre les hommes et les femmes.

⁴ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe [OSCE], [Égalité entre les genres](#).

⁵ Condition féminine Canada, [À propos de la violence fondée sur le sexe](#).

⁶ OSCE, [Combating violence against women in the OSCE region – A reader on the situation in the region, good practices and the way forward](#), août 2017.

⁷ Condition féminine Canada, [À propos de la violence fondée sur le sexe](#).

Même en temps normal, la VFS est d'une inquiétante banalité dans le monde entier. Selon les évaluations de l'Organisation des Nations Unies (ONU), 35 % des femmes dans le monde ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime ou des violences sexuelles de la part d'une autre personne à un moment donné dans leur vie⁸. Ces statistiques stupéfiantes ne comprennent pas les autres formes de VFS, dont le harcèlement sexuel et la violence verbale, ce qui indique que la prévalence mondiale de la VFS sous toutes ses formes est probablement beaucoup plus élevée. Par exemple, une enquête menée par l'OSCE en 2019 sur la VFS en Europe de l'Est a révélé que 70 % des femmes de la région « ont subi une forme de harcèlement sexuel, de harcèlement criminel ou de violence de la part d'un partenaire intime ou d'une autre personne (y compris la violence psychologique, physique ou sexuelle) depuis l'âge de 15 ans⁹ ».

Des études ont démontré que la VFS peut augmenter pendant et après les catastrophes et les urgences de santé publique, comme les pandémies. Par exemple, pendant la crise de la maladie à virus Ebola de 2014 en Sierra Leone, le taux de violence conjugale a augmenté¹⁰. Parmi les éléments ayant contribué à cette augmentation pendant l'épidémie, les facteurs suivants ont été cités : mesures de confinement obligatoire, difficultés économiques accrues et accès restreint aux services de santé et aux services juridiques. Après la crise, nombre de femmes et de filles ayant perdu des membres de leurs familles ont été forcées de se prostituer pour subvenir à leurs besoins essentiels¹¹.

Malheureusement, la même tendance semble se dégager de l'actuelle pandémie de COVID-19. Des rapports préliminaires du Canada, des États-Unis, de la France, de l'Australie, de la Chine et d'autres pays indiquent que les travailleurs de première ligne ont noté une augmentation substantielle des cas des VFS par rapport à la même période l'année dernière¹². Des entretiens avec des organisations de première ligne au Canada ont permis d'établir que les taux de VFS, y compris de la part d'un partenaire intime, semblent avoir augmenté de 20 à 30 % dans certaines régions; certaines lignes d'assistance en cas de crise et certains refuges ont même signalé une augmentation de 400 % des demandes d'aide. De même, en France et au Royaume-Uni, des reportages indiquent que les taux de violence conjugale ont augmenté de 30 et 25 %, respectivement¹³.

De plus, cette augmentation de la VFS fait peser un risque disproportionné sur certains groupes, dont les personnes les plus sujettes à la pauvreté et à la discrimination, notamment les Autochtones, les personnes

⁸ ONU Femmes, [La violence à l'égard des femmes et des filles : quelques faits et chiffres](#).

⁹ OSCE, [OSCE-Led Survey on Violence against Women: Well-Being and Safety of Women – Facts and Figures at a Glance](#), 2019 [TRADUCTION].

¹⁰ Programme des Nations Unies pour le développement, [Assessing Sexual and Gender Based Violence during the Ebola Crisis in Sierra Leone](#), 26 octobre 2015.

¹¹ Amber Peterman *et al.*, [Pandemics and Violence Against Women and Children](#), Center for Global Development, avril 2020.

¹² Raisa Patel, « [Minister says COVID-19 is empowering domestic violence abusers as rates rise in parts of Canada](#) », *CBC News*, 27 avril 2020; June Kelly et Tomos Morgan, « [Coronavirus: Domestic abuse calls up 25% since lockdown, charity says](#) », *BBC News*, 6 avril 2020; « [Domestic violence cases jump 30% during lockdown in France](#) », *Euronews*, 28 mars 2020; et Amber Peterman *et al.*, [Pandemics and Violence Against Women and Children](#), Center for Global Development, avril 2020.

¹³ June Kelly et Tomos Morgan, « [Coronavirus: Domestic abuse calls up 25% since lockdown, charity says](#) », *BBC News*, 6 avril 2020; et « [Domestic violence cases jump 30% during lockdown in France](#) », *Euronews*, 28 mars 2020.

LGBTI, les Roms, les femmes et les filles en zone de conflit ainsi que les migrants¹⁴. Sont présentées ci-dessous les raisons pouvant expliquer cette augmentation de la VFS.

1. CONFINEMENT ET ISOLEMENT SOCIAL PROLONGÉS

Premièrement, la pandémie de COVID-19 a incité la grande majorité des pays de l'OSCE à adopter des mesures exigeant divers degrés de confinement personnel et d'éloignement physique¹⁵. En vertu de ces mesures, les gens avaient généralement l'obligation de rester chez eux dans toute la mesure du possible et de limiter toutes activités non essentielles. L'une des conséquences non voulues de ces mesures a été de confiner des victimes de VFS, principalement des femmes, avec leurs agresseurs¹⁶. Les facteurs de stress qui accompagnent le confinement et l'éloignement physique obligatoire, comme l'insécurité financière, peuvent aussi donner lieu à une augmentation de la violence à la maison¹⁷. Par exemple, l'insécurité financière peut exacerber les sentiments d'impuissance, particulièrement pour les hommes dont la société s'attend à ce qu'ils « subviennent » aux besoins de leur famille. Comme l'explique une spécialiste, « la violence à l'égard des femmes constitue un moyen de résoudre la crise [d'identité masculine] en autorisant une manifestation de pouvoir qui serait autrement réprimée¹⁸ ».

Des périodes de confinement et d'isolement social prolongées peuvent aussi entraîner des problèmes de santé mentale, un phénomène déjà décrit pendant la présente crise¹⁹. Selon le Center for Global Development, « il a été démontré que les problèmes de santé mentale, les troubles mentaux et les facteurs connexes comme l'abus d'alcool font augmenter le risque » de violence envers les femmes et les enfants²⁰.

Les victimes confinées avec leur agresseur peuvent aussi avoir plus de mal à s'échapper ou à communiquer avec un ami, un travailleur social ou une autre personne de soutien afin de demander de l'aide, l'agresseur étant constamment présent. La violence conjugale est déjà l'un des crimes les moins signalés, et la pandémie de COVID-19 risque de masquer encore plus l'importance de ce problème²¹. En effet, malgré l'apparente augmentation des taux de VFS, certaines lignes d'assistance en cas de crise et certains refuges

¹⁴ Teresa Wright, La Presse canadienne, « [Violence against Indigenous women during COVID-19 sparks calls for MMIWG plan](#) », *CTV News*, 10 mai 2020; Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [La COVID-19 et les droits de l'homme des personnes LGBTI](#), 17 avril 2020; et OSCE, [Persistent Roma inequality increases COVID-19 risk, human rights heads say](#), communiqué, 7 avril 2020.

¹⁵ Assemblée parlementaire [AP] de l'OSCE, [Overview of the OSCE Participating States' Responses](#), 7 mai 2020.

¹⁶ Women's Aid, [Domestic abuse is a gendered crime](#).

¹⁷ Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

¹⁸ Rachel Jewkes, « [Intimate partner violence: causes and prevention](#) », *The Lancet*, 20 avril 2002 [TRADUCTION].

¹⁹ Organisation mondiale de la Santé, [Un important investissement est nécessaire pour éviter une crise dans le domaine de la santé mentale](#), communiqué, 14 mai 2020.

²⁰ Amber Peterman *et al.*, [Pandemics and Violence Against Women and Children](#), Center for Global Development, avril 2020 [TRADUCTION].

²¹ *Ibid.*

ont signalé une baisse des appels et disent craindre que le phénomène soit lié au fait que les victimes, confinées avec leur agresseur, ne peuvent demander d'aide²².

2. INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE

L'insécurité économique et la perte de revenu peuvent aussi accroître la dépendance de certaines victimes à l'égard de leur agresseur et ainsi restreindre leur possibilité de s'en aller. Les femmes ayant été touchées de manière disproportionnée par les pertes d'emploi pendant la pandémie de COVID-19 et étant, en temps normal, plus susceptibles de gagner moins que les hommes et de vivre dans la pauvreté, cette question revêt une importance particulière²³. Les répercussions socioéconomiques de la COVID-19 sont plus marquées parmi certains groupes de personnes plus susceptibles d'occuper des emplois précaires ou à faible revenu. Au Canada, par exemple, ce sont les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants qui ont été les plus durement touchés par la crise de la COVID-19²⁴. Il s'ensuit que les personnes appartenant à ces groupes peuvent ne pas avoir les moyens financiers pour quitter la maison et fuir la violence.

L'insécurité économique et les pertes d'emploi découlant des mesures prises pour atténuer la propagation de la COVID-19 peuvent aussi rendre certains groupes plus vulnérables à la traite de personnes et, subséquemment, à la VFS. Les femmes et les filles, notamment celles qui fuient les conflits, sont démesurément vulnérables à la traite de personnes, à des fins sexuelles dans la plupart des cas²⁵. Comme l'explique l'Office des Nations Unies contre les drogues et le crime :

En raison de la forte augmentation des taux de chômage et de la réduction des revenus, particulièrement pour les travailleurs à faible revenu et les travailleurs des secteurs non structurés, un nombre important de personnes déjà vulnérables se retrouvent dans une situation encore plus précaire. De l'industrie du vêtement au secteur de la fabrication, en passant par l'industrie agricole et le travail ménager, des millions de personnes qui vivaient dans des conditions précaires ont perdu leur emploi. Ceux qui continuent à travailler dans ces secteurs, où des activités de traite de personnes sont souvent signalées, peuvent être davantage exploités parce que les patrons doivent réduire les coûts de production pour faire face aux difficultés économiques et que les autorités réduisent les mesures de contrôle²⁶.

²² Raisa Patel, « [Minister says COVID-19 is empowering domestic violence abusers as rates rise in parts of Canada](#) », *CBC News*, 27 avril 2020.

²³ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

²⁴ Statistique Canada, « [Enquête sur la population active, avril 2020](#) », *Le Quotidien*, 8 mai 2020.

²⁵ Office des Nations Unies contre les drogues et le crime [ONUDD], [Global Report on Trafficking in Persons 2018](#), 2018.

²⁶ ONUDD, [Impact of the COVID-19 Pandemic on Trafficking in Persons](#) [TRADUCTION].

Qui plus est, les mesures de confinement peuvent permettre aux responsables de la traite d'exercer une surveillance encore plus étroite sur les déplacements de leurs victimes, ce qui complique encore davantage le repérage et le sauvetage des victimes²⁷.

3. ACCÈS AUX SERVICES

Les victimes de VFS peuvent éprouver des difficultés à accéder à des services essentiels en raison de la pandémie. En temps normal, les victimes doivent déjà surmonter des obstacles pour accéder aux refuges, aux services de santé et aux services juridiques, entre autres, et ce, pour diverses raisons, dont les suivantes : la crainte de représailles de la part de l'agresseur, la honte, l'impunité présumée des malfaiteurs, les difficultés financières et la méfiance ou le manque d'information à l'égard des services de soutien disponibles²⁸. Ces obstacles sont particulièrement importants pour certains groupes, notamment les personnes vivant avec des handicaps et les femmes migrantes²⁹. La pandémie de COVID-19 risque de restreindre davantage ces importants services, soit en exigeant leur fermeture, soit en réaffectant leurs ressources à la crise en cours.

La pression substantielle qu'exerce la pandémie sur les fournisseurs de soins de santé a des effets négatifs pour les victimes de VFS. Comme l'a expliqué le Center for Global Development, « les fournisseurs de soins de santé et les premiers répondants sont souvent les premières personnes-ressources pour les femmes victimes de violence, et les personnes pouvant assurer leur sécurité physique immédiate en cas d'urgence³⁰ ». Si des services de santé sont fermés et que des ressources sont réaffectées à la lutte contre la pandémie, les victimes de VFS pourraient avoir du mal à obtenir des services essentiels, comme des contraceptifs d'urgence et de l'aide psychologique. De plus, les victimes pourraient même négliger d'obtenir des soins de santé par crainte de contracter le virus dans un établissement de soins de santé³¹.

La pandémie a également imposé des contraintes aux services juridiques. Les femmes et les autres victimes de VFS ont déjà du mal à accéder à ces services et les systèmes de justice dans l'ensemble de la région de l'OSCE éprouvent depuis longtemps des problèmes à répondre efficacement à leurs besoins³². Les faibles taux de condamnation découlant de ce manque d'efficacité découragent les victimes de signaler les incidents. Dans nombre de pays de l'OSCE, les instances judiciaires ont été reportées jusqu'à ce que les ordonnances d'éloignement physique soient levées³³. Ces retards dans la prestation des services

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Tia Palermo, Jennifer Bleck et Amber Peterman, « [Tip of the Iceberg: Reporting and Gender-Based Violence in Developing Countries](#) », *American Journal of Epidemiology*, 1^{er} mars 2014.

²⁹ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

³⁰ Amber Peterman et al., [Pandemics and Violence Against Women and Children](#), Center for Global Development, avril 2020 [TRADUCTION].

³¹ *Ibid.*

³² OSCE, [Combating violence against women in the OSCE region – A reader on the situation in the region, good practices and the way forward](#), août 2017.

³³ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

juridiques et d'autres types de retards liés à la pandémie pourraient nuire gravement à la capacité des victimes de VFS à obtenir justice.

L'accès à divers services sociaux essentiels aux victimes de VFS pourrait aussi être plus difficile pendant la présente crise. Comme l'a expliqué le Center for Global Development :

Les premiers répondants, les lignes d'assistance en cas de crise et les organisations de la société civile, comme les groupes de femmes, qui servent parfois de premiers points d'appel et d'intermédiaires mettant les femmes en contact avec les services juridiques, de soutien en cas de crise et de planification en matière de sécurité, ainsi que les fondations vouées au logement et à l'aide financière ont tous leur importance pour les femmes qui entreprennent des démarches afin de quitter un conjoint violent [...] Avec les mesures d'éloignement physique adoptées et les pressions économiques, ces organisations peuvent être moins actives et moins en mesure d'offrir de l'aide aux femmes et aux enfants qui en ont besoin³⁴.

Ces réductions de services peuvent toucher certains groupes plus que d'autres. Parmi ceux-ci, les femmes et les filles cherchant refuge dans des pays de l'OSCE ayant adopté des politiques migratoires restrictives et ayant fermé leurs frontières en réponse à la pandémie. En se voyant refuser l'asile, non seulement perdraient-elles l'accès à d'importants services juridiques, sociaux et de santé, mais elles pourraient aussi se trouver exposées à un risque plus élevé de violence et d'exploitation³⁵. D'autres groupes sont aussi touchés, notamment les personnes travaillant dans l'industrie du sexe, qui peuvent hésiter à obtenir des soins en raison de la réprobation sociale ou par crainte d'éventuelles sanctions criminelles³⁶. Les personnes LGBTI peuvent éviter les services sociaux et de soins de santé, craignant à juste titre la discrimination, le mépris et la maltraitance³⁷. Pour les migrants et les réfugiés, la barrière linguistique, l'ignorance des services à leur disposition et d'autres facteurs découlant de leur exclusion sociale et économique peuvent aussi empêcher l'accès aux services³⁸. Les aînés sont plus susceptibles de ne pas avoir accès à Internet ou d'être isolés socialement, ce qui constitue un obstacle en matière d'accès aux services³⁹. Il ne s'agit-là que de quelques exemples des répercussions intersectionnelles qu'implique un manque d'accès aux services et qui doivent être prises en compte dans toute réponse à une pandémie.

³⁴ Amber Peterman *et al.*, [Pandemics and Violence Against Women and Children](#), Center for Global Development, avril 2020 [TRADUCTION].

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Steven P. Kurtz *et al.*, « [Barriers to Health and Social Services for Street-Based Sex Workers](#) », *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 2005.

³⁷ National LGBT [lesbienne, gay, bisexuelle et transgenre] Health Education Center, [Providing Inclusive Services and Care for LGBT People](#).

³⁸ Eurodiaconia, [Access to social and health services for migrants in Europe: overcoming the barriers](#), octobre 2014.

³⁹ Gouvernement du Canada, [Rapport sur l'isolement social des aînés](#), 2014.

C. SANTÉ DES FEMMES

Les urgences de santé publique comme la pandémie de COVID-19 ont des conséquences pour la santé que les hommes et les femmes vivent différemment. Du point de vue médical, les données préliminaires indiquent que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de mourir de la COVID-19 ou d'en subir les effets les plus graves⁴⁰. Cette situation nous inquiète tous au plus haut point. En même temps, il importe d'examiner les implications de la pandémie sur la santé des femmes dans une perspective plus large. Dans le monde, les femmes constituent la majorité des travailleurs de la santé de première ligne qui traitent directement les patients atteints de la COVID-19, ce qui pose un risque pour leur bien-être mental et physique⁴¹. De plus, les femmes ont besoin d'avoir accès à des services de soins de santé sexuelle et reproductive, des services où les ressources peuvent faire gravement défaut pendant l'actuelle pandémie. En outre, comme on l'a dit ci-dessus, la santé physique et mentale des femmes est compromise par une augmentation de la VFS.

Je tiens à rappeler aux États participants que, en raison de facteurs socioéconomiques, certains groupes de femmes, comme les femmes vivant dans une pauvreté absolue, les femmes vivant avec des handicaps, les migrantes et les réfugiées, sont plus susceptibles que la population générale de contracter la COVID-19 et d'éprouver des problèmes de santé⁴².

1. TRAVAILLEUSES DU SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ

Les femmes représentent 70 % de la main-d'œuvre du secteur social et de la santé dans le monde; travaillant de près avec les communautés et les patients, elles sont plus susceptibles d'être exposées à la COVID-19 que la population générale⁴³. Partout dans le monde et dans les États participants de l'OSCE, des professionnels de la santé – médecins, infirmières et préposés aux soins des patients, entre autres – sont morts tragiquement après avoir contracté le virus au travail⁴⁴. Les travailleurs de la santé ont aussi dit craindre de transmettre l'infection aux membres de leurs familles⁴⁵.

Lorsque des éléments du système de santé subissent la pression découlant d'une pénurie de personnel liée à un trop grand nombre de cas de COVID-19, d'énormes tensions mentales et physiques s'exercent sur l'effectif des soins de santé et peuvent devenir sources d'anxiété, de dépression, d'insomnie, de détresse et d'autres menaces à la santé mentale⁴⁶. Selon *The Lancet*, « des membres du personnel médical font état

⁴⁰ Clare Wenham, Julia Smith et Rosemary Morgan, « [COVID-19: the gendered impacts of the outbreak](#) », *The Lancet*, 6 mars 2020.

⁴¹ Fonds des Nations Unies pour la population, [COVID-19 : Une optique sexospécifique – Protéger la santé et les droits en matière de sexualité et de reproduction, et promouvoir l'égalité des sexes](#), mars 2020.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Par exemple, Sarah Marsh, « [Doctors, nurses, porters, volunteers: the UK health workers who have died from Covid-19](#) », *The Guardian*, 22 mai 2020; et Christina Jewett et Liz Szabo, Kaiser Health News, « [Coronavirus is killing far more US health workers than official data suggests](#) », *The Guardian*, 15 avril 2020.

⁴⁵ « [COVID-19: protecting health-care workers](#) », éditorial, *The Lancet*, 21 mars 2020.

⁴⁶ *Ibid.*

de cas d'épuisement physique et mental, de l'angoisse que représentent les décisions de triage difficiles et de la douleur associée à la perte de patients et de collègues, sans parler du risque d'infection⁴⁷ ».

Selon les recommandations du Fonds des Nations Unies pour la population : « Tous les travailleurs de la santé, y compris les femmes qui luttent contre la COVID-19, doivent porter un équipement de protection individuelle⁴⁸. » Or, pour nombre de travailleurs du secteur de la santé, l'équipement de protection individuelle (EPI) – porté pour réduire au minimum l'exposition au coronavirus – constitue un problème important parce qu'il est souvent difficile à ajuster ou de la mauvaise taille. Il a été signalé dans certains États participants de l'OSCE que des articles d'EPI sont conçus pour et essayés par des hommes d'une certaine taille, malgré le fait que les femmes constituent la majorité des professionnels des soins de santé dans le monde. Il s'ensuit que certains professionnels de la santé, surtout des femmes, portent de l'EPI mal ajusté qui les expose à un risque accru de contamination pendant les traitements aux patients atteints de la COVID-19⁴⁹.

Au cours de l'actuelle pandémie, les travailleurs des secteurs de soins rémunérés, comme les préposés aux patients dans les résidences de soins aux aînés, ont été félicités pour leur travail auprès des personnes les plus vulnérables dans notre société. Or, ce secteur, où la majorité des employés sont des femmes, souvent des migrantes et des femmes de couleur, est reconnu pour sa faible rémunération et ses mauvaises conditions de travail⁵⁰. Par exemple, les femmes constituent 90 % de l'effectif du secteur des soins de longue durée dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁵¹. Non seulement ces travailleurs devraient-ils obtenir des augmentations de salaire permanentes correspondant à la valeur de leur travail, mais ils devraient aussi être munis de l'EPI nécessaire pour les protéger contre l'infection.

Bien qu'elles représentent la majorité des travailleurs de la santé, les femmes sont sous-représentées au sein des organismes où se prennent les décisions en matière de soins de santé, dans de nombreux pays⁵². Néanmoins, comme on le verra plus loin dans le présent rapport, la crise actuelle a mis en lumière le travail de nombreuses femmes exemplaires qui, dans des fonctions de direction, offrent d'importants conseils de santé publique ainsi que de l'aide en cette période difficile.

2. ACCÈS DES FEMMES AUX SOINS DE SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE

L'accès des femmes aux soins de santé sexuelle et reproductive, et la protection de cet accès en tant que droit fondamental, constituent un important enjeu de santé dont il faut s'occuper pendant cette pandémie. Si des ressources humaines et financières destinées aux soins de santé sexuelle et reproductive des femmes

⁴⁷ *Ibid.* [TRADUCTION].

⁴⁸ Fonds des Nations Unies pour la population, [COVID-19 : Une optique sexospécifique – Protéger la santé et les droits en matière de sexualité et de reproduction, et promouvoir l'égalité des sexes](#), mars 2020.

⁴⁹ British Medical Association, « [In harm's way](#) », *News and opinion*, 11 mai 2020.

⁵⁰ Organisation internationale du travail [OIT], [Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), 28 juin 2018.

⁵¹ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

⁵² *Ibid.*

sont réaffectées à d'autres fins pour faire face à l'augmentation des cas de COVID-19, la santé et le bien-être des femmes s'en ressentiront inévitablement⁵³. Je rappelle aux États participants que les femmes doivent être en mesure de recevoir les soins de santé voulus pendant et après la grossesse et pendant l'accouchement, et d'obtenir les soins requis pour d'autres problèmes de santé reproductive ou sexuelle. De plus, des efforts doivent être faits pour protéger les chaînes d'approvisionnement en produits de planification familiale et de santé reproductive et sexuelle, comme les articles d'hygiène menstruelle, parce que ces produits sont essentiels à la santé et à l'autonomisation des femmes⁵⁴.

En mai 2020, une *Déclaration sur la protection de la santé et des droits sexuels et reproductifs et la promotion de l'égalité des genres pendant la crise de la COVID-19* a été publiée au nom des gouvernements de 58 pays, dont nombre d'États participants de l'OSCE⁵⁵. Selon la déclaration :

Le financement de la santé et des droits sexuels et reproductifs doit rester une priorité pour éviter une augmentation de la mortalité maternelle et infantile, répondre au besoin accru de méthodes contraceptives et éviter la hausse d'avortements à risque et d'infections sexuellement transmissibles. Partout dans le monde, les sages-femmes, les personnels infirmiers et les agents de santé communautaire sont indispensables pour contenir l'épidémie de COVID-19, tâche pour laquelle ils ont besoin d'équipement de protection individuelle. Les grossesses et les accouchements sûrs dépendent de tout ce personnel de santé, d'installations sanitaires adéquates et d'une stricte adhésion au protocole de prévention des infections. Les maladies respiratoires chez les femmes enceintes, en particulier les infections attribuables à la COVID-19, doivent être traitées en priorité en raison du risque accru de leurs effets indésirables. Étant donné que nos chaînes d'approvisionnement nationales et internationales sont touchées par cette pandémie, nous nous engageons de nouveau à fournir à toutes les femmes et aux jeunes filles en âge de procréer des produits de santé reproductive. Et nous en appelons aux gouvernements du monde entier à garantir un accès complet et sans entrave à tous les services de santé sexuelle et reproductive pour toutes les femmes et les filles⁵⁶.

⁵³ Fonds des Nations Unies pour la population, [Sexual and Reproductive Health and Rights, Maternal and Newborn Health & COVID-19](#), 23 mars 2020; et Fonds des Nations Unies pour la population, [COVID-19 : Une optique sexospécifique – Protéger la santé et les droits en matière de sexualité et de reproduction, et promouvoir l'égalité des sexes](#), mars 2020.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Gouvernement du Canada, Affaires mondiales Canada, [Déclaration sur la protection de la santé et des droits sexuels et reproductifs et la promotion de l'égalité des genres pendant la crise de la COVID-19](#), avril 2020.

⁵⁶ *Ibid.*

Au cours de cette pandémie, des précautions supplémentaires doivent être prises dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive afin de protéger le personnel et les patients contre l'infection. Par exemple, de l'EPI doit être fourni à tous les employés des soins de santé, y compris les sages-femmes et les travailleurs du secteur de la santé communautaire. En outre, le système de soins de santé doit répondre aux besoins particuliers des femmes vivant avec des handicaps, des personnes séropositives, des adolescents, des aînés, des Autochtones, des membres des minorités ethniques et raciales, des personnes LGBTI ainsi que des réfugiés et des migrants⁵⁷.

D. BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

La pandémie de COVID-19 a de graves répercussions économiques. Le Fonds monétaire international prévoit que l'économie mondiale connaîtra une contraction de 3 % en 2020⁵⁸. Selon ONU Femmes, la situation actuelle est la suivante : « Les marchés et les chaînes d'approvisionnement ont été perturbés, les entreprises doivent fermer ou réduire leurs activités et des millions de personnes ont perdu leur travail ou sont en voie de le perdre⁵⁹. »

Les crises du passé nous enseignent que les ralentissements économiques se répercutent différemment sur le bien-être économique des hommes et des femmes, conséquence de la division sexospécifique du travail parmi les travailleurs. Par exemple, la récession mondiale de 2008 a rapidement entraîné un grand nombre des mises à pied dans les secteurs de l'économie dominés par les hommes, comme la construction et la fabrication⁶⁰. Lors de l'écllosion du virus Ebola de 2014-2016 en Sierra Leone, en Guinée et au Libéria, les femmes ont été particulièrement touchées par la crise parce que beaucoup de leurs sources d'emploi, comme le commerce local et la production de fruits et de légumes, ont été perturbées⁶¹.

Partout dans le monde, les données préliminaires recueillies pendant la présente pandémie indiquent que le bien-être économique des femmes sera proportionnellement plus touché que celui des hommes et que les répercussions sur leur bien-être économique seront de nature différente. Selon des données récentes, ONU Femmes déclare :

Il est possible de prévoir que la récession mondiale associée à la COVID-19 entraînera une réduction prolongée des revenus des femmes et de leur participation au marché du travail, et que les répercussions seront encore plus importantes pour les femmes vivant déjà dans la pauvreté⁶².

⁵⁷ Fonds des Nations Unies pour la population, [Sexual and Reproductive Health and Rights, Maternal and Newborn Health & COVID-19](#), 23 mars 2020.

⁵⁸ Fonds monétaire international, [Perspectives de l'économie mondiale – avril 2020](#), avril 2020.

⁵⁹ ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020 [TRADUCTION].

⁶⁰ Monika Queisser, Willem Adema and Chris Clarke, [COVID-19, employment and women in OECD countries](#), VOX CEPR [Centre for Economic Policy Research], 22 avril 2020.

⁶¹ Programme des Nations Unies pour le développement, [Assessing the socio-economic impacts of Ebola Virus Disease in Guinea, Liberia and Sierra Leone – The Road to Recovery](#), décembre 2014.

⁶² ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020 [TRADUCTION].

Il importe que les États participants appliquent une optique sexospécifique aux trains de mesures économiques et aux programmes d'aide sociale afin d'éviter que se creuse l'inégalité entre les genres.

1. CHÔMAGE

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la crise économique découlant de la pandémie pourrait entraîner la perte de plus de 25 millions d'emplois⁶³. Lors de la première série de mises à pied, les pertes d'emploi sont essentiellement survenues dans le secteur des services, dont le commerce de détail, l'hôtellerie et le tourisme, où les femmes sont surreprésentées⁶⁴. Dans les pays de l'OCDE, dont font partie nombre de pays participants de l'OSCE, les femmes représentent environ 53 % des travailleurs dans les services de restauration et 60 % dans les services d'hébergement. Dans le secteur du commerce de détail, 62 % des travailleurs sont des femmes, alors que cette proportion monte à 75 % dans certains États participants de l'OSCE, comme en Lettonie, en Lituanie et en Pologne⁶⁵.

L'OIT prévoit que, au cours de la pandémie, les quatre secteurs où les pertes d'emplois et la réduction des heures de travail risquent d'être les plus marquées sont les services d'hôtellerie, les activités immobilières, commerciales et administratives, le commerce de gros et de détail et le secteur de la fabrication. Selon des données de 2020, 527 millions de femmes sont employées dans ces secteurs, ce qui représente 41 % de tous les emplois occupés par des femmes, comparativement aux hommes, pour qui les emplois dans ces secteurs représentent 35 % de tous les emplois occupés par des hommes⁶⁶. Dans les pays à revenu élevé ou à revenu intermédiaire supérieur, respectivement 50 et 40 % des femmes sont employées dans ces secteurs.

Comme il en sera question plus loin dans ce rapport, les normes sociales et les inégalités font que plus de femmes que d'hommes quittent leur emploi pour s'acquitter de responsabilités familiales accrues non rémunérées, notamment la garde d'enfants et l'éducation à domicile, depuis la fermeture généralisée des écoles et des garderies⁶⁷.

Cependant, l'avenir immédiat de certaines travailleuses est assuré. Dans le secteur public, les femmes peuvent compter sur des emplois sûrs et stables; les gouvernements du monde entier cherchant à gérer les conséquences sanitaires, sociales et économiques de la crise. Dans les pays de l'OCDE, les femmes représentent 60 % des employés du secteur public, une proportion atteignant 70 % dans certains États participants de l'OSCE, comme le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède⁶⁸.

⁶³ OIT, [Selon l'OIT, près de 25 millions d'emplois dans le monde pourraient être perdus à cause du COVID-19](#), communiqué, 18 mars 2020.

⁶⁴ ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020.

⁶⁵ VOX CEPR Policy Portal, [COVID-19, employment and women in OECD countries](#), 22 avril 2020.

⁶⁶ OIT, « [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) », *Policy Brief*, mai 2020.

⁶⁷ Clare Wenham, Julia Smith et Rosemary Morgan, « [COVID-19: the gendered impacts of the outbreak](#) », *The Lancet*, 6 mars 2020; et Abi Adams-Prassl et al., [Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys](#), Cambridge-INET Institute, 23 avril 2020.

⁶⁸ VOX CEPR Policy Portal, [COVID-19, employment and women in OECD countries](#), 22 avril 2020.

2. INSÉCURITÉ FINANCIÈRE ET PAUVRETÉ

Les femmes risquent plus que les hommes de ne pas être en mesure de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille en cas de perte soudaine de revenu au cours du ralentissement économique lié à la pandémie de COVID-19. Des données provenant des pays de l'OCDE indiquent que, comparativement aux hommes, les femmes ont un revenu inférieur, possèdent moins de richesse et présentent un taux de pauvreté supérieur⁶⁹. Deux raisons fondamentales expliquent cet état de fait.

Premièrement, si l'emploi devrait sortir les femmes de la pauvreté, il reste que dans certains secteurs d'emploi et certains types de travail (précaire, informel ou à temps partiel) les revenus sont insuffisants, la sécurité d'emploi n'existe pas et les conditions de travail posent des risques⁷⁰. Au cours de la présente pandémie, nombre des pertes d'emploi et de réductions d'heures de travail se sont produites dans des secteurs d'emploi à faible revenu et à temps partiel, où les femmes constituent la majorité des travailleurs. Par exemple, dans l'Union européenne, 30 % des femmes occupent un emploi à temps partiel, comparativement à près de 9 % dans le cas des hommes⁷¹. De plus, dans beaucoup de cas, les emplois précaires, informels et à temps partiel offrent peu de sécurité d'emploi et offrent un accès restreint aux prestations d'assurance-emploi⁷².

Deuxièmement, les femmes ont moins d'économies que les hommes (pour les urgences ou la retraite), sur lesquelles elles peuvent compter en cas de ralentissement économique⁷³. La plupart des gens mettent de l'argent de côté pendant les années où ils travaillent, mais les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi et, lorsqu'elles ont un emploi, elles travaillent habituellement moins d'années. Par exemple, selon l'OIT, le taux global de participation au marché du travail chez les femmes était de 49 %, alors que celui des hommes était de 75 % en 2017⁷⁴. En outre, les femmes gagnent moins que les hommes au cours de leur vie; elles ont donc moins d'argent à mettre de côté⁷⁵.

Certains groupes de femmes, plus susceptibles que d'autres de connaître la pauvreté absolue, peuvent avoir du mal à subvenir à leurs besoins essentiels, comme la nourriture, au cours de la présente crise économique. Les migrantes et les réfugiées sont plus susceptibles que les autres femmes de vivre dans la

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ OIT, [The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions](#), avril 2019.

⁷¹ Zsuzsa Blaskó et al., « [How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?](#) », *JRC Science for Policy Report*, Commission européenne, 2020.

⁷² ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020.

⁷³ Andrea Hasler et Annamaria Lusardi, [The Gender Gap in Financial Literacy: A Global Perspective](#), Global Financial Literacy Excellence Center, juillet 2017; et OCDE, [Women and Financial Literacy: OECD/INFE Evidence, Survey and Policy Responses](#), Russia Trust Fund for Financial Literacy and Education, juin 2013.

⁷⁴ OIT, [Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi?](#), mars 2018.

⁷⁵ Stephanie Lane, [The scary facts behind the gender pension gap](#), Forum économique mondial, 7 mars 2018.

pauvreté, en partie parce que l'exclusion sociale dont elles font systématiquement l'objet limite leur accès aux services de base et au marché du travail⁷⁶.

Les parents seuls, majoritairement des femmes, sont aussi particulièrement vulnérables, ne comptant que sur un seul revenu pour subvenir aux besoins de leur famille. Avec les mesures d'éloignement physique et de confinement, les parents seuls auront du mal à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles⁷⁷.

Les aînées sont également exposées à l'insécurité financière; comparativement aux hommes, leurs sources de revenus se limitent au travail, aux actifs comme les biens immobiliers et aux prestations de retraite⁷⁸. Les données mondiales indiquent que les femmes représentent près de 65 % des personnes qui ont dépassé l'âge de la retraite et qui ne touchent pas de prestations de retraite régulières. Selon l'ONU :

En raison du ralentissement économique et des conséquences générales de la COVID-19, beaucoup d'aînés, particulièrement les femmes et les personnes handicapées, pourraient se retrouver en mauvaise posture, sans grandes possibilités d'emploi ni prestations de retraite ou protection sociale suffisantes. Les leçons tirées de l'écllosion du syndrome respiratoire du Moyen-Orient indiquent que les taux de chômage et de sous-emploi ainsi que les réductions des heures de travail peuvent être plus élevés chez les travailleurs âgés que chez les jeunes travailleurs⁷⁹.

Les personnes qui travaillent dans l'industrie du sexe, dont le travail est précaire et informel, sont parmi les personnes les plus marginalisées, ignorées et méprisées de la société; l'actuelle pandémie comporte beaucoup de risques pour elles. Beaucoup de personnes qui exercent ce métier auront cessé de travailler en raison des mesures d'éloignement physique et de confinement prises pour arrêter la propagation de la COVID-19. Certains de ces travailleurs ont transféré leurs activités en ligne, alors que d'autres, par nécessité financière, continuent d'offrir leurs services en personne. Comme l'indiquent des travaux de recherche récents, « en raison du mépris qui leur est porté et de la nature criminelle de leurs activités, les travailleurs du sexe pourraient ne pas demander les prestations sociales ou les mesures d'aide financière aux petites entreprises offertes par les gouvernements, à supposer qu'ils y soient admissibles⁸⁰ ». Qui plus est, je souligne que les personnes qui travaillent dans l'industrie du sexe et qui sont migrantes ou sans-abris, ou qui ont des problèmes de toxicomanie ou de santé mentale, sont menacées de pauvreté extrême pendant l'actuelle pandémie et risquent de graves problèmes de santé si elles attrapent la COVID-19.

⁷⁶ Parlement européen, « [Workshop on Main Causes of Female Poverty](#) », *Workshop for the FEMM Committee* [Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres], 2015.

⁷⁷ VOX CEPR Policy Portal, [COVID-19. employment and women in OECD countries](#), 22 avril 2020.

⁷⁸ ONU, [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on older persons](#), mai 2020.

⁷⁹ *Ibid.* [TRADUCTION].

⁸⁰ Lucy Platt *et al.*, « [Sex workers must not be forgotten in the COVID-19 response](#) », *The Lancet*, 15 mai 2020 [TRADUCTION].

Les travailleurs migrants internationaux, y compris les travailleurs étrangers temporaires, comptent aussi parmi les travailleurs les plus marginalisés; ils ont d'importants obstacles à surmonter pour accéder aux services de santé dans leurs pays d'accueil pendant la pandémie. La situation est particulièrement préoccupante pour les 67 millions de travailleurs domestiques dans le monde, dont 80 % sont des femmes et 75 % sont des travailleurs sans statut officiel⁸¹. Selon l'OIT, en ce qui concerne ces travailleurs :

[L]e chômage est devenu aussi dangereux que le virus lui-même. Beaucoup d'entre eux n'ont pas pu travailler, que ce soit à la demande de leur employeur ou en application du confinement. Ceux qui continuent de se rendre au travail sont confrontés à un risque élevé de contagion puisqu'ils s'occupent de familles à leur domicile privé. Pour les 11 millions de travailleurs domestiques migrants, la situation est encore pire⁸².

3. ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES

Dans l'histoire récente, l'écart salarial entre les sexes – souvent considéré comme étant le salaire d'une femme par comparaison à celui d'un homme – s'est rétréci dans certains pays de l'OSCE, alors qu'il est demeuré relativement stable dans d'autres⁸³. Cependant, les progrès réalisés pour combler l'écart salarial entre les sexes dans le monde risquent d'être annulés au cours de l'actuelle pandémie de coronavirus. Des données préliminaires indiquent que les mesures de santé publique, telles que les politiques de confinement, et la crise économique s'ajouteront probablement aux facteurs qui favorisent l'écart salarial entre les sexes⁸⁴.

Le travail familial non rémunéré s'est accru (plus d'enfants sont à la maison, des membres de la famille sont malades et les aînés ont besoin de soins) et cette charge fera sans doute augmenter le nombre de femmes qui s'absentent du travail ou qui démissionnent carrément. Ces heures que les femmes consacrent hors du marché du travail contribuent à l'écart salarial entre les sexes⁸⁵.

De plus, dans nombre d'États participants de l'OSCE, des initiatives de recrutement et de promotion des femmes aux échelons opérationnels supérieurs – menées par les États, les organismes sans but lucratif ou les entreprises elles-mêmes – ont été lancées pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les postes de direction, une sous-représentation qui contribuait à l'écart salarial entre les sexes. Or, en temps de ralentissement économique, la diversité devient une considération secondaire pour les entreprises et les gouvernements⁸⁶. Je crains que les efforts de recrutement et de promotion des femmes, des personnes

⁸¹ OIT, [Contagion ou famine, un terrible dilemme pour les travailleurs informels pendant la pandémie de COVID-19](#), 7 mai 2020; et OIT, [Les travailleurs domestiques](#).

⁸² OIT, [Contagion ou famine, un terrible dilemme pour les travailleurs informels pendant la pandémie de COVID-19](#), 7 mai 2020.

⁸³ OIT, [Understanding the gender pay gap](#), 2019.

⁸⁴ Christine Murray, Thomson Reuters, [Why coronavirus could reverse progress on closing the gender pay gap](#), Forum économique mondial, 2 avril 2020.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ *Ibid.*

de couleur et des membres d'autres groupes marginalisés sur le marché du travail ne soient pas activement mis en œuvre au cours de la pandémie et que l'élan et les progrès à cet égard ne ralentissent.

Dans le contexte de la présente crise économique, les États participants devraient intégrer à leurs plans de relance économique des mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes. Après tout, lorsque les femmes gagnent autant que les hommes, leur pouvoir d'achat s'en trouve accru, ce qui stimule les dépenses de consommation et l'économie.

4. TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ DE SOINS À AUTRUI

Au-delà du marché du travail, les femmes s'acquittent sans salaire des soins à autrui à la maison, un travail non reconnu qui demande temps et énergie. Partout dans le monde et dans chaque État participant de l'OSCE, les femmes s'acquittent d'une plus grande part des soins à autrui non rémunérés que les hommes⁸⁷. Selon l'OIT, les femmes accomplissent 76 % des tâches de soins à autrui non rémunérés⁸⁸. Ce type de charge est pour les femmes « un facteur déterminant de leurs possibilités d'entrer dans la vie professionnelle et d'y rester, ainsi que de la qualité des emplois qu'elles occupent⁸⁹ ». Il convient de reconnaître que les soins à autrui non rémunérés représentent une charge particulièrement lourde pour certains groupes de filles et de femmes, comme celles ayant un niveau d'éducation inférieur, celles qui vivent en milieu rural et celles ayant des enfants qui ne vont pas encore à l'école⁹⁰.

En situation d'urgence de santé publique, le travail non rémunéré de soins à autrui peut augmenter de façon substantielle et soudaine. Tant les analyses préliminaires de la présente crise que les recherches sur des éclosons de maladies antérieures⁹¹ indiquent que cette augmentation du travail de soins non rémunéré incombe aux femmes. Cette répartition inégale du travail résulte de normes sexospécifiques qui maintiennent les femmes dans des rôles de soignantes, de la division des tâches qui, dans la plupart des familles, respecte ces normes et des inégalités entre les genres dans le monde du travail⁹². Ces tâches peuvent certes être valorisantes, mais lorsqu'elles sont excessives, comme ce peut être le cas au cours d'une urgence de santé publique, elles peuvent compromettre les perspectives d'éducation et d'emploi ainsi que le bien-être général de la personne qui en est chargée.

Les femmes assument sans doute une plus grande part que les hommes des soins aux enfants et de l'éducation à la maison au cours de l'actuelle pandémie⁹³. La fermeture généralisée des écoles dans le monde – y compris dans nombre d'États de l'OSCE – dans le but de contenir la propagation

⁸⁷ OIT, « [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) », *Policy Brief*, mai 2020.

⁸⁸ OIT, [Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), 12 juillet 2019.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Voir, par exemple, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture [UNESCO], [The Implications of HIV and AIDS on women's unpaid labour burden](#), 2010.

⁹² ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020.

⁹³ Zsuzsa Blaskó *et al.*, « [How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?](#) », *JRC Science for Policy Report*, Commission européenne, 2020.

de la COVID-19 a touché la grande majorité des élèves et des étudiants dans le monde⁹⁴. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, en mars 2020, plus de 1,5 milliard d'élèves et d'étudiants (87 % de la population scolaire et étudiante mondiale) étaient à la maison, les établissements ayant été fermés en raison de la COVID-19⁹⁵. En outre, de nombreuses garderies sont également fermées et les options de rechange, comme le recours aux grands-parents, ne sont pas toujours possibles en raison des mesures d'éloignement physique. De plus, toute augmentation du temps passé à la maison en raison des mesures d'isolement entraînera probablement une augmentation du temps consacré à des tâches domestiques courantes, comme la cuisine et le nettoyage, ce qui ajoutera à la charge de travail familial non rémunéré des femmes⁹⁶.

De plus, il est probable que les femmes assument la responsabilité première des soins aux membres de la famille adultes pendant la présente crise. Les services sociaux et de santé ont été généralement réduits, de sorte que les personnes vivant avec des handicaps ou atteintes de maladies chroniques peuvent avoir besoin de l'aide de leur famille. En outre, les aînés sont particulièrement vulnérables, la gravité de la COVID-19 augmentant chez les personnes de plus de 60 ans. Par conséquent, si les aînés choisissent d'observer strictement les mesures d'éloignement social, il se peut qu'ils aient besoin de l'aide des membres de leur famille plus que d'habitude. Si les hôpitaux sont débordés pendant la pandémie, les malades atteints de la COVID-19 ou souffrant d'autres problèmes pourraient ne pas être admis à l'hôpital et devoir obtenir des soins à la maison⁹⁷.

Les conséquences négatives du travail de soins peuvent être amplifiées au cours de la présente pandémie. La prestation de soins aux membres de la famille peut avoir des effets négatifs sur la santé mentale et physique de la personne soignante. Sans congés payés ni modalités de travail souples, la personne soignante peut se trouver dans l'obligation de réduire ses heures de travail rémunéré ou de refuser une promotion, pour s'occuper des membres de sa famille. Selon une récente recherche, « un autre scénario probable est que l'un des deux conjoints quitte temporairement son emploi, vraisemblablement la femme, selon la division actuelle du travail⁹⁸ ». Cette situation est particulièrement difficile pour les mères seules, qui représentent la majorité des familles monoparentales dans le monde⁹⁹.

D'après certains experts, la pandémie de COVID-19 pourrait contribuer à l'avènement d'un changement à long terme dans les normes sexospécifiques du travail de soins non rémunéré. Selon l'OCDE :

⁹⁴ UNESCO, [Éducation : de la fermeture des établissements scolaires à la reprise](#).

⁹⁵ UNESCO, [L'UNESCO associe des organisations internationales, la société civile et le secteur privé dans une Coalition pour assurer la #ContinuitéScolaire](#), 26 mars 2020.

⁹⁶ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

⁹⁷ ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020.

⁹⁸ Titan M. Alon et al., [The Impact of COVID-19 on Gender Equality](#), National Bureau of Economic Research, avril 2020 [TRADUCTION].

⁹⁹ Steve Crabtree et Sofia Kluch, [How Many Women Worldwide Are Single Moms?](#), Gallup, 5 mars 2020.

L'un des résultats potentiels de la fermeture générale des écoles et des établissements et de la transition vers le télétravail est que de nombreux hommes vivront la double charge du travail rémunéré et du travail non rémunéré, que vivent souvent les femmes. À tout le moins, les hommes verront de leurs propres yeux tout le travail qu'accomplit leur conjointe. Mais il est également probable que beaucoup d'hommes augmenteront aussi leurs heures de travail non rémunéré pendant la crise, acquérant ainsi expérience et confiance dans le domaine. Dans les cas où leur conjointe est une travailleuse essentielle, certains hommes pourraient assumer l'entièreté du travail non rémunéré. Cette situation pourrait impulser un changement dans les normes sexospécifiques en matière de travail de soins non rémunéré. Bien que les situations ne soient pas identiques, des données d'études sur les pères qui prennent un congé parental indiquent qu'une expérience directe du travail domestique et de soins peut avoir des effets durables sur la participation des hommes au travail non rémunéré¹⁰⁰.

La crise pourrait avoir un autre effet positif pour les femmes qui travaillent dans les secteurs à revenu élevé, en normalisant le travail à distance et les modalités de travail souples, ce qui simplifierait à l'avenir la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles pour les femmes et les hommes¹⁰¹.

Certains spécialistes ont fait observer que le rôle de fournisseuses de soins que la société leur assigne peut placer les femmes dans une position idéale pour reconnaître les tendances indiquant le début de l'écllosion d'une maladie; par conséquent, et pour d'autres raisons, l'intégration des femmes dans les activités de préparation et d'intervention en matière d'écllosion pourrait renforcer la sécurité sanitaire mondiale¹⁰².

E. FEMMES, PAIX ET SÉCURITÉ

Tandis que l'année 2020 est assurément l'année de la COVID-19, elle représente aussi le 20^e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. La résolution 1325 a été la première résolution du Conseil de sécurité reconnaissant la nécessité d'intégrer les femmes dans les processus décisionnels à toutes les étapes d'un conflit. Depuis la résolution 1325, le Conseil de sécurité de l'ONU a adopté neuf autres résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS), consolidant ainsi le programme FPS et établissant un plan directeur pour le travail de l'OSCE en la matière¹⁰³.

Dans les premiers jours de la pandémie, le Secrétaire général de l'ONU António Guterres a appelé à un cessez-le-feu immédiat, partout dans le monde, déclarant :

¹⁰⁰ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020 [TRADUCTION].

¹⁰¹ Christine Murray, Thomson Reuters, [Why coronavirus could reverse progress on closing the gender pay gap](#), Forum économique mondial, 2 avril 2020.

¹⁰² Clare Wenham, Julia Smith et Rosemary Morgan, « [COVID-19: the gendered impacts of the outbreak](#) », *The Lancet*, 6 mars 2020.

¹⁰³ Conseil de sécurité de l'ONU, [Résolution 1325 \(2000\)](#), 31 octobre 2000.

Le monde entier affronte aujourd'hui un ennemi commun : le COVID-19. ...
Il attaque tout le monde sur son passage, implacablement.

Pendant ce temps, les conflits armés continuent de faire rage dans le monde. Ce sont les personnes les plus vulnérables – les femmes et les enfants, les personnes en situation de handicap, les personnes marginalisées et déplacées – qui paient le tribut le plus lourd. Ces mêmes personnes courent également le plus grand risque de subir des pertes dévastatrices à cause du COVID-19.

N'oublions pas que dans les pays ravagés par la guerre, les systèmes de santé se sont effondrés. Les professionnels de santé, qui étaient déjà peu nombreux, ont souvent été pris pour cibles. Les réfugiés et toutes les personnes déplacées par des conflits violents sont doublement vulnérables¹⁰⁴.

De nombreux États de l'OSCE ont réitéré cet appel. Malheureusement, les conflits se poursuivent, y compris dans la région de l'OSCE. En réagissant à ces conflits pendant la pandémie de COVID-19, il importe de maintenir les progrès réalisés à l'égard du programme FPS. Après tout, il a été démontré que l'intégration des femmes aux processus de paix et la prise en compte de leurs intérêts et de leurs besoins dans la résolution des conflits favorisent l'obtention d'une paix durable¹⁰⁵. Les principes du programme FPS – la prévention de la violence fondée sur le sexe, la promotion de la participation des femmes, la protection des femmes et des filles et l'importance des réponses tenant compte de la spécificité des genres – devraient aussi orienter notre riposte à la pandémie, tant en situation de conflit qu'en situation de paix.

Comme le Secrétaire général de l'ONU l'a souligné, l'appauvrissement, les déplacements et le manque d'accès aux services essentiels marquent déjà la vie des personnes en zone de conflit. La présence de la COVID-19 ne fait qu'amplifier ces conséquences des conflits. Pire encore, de nombreux groupes de personnes plus vulnérables à la COVID-19, dont les aînés, les personnes dont le système immunitaire est affaibli et les personnes vivant avec des handicaps, sont déjà proportionnellement plus durement touchés par les conflits¹⁰⁶.

Les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDIP), les migrants, les demandeurs d'asile et les réfugiés vivent à l'étroit et dans des conditions précaires dans des camps de réfugiés ou dans des zones de conflit où l'accès aux services essentiels est restreint, ce qui les rend plus susceptibles de contracter la COVID-19 en cas d'écllosion. Selon le Haut Commissariat pour les réfugiés de l'ONU, parmi ce groupe de personnes déjà vulnérables, les femmes et les filles « comptent parmi les personnes les plus menacées »

¹⁰⁴ ONU, [Face à l'ennemi commun, la COVID-19, le Secrétaire général appelle à un cessez-le-feu mondial : « L'arrêt des combats. Partout. Tout de suite. »](#), communiqué, 23 mars 2020.

¹⁰⁵ Gouvernement du Canada, [Femmes, paix et sécurité](#).

¹⁰⁶ Cordula Droege, [Covid-19 response in conflict zones hinges on respect for international humanitarian law](#), blogue du Comité international de la Croix-Rouge (*Humanitarian Law & Policy*), Comité international de la Croix-Rouge, 16 avril 2020.

par la VFS, y compris la violence de la part d'un partenaire intime et la traite des femmes à des fins sexuelles¹⁰⁷.

En effet, toutes les femmes et les filles dans les zones de conflit sont plus susceptibles d'être victimes de VFS que celles qui ne se trouvent pas dans ces zones¹⁰⁸ et sont plus exposées aux risques de la pandémie qui s'ajoutent à cette réalité pour les raisons présentées ci-dessus. En Ukraine, par exemple, le nombre d'appels au numéro national consacré à la violence domestique a augmenté de près de 26 % dans les deux premières semaines de la quarantaine comparativement aux deux semaines précédentes. La demande relative aux services de soutien pour des problèmes de santé mentale et psychosociaux a explosée « alors que les familles sont aux prises avec l'anxiété, le stress économique et la proximité¹⁰⁹ ». Malheureusement, ces services ont dû être transférés essentiellement en ligne et au téléphone, ce qui peut poser un problème d'accès pour ceux qui vivent dans les zones de conflit en Ukraine¹¹⁰.

Pour atténuer ces répercussions sur les personnes les plus vulnérables dans les zones de conflit, il est essentiel que les gouvernements et les organisations mettent l'accent sur le deuxième pilier du programme FPS, à savoir la promotion de la participation des femmes aux principales initiatives de consolidation de la paix. Les effets positifs de la participation des femmes aux processus de paix ont été démontrés. Une étude a révélé que les probabilités que les accords de paix durent au moins deux ans et au moins 15 ans augmentent de 20 et de 35 % respectivement lorsque des femmes y participent pleinement¹¹¹. Comme il en sera question dans la prochaine partie, la participation des femmes à la réponse à la COVID-19 est également essentielle, tant en situation de conflit qu'en situation de paix.

F. LEADERSHIP DES FEMMES

Compte tenu des effets sexospécifiques de la COVID-19 décrits ci-dessus, il est évident que toute réponse à la crise doit tenir compte des différences entre les genres et être élaborée en consultation avec les femmes et les groupes marginalisés. La représentation des femmes dans les rôles décisionnels fait souvent défaut, malgré la valeur manifeste de leur voix et de leurs points de vue. Par exemple, les femmes sont encore substantiellement sous-représentées dans les parlements de la région de l'OSCE et d'ailleurs. À l'échelle mondiale, l'Union interparlementaire signale que les femmes occupent 25 % des sièges parlementaires; en Europe, cette proportion est de 30 %¹¹². En outre, alors que les femmes constituent la majorité des

¹⁰⁷ Haut Commissariat pour les réfugiés de l'ONU, [Les femmes et les jeunes filles déracinées et apatrides confrontées à une menace accrue de violences sexistes durant la pandémie de coronavirus](#), communiqué, 20 avril 2020.

¹⁰⁸ Siân Herbert, [Links between gender-based violence and outbreaks of violent conflict](#), GSDRC Applied Knowledge Services, avril 2014.

¹⁰⁹ Fonds des Nations Unies pour la population, [Quand la quarantaine est synonyme de danger: en Ukraine, les victimes de violence domestique appellent à l'aide](#), 15 avril 2020.

¹¹⁰ Lily Hyde, « [COVID-19 turns the clock back on the war in Ukraine, as needs grow](#) », *The New Humanitarian*, 20 avril 2020.

¹¹¹ 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*, New York, International Peace Institute, juin 2015.

¹¹² Union interparlementaire, [Les femmes en politique : 2020](#).

travailleurs de la santé, elles n'occupent qu'une minorité des postes de décision et de direction dans le domaine de la santé¹¹³.

Je note toutefois que les femmes qui occupent ces postes de direction ont montré la valeur et l'importance de leurs points de vue au cours de la présente crise. De nombreux organes d'information ont fait observer que certains des pays ayant obtenu jusqu'à maintenant les meilleurs résultats quant à la pandémie de COVID-19 sont dirigés par des femmes, dont l'Allemagne, la Nouvelle-Zélande, le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège et Taiwan¹¹⁴. Les femmes occupant des postes de direction dans le domaine de la santé, dont l'administratrice en chef de la santé publique du Canada et la directrice du centre pour le contrôle et la prévention des maladies de la Corée du Sud, ont aussi fait ressortir la valeur du leadership des femmes¹¹⁵.

Évidemment, pour intéressante que soit l'observation, le succès obtenu par un petit échantillon de femmes dans des postes de direction ne permet pas d'établir de lien direct entre le sexe et l'efficacité de la réponse à la pandémie de COVID-19. Les spécialistes conviennent que de nombreux facteurs peuvent entrer en jeu. Toutefois, les rôles assignés traditionnellement à chacun des genres peuvent influencer sur l'élaboration des politiques. Dans le cas de la réponse à la COVID-19, certains observateurs ont fait remarquer que les politiques défensives et axées sur la prudence – des traits de caractère généralement considéré comme « féminins » – ont donné de meilleurs résultats. En revanche, les hommes occupant des postes de direction peuvent être enclins à éviter de telles approches, se sentant tenus d'obéir aux normes de masculinité qui leur imposent de se montrer combatifs, et à considérer la COVID-19 comme « l'ennemi¹¹⁶ ». La présence d'une femme dans un rôle de direction a aussi été associée à une plus grande diversité de points de vue dans le processus décisionnel, ce qui peut s'avérer primordial pour réagir efficacement à une pandémie¹¹⁷.

Il ne s'agit pas d'en conclure qu'une femme doit être aux commandes pour bien répondre à la crise actuelle, mais que la participation des femmes et d'autres intervenants provenant de groupes diversifiés sera un facteur essentiel d'une réponse étoffée et efficace. En outre, des recherches indiquent que le fait de voir un plus grand nombre de femmes occuper des postes de direction incite les femmes et les filles à se porter candidates à de tels postes¹¹⁸. Si l'actuelle pandémie risque de porter atteinte à l'égalité des

¹¹³ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

¹¹⁴ Amanda Taub, « [Why Are Women-Led Nations Doing Better With COVID-19?](#) », *New York Times*, 18 mai 2020; Jon Henley et Eleanor Ainge Roy, « [Are female leaders more successful at managing the coronavirus crisis?](#) », *The Guardian*, 25 avril 2020; et Tomas Chamorro-Premuzic, « [Are Women Better At Managing The Covid19 Pandemic?](#) », *Forbes*, 10 avril 2020.

¹¹⁵ Jon Henley et Eleanor Ainge Roy, « [Are female leaders more successful at managing the coronavirus crisis?](#) », *The Guardian*, 25 avril 2020; et Sadiya Ansari, « [Canada's chief medical officers put women's leadership in spotlight](#) », *Policy Options*, 2 avril 2020.

¹¹⁶ Jon Henley et Eleanor Ainge Roy, « [Are female leaders more successful at managing the coronavirus crisis?](#) », *The Guardian*, 25 avril 2020; et Amanda Taub, « [Why Are Women-Led Nations Doing Better With COVID-19?](#) », *New York Times*, 18 mai 2020.

¹¹⁷ Maimuna S. Majumder et Devi Sridhar, « [Modelling the pandemic](#) », *British Medical Journal*, 21 avril 2020.

¹¹⁸ KPMG, [KPMG Women's Leadership Study](#), 2015.

genres à divers égards, il reste que la nouvelle notoriété qu'acquière les femmes dans des postes de direction pourrait ouvrir la voie à une participation accrue des femmes dans ce type de rôles.

G. VOIES À SUIVRE

Comme l'a démontré le présent rapport, la pandémie de COVID-19 risque d'accentuer les inégalités entre les hommes et les femmes et d'annuler nombre des gains qu'ont réalisés les États participants dans les dernières décennies. Il est donc impératif que tous les États participants, dans leur réponse à la crise, se déterminent à tenir compte des répercussions sexospécifiques de la COVID-19. Dans la présente partie, j'attire l'attention sur des mesures qui pourraient atténuer les effets négatifs de la COVID-19 sur l'égalité des genres. Je constate favorablement que beaucoup d'États participants ont déjà commencé à prendre de telles dispositions et d'autres mesures dans leurs plans d'intervention, et j'encourage tous les États participants à continuer à mettre en commun leurs observations et leurs meilleures pratiques en la matière.

D'abord et avant tout, les femmes doivent être équitablement représentées dans toutes les activités de planification et de prise de décisions relativement à la COVID-19. Si les mesures de consultation et d'inclusion doivent comprendre les femmes représentatives de la diversité sociale, elles doivent aussi englober les organisations de femmes qui sont souvent en première ligne et qui possèdent une mine de renseignements et une vaste expertise à mettre à contribution. Les partenariats entre les États et la société civile sont particulièrement importants, non seulement pour la réponse à la COVID-19, mais aussi pour la poursuite de nos efforts vers l'égalité des genres.

Pour s'attaquer aux répercussions de la COVID-19 sur la santé des femmes, les États participants ainsi que l'OSCE, y compris l'AP de l'OSCE, doivent d'abord porter une attention particulière aux besoins des travailleuses de la santé, qui représentent la majorité des personnes travaillant dans ce domaine. Les mesures s'adressant à ce groupe devraient comprendre la distribution d'EPI convenablement ajusté ainsi que la prestation de services de soutien psychosocial tenant compte des expériences diverses des femmes en première ligne. De plus, des dispositions doivent être prises pour assurer le maintien des services de santé réguliers à l'intention des femmes, notamment les soins en matière de santé sexuelle et reproductive.

Des mesures supplémentaires devraient également être mises en place afin de protéger les femmes et les filles contre la VFS, qui semble s'accentuer en raison du confinement et des mesures économiques prises en réponse à la pandémie. Parmi ces mesures, mentionnons la désignation des refuges pour femmes victimes de violence conjugale à titre de service essentiel et l'augmentation des ressources destinées à ces établissements et à d'autres organismes de première ligne de la société civile, afin qu'ils puissent aider le plus grand nombre possible de victimes de VFS et adapter leur intervention au contexte de la pandémie¹¹⁹. Par exemple, le gouvernement du Canada met à la disposition des maisons d'hébergement pour femmes

¹¹⁹ ONU Femmes, [UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women](#), 9 avril 2020.

et des centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles une somme de 50 millions de dollars canadiens afin de les aider à gérer ou à prévenir une épidémie dans leurs installations¹²⁰.

Il est aussi impératif que les États participants veillent à ce que les victimes puissent obtenir l'aide primordiale dont elles ont besoin, particulièrement lorsqu'il leur est plus difficile de signaler leur situation parce qu'elles sont confinées avec leur agresseur. L'ONU a, par exemple, recommandé que les gouvernements établissent des lieux sûrs où les femmes peuvent signaler les cas de mauvais traitement, y compris dans les épiceries et les pharmacies, et veillent à ce qu'elles aient accès en ligne aux services en matière de VFS¹²¹. L'accès à des lignes d'urgence pour les cas de VFS devrait aussi être priorisé pour les victimes qui n'ont pas accès à Internet, particulièrement celles qui vivent en zone de conflit ou en région rurale. Une autre pratique efficace pour assurer la protection des femmes consiste à faire connaître des signaux manuels, comme un poing fermé, que peuvent utiliser les victimes pendant un appel vidéo avec des parents ou des amis pour indiquer discrètement qu'elles vivent de la violence à la maison, sans éveiller les soupçons de leur agresseur¹²². Les États participants ainsi que l'OSCE (y compris l'AP de l'OSCE) devraient aussi sensibiliser continuellement le public au problème de l'augmentation de la VFS en temps de crise de santé publique et veiller à ce que les victimes soient au courant des services à leur disposition.

Les plans de relance économique et d'aide sociale doivent tenir compte du fait que les femmes représentent la majorité des travailleurs dans les industries les plus touchées par les fermetures liées à la COVID-19. Ils doivent aussi prévoir des protections pour les travailleurs du secteur informel, dont la plupart sont des femmes, ainsi que pour les entreprises dirigées par des femmes. Les États participants devraient aussi adopter des politiques pour appuyer les femmes et les autres travailleurs qui assument des responsabilités en matière de soins, des politiques qui prévoiraient par exemple des services publics de garde d'enfants et des modalités de travail souples pour les familles. Les familles monoparentales, essentiellement dirigées par des femmes, devraient faire l'objet d'une attention particulière dans ces politiques¹²³.

De plus, pour concevoir les politiques liées à la COVID-19, les États participants devraient utiliser une optique non seulement sexospécifique, mais aussi intersectionnelle. Comme on l'explique dans le présent rapport, certains groupes, y compris les femmes et les filles en zone de conflits, les migrants et les réfugiées, les personnes LGBTI, les aînées, les femmes vivant avec des handicaps, les Autochtones et les minorités raciales et ethniques, sont proportionnellement plus touchés par les répercussions de la COVID-19¹²⁴. Nous devons veiller à ce que nos interventions à l'égard de la pandémie tiennent compte, à chaque étape, de ces importantes considérations intersectionnelles.

¹²⁰ Gouvernement du Canada, [Soutenir les maisons d'hébergement pour femmes et les centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles pendant la COVID-19](#), 19 mai 2020.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² Voir, par exemple, Fondation canadienne des femmes, [Appel à l'aide](#).

¹²³ OCDE, [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#), 1^{er} avril 2020.

¹²⁴ Voir aussi Olena Hankivsky et Anuj Kapilashrami, « [Beyond sex and gender analysis: an intersectional view of the COVID-19 pandemic outbreak and response](#) », *Policy Brief*, University of Melbourne et Queen Mary University of London, 2020.

Enfin, les gouvernements doivent sans cesse adapter leur intervention à l'évolution constante de la crise. Les gouvernements doivent impérativement recueillir des données qui sont ventilées non seulement par sexe, mais aussi par facteur intersectionnel comme la race, la sexualité, l'âge, le handicap, le statut socioéconomique et le statut de migrant. L'analyse de ces données devrait porter tant sur les effets directs de la crise en matière de santé, que sur ses effets indirects sur la sécurité économique, les droits sexuels et reproductifs, la violence fondée sur le sexe et d'autres questions connexes. La collecte de données de ce type est primordiale pour veiller à ce que les politiques associées à la COVID-19 tiennent compte de la spécificité des genres et visent les personnes qui sont les plus vulnérables et qui courent les risques les plus élevés¹²⁵.

H. CONCLUSION

La pandémie de COVID-19 fera peser une menace importante sur l'égalité des genres. Non seulement la pandémie menace-t-elle de stopper la progression vers l'égalité des genres, mais elle pourrait faire régresser nombre des droits pour lesquels nous avons tant lutté. Je suis cependant d'avis que les États participants de l'AP de l'OSCE peuvent relever cet énorme défi : ensemble, dans toute la région de l'OSCE ainsi que dans nos propres pays, nous pouvons faire en sorte que nos réponses à la pandémie incorporent les voix et les points de vue des femmes de tous les groupes. Si la crise actuelle représente une menace importante qui marquera notre époque, elle met aussi en lumière des inégalités profondes qui existaient bien avant l'arrivée de la pandémie. La crise actuelle représente par conséquent une occasion unique de mettre en œuvre des mesures pour renforcer l'égalité des genres, aujourd'hui et une fois la COVID-19 passée. J'exhorte les États participants et l'OSCE (y compris l'AP de l'OSCE) à saisir cette occasion.

¹²⁵ ONU Femmes, [COVID-19: Emerging gender data and why it matters](#).

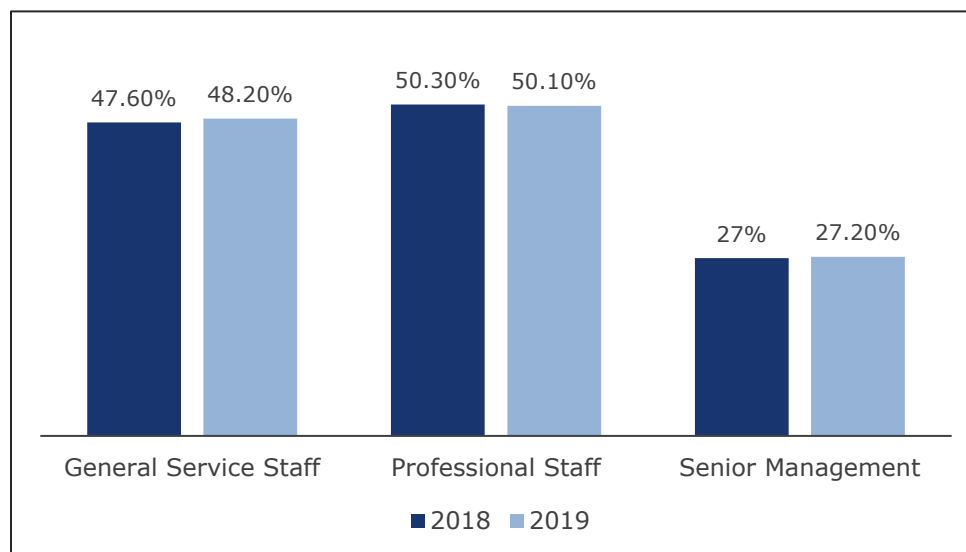
PARTIE II : ANALYSE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DE L'OSCE

A. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LES STRUCTURES GOUVERNEMENTALES DE L'OSCE

L'analyse de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des structures gouvernementales de l'OSCE – examinée dans les pages suivantes – repose sur les statistiques fournies par la Section de l'égalité entre les genres et le Département des ressources humaines du Bureau du Secrétaire général de l'OSCE. Ces statistiques montrent la représentation des femmes et des hommes au sein du Secrétariat, des institutions et des opérations de terrain de l'OSCE au **31 décembre 2019**.

En excluant les membres du personnel de la Mission spéciale d'observation en Ukraine, l'OSCE a maintenu un effectif de 2 285 membres, les femmes représentant 48,4 % de l'effectif total, soit une part légèrement plus importante que l'année précédente (48,1 %) ¹²⁶.

Figure 1 – Postes occupés par des femmes au sein de l'OSCE, 2018 et 2019, sans le personnel de la MSO (%)



General service staff	Agents des services généraux
Professional staff	Administrateurs
Senior Management	Cadres supérieurs

L'analyse qui suit inclut les membres du personnel de la Mission spéciale d'observation en Ukraine ¹²⁷.

Au 31 décembre 2019, l'OSCE comptait 3 605 employés, les femmes représentant 41,7 % de l'effectif total. La représentation féminine la plus forte au sein du Secrétariat, des institutions et des opérations

¹²⁶ Consulter le tableau A.1 à l'annexe A.

¹²⁷ Consulter le tableau A.2 à l'annexe A.

de terrain était celle des agents des services généraux (48,2 %), suivie par les postes d'administrateurs (administrateurs nationaux, P1 à P4, S, S1 et S2)¹²⁸ où les femmes représentaient 36,5 % de l'effectif total. En 2019, les hommes occupaient encore principalement les postes de cadres supérieurs (72,6 %), tandis que la représentation des femmes, bien qu'elle soit la plus faible par rapport aux deux autres catégories de personnel, représente désormais 27,3 %, soit une hausse de 2 % depuis 2018 (25,3 %). Au sein du Secrétariat et des institutions, les femmes occupent 7 des 28 postes de cadres supérieurs (25 %)¹²⁹.

De 2014 à 2019, seules 13 femmes ont occupé un poste de chef des opérations de terrain, ce qui contraste fortement avec les 49 hommes qui ont occupé un tel poste pendant cette période. En 2019, le nombre de missions sur le terrain dirigées par des femmes est passé de 2 à 3, avec la nomination de l'ambassadrice Kathleen Kavalec à la tête de la mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine en septembre dernier. Des femmes continuent de diriger la Mission de l'OSCE au Monténégro et le Centre de l'OSCE à Ashgabat.

En 2019, le nombre de chefs adjoints de mission de sexe féminin a également été augmenté de 1, avec la nomination de M^{me} Antje Kristin Grawe en tant que cheffe adjointe de la Mission spéciale d'observation de l'OSCE en Ukraine. Actuellement, 3 missions comptent des femmes à leur tête, la mission de l'OSCE au Monténégro, la Mission spéciale d'observation en Ukraine et le Bureau du programme à Nur-Sultan. Le pourcentage général de femmes occupant des postes de cadres supérieurs dans les opérations de terrain est passé de 21 % en 2018 à 28,5 % en 2019.

1. **SECRETARIAT DE L'OSCE**¹³⁰

Au total, les femmes représentent 54,6 % des effectifs du Secrétariat de l'OSCE, soit une diminution de 3,8 % depuis 2018 (58,4 %). Dans les détachements (S), la représentation des femmes a légèrement reculé (0,45 %) malgré une augmentation en chiffres absolus (de 31 en 2018 à 39 en 2019). En un an, le nombre de femmes occupant des postes d'administrateurs (P+) a baissé de 9,6 % (de 53,4 à 43,8 %), représentant désormais moins de la moitié des postes d'administrateurs du Secrétariat. En 2020, des femmes occupent 3 postes de directeur sur 7 (D), contre 2 en 2018¹³¹. Un homme occupe le poste de secrétaire général, comme cela a toujours été le cas depuis la nomination du premier secrétaire général du Secrétariat de l'OSCE en 1993.

¹²⁸ L'OSCE propose des contrats à durée déterminée pour des postes au Secrétariat, dans les institutions et, dans une mesure limitée et principalement dans le domaine de l'administration, dans ses missions. L'enveloppe de rémunération et les conditions d'emploi sont similaires à celles du système commun des Nations Unies : agents des services généraux (G1 à G7), administrateurs (administrateurs nationaux, S, S1, S2, P1 à P4) et cadres supérieurs (S3+, P5+, D, chefs et chefs adjoints des opérations sur le terrain et des institutions).

¹²⁹ Consulter le tableau A.3 à l'annexe A.

¹³⁰ Consulter le tableau A.4 à l'annexe A.

¹³¹ Les nominations de niveau D de 2020 n'apparaissent pas dans le graphique A.5 de l'annexe.

2. BUREAU DES INSTITUTIONS DÉMOCRATIQUES ET DES DROITS DE L'HOMME (BIDDH)¹³²

En 2019, les femmes représentaient 60,8 % de l'effectif total du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH), soit une augmentation de 3,4 % par rapport à la période précédente. Il s'agit de la deuxième plus forte représentation féminine au sein du Secrétariat et des institutions de l'OSCE, derrière le HCMN. Des femmes occupaient près de 3 postes d'agents des services généraux sur 4 (71,2 %), contre 68,8 % en 2018. Le personnel féminin en détachement s'élevait à 67 % cette année, soit une augmentation de 7 % depuis 2018 et de 17 % depuis 2017. Le nombre total de femmes employées dans la catégorie des administrateurs est passé à 47,5 %, soit une augmentation de 3,2 % depuis la dernière période de référence (44,3 %). Une femme occupait le seul poste de directeur du Bureau, tandis que le chef de l'institution était, et est toujours, également une femme.

3. HAUT-COMMISSARIAT POUR LES MINORITÉS NATIONALES (HCMN)¹³³

En 2019, les femmes représentaient 61,1 % de l'effectif du Haut-Commissariat pour les minorités nationales (HCMN), soit la plus forte représentation féminine parmi le Secrétariat et les institutions. Les femmes occupaient 80 % des postes de niveau S, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux 66,7 % enregistrés en 2018 et aux 25 % seulement en 2017. En outre, elles représentaient 43,7 % des employés occupant des postes de niveau P, ce qui constitue également une hausse marquée par rapport aux 33,3 % de 2018. Un homme occupe encore le poste de chef d'institution.

4. BUREAU DU REPRÉSENTANT POUR LA LIBERTÉ DES MÉDIAS (BRLM)¹³⁴

En 2019, l'effectif total du Bureau du représentant pour la liberté des médias (BRLM) reste majoritairement composé de femmes (58,3 %). Leur représentation aux postes de niveau S formait 75 % du total (3 sur 4), néanmoins, seul un employé de niveau P sur 4 était une femme. Les postes de niveau D et le chef de l'institution sont restés sans représentation féminine.

5. DÉTACHEMENTS AU SEIN DU SECRÉTARIAT, DES INSTITUTIONS ET DES OPÉRATIONS DE TERRAIN¹³⁵

Au 31 décembre 2019, l'OSCE comptait un total de 1 224 membres détachés provenant de 47 États participants, dont 26,8 % de femmes.

Les États qui détachent le plus grand nombre de femmes étaient les États-Unis (39 femmes sur 101 membres, soit 38,6 %), l'Allemagne (32 femmes sur 71, soit 45,7 %) et l'Italie (32 sur 76, soit 42,1 %). La Suisse est le seul État où la parité a été atteinte pour les détachements (8 femmes et

¹³² Consulter le tableau A.5 à l'annexe A.

¹³³ Consulter le tableau A.6 à l'annexe A.

¹³⁴ Consulter le tableau A.7 à l'annexe A.

¹³⁵ Consulter le tableau A.8 à l'annexe A. Inclut les membres détachés de la MSO.

8 hommes), suivie par la Géorgie (14 femmes et 15 hommes), tandis que les écarts les plus importants en faveur des hommes ont été observés parmi le personnel détaché par la Fédération de Russie (2 femmes et 48 hommes), l'Irlande (1 femme et 14 hommes) et la Turquie (1 femme et 14 hommes), cette dernière ayant amélioré sa position par rapport à l'année précédente (17 hommes). Il n'y avait aucune représentation féminine parmi le personnel détaché de la Belgique (2 hommes détachés), de l'Estonie (3 hommes détachés), du Kazakhstan (7 hommes détachés), de la Lituanie (1 homme détaché), du Luxembourg (1 homme détaché) et de l'Ukraine (1 homme détaché).

6. OPÉRATIONS DE TERRAIN : ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL¹³⁶

Au 31 décembre 2019, l'OSCE comprenait 16 missions de terrain avec un personnel total de 3 016 membres, dont 38,9 % de femmes.

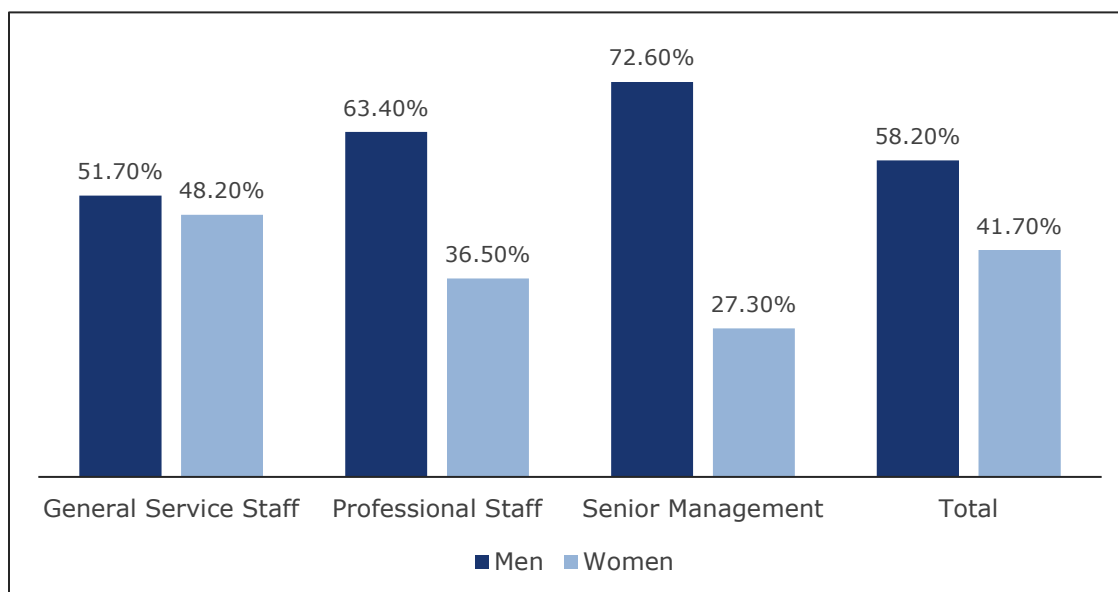
Selon l'opération de terrain et son mandat, l'OSCE employait un certain nombre de membres du personnel local. En 2019, les plus importantes opérations de terrain de l'OSCE étaient la Mission spéciale d'observation en Ukraine (1 320 membres, dont 30,2 % de femmes) et la Mission au Kosovo (462 membres, dont 35 % de femmes), cette dernière présentant une légère augmentation par rapport à l'année précédente (34 %). Les opérations de terrain de l'OSCE qui comptent la plus forte proportion de femmes continuent d'être le coordinateur des projets de l'OSCE en Ukraine (64,5 %), la Mission de l'OSCE au Monténégro (61 %), la Présence de l'OSCE en Albanie (61 %) ainsi que la Mission de l'OSCE en Serbie (53 %). Parmi les autres opérations de terrain où les femmes représentaient la majorité de la main-d'œuvre, citons la coordinatrice des projets de l'OSCE en Ouzbékistan (51,5 %), la Mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine (51 %) et le Centre de l'OSCE à Achgabat (50 %). À quelques exceptions près, comme la Mission de l'OSCE au Kosovo (35 %), la Mission spéciale d'observation de l'OSCE en Ukraine (30,2 %), le Représentant personnel du Président en exercice pour le conflit dont la Conférence de Minsk de l'OSCE est saisie (29,5 %) et la Mission d'observation aux deux postes de contrôle russes (22 %), les opérations de terrain de l'OSCE semblaient proches de trouver un équilibre entre les sexes, la plupart des effectifs se situant entre 40 et 60 %.

Au sein des opérations de terrain¹³⁷, les femmes représentaient 44,7 % des agents des services généraux et 34,2 % des administrateurs, la variation la plus importante étant observée chez les cadres supérieurs, où la représentation féminine a augmenté de 7 % (de 21,5 % en 2018 à 28,5 % en 2019).

¹³⁶ Consulter le tableau A.9 à l'annexe A.

¹³⁷ Consulter le tableau A.10 à l'annexe A.

Figure 2 – Répartition des postes au sein du Secrétariat de l’OSCE, des institutions et des opérations de terrain, selon la catégorie de personnel, avec le personnel de la MSO, 2019 (%)



General service staff	Agents des services généraux
Professional staff	Administrateurs
Senior Management	Cadres supérieurs
Men	Hommes
Women	Femmes

7. DERNIERS PROGRÈS DANS L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DE L'OSCE

En juillet 2019, le secrétaire général de l’OSCE, M. Thomas Greminger, a présenté au Conseil permanent de l’organisation le rapport annuel de 2018 sur l’état d’avancement de la mise en œuvre du Plan d’action de l’OSCE 2004 pour la promotion de l’égalité entre les sexes¹³⁸. Le rapport a noté plusieurs domaines en progression concernant l’égalité entre les sexes au sein de l’organisation, notamment :

- la publication du rapport sur l’enquête [Survey on the Well-being and Safety of Women](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] menée par l’OSCE, qui fournit des données indispensables relatives à la prévalence de la violence à l’égard des femmes en Europe du Sud-Est et de l’Est;
- la production du film documentaire [A Dark Place](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] par le Bureau du représentant pour la liberté des médias, qui met en lumière les expériences des femmes journalistes victimes de harcèlement en ligne;

¹³⁸ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), [2018 Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

- un redoublement des efforts pour lutter contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels au sein de l'organisation et de ses activités, en plus de la formation continue du personnel de l'OSCE à l'intégration de la dimension de genre;
- l'élaboration de la Stratégie de l'OSCE pour la parité des sexes 2019-2026, dont l'objectif est d'atteindre l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de l'OSCE d'ici 2026;
- l'interdiction des groupes de travail composés seulement d'hommes lors des événements de l'OSCE.

B. REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE LA MISSION SPÉCIALE D'OBSERVATION EN UKRAINE

1. PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Le réseau des points focaux pour le genre (PFG) de la MSO a été mis en place en 2015 pour traiter les aspects du travail de la mission liés à l'égalité entre les sexes ainsi que pour intégrer l'égalité entre les sexes dans le programme et les activités de la MSO. Le conseiller principal en matière de genre résidant à Kiev dirige le réseau et coordonne les efforts de tous les PFG sur le terrain.

Le premier Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes de la MSO a été élaboré en 2016 dans le cadre de sa stratégie globale et avait trois objectifs clés : l'intégration des principes d'égalité entre les sexes dans les structures et l'environnement de travail de la MSO; l'intégration de la dimension de genre dans le travail de suivi et de rapport de la MSO et dans les autres activités mandatées; et la coordination et la liaison avec les parties prenantes internationales et nationales, y compris la société civile, sur les questions d'égalité entre les sexes¹³⁹.

Le Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes de 2018–2019 récemment entériné laisse entrevoir *quatre résultats* :

1. intégration de la dimension de genre dans toutes les activités de la MSO, lui permettant de relever plus efficacement les défis liés à la sécurité des personnes;
2. coordination et liaison avec les parties prenantes nationales et internationales, y compris la société civile, sur les questions d'égalité entre les sexes, en tant que pratique établie pour faciliter le partage efficace des renseignements;
3. amélioration de l'égalité entre les sexes dans toutes les sphères et à tous les niveaux de la MSO et garantie de l'égalité des chances et de la diversité dans l'environnement de travail; et
4. garantie d'un processus d'évaluation régulier pour faire état des progrès, des pratiques exemplaires et des défis restants dans la mise en œuvre du plan¹⁴⁰.

¹³⁹ OSCE, [2016 Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality](#), p. 30 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁴⁰ OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine: *Informal security briefing for the participating States*, 22 mai 2018 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

La Section de l'égalité entre les genres examine présentement un nouveau Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

2. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL DE LA MSO

Bien que la mise en œuvre du Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes contribue à l'amélioration de la situation, notamment en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans les activités actuelles de la MSO et les défis de sécurité, il reste encore beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les sexes parmi les membres du personnel. Au 31 décembre 2019, la MSO comptait 1 320 membres du personnel, dont 30,2 % seulement étaient des femmes¹⁴¹.

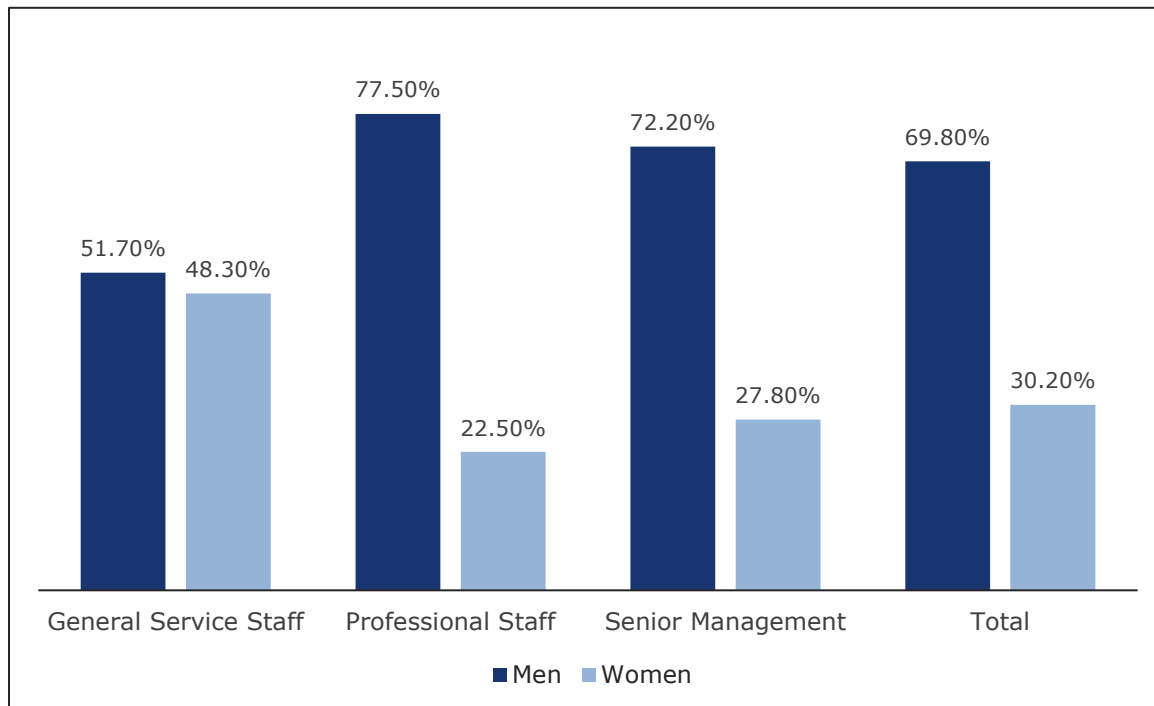
La MSO a encouragé les États participants à proposer des candidates aux postes de direction de la mission. Toutefois, selon les données statistiques sur le recrutement fournies par le chef observateur de la MSO dans son récent rapport du 23 avril au Conseil permanent¹⁴², pour la période du 17 janvier 2020 au 3 avril 2020, le nombre de candidates à des postes de direction et techniques est resté faible, ne représentant que 15 % du total des candidatures.

Parmi tous les membres des missions, au 31 décembre 2019, les femmes représentaient moins d'un tiers des employés (30,2 %). Elles représentaient 48,3 % des postes de niveau G, 22,5 % des postes de niveau P et 27,8 % des postes de cadres supérieurs.

¹⁴¹ Consulter le tableau A.11 à l'annexe A.

¹⁴² *OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine: Report of the Chief Monitor to the OSCE Permanent Council*, 23 avril 2020 (PC.FR/9/20) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Figure 3 – Répartition du personnel au sein de la Mission spéciale d’observation en Ukraine, 2019 (%)



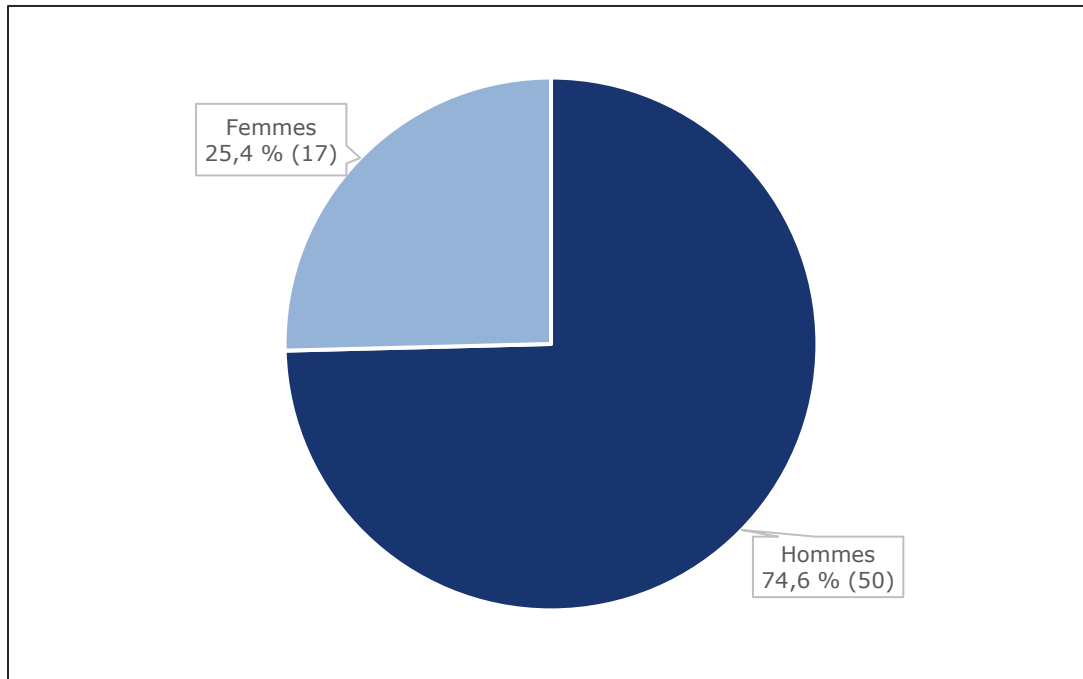
General service staff	Agents des services généraux
Professional staff	Administrateurs
Senior Management	Cadres supérieurs
Men	Hommes
Women	Femmes

C. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES CHEZ LES AMBASSADEURS À VIENNE ET LES REPRÉSENTANTS PERMANENTS AUPRÈS DU CONSEIL PERMANENT DE L’OSCE

L’analyse des genres des ambassadeurs et des représentants permanents de l’OSCE, qui fait l’objet de la section suivante, montre la représentation des femmes et des hommes parmi les ambassadeurs et les représentants permanents auprès du Conseil permanent de l’OSCE basé à Vienne au **1^{er} juin 2020**. Sont compris les ambassadeurs et les représentants permanents des 57 États participants (plus l’ambassadeur de l’UE), les ambassadeurs des 11 partenaires de coopération de l’OSCE et l’ambassadeur de l’Assemblée parlementaire de l’OSCE.

Il y a actuellement 70 représentations permanentes auprès du Conseil permanent de l'OSCE basé à Vienne, les femmes aux postes d'ambassadrices et de représentantes permanentes constituant 25,4 % de la plénière, ce qui montre une grave sous-représentation¹⁴³.

Figure 4 – Ambassadeurs et représentants permanents auprès du Conseil permanent de l'OSCE, en juin 2020¹⁴⁴



D. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DE L'AP DE L'OSCE

Lors de la session annuelle de Vilnius en 2009, la Commission permanente a modifié le Règlement de l'AP de l'OSCE, pour y introduire un nouveau sous-paragraphe à l'article 1, stipulant que « chaque délégation nationale doit être composée de représentants des deux sexes ».

En 2011, l'AP de l'OSCE a adopté une résolution sur la « représentation des femmes à l'Assemblée parlementaire de l'OSCE », appelant ainsi les parlements nationaux à améliorer la représentation des femmes au sein des délégations nationales à l'Assemblée. Fait préoccupant selon la résolution, en février 2011, 17 des 57 délégations nationales à l'AP de l'OSCE se composaient uniquement d'hommes, seules 10 femmes étaient chefs de délégation et, sur les 307 délégués, seulement 73 (23,7 %) étaient des femmes.

¹⁴³ Consulter le tableau A.12 à l'annexe A.

¹⁴⁴ Les ambassadeurs et les représentants permanents de la Géorgie, de Monaco et de l'Union européenne ne sont pas comptés, car les remplacements sont en cours.

Depuis, les délégations nationales ont déployé des efforts admirables pour améliorer l'égalité entre les sexes au sein de l'Assemblée parlementaire. Actuellement, il n'y a que trois délégations composées principalement d'hommes¹⁴⁵.

L'AP de l'OSCE s'est particulièrement engagée à renforcer et à élargir le dialogue sur les sujets liés à l'égalité entre les sexes tout en encourageant la prise en compte des perspectives de genre dans tous les travaux législatifs parlementaires des États participants de l'OSCE. Lors de la session annuelle de l'année dernière, qui a eu lieu au Luxembourg, les résolutions relatives à l'égalité entre les sexes ont représenté 2 des 15 résolutions adoptées au total par les membres de l'AP de l'OSCE¹⁴⁶. Ces résolutions portaient sur des sujets clés et d'actualité tels que les avantages du processus de numérisation pour les politiques portant sur le genre ainsi que les considérations liées au genre et à la jeunesse dans les programmes politiques sur les changements climatiques. En 2020, à la suite de la crise sanitaire de la COVID-19 et de ses conséquences sur la hausse des incidents de violence domestique dans la région, l'AP de l'OSCE, en collaboration avec le Secrétariat de l'OSCE et le BIDDH, a exhorté les gouvernements à envisager des mesures spéciales afin d'assurer la protection des femmes et des enfants¹⁴⁷. En parallèle, dans le cadre de sa série de webinaires, lancée en réponse à la pandémie de COVID-19, l'AP de l'OSCE consacra son 6^e cycle aux répercussions sexospécifiques de la crise sanitaire.

Lors de la réunion d'hiver 2020 de l'AP de l'OSCE, la représentante spéciale de l'AP de l'OSCE sur les questions de genre, l'honorable Hedy Fry, a présenté un rapport sur les récents progrès et les premières idées pour le rapport 2020 sur l'égalité entre les genres, comme elle le fait chaque année.

1. STATISTIQUES LIÉES AU RÉPERTOIRE DES MEMBRES¹⁴⁸

En juin 2020, il y avait une majorité masculine au sein de l'AP de l'OSCE. En ce qui concerne l'égalité entre les sexes au sein des délégations, près des trois quarts des membres réguliers de l'AP de l'OSCE, y compris les chefs de délégation et les membres adjoints des délégations, et des membres remplaçants de l'AP de l'OSCE sont des hommes (74 %), qui occupent un nombre combiné de 369 postes sur 499. Les observations de 2019 (369 hommes sur 482 postes) et de 2018 (362 hommes sur 487 postes) n'indiquent aucun changement majeur dans la représentation des femmes à l'Assemblée. Actuellement, il y a deux délégations de l'AP de l'OSCE, la Serbie et la Belgique, où les déléguées sont plus nombreuses que leurs collègues masculins (représentant respectivement 57,1 et 54,5 %). Les délégations de l'Albanie, de l'Arménie, du Liechtenstein, de la Norvège et du Portugal ont actuellement atteint la parité absolue entre les sexes parmi leurs membres.

¹⁴⁵ Consulter le tableau A.18 à l'annexe A.

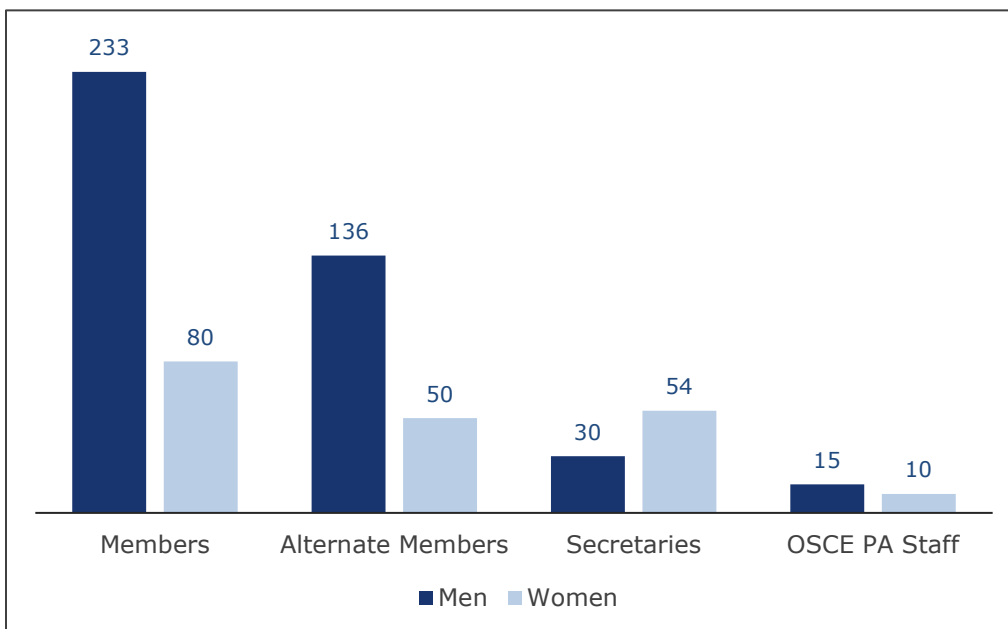
¹⁴⁶ Consulter la [Déclaration de Luxembourg 2019](#).

¹⁴⁷ [Communiqué de presse](#), 2 avril 2020 [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

¹⁴⁸ Le répertoire des membres de l'AP de l'OSCE est accessible sur demande auprès du Secrétariat international.

Les secrétariats des délégations se composent majoritairement de femmes. Actuellement, 54 des 84 secrétaires de délégation sont des femmes, ce qui représente la majorité (64,3 %) des postes dans cette catégorie¹⁴⁹.

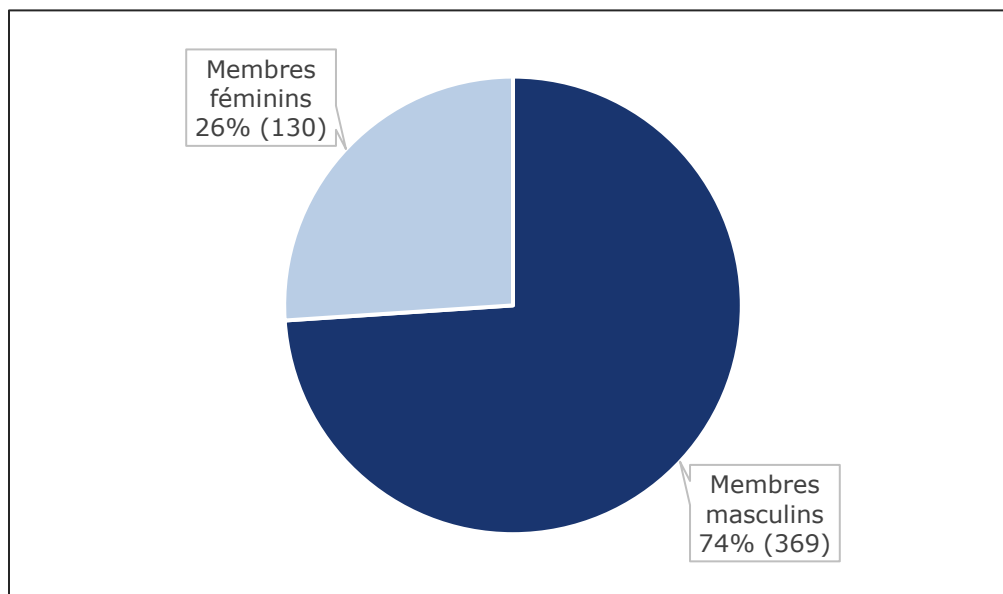
Figure 5 – Égalité entre les sexes au sein de l'AP de l'OSCE, juin 2020



Members	Membres
Alternate Members	Membres remplaçants
Secretaries	Secrétaires
OSCE PA Staff	Personnel de l'AP de l'OSCE
Men	Hommes
Women	Femmes

¹⁴⁹ Consulter le tableau A.13 à l'annexe A. Cette catégorie comprend aussi les cosecrétaires et les membres adjoints des délégations.

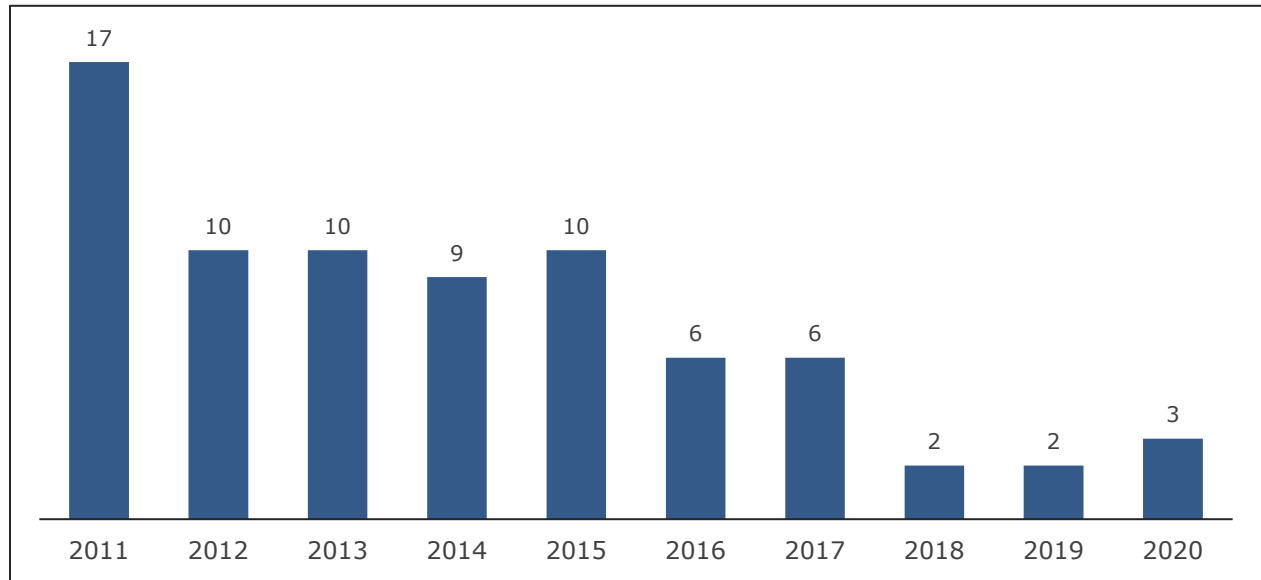
Figure 6 – Égalité entre les sexes chez les membres de l'AP de l'OSCE (chefs de délégation, chefs adjoints de délégation, membres substitués), juin 2020



2. INITIATIVE POUR STIMULER LA PARTICIPATION DES FEMMES

Les efforts entrepris par les délégations nationales pour se conformer à l'article 1.4 du Règlement de l'AP de l'OSCE ont conduit à une diminution importante du nombre de délégations sans représentation féminine. Ce nombre est passé de 17 en 2011 à 10 en 2012 et 2013, puis à 9 en 2014, avant de remonter à 10 en 2015, et de retomber à 6 en 2016 et 2017. En juin 2020, il ne restait plus que 3 délégations sans représentation féminine, soit une hausse de 1, depuis 2018-2019. Au cours des neuf dernières années, les délégations à prédominance masculine ont présenté une baisse considérable.

Figure 7 – Délégations sans représentation féminine (2011-2020)



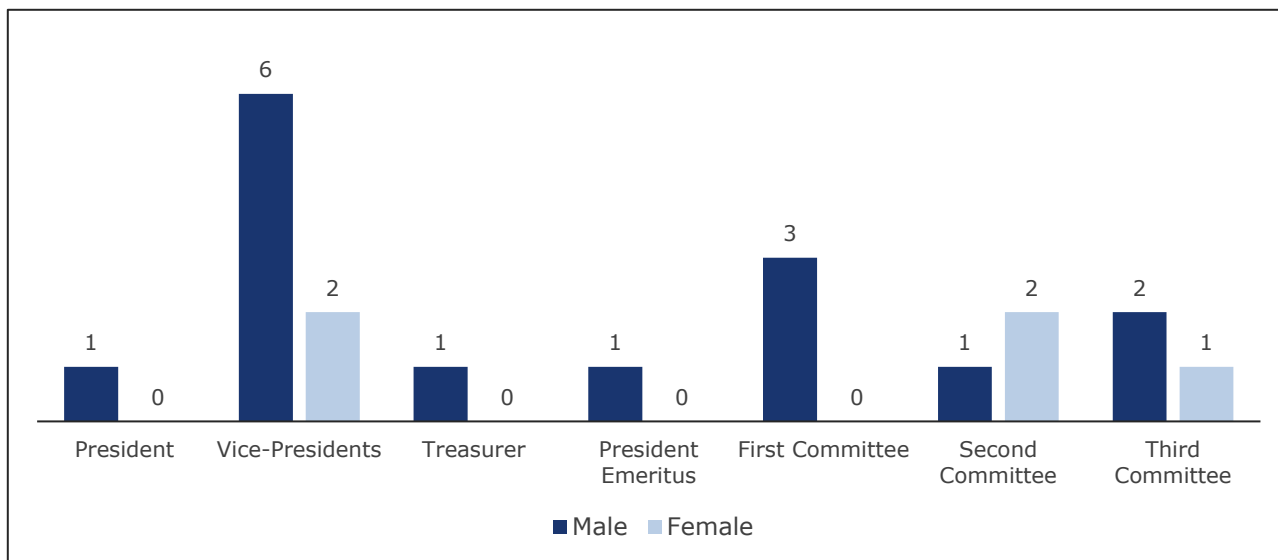
En juin 2020, il y a 15 délégations nationales de l'AP de l'OSCE actuellement dirigées par des femmes, nombre qui a diminué de 10 par rapport à la période précédente.

3. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU SEIN DU BUREAU

Le Bureau se compose du président, de huit vice-présidents, du trésorier et du président honoraire, ainsi que des trois dirigeants de chacune des commissions générales. En juin 2020, le Bureau comptait 20 membres, dont cinq femmes, ce qui représente un ratio des trois quarts en faveur des hommes. Par rapport aux statistiques de 2019 concernant l'égalité entre les sexes au sein du Bureau, on constate une diminution de 13 % de la représentation féminine. Les chiffres de 2020 sont inférieurs de 5 % à l'objectif de 30 % proposé en 2011¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Consulter le discours de l'honorable Hedy Fry, représentante spéciale sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes auprès de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, 10^e réunion d'hiver, 24 et 25 février 2011, Vienne, Autriche.

Figure 8 – Égalité entre les sexes au sein des membres du Bureau, juin 2019



President	Président
Vice-Presidents	Vice-présidents
Treasurer	Trésorier
President Emeritus	Président honoraire
First Committee	Première commission
Second Committee	Deuxième commission
Third Committee	Troisième commission
Male	Hommes
Female	Femmes

(a) FEMMES AUX POSTES DE PRÉSIDENTS ET DE VICE-PRÉSIDENTS AU SEIN DE L'AP DE L'OSCE

Les statistiques concernant les femmes aux postes de présidents et de vice-présidents ont changé depuis les années de référence précédentes.

En mai 2017, l'AP de l'OSCE était dirigée par une femme, M^{me} Christine Muttonen (Autriche), et il y avait une seule femme, Isabel Santos (Portugal), parmi les huit vice-présidents. Depuis novembre 2017, un homme, George Tsereteli (Géorgie), est président de l'AP de l'OSCE. Actuellement, deux des huit postes de vice-présidents sont occupés par des femmes, M^{me} Margareta Cederfelt (Suède) et M^{me} Kari Henriksen (Norvège) (ce nombre a diminué de 1 depuis la dernière période de référence). M. Peter Juel-Jensen (Danemark) a remplacé M^{me} Doris Barnett (Allemagne) au poste de trésorier du Bureau¹⁵¹.

¹⁵¹ Consulter le tableau A.14 à l'annexe A.

(b) DIRIGEANTS DES COMMISSIONS GÉNÉRALES DE L'AP DE L'OSCE

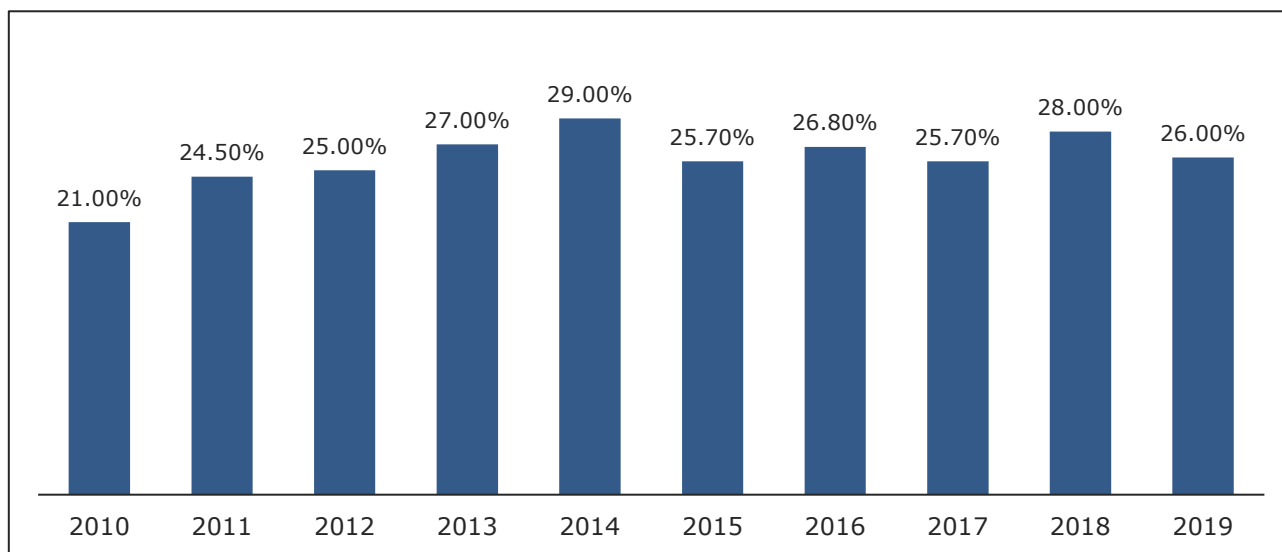
Par rapport à la période de référence 2019, le nombre actuel de femmes à la tête des commissions générales a diminué. Les femmes occupent actuellement trois des neuf postes de dirigeants des commissions, alors qu'elles en occupaient quatre en 2019 et deux en 2018. Depuis mars 2020, une femme déléguée, M^{me} Doris Barnett (Allemagne), occupe le poste de présidente de la deuxième commission.

4. REPRÉSENTATION DES FEMMES AUX SESSIONS ANNUELLES ET AUX RÉUNIONS D'HIVER DE L'AP DE L'OSCE

Les graphiques montrent ci-dessous le pourcentage de femmes parlementaires qui ont participé aux sessions annuelles et aux réunions d'hiver de l'AP de l'OSCE.

Au cours des cinq dernières années, la participation des femmes aux sessions annuelles a varié entre 26 et 28 %. Lors de la session annuelle de 2017, on a observé une légère diminution de la participation féminine par rapport à la période précédente (de 26,8 à 25,7 %), suivie d'une augmentation de 2,3 % lors de la session annuelle suivante (28 %). La représentation féminine à la session annuelle de 2019 à Luxembourg a atteint 26 % (soit 70 des 270 délégués au total)¹⁵².

Figure 9 – Pourcentage de la participation des femmes parlementaires aux sessions annuelles de l'AP de l'OSCE, 2010-2019



Le pourcentage général de la participation féminine aux réunions d'hiver de l'OSCE¹⁵³ a diminué depuis la réunion d'hiver de l'AP de l'OSCE de 2014, qui présentait le pourcentage le plus élevé de participantes au cours des 10 dernières années (30 %)¹⁵⁴. Néanmoins, depuis 2016, la participation féminine présente

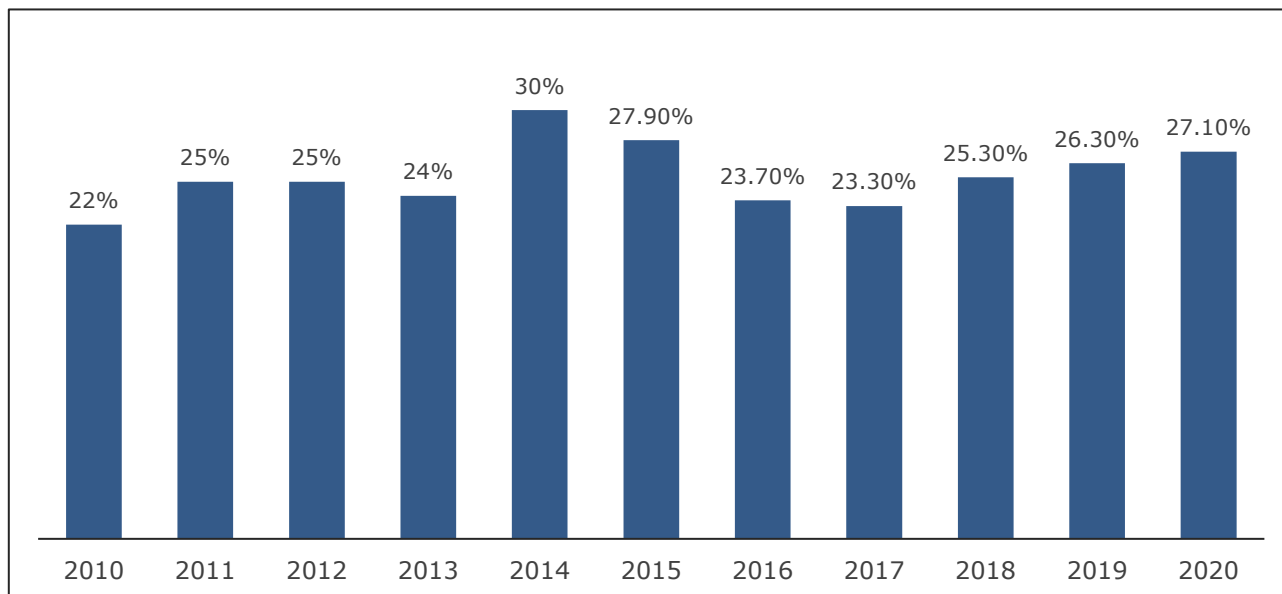
¹⁵² Consulter le tableau A.15 à l'annexe A.

¹⁵³ Consulter le tableau A.16 à l'annexe A.

¹⁵⁴ Consulter le rapport sur l'égalité entre les sexes de l'AP de l'OSCE, juillet 2014.

une tendance à la hausse, la réunion d’hiver de 2020 ayant atteint le pourcentage le plus élevé de déléguées féminines (27,1 %) parmi les cinq dernières sessions (2016-2020).

Figure 10 – Pourcentage de la participation des femmes parlementaires aux réunions d’hiver de l’AP de l’OSCE, 2010-2020



5. PARTICIPATION DES FEMMES AUX ACTIVITÉS D’OBSERVATION DES ÉLECTIONS DE L’AP DE L’OSCE, 2019-2020¹⁵⁵

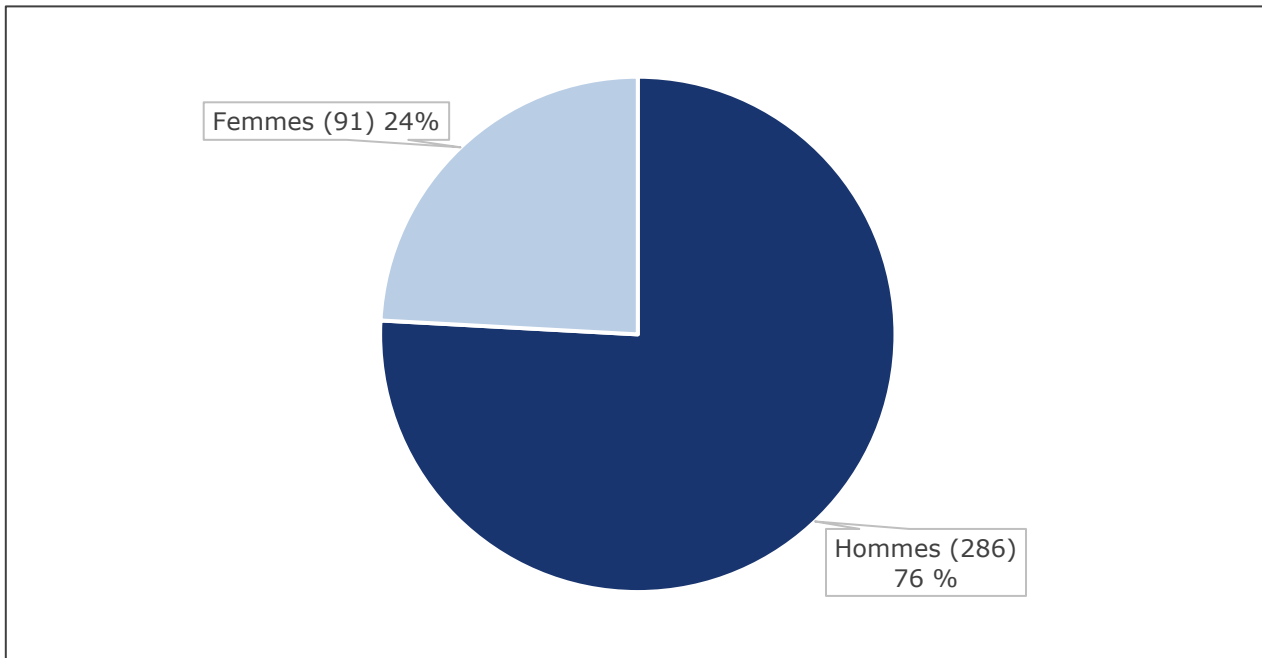
Les femmes participent chaque année à l’observation d’élections dans le cadre des activités de l’AP de l’OSCE. Les chiffres concernant la participation des femmes à l’observation des élections par l’AP de l’OSCE montrent que, pendant la période de référence 2019, le nombre total d’observatrices était de 83 (24 %), ce qui représente environ le quart du nombre total d’observateurs déployés (339) pendant l’année.

Au cours du premier semestre de 2020, l’AP de l’OSCE a mené une mission d’observation électorale, avec un nombre total de huit observatrices (21 %) sur un total de 38 observateurs. En général, la participation féminine pour la période 2019-2020 est de 91 femmes (24 %) sur les 377 observateurs déployés.

Dans l’ensemble, au cours de la période de référence 2019-2020, les femmes ont occupé 50 % des postes de direction dans le domaine de l’observation des élections (8 sur 16), comprenant les coordinateurs spéciaux désignés par le président en exercice pour diriger les observateurs à court terme et les chefs des missions d’observation de l’AP de l’OSCE.

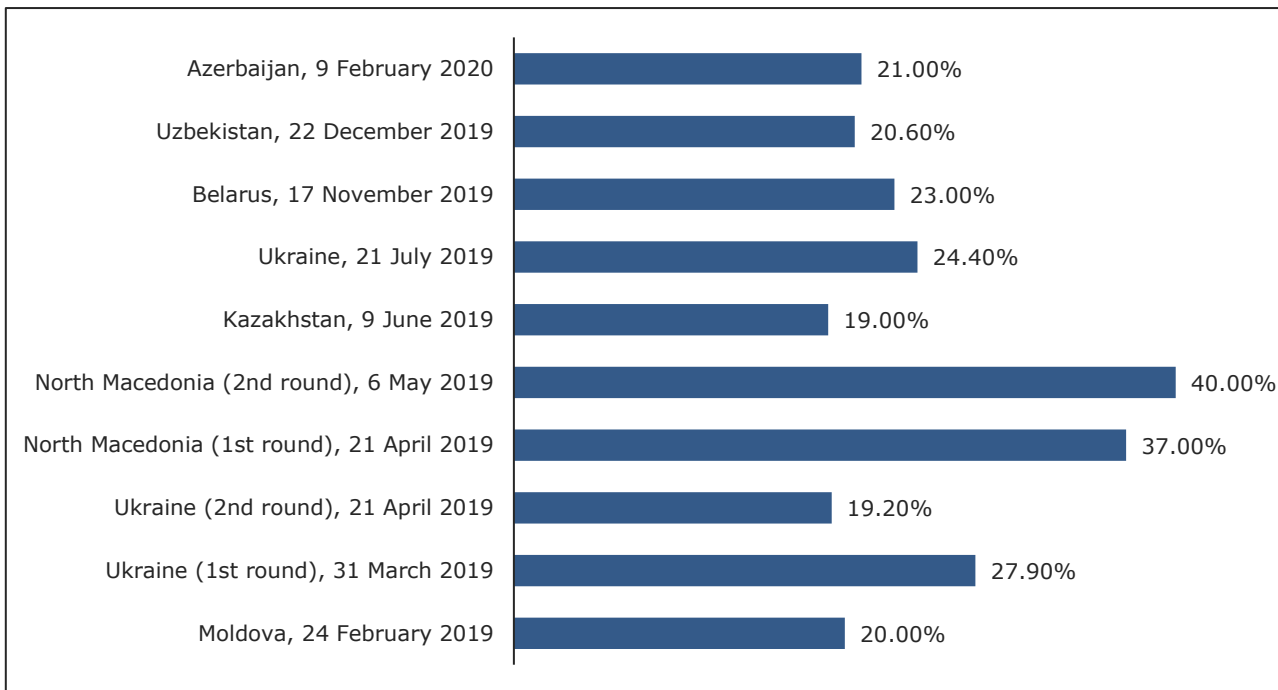
¹⁵⁵ Consulter le tableau A.17 à l’annexe A.

Figure 11 – Pourcentage de la participation des femmes aux activités d’observation des élections de l’AP de l’OSCE, 2019-2020



Remarque : Le diagramme comprend les chefs de délégation, les coordinateurs spéciaux des délégations et les membres des délégations. Le diagramme couvre les activités d’observation des élections de l’AP de l’OSCE au 1^{er} juin 2020.

Figure 12 – Représentation des femmes déléguées à l’observation des élections, 2019-2020 (%)



Azerbaïdjan, 9 February 2020	Azerbaïdjan, 9 février 2020
Ouzbékistan, 22 December 2019	Ouzbékistan, 22 décembre 2019
Belarus, 17 November 2019	Biélorussie, 17 novembre 2019
Ukraine, 21 July 2019	Ukraine, 21 juillet 2019
Kazakhstan, 9 June 2019	Kazakhstan, 9 juin 2019
North Macedonia (2 nd round), 6 May 2019	Macédoine du Nord (2 ^e tour), 6 mai 2019
North Macedonia (1 st round), 21 April 2019	Macédoine du Nord (1 ^{er} tour), 21 avril 2019
Ukraine (2 nd round), 21 April 2019	Ukraine (2 ^e tour), 21 avril 2019
Ukraine (1 st round), 31 March 2019	Ukraine (1 ^{er} tour), 31 mars 2019
Moldova, 24 February 2019	Moldavie, 24 février 2019

6. PERSONNEL PERMANENT DU SECRÉTARIAT INTERNATIONAL DE L'AP DE L'OSCE

Actuellement, le personnel permanent du Secrétariat international de l'AP de l'OSCE, y compris le bureau de liaison de Vienne, compte 25 personnes, dont 10 femmes, soit une augmentation de 4 depuis la dernière période de référence. Les postes de secrétaire général et des deux adjoints de l'AP de l'OSCE sont toujours occupés par des hommes, comme l'année précédente.

7. PROGRAMME INTERNATIONAL D'ADJOINT DE RECHERCHE

Le Secrétariat international de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE mène un programme d'adjoint de recherche, qui vise à embaucher des étudiants diplômés pour une période de six mois afin de leur donner la possibilité d'acquérir une expérience pratique dans le domaine des affaires internationales. Trois adjoints de recherche travaillent actuellement au Secrétariat international à Copenhague et quatre au Bureau de liaison de Vienne, soit deux hommes et cinq femmes.

8. REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES PARLEMENTS NATIONAUX DES ÉTATS PARTICIPANTS DE L'OSCE

Selon les données fournies par l'Union interparlementaire (UIP), la représentation féminine dans les organes législatifs des États participants de l'OSCE a augmenté de 1,5 % (de 27,9 % en 2019 à 29,4 % en 2020). Au sein des États participants de l'OSCE, le **Liechtenstein** devient le pays où la représentation féminine est la plus faible, avec seulement 12 % de femmes déléguées, suivi de la **Hongrie** (12,06 %), de **Malte** (13,43 %) et de la **Géorgie** (14,09 %). La **Suède** (47 %), **Andorre** (46,43 %), la **Finlande** (46 %) et l'**Espagne** (41,8 %) ¹⁵⁶ font état de la plus forte proportion de femmes dans leurs organes législatifs respectifs ¹⁵⁷.

¹⁵⁶ Le calcul de la représentation féminine tient compte des deux organes législatifs.

¹⁵⁷ Consulter le tableau A.18 à l'annexe A.

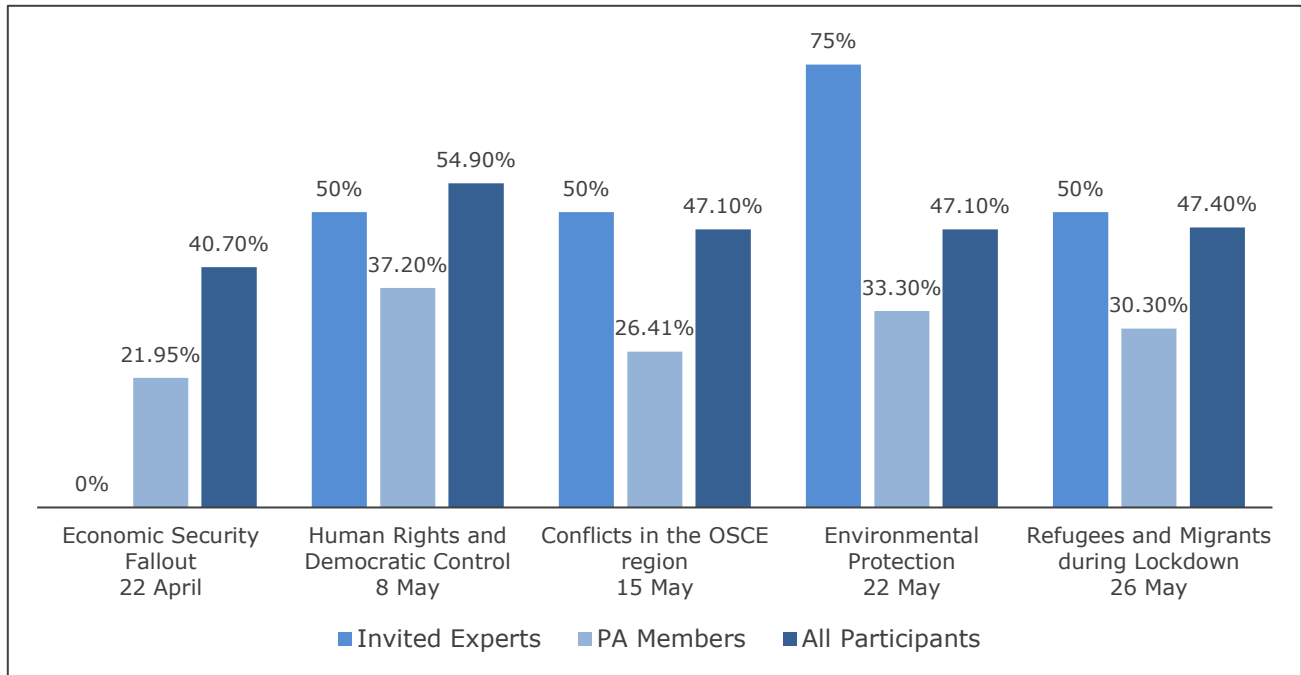
9. WEBINAIRES PARLEMENTAIRES 2020

L'Assemblée parlementaire, dans un effort visant à promouvoir le dialogue interparlementaire sur les progrès pertinents en matière de sécurité concernant l'actuelle crise de COVID-19, a lancé en avril 2020, une série de webinaires régulièrement organisés pour les membres de l'Assemblée, couvrant un large éventail de questions dans les trois dimensions générales. Les webinaires ont pour but de favoriser le dialogue entre les membres ainsi qu'avec les experts, de permettre la réflexion sur les principaux défis politiques et de favoriser l'échange de pratiques exemplaires entre les législateurs de la région de l'OSCE. Jusqu'à présent, l'AP de l'OSCE a mené les cinq webinaires suivants :

- *The Economic Security Fallout of the COVID-19 Pandemic* (22 avril) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- *Respecting human rights and maintaining democratic control during states of emergency* (8 mai) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- *COVID's impact on conflicts in the OSCE region* (15 mai) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- *COVID-19: a turning point for environmental protection* (22 mai) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT];
- *Protecting refugees and migrants during the pandemic: Camps and closed centres under lockdown* (26 mai) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

Selon les inscriptions définitives, près de la moitié (47,98 %) des participants aux webinaires étaient des femmes (262 sur 546). Les participantes représentaient 5 des 12 conférenciers invités (41,6 %) et 66 des 220 inscriptions étaient des femmes membres de délégations (30 %).

Figure 13 – Pourcentage de la participation des femmes aux webinaires de l'AP de l'OSCE, 2020¹⁵⁸



Remarque : Les chiffres reposent sur les inscriptions confirmées et ne représentent pas le nombre final de participants aux webinaires.

Economic Security Fallout 22 April	Retombées sur la sécurité économique, 22 avril
Human Rights and Democratic Control 8 May	Droits de la personne et surveillance démocratique, 8 mai
Conflicts in the OSCE region 15 May	Conflits dans la région de l'OSCE, 15 mai
Environmental Protection 22 May	Protection environnementale, 22 mai
Refugees and Migrants during Lockdown 26 May	Réfugiés et migrants durant le confinement, 26 mai
Invited Experts	Experts invités
PA Members	Membres de l'AP
All Participants	Tous les participants

¹⁵⁸ Consulter le tableau A.19 à l'annexe A.

ANNEXE A

Tableau A.1

Répartition des postes au sein de l'OSCE, sans les membres de la MSO, selon le sexe, 2019				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Agents des services généraux	659	614	1 273	48,20 %
Administrateurs	472	474	946	50,10 %
Cadres supérieurs	48	18	66	27,30 %
Total	1 179	1 106	2 285	48,40 %
Répartition des postes au sein de l'OSCE, sans les membres de la MSO, selon le sexe, 2018				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Agents des services généraux	670	610	1 280	47,60 %
Administrateurs	466	472	938	50,30 %
Cadres supérieurs	51	19	70	27 %
Total	1 187	1 101	2 288	48,10 %

Remarque : Chiffres au 1^{er} décembre 2018 et au 31 décembre 2019, respectivement.

Tableau A.2

Répartition des postes au sein de l'OSCE, avec les membres de la MSO, selon le sexe, 2019					
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Agents des services généraux	861	803	1 664	51,70 %	48,20 %
Administrateurs	1 178	679	1 857	63,40 %	36,50 %
Cadres supérieurs	61	23	84	72,60 %	27,30 %
Total	2 100	1 505	3 605	58,20 %	41,70 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.3

Répartition des postes de l'OSCE et du Secrétariat de l'OSCE, des institutions et des opérations de terrain, avec les membres de la MSO, selon le sexe, 2019				
Personnel du Secrétariat et des institutions				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Agents des services généraux	97	184	281	65,40 %
Administrateurs	140	140	280	50,00 %
Cadres supérieurs	21	7	28	25,00 %
Total	258	331	589	56,10 %
Personnel des opérations de terrain				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Agents des services généraux	764	619	1 383	44,70 %
Administrateurs	1 038	539	1 577	34,20 %
Cadres supérieurs	40	16	56	28,50 %
Total	1 842	1 174	3 016	38,90 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.4

Répartition des postes de l'OSCE au sein du Secrétariat de l'OSCE, selon le sexe, 2019												
Catégorie	G1–G7	G en %	NP	S	S en %	P1–P5	D1	D2	Chef	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	123	62,40 %	0	39	48,75 %	53	0	0	0	43,80 %	215	54,60 %
Hommes	74	37,60 %	0	41	51,25 %	64	3	0	1	56,20 %	179	45,40 %
Total	197	100 %	0	80	100 %	117	3	0	1	100 %	394	100 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.5

Répartition des postes au sein du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH), selon le sexe, 2019												
Catégorie	G1-G7	G en %	NP	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	47	71,21 %	0	12	67 %	26	1	0	1	47,46 %	87	60,84 %
Hommes	19	28,79 %	0	6	33 %	31	0	0	0	52,54 %	56	39,16 %
Total	66	100 %	0	18	100 %	57	1	0	1	100 %	143	100 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.6

Répartition des postes au sein du Haut-Commissariat pour les minorités nationales (HCMN), selon le sexe, 2019												
Catégorie	G1-G7	G en %	NP	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	11	73 %	0	4	80,00 %	7	0	0	0	43,75 %	22	61,10 %
Hommes	4	27 %	0	1	20,00 %	7	1	0	1	56,25 %	14	38,80 %
Total	15	100 %	0	5	100 %	14	1	0	1	100 %	36	100 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.7

Répartition des postes au sein du Bureau du représentant pour la liberté des médias (BRLM), selon le sexe, 2019												
Catégorie	G1-G7	G en %	NP	S	S en %	P1-P5	D1	D2	Chef	P+ en %	Total	Total en %
Femmes	3	100 %	0	3	75 %	1	0	0	0	20,00 %	7	58,30 %
Hommes	0	0 %	0	1	25 %	3	0	0	1	80,00 %	5	41,60 %
Total	3	100 %	0	4	100 %	4	0	0	1	100 %	12	100 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.8

Personnel détaché, selon le pays et le sexe				
Pays qui détache	% Femmes	Hommes	Femmes	Total du personnel détaché
Albanie	25,00 %	9	3	12
Allemagne	45,70 %	39	32	71
États-Unis	38,60 %	62	39	101
Arménie	42,80 %	4	3	7
Autriche	40,00 %	15	10	25
Azerbaïdjan	20,00 %	4	1	5
Biélorussie	14,20 %	6	1	7
Belgique	0,00 %	2	0	2
Bosnie-Herzégovine	25,70 %	52	18	70
Bulgarie	17,20 %	48	10	58
Canada	32,60 %	31	15	46
Croatie	28,50 %	10	4	14
Danemark	9,00 %	10	1	11
Espagne	59,00 %	9	13	22
Estonie	0,00 %	3	0	3
Finlande	30,00 %	21	9	30
France	28,00 %	18	7	25
Géorgie	48,20 %	15	14	29
Royaume-Uni	17,30 %	62	13	75
Grèce	7,40 %	25	2	27
Hongrie	7,70 %	24	2	26
Irlande	6,60 %	14	1	15
Islande	100,00 %	0	2	2

Personnel détaché, selon le pays et le sexe				
Pays qui détache	% Femmes	Hommes	Femmes	Total du personnel détaché
Italie	42,10 %	44	32	76
Kazakhstan	0,00 %	7	0	7
Kirghizistan	17,20 %	24	5	29
Lettonie	22,20 %	7	2	9
Lituanie	0,00 %	1	0	1
Luxembourg	0,00 %	1	0	1
Macédoine du Nord	30,40 %	32	14	46
Moldavie	11,60 %	53	7	60
Monténégro	16,60 %	5	1	6
Norvège	39,10 %	14	9	23
Pays-Bas	14,20 %	6	1	7
Pologne	26,00 %	34	12	46
Portugal	66,60 %	1	2	3
Roumanie	11,10 %	32	4	36
Fédération de Russie	4,00 %	48	2	50
Serbie	26,00 %	17	6	23
Slovaquie	22,20 %	14	4	18
Slovénie	100,00 %	0	1	1
Suède	27,50 %	21	8	29
Suisse	50,00 %	8	8	16
Tadjikistan	42,10 %	11	8	19
République tchèque	10,50 %	17	2	19
Turquie	6,60 %	14	1	15
Ukraine	0,00 %	1	0	1

Personnel détaché, selon le pays et le sexe				
Pays qui détache	% Femmes	Hommes	Femmes	Total du personnel détaché
Total général	26,80 %	895	329	1 224

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.9

Égalité entre les sexes du personnel au sein des opérations de terrain de l'OSCE					
Opérations de terrain	Femmes	En %	Hommes	En %	Total
Présence de l'OSCE en Albanie	50	61,00 %	32	39,00 %	82
Centre de l'OSCE à Ashgabat	15	50,00 %	15	50,00 %	30
Bureau du programme de l'OSCE à Nur-Sultan	12	48,00 %	13	52,00 %	25
Centre de l'OSCE à Bichkek	52	49,50 %	53	50,50 %	105
Mission de l'OSCE en Bosnie-Herzégovine	157	51,00 %	152	49,00 %	309
Mission de l'OSCE au Kosovo	161	35,00 %	301	65,00 %	462
Mission de l'OSCE en Moldavie	25	49,00 %	26	51,00 %	51
Mission de l'OSCE au Monténégro	19	61,00 %	12	39,00 %	31
Mission de l'OSCE en Serbie	71	53,00 %	63	47,00 %	134
Bureau du programme de l'OSCE à Doushanbé	64	42,00 %	88	58,00 %	152
Mission de l'OSCE à Skopje	64	42,00 %	88	58,00 %	152
Coordonnateur de projet de l'OSCE en Ukraine	58	64,50 %	32	35,50 %	90
Mission d'observation de l'OSCE aux deux postes de contrôle russes	5	22,00 %	18	78,00 %	23
Coordonnateur de projet de l'OSCE en Ouzbékistan	17	51,50 %	16	48,50 %	33
Mission spéciale d'observation de l'OSCE en Ukraine	399	30,20 %	921	69,80 %	1 320
Représentant personnel du président en exercice pour le conflit dont la Conférence de Minsk est saisie	5	29,50 %	12	70,50 %	17
Total général	1 174	38,90 %	1 842	61,10 %	3 016

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019.

Tableau A.10

Répartition des postes au sein des opérations de terrain, selon le sexe				
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
Agents des services généraux	764	619	1 383	44,70 %
Administrateurs	1 038	539	1 577	34,20 %
Cadres supérieurs	40	16	56	28,50 %
Total	1 842	1 174	3 016	38,90 %

Remarque : Chiffres au 31 décembre 2019. Inclut aussi les membres du personnel de la MSO.

Tableau A.11

Répartition des postes au sein de la MSO en Ukraine, selon le sexe					
Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Agents des services généraux	202	189	391	51,70 %	48,30 %
Administrateurs	706	205	911	77,50 %	22,50 %
Cadres supérieurs	13	5	18	72,20 %	27,80 %
Total	921	399	1 320	69,80 %	30,20 %

Tableau A.12

Égalité entre les sexes chez les ambassadeurs et les représentants permanents à Vienne au sein du Conseil permanent de l'OSCE, selon le pays		
État participant	État participant avec un ambassadeur ou un représentant permanent	État participant avec une ambassadrice ou une représentante permanente
Albanie	1	0
Andorre	1	0
Allemagne	0	1
États-Unis	1	0
Arménie	1	0
Autriche	1	0
Azerbaïdjan	1	0

Égalité entre les sexes chez les ambassadeurs et les représentants permanents à Vienne au sein du Conseil permanent de l'OSCE, selon le pays

État participant	État participant avec un ambassadeur ou un représentant permanent	État participant avec une ambassadrice ou une représentante permanente
Biélorussie	0	1
Belgique	1	0
Bosnie-Herzégovine	1	0
Bulgarie	0	1
Canada	0	1
Chypre	0	1
Croatie	1	0
Danemark	1	0
Espagne	1	0
Finlande	0	1
Estonie	1	0
France	0	1
Géorgie	-	-
Royaume-Uni	1	0
Grèce	1	0
Hongrie	1	0
Irlande	1	0
Islande	1	0
Italie	1	0
Kazakhstan	1	0
Kirghizistan	1	0
Lettonie	1	0
Macédoine du Nord	1	0
Liechtenstein	1	0
Lituanie	1	0
Luxemburg	1	0
Malte	0	1
Moldavie	1	0

Égalité entre les sexes chez les ambassadeurs et les représentants permanents à Vienne au sein du Conseil permanent de l'OSCE, selon le pays

État participant	État participant avec un ambassadeur ou un représentant permanent	État participant avec une ambassadrice ou une représentante permanente
Monaco	-	-
Mongolie	0	1
Monténégro	1	0
Norvège	1	0
Ouzbékistan	1	0
Pays-Bas	1	0
Pologne	1	0
Portugal	1	0
Roumanie	1	0
Union européenne	-	-
Fédération de Russie	1	0
Saint-Marin	0	1
Cité du Vatican	1	0
Serbie	0	1
Slovaquie	1	0
Slovénie	0	1
Suède	0	1
Suisse	1	0
Tadjikistan	1	0
République tchèque	1	0
Turkménistan	1	0
Turquie	1	0
Ukraine	1	0
Afghanistan (partenaire pour la coopération)	0	1
Australie (partenaire pour la coopération)	1	0
Japon (partenaire pour la coopération)	1	0
République de Corée (partenaire pour la coopération)	1	0
Thaïlande (partenaire pour la coopération)	0	1

Égalité entre les sexes chez les ambassadeurs et les représentants permanents à Vienne au sein du Conseil permanent de l'OSCE, selon le pays

État participant	État participant avec un ambassadeur ou un représentant permanent	État participant avec une ambassadrice ou une représentante permanente
Algérie (partenaire pour la coopération)	0	1
Égypte (partenaire pour la coopération)	1	0
Israël (partenaire pour la coopération)	1	0
Jordanie (partenaire pour la coopération)	0	1
Maroc (partenaire pour la coopération)	1	0
Tunisie (partenaire pour la coopération)	1	0
AP de l'OSCE	1	0
Total général	50	17

Remarque : Chiffres de juin 2020. Les ambassadeurs et les représentants permanents de la Géorgie, de Monaco et de l'Union européenne ne sont pas comptés, car les remplacements sont en cours.

Tableau A.13

Assemblée parlementaire de l'OSCE, juin 2020					
Catégorie	Femmes	En %	Hommes	En %	Total
Membres de l'AP de l'OSCE	80	25,60 %	233	74,40 %	313
Membres remplaçants de l'AP de l'OSCE	50	26,90 %	136	73,10 %	186
Secrétaires de l'AP de l'OSCE	54	64,30 %	30	35,70 %	84
Personnel de l'AP de l'OSCE	10	40,00 %	15	60,00 %	25
Total général	194	32,00 %	414	68,00 %	608

Tableau A.14

Égalité entre les sexes au sein des membres du Bureau, juin 2020			
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Président	0	1	1
Vice-présidents	2	6	8
Trésorier	0	1	1
Président honoraire	0	1	1
Première commission	0	3	3
Deuxième commission	2	1	3
Troisième commission	1	2	3
Total général	5	15	20

Tableau A.15

Participation parlementaire aux sessions annuelles de l'AP de l'OSCE (2010–2019)										
Catégorie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Femmes	50	55	61	67	74	63	75	60	79	70
Hommes	186	169	185	178	180	182	205	173	202	200
% Femmes	21 %	24,50 %	25 %	27 %	29 %	25,70 %	26,80 %	27,50 %	28 %	26 %
Total général	236	224	246	245	254	245	280	233	281	270

Remarque : Les calculs comprennent les membres et les membres remplaçants des délégations et n'incluent pas le personnel des délégations, de l'AP de l'OSCE et des secrétariats de l'OSCE, les observateurs, les invités, les organisations parlementaires internationales et les partenaires pour la coopération.

Tableau A.16

Participation parlementaire aux réunions d'hiver de l'AP de l'OSCE (2010–2020)											
Catégorie	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	49	58	60	50	64	61	58	53	59	62	61
Hommes	174	172	180	159	151	157	186	174	174	174	165
% Femmes	22 %	25 %	25 %	24 %	30 %	27,90 %	23,70 %	23,30 %	25,30 %	26,30 %	27,10 %
Total général	223	230	240	209	215	218	244	227	233	236	225

Remarque : Les calculs comprennent les membres et les membres remplaçants des délégations et n'incluent pas le personnel des délégations, de l'AP de l'OSCE et des secrétariats de l'OSCE, les observateurs, les invités, les organisations parlementaires internationales et les partenaires pour la coopération.

Tableau A.17

Observation des élections de l'AP de l'OSCE, 2019-2020			
Élections observées	Députés	Femmes	% Femmes
Élections parlementaires, Moldavie (24.02.2019)	30	6	20,00 %
Élections présidentielles (premier tour), Ukraine (31.03.2019)	86	24	27,90 %
Élections présidentielles (second tour), Ukraine (21.04.2019)	26	5	19,20 %
Élections présidentielles (premier tour), Macédoine du Nord (21.04.2019)	27	10	37,00 %
Élections présidentielles (second tour), Macédoine du Nord (06.05.2019)	5	2	40,00 %
Élections présidentielles, Kazakhstan (09.06.2019)	42	8	19,00 %
Élections parlementaires, Ukraine (21.07.2019)	41	10	24,40 %
Élections parlementaires, Biélorussie (17.11.2019)	48	11	23,00 %
Élections parlementaires, Ouzbékistan (22.12.2019)	34	7	20,60 %
Élections parlementaires, Azerbaïdjan (9.02.2020)	38	8	21,00 %
Total	377	91	24,13 %

Remarque : Chiffres de juin 2019; les calculs incluent les chefs des délégations de l'AP de l'OSCE, les coordonnateurs spéciaux des missions d'observation et les membres des délégations.

Tableau A.18

Femmes au parlement des pays de l'OSCE, 1 ^{er} mai 2020										
Rang général	Pays	Chambre basse ou Chambre unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes déléguées de l'AP de l'OSCE		
		Sièges	Femmes	%	Sièges	Femmes	%	Membres	Femmes	%
7	Suède	349	164	46,99 %	–	–	–	16	6	37,50 %
10	Andorre	28	13	46,43 %	–	–	–	4	1	25,00 %
11	Finlande	200	92	46,00 %	–	–	–	12	3	25,00 %
13	Espagne	350	154	44,00 %	264	103	39,02 %	10	4	40,00 %
16	Suisse	200	83	41,50 %	46	12	26,09 %	8	3	37,50 %
17	Norvège	169	70	41,42 %	–	–	–	12	6	50,00 %
21	Belgique	150	61	40,67 %	60	27	45,00 %	11	6	54,50 %
22	Biélorussie	110	44	40,00 %	60	15	25,00 %	12	2	16,70 %
"	Macédoine du Nord	120	48	38,30 %	–	–	–	6	1	16,70 %
"	Portugal	230	92	40,00 %	–	–	–	8	4	50,00 %
25	Danemark	179	71	39,66 %	–	–	–	12	3	25,00 %
26	France	577	228	39,51 %	348	116	33,33 %	13	3	23,00 %
28	Autriche	183	72	39,34 %	61	22	36,07 %	5	2	40,00 %
31	Islande	63	24	38,10 %	–	–	–	6	1	16,70 %
32	Serbie	247	93	37,65 %	–	–	–	7	4	57,10 %
35	Italie	630	225	35,71 %	320	110	34,38 %	13	1	7,70 %
39	Royaume-Uni	650	220	33,85 %	795	216	27,17 %	24	3	12,50 %
"	Monaco	24	8	33,33 %	–	–	–	3	1	33,30 %
"	Pays-Bas	150	50	33,33 %	75	29	38,67 %	14	6	42,80 %
44	Ouzbékistan	150	48	32,00 %	97	24	24,74 %	6	2	33,30 %
46	Saint-Marin	60	19	31,67 %	–	–	–	4	1	25,00 %

Femmes au parlement des pays de l'OSCE, 1^{er} mai 2020

Rang général	Pays	Chambre basse ou Chambre unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes déléguées de l'AP de l'OSCE		
48	Allemagne	709	221	31,17 %	69	25	69,23 %	26	11	42,30 %
"	Lettonie	100	30	30,00 %	–	–	–	3	1	33,30 %
"	Luxembourg	60	18	30,00 %	–	–	–	10	2	20,00 %
54	Monténégro	81	24	29,63 %	–	–	–	5	1	20,00 %
55	Albanie	122	36	29,51 %	–	–	–	2	1	50,00 %
56	Canada	338	98	28,99 %	99	48	48,48 %	6	2	33,30 %
57	Estonie	101	29	28,71 %	–	–	–	5	1	20,00 %
58	Pologne	460	132	28,70 %	100	24	24,00 %	16	5	31,25 %
63	Slovénie	90	25	27,78 %	40	4	10,00 %	6	1	16,70 %
65	Kazakhstan	107	29	27,10 %	47	5	10,64 %	12	3	25,00 %
68	Bulgarie	240	64	26,67 %	–	–	–	10	4	40,00 %
"	Turkménistan	124	31	25,00 %	–	–	–	6	2	33,30 %
78	République de Moldavie	101	25	24,75 %	–	–	–	6	1	16,70 %
80	Lituanie	141	34	24,11 %	–	–	–	5	2	40,00 %
82	Tadjikistan	63	15	23,81 %	31	7	22,58 %	6	2	33,30 %
83	États-Unis	429	102	23,78 %	100	25	25,00 %	24	3	12,50 %
84	Arménie	132	31	23,48 %	–	–	–	6	3	50,00 %
89	République tchèque	200	45	22,50 %	81	12	14,81 %	8	1	12,50 %
"	Irlande	160	36	22,50 %	49	15	30,61 %	7	1	14,30 %
92	Roumanie	329	72	21,88 %	136	20	14,71 %	14	1	7,10 %
94	Bosnie-Herzégovine	42	9	21,43 %	15	3	20,00 %	3	1	33,30 %
100	Ukraine	423	88	20,80 %	–	–	–	16	2	12,50 %
101	Grèce	300	62	20,67 %	–	–	–	10	2	20,00 %

Femmes au parlement des pays de l'OSCE, 1 ^{er} mai 2020										
Rang général	Pays	Chambre basse ou Chambre unique			Chambre haute ou Sénat			Femmes déléguées de l'AP de l'OSCE		
"	Slovaquie	150	30	20,00 %	-	-	-	8	2	25,00 %
112	Chypre	56	11	19,64 %	-	-	-	4	1	25,00 %
115	Croatie	151	29	19,21 %	-	-	-	6	1	16,70 %
116	Kirghizistan	120	23	19,17 %	-	-	-	6	1	16,70 %
122	Azerbaïdjan	121	21	17,36 %	-	-	-	6	2	33,30 %
123	Mongolie	75	13	17,33 %	-	-	-	6	1	16,70 %
124	Turquie	589	102	17,32 %	-	-	-	8	0	0,00 %
133	Fédération de Russie	450	71	15,78 %	170	29	17,06 %	16	3	18,75 %
145	Géorgie	149	21	14,09 %	-	-	-	4	0	0,00 %
147	Malte	67	9	13,43 %	-	-	-	6	0	0,00 %
159	Hongrie	199	24	12,06 %	-	-	-	6	1	16,70 %
158	Liechtenstein	25	3	12,00 %	-	-	-	4	2	50,00 %
Total général								498	130	26,10 %

Remarque : Les chiffres correspondent au nombre de sièges actuellement occupés au Parlement. Les données du présent tableau ont été compilées par l'Union interparlementaire sur la base des informations fournies par les parlements nationaux.

Source : Union interparlementaire, *Les femmes dans les parlements nationaux* (état de la situation au 1^{er} mai 2020).

Tableau A.19

Participation selon les sexes aux webinaires de l'AP de l'OSCE												
	Experts invités		Total	% Femmes	Membres de l'AP		Total	% Femmes	Tous les participants		Total général	% Femmes
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
Economic Security Fallout [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] (22/4)	3	0	3	0 %	32	9	41	21,95 %	48	33	81	40,70 %
Human Rights and Democratic Control [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] (8/5)	1	1	2	50 %	32	19	51	37,20 %	55	67	122	54,90 %
Conflicts in the OSCE region [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] (15/5)	1	1	2	50 %	39	14	53	26,41 %	74	66	140	47,10 %
Environmental protection [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] (22/5)	1	2	3	75 %	28	14	42	33,30 %	56	50	106	47,10 %
Refugees and Migrants during lockdown [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] (26/5)	1	1	2	50 %	23	10	33	30,30 %	51	46	97	47,40 %
Total général	7	5	12	41,60 %	154	66	220	30,00 %	284	262	546	47,98 %