

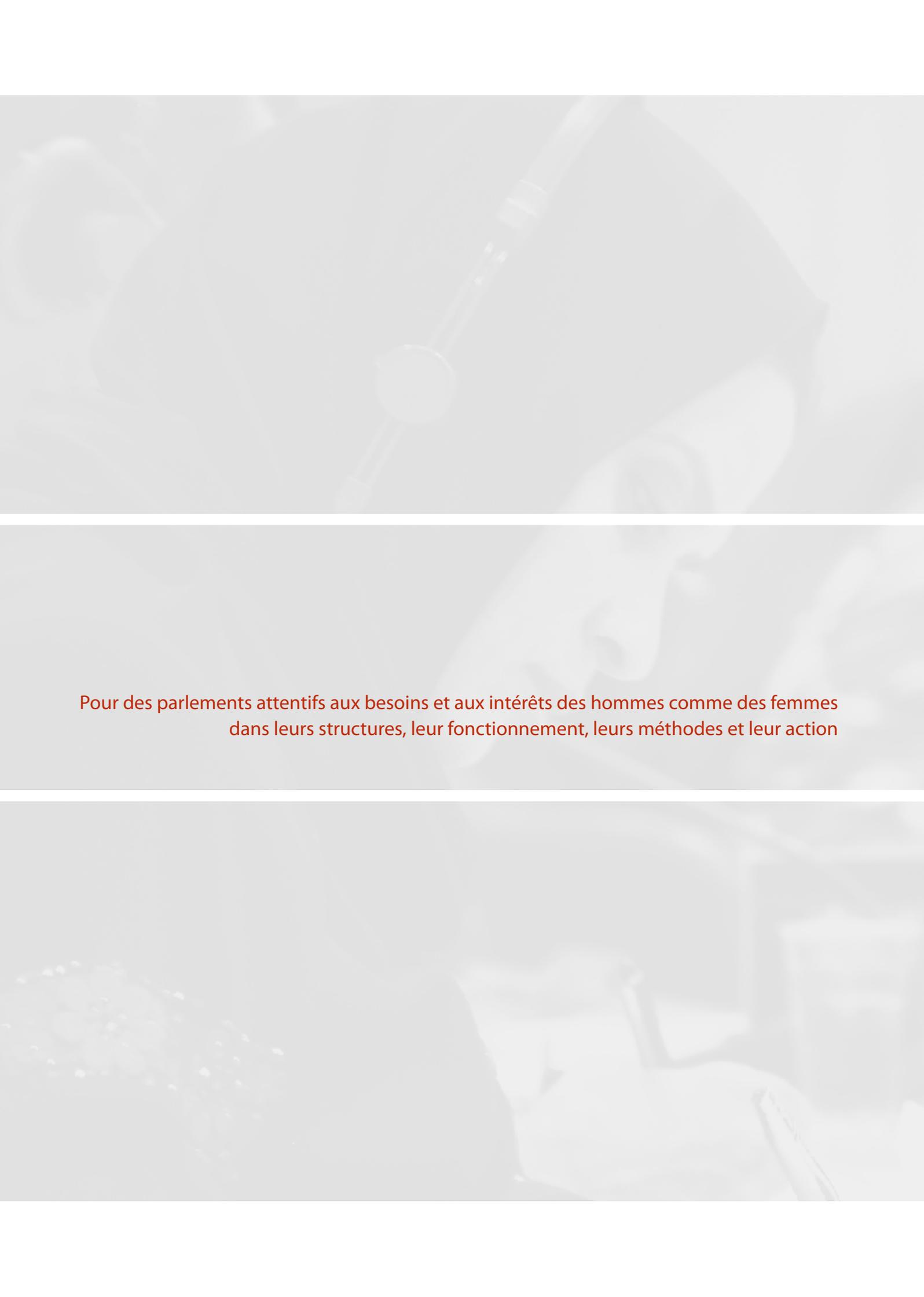


RAPPORTS ET DOCUMENTS N° 64 - 2011

Parlements sensibles au genre

Étude mondiale des bonnes pratiques





Pour des parlements attentifs aux besoins et aux intérêts des hommes comme des femmes
dans leurs structures, leur fonctionnement, leurs méthodes et leur action

Parlements sensibles au genre

Étude mondiale des bonnes pratiques

Par Sonia Palmieri



Remerciements

Conçu au départ par Julie Ballington, à l'époque spécialiste au sein du Programme de partenariat entre hommes et femmes (GPP) de l'UIP, ce projet a bénéficié de l'apport de nombreux spécialistes du genre et des parlements ainsi que de l'aide des partenaires du projet, en particulier Zeina Hilal (Chargée de programme, GPP, UIP), Kareen Jabre (Responsable GPP, UIP), Karima EL Korri (PNUD, Bureau régional pour les États arabes), Elizabeth Powley et Kristen Sample (International IDEA, Bureau régional pour l'Amérique latine). La sénatrice Ruth Nancy (Canada) a également apporté une aide précieuse à la finalisation des questionnaires diffusés dans le cadre de cette recherche.

Par ailleurs, la richesse et l'exhaustivité de ce rapport doit beaucoup aux plusieurs centaines de parlementaires et de membres du personnel parlementaire qui se sont impliqués dans ce travail et y ont consacré du temps. Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui ont répondu aux questionnaires pour leurs réponses détaillées et leurs suggestions. Nos remerciements vont en particulier aux nombreux parlementaires qui ont été interviewés dans le cadre de cette étude et ont consacré un temps considérable à réfléchir à leur expérience parlementaire.

Ce rapport reflète aussi l'impressionnant travail réalisé pour réaliser des études de cas par pays sur la base des études et des interviews menées dans différents pays auprès de parlementaires, de personnel parlementaire et de partenaires des parlements. En Amérique latine, l'UIP tient à remercier Dunia Mokrani Chávez, Patricia Chávez León, Daphne Cuevas, Ana Isabel Garcíá, Beatriz Llanos, Jutta Marx et Jutta Borner; en Afrique, nos remerciements vont à Amanda Gouws, Elizabeth Powley, Fanta Same; en Europe, à Petra Meier et Eline Severs, Carmen de la Fuente Méndez et Lenita Freidenvall; dans les pays arabes, à Gihan Abu Zeid, Walid Husni Zahra et Riadh Zghal et en Asie-Pacifique, à Sonia Palmieri.

L'écriture n'est jamais une tâche solitaire. Sonia Palmieri, auteur principale de ce rapport général, souhaite remercier toute l'équipe qui a relu, révisé les projets initiaux et suggéré de nombreuses améliorations, notamment Ann Boman, Martin Chungong, Lenita Freidenvall, Zeina Hilal, Kareen Jabre, James Jennings, Kristen Sample et Valeria Sistik. Nous remercions aussi vivement Catherine Mackenzie et Catherine Todeschini Blondelle, pour leur précieux soutien, Nic Cottrell de Transmachina, qui a créé et mis à jour la base de données des questionnaires ainsi que Michel Favre qui s'est chargé de la mise en page et de la conception graphique.

Enfin, une mention spéciale est due à Irish Aid, à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et à l'Agence suédoise de coopération internationale au développement qui nous ont apporté leur soutien financier.

Avant-propos

Les parlements sont le reflet de nos sociétés. Ils aspirent à représenter et à refléter la réalité quotidienne. De ce fait, les parlements sont en constante évolution. Les parlements modernes sont ceux dans lesquels les citoyens se reconnaissent et trouvent des réponses à leurs questions et à leurs aspirations.

Au XX^e siècle, l'un des grands changements qu'a connu la démocratie dans le monde est lié à la participation des femmes à la politique, en tant qu'électrices d'une part et de parlementaires d'autre part. L'objectif de l'égalité homme-femme progresse dans nos sociétés et apparaît désormais comme un facteur central du développement et du progrès. C'est un objectif qu'ont repris de nombreux parlements, même si l'on ne peut pas encore tout à fait dire que les parlements jouent un rôle moteur dans la lutte pour l'égalité des sexes.

En 2008, l'Union interparlementaire (UIP) a lancé une étude mondiale sur les femmes au parlement, intitulée *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*. Cette étude a, en particulier, clairement démontré que les femmes sont très majoritairement à l'origine des progrès réalisés en matière d'égalité homme-femme dans les parlements; toutefois, les parlements, en tant qu'institutions, ont également des responsabilités. La question est donc de savoir ce que font les parlements pour encourager et favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Quelles sont, en effet, les politiques qui contribuent à faire avancer l'égalité des sexes? Les structures institutionnelles des parlements du monde tiennent-elles compte des questions de genre? En bref, les parlements sont-ils sensibles au genre?

Autant de questions auxquelles le présent rapport sur *Les parlements sensibles au genre* cherche à répondre. Nous dirons par souci de simplicité qu'un parlement sensible au genre est un parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes à travers ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action. S'il fait le point sur la réceptivité au genre des parlements du monde, le présent rapport se propose également de fournir aux parlements les outils nécessaires pour mieux intégrer la question de

genre dans leur travail de législation, de supervision et d'administration.

Les parlementaires attendent de l'UIP qu'elle contribue à accroître leurs capacités en la matière et l'Organisation s'emploie à leur apporter ce soutien de diverses façons : renforcement de la coopération avec d'autres parlementaires et experts dans le domaine du développement parlementaire; nouveaux outils d'analyse de la législation du point de vue du genre; poursuite des recherches dans les domaines où des questions restent encore sans réponse; séminaires d'information permettant de partager les expériences et les bonnes pratiques.

L'UIP joue depuis déjà longtemps un rôle pionnier dans la recherche sur les femmes au parlement et ce rapport consolide ce leadership. L'UIP a noué d'étroits partenariats avec d'autres organisations en vue d'étendre ses recherches sur le sujet. L'enquête à la base de cette étude est l'aboutissement d'un projet collaboratif de deux ans, mené au niveau mondial, qui a bénéficié d'un financement d'Irish Aid, de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement. Dans la région arabe, elle est le fruit d'un partenariat entre l'UIP et le Programme du PNUD sur la gouvernance et, en Amérique latine, entre l'UIP et International IDEA.

Je tiens à remercier les parlementaires, le personnel parlementaire, les participants au projet ainsi que toutes celles et tous ceux qui n'ont épargné ni leur temps ni leurs efforts. Nous sommes convaincus que cette étude marquera une étape importante dans le développement d'une démocratie et de parlements modernes.



Anders B. Johnsson
Secrétaire général

Table des matières

Remerciements	iii
Avant-propos	v
Aperçu	1
Faciliter l'accès des femmes à des postes clés du parlement	1
Recherche de l'égalité homme-femme par la législation et le débat	2
Une infrastructure spéciale d'intégration de la dimension de genre	2
Contribution des parlementaires hommes	3
Politiques et procédures	3
Partis politiques	4
Culture et infrastructures parlementaires	4
Services parlementaires	5
Chapitre 1 – Des parlements sensibles au genre	7
Nécessité d'un changement	7
Un parlement sensible au genre	7
Réussir à changer : intégrer la dimension de genre	8
Chapitre 2 – Garantir la présence des femmes dans les parlements	11
Tendances mondiales et régionales	11
Facteurs influant sur la participation politique des femmes	12
Problèmes socio-économiques	13
Se faire réélire	14
Surmonter les obstacles	15
Conclusion	18
Chapitre 3 – Susciter le changement par le leadership et le travail de commission	19
Les voies vers le leadership	20
Présidentes de commission	22
Les commissions présidées par des femmes	22
Présence (ou absence) des femmes dans les commissions	24
Composition des commissions	26
Spécialisations politiques	27
Atouts et écueils des travaux en commission	30
Conclusion	30
Chapitre 4 – Recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes par la législation et le débat	31
Lois sur l'égalité homme-femme : une tendance récente	31
Mandats législatifs d'intégration de la dimension de genre	32
Comment intégrer le genre dans la législation	33
Stratégies pour proposer et faire voter des lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes	33

Soulever les questions d'égalité homme-femme dans le débat parlementaire	35
Intégration de la dimension de genre dans les budgets	36
Introduction de la budgétisation-genre dans les parlements : bilan	39
Conclusion	39
Chapitre 5 – Infrastructure spéciale d'intégration du genre	41
Intégration du genre : rôle des commissions parlementaires	41
Les commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes	42
Mandat et structure	44
Efficacité des commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes	45
Perception de la commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes par rapport aux autres commissions	45
Commissions pluridisciplinaires	46
Méthodes d'intégration du genre	47
Travail entre commissions et groupes de femmes parlementaires	47
Intégrer l'égalité entre les sexes à toutes les commissions	48
Les groupes de femmes parlementaires	48
Reconnaissance officielle et structure des groupes de femmes parlementaires	50
Programmes de travail et actions des groupes de femmes parlementaires	52
Participation des hommes aux groupes de femmes parlementaires	54
Succès et difficultés des groupes de femmes parlementaires	55
Initiatives parlementaires innovantes en matière de genre	57
Autres mécanismes d'intégration de la dimension de genre au parlement	59
Conclusion	62
Chapitre 6 – Partager la responsabilité en matière de genre : le rôle des hommes	65
Évolution des valeurs sociales	65
Stratégies d'implication des hommes	66
Quand les hommes assument des responsabilités pour l'égalité homme-femme	67
La parole aux hommes : leur contribution à l'égalité homme-femme	70
Conclusion	70
Chapitre 7 – Prise en compte de la dimension de genre : politiques et procédures	73
Introduction	73
Le cadre de l'égalité homme-femme au parlement	73
Politiques en matière d'égalité des sexes	74
Codes de conduite	74
Politiques relatives à l'égalité d'accès aux ressources	75
Politiques de lutte contre le harcèlement et procédures de règlement des plaintes	75
Politiques de communication	77
Amélioration de la prise en compte du genre dans les politiques et procédures	78
Accueil et formation au genre	78
Conclusion	81
Chapitre 8 – Influencer la politique en matière de genre : le rôle des partis politiques...	83
Partis politiques : structure dominante de l'organisation politique	83
Encourager l'action des femmes au sein des partis	84

Les femmes chefs de parti	85
Influencer la politique en matière de genre : structure et discipline des partis politiques	86
Le rôle de la discipline de parti	87
Sanctions disciplinaires	88
Intégration de la dimension de genre dans les partis politiques	89
Conclusion	90
Chapitre 9 – Le parlement en tant que lieu de travail : culture et infrastructure	91
Jour de séance type?	91
Culture parlementaire	91
Problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes femmes	96
Infrastructures parlementaires	96
Trouver un équilibre entre travail et famille	98
Horaires de travail	101
Congés parentaux	102
Suppléance pendant les congés parentaux	103
Vote par procuration	104
Installations spéciales pour les femmes allaitantes	104
Garderies et salles familiales	105
Avancer sur la relation travail/famille	106
Conclusion	107
Chapitre 10 – Égalité homme-femme dans les services parlementaires	109
La présence des femmes dans les services parlementaires	109
Politiques de recrutement et de rétention du personnel parlementaire	111
Codes de conduite du personnel parlementaire	113
Politiques en matière de harcèlement sexuel	113
Mécanisme de règlement des plaintes	113
Personnel parlementaire : concilier travail et vie de famille	115
Conclusion	116
Chapitre 11 – Conclusions et recommandations	117
Parlements sensibles au genre : récapitulatif	117
Saisir au quotidien toutes les occasions d'intégrer la question du genre	118
Induire un changement systématique en faveur de l'égalité des sexes	118
Annexe 1 – À propos du projet : objectifs et méthodologie	123
Annexe 2 – Questionnaires	129
Annexe 3 – Études de cas	143

Encadrés

Encadré 1.1	Définitions des termes utilisés dans ce rapport	8
Encadré 1.2	Intégration de la question de genre dans les parlements : préalables	9
Encadré 2.1	Les bonnes pratiques de financement des campagnes	14
Encadré 2.2	Sanctions pour non-respect	15
Encadré 2.3	Surmonter les obstacles : mise en place de mesures spéciales	17
Encadré 2.4	Du local au national?	18
Encadré 3.1	Témoignage : l'importance de connaître les règles	20
Encadré 3.2	Sélection de réponses – Conventions visant à faciliter l'accès des femmes à des positions dirigeantes	23
Encadré 3.3	Sélection de réponses – Qualité et quantité	30
Encadré 4.1	Lois sur l'égalité homme-femme en Espagne et en Géorgie	32
Encadré 4.2	Mandat d'intégration de la dimension genre : Loi du Viet Nam sur l'égalité des genres, 2006	32
Encadré 4.3	Les cinq étapes de l'analyse de la législation du point de vue du genre	34
Encadré 4.4	Sélection de réponses – Utiliser le processus législatif	36
Encadré 5.1	Fonctions d'une commission sur l'égalité homme-femme – Le cas de l'Inde	42
Encadré 5.2	Tenir la population informée : la Commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes de Chypre	43
Encadré 5.3	S'assurer de la prise en compte d'une perspective de genre dans la législation : la Commission de l'Égalité entre hommes et femmes de Croatie	43
Encadré 5.4	La Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen	44
Encadré 5.5	Sélection de réponses – Efficacité des commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes	44
Encadré 5.6	L'égalité des sexes considérée comme un droit humain en Slovénie	47
Encadré 5.7	Sélection de réponses – Participation des hommes aux groupes de femmes parlementaires	55
Encadré 5.8	L'importance de la solidarité entre femmes	56
Encadré 5.9	Sélection de réponses – Difficultés rencontrées par les groupes de femmes parlementaires	57
Encadré 5.10	Sélection de réponses – Développement des capacités	61
Encadré 6.1	Travail de coopération avec les hommes pour la loi sur la violence sexiste au Rwanda ..	67
Encadré 6.2	Témoignage : quand les hommes prennent l'initiative	68
Encadré 6.3	Sélection de réponses – Contribution des hommes	70
Encadré 7.1	Sélection de réponses – Codes de conduite	74
Encadré 7.2	Sélection de réponses – Égalité d'accès aux ressources	75
Encadré 7.3	Sélection de réponses – Politiques et procédures relatives au harcèlement sexuel ...	76
Encadré 7.4	Sélection de réponses – Communication sensible au genre	77
Encadré 7.5	Sélection de réponses – Formation sur le genre	80
Encadré 8.1	Sélection de réponses – Initiatives en faveur de l'égalité des sexes	85
Encadré 8.2	Sélection de réponses – Difficultés rencontrées par l'intégration de la dimension de genre	89
Encadré 9.1	Sélection de réponses – Le rôle d'arbitre du président	93
Encadré 9.2	Sélection de réponses – Codes vestimentaires	95
Encadré 9.3	Pour que les femmes comptent à l'UIP	98
Encadré 9.4	Témoignages : Concilier travail et famille	99
Encadré 9.5	Témoignages : horaires de travail	101

Encadré 9.6	Sélection de réponses – Garderies	107
Encadré 10.1	Sélection de réponses – Mesures spéciales	110
Encadré 10.2	Témoignage : quand les femmes font la différence pour le personnel parlementaire	110
Encadré 10.3	Sélection de réponses – Politiques d'égalité homme-femme pour le personnel parlementaire	111
Encadré 10.4	Sélection de réponses – Codes de conduite du personnel parlementaire	112
Encadré 10.5	Protection contre le harcèlement – l'exemple du Canada	113
Encadré 10.6	Sélection de réponses – Exemples de procédures de règlement des plaintes	114
Encadré 10.7	Sélection de réponses – Trouver un équilibre entre travail et famille	116

Tableaux

Tableau 2.1	Probabilité pour les femmes de chercher à briguer un nouveau mandat	14
Tableau 3.1	Commissions présidées par des femmes	22
Tableau 3.2	Mesures spéciales mises en place au parlement (officiellement ou de manière informelle) pour assurer l'accès des femmes à la présidence ou à la vice-présidence de commissions parlementaires et/ou au bureau	23
Tableau 3.3	Composition des commissions parlementaires	24
Tableau 3.4	Chambre des Représentants d'Australie, commissions mixtes et commissions du Sénat ne comportant aucune femme, 1987 - 2007	25
Tableau 3.5	Facteurs déterminant l'appartenance à une ou plusieurs commissions	27
Tableau 3.6	Activité dans les domaines de la politique	27
Tableau 3.7	Satisfaction par rapport à l'appartenance à des commissions	28
Tableau 4.1	Facteurs intervenant dans l'adoption de lois relatives au genre	35
Tableau 4.2	Mécanismes d'intégration du genre dans les parlements	37
Tableau 5.1	Instances parlementaires chargées de l'égalité entre les sexes et d'autres questions ..	46
Tableau 5.2	Efficacité des groupes de femmes parlementaires à mobiliser un soutien politique au-delà des clivages des partis	52
Tableau 5.3	Mécanismes d'intégration du genre dans les parlements	61
Tableau 5.4	Régularité des efforts d'intégration du genre au parlement	62
Tableau 7.1	Existence de politiques et procédures en matière d'égalité homme-femme	74
Tableau 7.2	Exigences en matière de genre dans la stratégie du parlement à l'égard des médias ..	77
Tableau 7.3	Actions déployées par les parlements pour promouvoir l'égalité des sexes	79
Tableau 8.1	Recherche de l'égalité homme-femme dans les partis politiques	84
Tableau 9.1	Culture parlementaire	92
Tableau 9.2	Difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions parlementaires (culture)	92
Tableau 9.3	Infrastructures parlementaires	97
Tableau 9.4	Difficultés rencontrées	97
Tableau 9.5	Concilier les responsabilités parlementaires et familiales (ou vis-à-vis de personnes à charge)	100
Tableau 9.6	Opinions des parlementaires sur les infrastructures de prise en compte du genre ...	100
Tableau 9.7	Conditions des congés parentaux pour les parlementaires	103
Tableau 10.1	Mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en œuvre au parlement	111
Tableau 10.2	Conditions de congé parental des personnels parlementaires	115

Études de cas

Étude de cas 3.1	Les tribunaux au secours de la parité dans les commissions parlementaires du Costa Rica	29
Étude de cas 4.1	Loi belge sur l'intégration de la dimension de genre	33
Étude de cas 4.2	Évaluation de l'impact genre au Pérou	33
Étude de cas 4.3	<i>Women's Budget Initiative</i> en Afrique du Sud (1995 à 2000)	36
Étude de cas 4.4	La volonté ne suffit pas : les difficultés de la budgétisation-genre au Rwanda	37
Étude de cas 4.5	Budgétisation-genre au Parlement suédois	38
Étude de cas 4.6	Budgétisation-genre en Espagne	38
Étude de cas 5.1	Pérou : de l'importance d'un travail suivi avec une équipe stable	44
Étude de cas 5.2	Différences dans les pouvoirs des commissions : Commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Belgique et en Bolivie	45
Étude de cas 5.3	Inégalité de traitement : la Commission Équité et genre au Mexique et la Commission Égalité au Costa Rica	46
Étude de cas 5.4	Un modèle fort : le Forum des femmes rwandaises parlementaires	49
Étude de cas 5.5	Inclusivité : la clé du groupe des femmes parlementaires boliviennes	49
Étude de cas 5.6	Mandat d'intégration de la dimension de genre : le groupe des femmes parlementaires du Sénat argentin	50
Étude de cas 5.7	Mettre l'accent sur la structure : le cas du Pérou	51
Étude de cas 5.8	Plan stratégique du groupe des femmes parlementaires au Pérou : l'importance d'une bonne feuille de route	53
Étude de cas 5.9	Le Réseau de la Présidence du Parlement suédois en faveur de l'égalité homme-femme	58
Étude de cas 5.10	Unité technique du Costa Rica sur l'égalité et l'équité des genres	58
Étude de cas 5.11	Centre de recherche pour l'émancipation des femmes et l'égalité des genres au Mexique	59
Étude de cas 5.12	Rwanda : Audit participatif interne sur le genre	60
Étude de cas 7.1	Cas de harcèlement au Costa Rica ; la question de l'immunité parlementaire	76
Étude de cas 7.2	Plan d'action en faveur de l'égalité homme-femme en Suède	78
Étude de cas 8.1	Quel est le parti le plus sensible au genre ? En Suède, le recours aux quotas pour éviter le « retour de bâton » en matière de genre	90
Étude de cas 9.1	Les nouvelles tendances de la mode sont-elles acceptables au parlement ?	96
Étude de cas 9.2	Demande de suppléant au Costa Rica	104
Étude de cas 9.3	Vote par procuration à la Chambre des Représentants australienne	104
Étude de cas 10.1	Législation de protection du personnel parlementaire en Suède	112

Figures

Figure 2.1	Moyennes mondiale et régionales de représentation des femmes au Parlement, 1995 et 2011	12
Figure 3.1	Présidentes de parlements, 1945-2011	20
Figure 8.1	Discipline de parti et groupes parlementaires	87
Figure 8.2	Discipline de parti et parlementaires	88

Aperçu

En 2008, l'Union interparlementaire a lancé un projet collaboratif d'étude de la sensibilité au genre des parlements réalisé, dans la région arabe, en partenariat avec le Programme du PNUD sur la gouvernance et, en Amérique latine, avec International IDEA.

Ce projet s'appuie sur l'expérience acquise par l'UIP au cours de trente années de recherches sur la parité dans les parlements et s'inscrit directement dans la logique de l'étude publiée en 2008 sous le titre *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*. Il ressort clairement de cette étude que le changement en matière d'égalité entre les sexes est surtout initié par les femmes et que les parlements pourraient accroître la part de responsabilité directe qui leur revient dans cette évolution.

Il s'agissait donc de faire le point sur la réceptivité des parlements aux questions de genre, au niveau de leur culture opérationnelle et institutionnelle. La culture opérationnelle d'un parlement se traduit de différentes façons; elle a par exemple des répercussions sur les installations, les horaires des séances, l'allocation des budgets et les services proposés. Le terme de « culture institutionnelle » fait référence à des règles, habitudes et usages non écrits qui ont été adoptés au fil du temps dans des institutions initialement conçues par des hommes.

Le projet a également pour but de faire connaître les bonnes pratiques actuelles en matière d'intégration de la dimension de genre dans le développement des politiques et les travaux parlementaires, et d'étudier les mécanismes les plus efficaces dans ce domaine, notamment les commissions parlementaires et les groupes de femmes parlementaires, ou encore la prise en compte de la dimension de genre dans l'établissement des budgets.

Trois questionnaires (voir annexe II) ont été élaborés en 2008 après consultation des parlementaires et de spécialistes du genre et des parlements. Quarante-deux groupes parlementaires de 77 pays ont répondu au premier questionnaire, 71 groupes parlementaires de 42 pays ont rempli le second, et 123 parlementaires de 50 pays ont répondu au troisième. Les réponses émanaient d'un nombre équivalent d'hommes et de femmes parlementaires (voir annexe I).

En plus des questionnaires, des entretiens ont été organisés avec des parlementaires, hommes et femmes, de chaque région du monde. Un grand nombre de ces entretiens ont été réalisés dans le cadre d'études de cas par pays préparées en 2008 et 2009. Les pays ont été choisis sur la base d'innovations récentes et de l'émergence de bonnes pratiques. Des études de cas nationales et un rapport régional ont été préparés dans chaque région. Ce rapport reflète l'ensemble de ces études.

Il est divisé en onze chapitres. Le lecteur trouvera dans le premier chapitre, qui sert d'introduction générale, la définition des concepts clés utilisés tout au long de l'enquête.

Faciliter l'accès des femmes à des postes clés du parlement

Il est certes important que les femmes soient nombreuses au parlement mais il est aussi vital qu'elles y accèdent à des positions de direction. En outre, la présence de femmes à ces postes est un exemple positif pour les autres femmes. Toutefois, force est de reconnaître que, dans le monde, relativement peu de femmes assument la présidence d'un parlement; elles ne sont d'ailleurs pas beaucoup plus nombreuses à occuper un poste de vice-président. Le **chapitre 2** s'intéresse à la présence des femmes dans les parlements du monde et aux diverses mesures prises pour l'encourager.

Le **chapitre 3** montre comment l'accès des femmes aux postes de responsabilité est souvent le résultat d'un changement du règlement et de la prise de mesures spéciales temporaires. Les femmes se sont aussi ménagé leur propre voie d'accès aux positions dirigeantes en apprenant à se servir des règles et à exploiter les changements de conditions politiques. Il va par ailleurs sans dire que plus il y a de femmes dans un parlement et plus il leur devient facile d'accéder à des postes importants.

Si le nombre des femmes présidentes de commissions a augmenté, il s'agit le plus souvent de commissions relevant de domaines considérés comme « secondaires » tels que la condition des femmes, l'emploi et l'éducation. Le processus de nomination de femmes dans les commissions (à la présidence ou en tant que membre)

est dominé par les partis politiques et les mécanismes qui président à ces nominations semblent s'appuyer davantage sur les « conventions » que sur des règles explicites. Pour réussir à progresser sur ce plan, il faut qu'il y ait davantage de transparence dans les méthodes appliquées pour attribuer ces postes en fonction des capacités, des expériences de travail et des préférences des parlementaires. Des mesures volontaristes consistant, à qualifications égales, à donner la préférence aux femmes pourraient aussi aider les femmes à accéder à ces postes.

Recherche de l'égalité homme-femme par la législation et le débat

Les parlements doivent s'assurer que les lois qu'ils votent ne sont discriminatoires ni envers les hommes ni envers les femmes et favorisent l'égalité entre les sexes. Le **chapitre 4** étudie les lois sur l'égalité homme-femme adoptées dans différents pays et expose un large éventail de mesures antidiscriminatoires. Les parlements qui n'ont pas voté de telles lois devraient le faire. Par ailleurs, il est nécessaire de réviser les lois sur l'égalité des sexes ayant plus de dix ans pour y inclure des structures d'intégration de la dimension de genre. Il existe malheureusement très peu d'exemples d'utilisation d'une « liste de contrôle » permettant d'évaluer la prise en compte de la dimension de genre dans la législation. Les parlements pourront passer en revue les modèles existants d'intégration de la dimension de genre, les modifier pour les adapter à leur propre situation et prévoir une formation adéquate pour assurer leur mise en œuvre.

L'intégration du genre doit également concerner les lois qui traitent de l'égalité des sexes. Il convient de désigner une personne ou un organe chargé de vérifier que les lois intègrent la dimension de genre. Il convient également de s'assurer que cet organe dispose du soutien d'une infrastructure adaptée pour contrôler l'application de la loi, et plus particulièrement d'un cadre d'intégration de la dimension de genre. Certains des parlements participant à l'enquête ont suggéré que l'évaluation de l'impact d'une loi (qui accompagne aujourd'hui toute initiative législative dans de nombreux pays) tienne compte de la dimension de genre.

Quelles sont les meilleures stratégies de promotion des lois sur l'égalité homme-femme? Les membres sondés ont suggéré des stratégies permettant de relier ces lois à un discours plus large sur le développement ou la crise financière. Certains ont souligné l'importance du choix du moment pour le vote de ce type de loi.

Pour promouvoir l'égalité entre les sexes, il est nécessaire de bien connaître les mécanismes parlementaires en place, de savoir comment participer efficacement aux débats, comment poser des questions aux ministres, comment faire bon usage des billets de sensibilisation, des requêtes ou des séances d'arbitrage. Dans cette

optique, il est par exemple possible d'organiser des formations d'incitation ou d'orientation tenant compte de la dimension de genre, à l'intention des nouveaux parlementaires comme de ceux en exercice. Il faudrait également institutionnaliser des mesures liées au genre, en prévoyant par exemple des conseillers en matière de genre et de (multiples) personnes relais sur la question au sein des commissions, ainsi qu'une « budgétisation-genre ».

Une infrastructure spéciale d'intégration de la dimension de genre

La seule présence de femmes dans un parlement n'est pas un gage d'égalité entre les hommes et les femmes. Celle-ci est liée à la réceptivité et à la sensibilisation du parlement aux questions de genre, à ses politiques et à ses infrastructures.

Le **chapitre 5** montre comment deux mécanismes – les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les groupes de femmes parlementaires – peuvent aider un parlement à s'assurer que ses travaux et productions intègrent la dimension de genre. Les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes jouent le rôle d'incubateur d'idées en matière de genre et contribuent à maintenir ces questions à l'ordre du jour des parlements. Elles présentent l'avantage de permettre un travail d'étroite collaboration avec les mécanismes nationaux de promotion des femmes, les médiateurs et les organisations non gouvernementales. Certaines de ces commissions ont influencé la politique menée dans différents domaines, notamment l'éducation, la santé et l'emploi, et la liste est loin d'être close. Elles sont renforcées par leur caractère de permanence qui leur ouvre le droit aux mêmes ressources (budgétaires et humaines) que les autres commissions.

Même si dans certains parlements, les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont un statut (consultatif) légèrement différent qui influe sur leurs moyens de concrétiser leurs recommandations, elles sont généralement sur un pied d'égalité avec les autres commissions parlementaires, et donc tout aussi efficaces. En revanche, leur efficacité semble limitée par certains facteurs liés à leurs axes d'investigation, au nombre des femmes présentes au parlement, aux capacités de leur président(e) et au degré d'appui que leur apportent les dirigeants du parlement.

Les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent aussi apporter leur soutien à d'autres commissions et coopérer avec elles en les encourageant à tenir compte des questions de genre dans leur domaine de compétence, en suggérant une démarche à suivre pour intégrer la dimension de genre et en appuyant et en contrôlant sa mise en œuvre.

Dans les parlements où il a été décidé de ne pas créer une commission sur l'égalité femmes-hommes, ces

questions sont généralement traitées par la commission chargée de la politique sociale ou des droits de l'homme. Ces commissions « pluridisciplinaires » ont aussi leur avantage car leurs membres ont la possibilité d'appliquer le principe d'équité homme-femme à un plus large éventail de questions mais elles ont, en revanche, moins de temps à consacrer aux problèmes de genre.

Les groupes de femmes parlementaires sont des groupes de coordination transversaux auxquels les femmes parlementaires participent sur la base du volontariat. Ces groupes ont permis aux femmes de se regrouper au-delà des clivages de partis et facilitent l'implication de la société civile et des partenaires du secteur privé. De tels groupes ont réussi à montrer la nécessité de légiférer sur des questions liées aux femmes et à l'égalité des sexes comme la violence domestique, la non-discrimination, la santé et les droits des femmes. La participation d'hommes à ces groupes de femmes s'est révélée bénéfique. Les groupes de femmes parlementaires se sont avérés particulièrement efficaces lorsque les femmes parlementaires ont délibérément fait abstraction de leur appartenance à un parti pour s'impliquer dans le travail du groupe et aussi – à en croire les commentaires formulés dans les réponses aux questionnaires – lorsqu'elles ont une vision claire de la mission et des objectifs du groupe et disposent d'un financement suffisant.

D'autres méthodes novatrices de promotion de l'égalité entre les sexes au parlement ont été citées dans l'enquête, parmi lesquelles des réseaux sur l'égalité homme-femme dépendants des présidents de parlement, des cellules de réflexion et des audits participatifs internes sur le genre. Malgré ces nouvelles initiatives, il est incontestablement préoccupant que les parlements disposent encore rarement de données ventilées par sexe, lesquelles constituent la base de tout véritable effort d'intégration de la dimension de genre. Il faut que les organismes statistiques des gouvernements remédient rapidement à cette lacune pour que l'intégration de la dimension de genre ne reste pas théorique mais se concrétise à grande échelle.

Contribution des parlementaires hommes

L'idée que les hommes doivent prendre part aux actions des parlements visant à établir l'égalité des sexes s'impose de plus en plus, parmi les femmes comme parmi les hommes. Cette évolution est le résultat d'un changement des représentations sociales; la population est de plus en plus consciente de l'impossibilité de continuer à exclure les femmes de la sphère politique. De fait, la politique pourrait même en pâtir si les élites politiques continuaient d'ignorer les femmes et la question du genre.

C'est pourquoi les hommes s'intéressent de plus en plus à la question. Comme le souligne le **chapitre 6**, certains d'entre eux co-parrainent – ou parrainent

même entièrement – des initiatives législatives visant à supprimer toute discrimination contre les femmes. Des hommes ont été nommés présidents ou membres d'organes chargés de l'égalité homme-femme dans leur parlement. Il a, par exemple, été suggéré dans les réponses à l'enquête que soient modifiées les règles des parlements de manière à imposer la présence d'hommes et de femmes dans toutes les commissions parlementaires, y compris celles sur l'égalité homme-femme, de telle sorte que toutes les questions puissent être considérées du point de vue du genre, ce qui par définition inclut la prise en compte de l'opinion des hommes.

L'idée d'inclure les hommes dans les activités de sensibilisation de la population aux questions d'égalité des sexes a donné de bons résultats. Des hommes ont pris part à des manifestations organisées lors de la Journée internationale de la femme, à des délégations de la Commission annuelle de la condition de la femme ainsi qu'à des visites de terrain dans des lieux où la discrimination était évidente et manifeste.

Ce chapitre montre combien il est important que les hommes prennent conscience de leur responsabilité en matière d'égalité des sexes et de leur devoir d'assumer cette responsabilité.

Politiques et procédures

On pense souvent à tort qu'une politique d'égalité des sexes passe forcément par des lois établissant des quotas ou un programme gouvernemental sur le genre. Dans les parlements, il est possible de concevoir différemment une politique de genre qui prendra la forme d'une feuille de route précisant l'engagement du parlement en faveur de l'égalité des sexes et détaillant un ensemble d'objectifs et de méthodes à mettre en œuvre pour les atteindre. Dans le cadre de cette politique générale, il convient ensuite de prévoir une série de mesures visant à prévenir le harcèlement, à répartir équitablement les ressources et allocations (y compris l'accès à des services de recherche, à des ordinateurs et des bureaux) et à mettre sur pied un code de conduite définissant le comportement attendu des parlementaires.

Le **chapitre 7** passe en revue les diverses politiques et procédures en place dans les parlements. Il semble en effet que les parlements disposent souvent d'un code de conduite mais que celui-ci tienne rarement compte de la dimension de genre. C'est une lacune importante qui mérite l'attention non seulement des parlements mais aussi d'organisations telles que l'UIP. Tandis que les parlements estiment pour la plupart que les ressources et les indemnités sont équitablement réparties, il est patent que les femmes restent sous-représentées dans les postes auxquels sont associées les indemnités les plus élevées (présidence d'assemblée ou de commission). Il est donc nécessaire de mettre en place des

plans d'action pour garantir que les femmes ne soient pas toujours les dernières à être considérées pour une promotion. Les mesures de prévention du harcèlement sont très rares et si des mécanismes de règlement des griefs existent dans certains parlements, leur degré d'indépendance vis-à-vis du système politique n'est pas clair.

Des plans d'action détaillés permettraient également au parlement de repérer les lacunes législatives et de définir des objectifs généraux. En particulier, un « audit de genre » permet de faire le point sur ce qui a été fait et sur ce qui reste à faire.

Partis politiques

En règle générale, les partis ne sont pas perçus comme des organisations ouvertes et transparentes. Bien que se disant ouverts à la participation des femmes, les partis restent dominés par les hommes. C'est un véritable problème car les partis politiques apparaissent de plus en plus comme l'épine dorsale de l'organisation politique et constituent un mécanisme permettant aux femmes et aux hommes de promouvoir une plateforme législative en faveur de l'égalité des sexes.

Le **chapitre 8** analyse l'influence des partis sur les parlementaires désireux de mener une action législative en faveur de l'égalité homme-femme. Il apparaît que l'existence d'une « section » ou d'une « organisation » de femmes est le principal canal de participation des femmes au sein des partis. Cette approche, qui peut avoir des côtés bénéfiques, présente toutefois un risque de marginalisation des femmes. Certains partis travaillent à l'égalité homme-femme en organisant des séminaires et des conférences qui permettent à des spécialistes de la question de genre de s'exprimer sur divers thèmes importants et en établissant des liens solides avec les milieux universitaires et les organisations non gouvernementales. Il faudrait, en outre, que les partis procèdent à la modification de leurs statuts et règlements en faveur d'une meilleure représentation des femmes tant parmi leurs adhérents que parmi leurs dirigeants.

Les femmes rencontrent des obstacles qui empêchent la parité dans les instances exécutives décisionnaires de leurs partis politiques, soit parce que le nombre des hommes y est de loin supérieur à celui des femmes soit parce qu'elles ont du mal à disposer des ressources qui leur sont nécessaires. Pour les femmes comme pour les hommes, il est souvent difficile de soumettre des propositions de lois sans l'aval de leur parti et, si elles le font, elles s'exposent à des sanctions qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion du parti. C'est ainsi que des femmes choisissent parfois de garder le silence pour ne pas entamer le consensus de parti.

Il est rare que les partis aient recours à l'intégration de la dimension de genre comme stratégie d'établissement

d'une parité plus globale, souvent par manque de ressources (tant financières qu'humaines) ou de volonté politique. Certains partis ne voient pas la nécessité d'intégrer la dimension de genre. Ceux qui sont conscients de cette nécessité ont souvent besoin de renforcer leurs efforts de suivi et d'évaluation, un domaine qui mérite plus d'attention. Les partis pourraient également adopter des programmes transversaux visant à établir la parité et comprenant des stratégies claires d'intégration de la dimension de genre, et créer des instances spécialisées pour superviser leur mise en œuvre.

Culture et infrastructures parlementaires

Le **chapitre 9** aborde un champ de recherche complètement nouveau : la sensibilité au genre de la culture et des infrastructures des parlements. En arrivant au parlement, les parlementaires sont tenus de se conformer aux règles et normes de l'institution, qu'elles soient écrites ou non. Il arrive que ces règles et normes correspondent à une culture parlementaire qui n'est pas très agréable à vivre par les femmes qui peuvent se sentir marginalisées par l'utilisation d'un langage déso-bligeant et sexiste ou des cas de harcèlement sexuel. Même si, avec le temps, les bâtiments des parlements ont été modifiés pour mieux s'adapter aux femmes (création de toilettes pour les femmes, par exemple) certaines des femmes parlementaires qui ont participé à l'enquête disent avoir souffert de discriminations dans la distribution des ressources, notamment lors de l'allocation de bureaux, d'ordinateurs, de personnel ou de structures de recherche.

Le problème qui apparaît, et de loin, comme le plus crucial est celui de l'équilibre entre travail et famille. Dans leurs réponses aux questionnaires, les parlementaires soulignent généralement le peu de temps qu'ils peuvent passer avec leur famille. Les femmes parlementaires se heurtent en particulier aux stéréotypes tenaces qui attribuent aux femmes la responsabilité de la maison et les obligent à assumer, en plus de leur travail, la plupart des responsabilités familiales.

Les parlements ont la possibilité d'aider à résoudre ce problème en aménageant les horaires de séances (pas de séances tard le soir ni pendant les vacances scolaires) et en prévoyant des congés parentaux pour tous les parlementaires, non seulement à la naissance d'un enfant mais aussi chaque fois que la nécessité s'en fait sentir. Des aménagements peuvent également être prévus pour répondre aux besoins des femmes reprenant le travail après un congé de maternité : mise en place d'un système de vote par procuration (pour permettre aux femmes qui allaitent de voter sans participer nécessairement aux plénières), aménagement de salles spéciales pour les femmes qui allaitent et, surtout, de garderies dans les parlements.

Services parlementaires

Il est nécessaire que les parlements deviennent plus sensibles aux questions de genre, non seulement pour les parlementaires mais aussi pour les milliers de personnes qui composent le personnel parlementaire. Le **chapitre 10** fait le point sur les conditions de travail du personnel parlementaire qui sont souvent similaires à celles des employés des services publics. Toutefois, il ne faut pas oublier que pendant les sessions du parlement, les horaires de travail des personnels peuvent être aussi exigeants que ceux des parlementaires. Par ailleurs, les parlementaires peuvent influencer directement

sur la culture du lieu de travail. L'étude a mis en lumière des exemples de femmes parlementaires ayant contribué à l'assouplissement des codes vestimentaires pour les membres du personnel et des cas de parlementaires coupables de harcèlement sexuel auprès de membres du personnel. Pour toutes ces raisons, et bien d'autres encore, il apparaît clairement qu'il est nécessaire d'étudier en continu la culture et les infrastructures de l'environnement de travail du personnel parlementaire.

Le **chapitre 11** propose des conclusions et des recommandations.

Chapitre 1

Des parlements sensibles au genre

« La sensibilité au genre a deux facettes. La première correspond au combat mené par les femmes et par ceux qui s'intéressent aux questions des femmes pour habiliter les femmes et pour leur donner la place qui leur revient sous le soleil. La seconde est liée au fait que la société évolue et que nous sommes arrivés à un point où l'on accepte de voir des femmes occuper des positions de responsabilité et des postes importants. » Femme parlementaire, Inde

Vous trouverez dans ce chapitre :

- des définitions de concepts clés tels que « parlements sensibles au genre » et « intégration de la dimension de genre » ;
 - une explication de la façon dont l'intégration de la dimension de genre s'applique aux travaux des parlements.
-

Nécessité d'un changement

La démocratie va de pair avec une évaluation et une remise en cause permanentes. Au XX^e siècle, l'un des grands changements qu'a connu la démocratie dans le monde est lié à la participation croissante des femmes à la politique, en tant qu'électrices d'une part et de parlementaires d'autre part. Les femmes représentent actuellement un peu moins de 20 pour cent de l'ensemble des parlementaires et ont obtenu le droit de vote dans tous les États à l'exception d'un seul.

Cette évolution notable ne s'est pas toujours faite sans peine. En abordant un environnement qui ne leur était pas familier, les femmes ont rencontré divers problèmes. Elles ont dû apprendre à connaître le mode de fonctionnement du parlement, les règles écrites et non écrites, et s'y adapter. Dans certains cas, les femmes ont réussi à changer ces règles.

À certains égards, les parlements sont des lieux de travail comme les autres. Ils ont des heures de fonctionnement, des contrôles de présence, souvent des avantages sociaux pour les employés, des bureaux et d'autres ressources. Les parlements ont aussi leur propre culture institutionnelle : les parlementaires sont tenus de respecter certaines règles de comportement, d'utiliser les titres qui conviennent pour s'adresser à

leurs collègues et de respecter des conventions vestimentaires.

Les parlements se sont trouvés confrontés à une demande croissante de changement de leur culture et de leurs infrastructures avec l'augmentation du nombre des femmes parlementaires et à un besoin croissant, chez les hommes comme chez les femmes, de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Le XXI^e siècle a connu des changements impressionnants dans la façon dont hommes et femmes partagent les responsabilités professionnelles et familiales ; les parlementaires ne font pas exception à cette règle. Il faut que les parlements tiennent compte de cette nouvelle réalité en devenant des institutions sensibles au genre.

Un parlement sensible au genre

Selon la définition donnée par l'Union interparlementaire (UIP), un parlement sensible au genre est un parlement dont les structures, le fonctionnement, les méthodes et les travaux répondent aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes¹.

¹ UIP, 2008, *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*, p. 61.

Encadré 1.1

Définitions des termes utilisés dans ce rapport*

Genre : perceptions sociales associées au fait d'être de sexe masculin ou féminin ainsi que les relations entre femmes, hommes, filles et garçons. Ces perceptions et ces relations s'établissent dans le cadre social et s'apprennent par la socialisation. La notion de genre englobe également les attentes qui ont trait aux caractéristiques, aptitudes et comportements probables des femmes et des hommes et met en évidence, du point de vue sociologique, des rôles qui sont le fruit de la société. Sexe et genre n'ont pas la même signification. Alors que le terme « sexe » signale des différences biologiques, « genre » fait référence aux différences sociales qui peuvent être modifiées en ce sens que l'identité, les rôles et les relations liées au genre sont déterminées par la société.

Intégration de la dimension de genre : processus d'évaluation et de prise en compte des implications pour les hommes et les femmes de tout projet (législation, politique, programme, etc.), à tous les niveaux et dans tous les domaines. Ce concept recouvre des stratégies qui placent les questions de genre au centre des décisions de politique générale et des programmes, des structures institutionnelles et de l'allocation des ressources. L'intégration des questions de genre dans le travail du Parlement doit contribuer à une mise en œuvre et un contrôle efficaces des politiques traitant des besoins et intérêts des hommes et des femmes.

Parlement sensibles au genre : parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes à travers ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action. Les parlements sensibles au genre suppriment les obstacles à la représentation des femmes et l'institution parlementaire donne l'exemple (ou sert de modèle) à la société en général.

Budgétisation-genre : méthode d'élaboration du budget visant à intégrer les questions de genre dans la définition des politiques économiques et cherche à transformer l'ensemble du processus budgétaire. La budgétisation-genre désigne non seulement les dépenses pré-affectées à la cause des femmes, mais aussi l'appréhension du budget tout entier dans une perspective d'égalité des sexes, ce qui inclut la sécurité, la santé, l'éducation, les travaux publics, etc., pour faire en sorte que les lignes budgétaires et les actions qui en résultent répondent aux besoins des femmes et des hommes.

* Définitions de l'UN/OSAGI, du PNUD et de l'UNESCO, citées dans PNUD, *Points d'entrée rapides sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes dans les groupes de gouvernance démocratique*, New York, 2007 et UIP, *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*, Genève, 2008.

Un parlement sensible au genre est fondé sur le principe de l'égalité des sexes, c'est-à-dire, que les hommes et les femmes y ont les mêmes droits de participation, au niveau des structures et des processus, sans discrimination ni réclamation. Une politique d'égalité des sexes oriente la fixation de priorités et des interventions stratégiques ciblées qui permettront de les réaliser.

Dans son rapport intitulé *Égalité en politique*, l'UIP envisage une série de changements favorables à l'établissement d'un environnement parlementaire sensible au genre, parmi lesquels l'adoption d'un langage et d'un comportement moins agressifs, des horaires de séances plus compatibles avec la vie familiale, l'aménagement de garderies, la possibilité de congés parentaux et l'organisation de formations sur le genre à l'intention de tous les parlementaires. Il est possible de modifier les règles du parlement pour s'assurer qu'elles sont compréhensibles par tous, n'excluent personne, n'impliquent aucune restriction ni discrimination contre les femmes et prévoient l'usage d'une langue neutre du point de vue du genre. De manière plus radicale, les parlements peuvent envisager de changer leurs structures en créant une commission s'occupant uniquement d'égalité homme-femme ou prévoir un roulement des positions de pouvoir entre hommes et femmes afin de donner à tous les parlementaires la possibilité d'y accéder².

Réussir à changer : intégrer la dimension de genre

Depuis la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, l'intégration de la dimension de genre – c'est-à-dire la démarche qui consiste à s'assurer que politiques et pratiques répondent équitablement aux besoins des femmes et des hommes – est considérée comme une stratégie essentielle de la lutte pour l'égalité entre les sexes. Des traités internationaux, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, encouragent aujourd'hui les États parties à ces traités à appliquer l'intégration de la dimension de genre dans tous les secteurs d'élaboration, de mise en œuvre et de supervision des politiques.

L'intégration de la dimension de genre permet la prise en compte dans le processus politique des situations diverses de groupes d'hommes et de femmes. Les partisans de l'intégration de la dimension de genre estiment qu'il s'agit d'une stratégie efficace de lutte contre la discrimination et pour la promotion de l'égalité à grande échelle.

2 UIP, 2008, *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*, p. 71. Voir aussi, UNDP, Gender and Parliament, 2008.

En 1997, les Nations Unies en donnaient la définition suivante :

... processus d'évaluation des implications pour les femmes et pour les hommes de tout projet (législation, politique, programme, etc.), à tous les niveaux et dans tous les domaines. C'est une stratégie qui vise à faire des préoccupations des femmes et des hommes une dimension intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes de tous les domaines politiques, économiques et sociétaux, de façon que les femmes et les hommes en profitent équitablement et que l'on arrête de perpétuer les inégalités³.

L'intégration de la dimension de genre est par essence un processus de remise en cause des hypothèses, acteurs, bénéfices, processus, politiques et résultats associés à une procédure ou une politique. Quels sont les hypothèses de base sur les bénéficiaires? Quel est le public cible? Les répercussions seront-elles équitablement réparties sur tous les groupes concernés? Tous les groupes en bénéficieront-ils équitablement? L'intégration du genre implique une remise en cause de la neutralité de l'institution en matière de genre, notamment si ses hypothèses internes, ses procédures de travail et ses activités sont perçues comme perpétuant des inégalités. L'objectif final de l'intégration de la dimension de genre est d'établir l'égalité entre les sexes et de rendre les institutions plus sensibles aux besoins, aspirations et expériences de toutes les femmes.

Encadré 1.2

Intégration de la question de genre dans les parlements : préalables

Les parlements sont bien placés pour fournir un modèle aux organismes gouvernementaux et aux autres organisations pour l'intégration de la dimension de genre dans leurs procédures et pratiques institutionnelles.

Il est d'abord indispensable que toutes les personnes occupant des postes de responsabilité soient conscients de la nécessité de l'égalité des sexes, connaissent parfaitement ses principes et les moyens pour les mettre en œuvre, et travaillent à garantir que les femmes occupent des positions de pouvoir au sein de l'institution.

Il est ensuite nécessaire de créer des structures spécifiques et des unités chargées de superviser le processus. Il est possible de créer une unité autonome, un groupe parlementaire de femmes, par exemple, ou une commission spécialisée sur l'égalité des sexes, comprenant des femmes et des hommes de tous les partis politiques. Cet organe sera ensuite chargé de superviser l'avancement de l'intégration de la dimension de genre au parlement, d'examiner les aspects liés à la question de genre de tous les rapports du gouvernement et d'évaluer l'efficacité des indicateurs de performance utilisés pour contrôler les progrès réalisés. Une autre possibilité consiste à partager plus équitablement la responsabilité de l'intégration de la dimension de genre entre les différentes commissions, plutôt que de la confier à un organe unique. Il est également utile de reconsidérer le cadre général de travail du Parlement en se demandant si sa culture et ses infrastructures sont elles-mêmes sensibles au genre.

Enfin, les parlements doivent avoir les connaissances et les capacités nécessaires pour mettre en œuvre une stratégie d'intégration de la dimension de genre et disposer de leurs propres outils pour en effectuer le suivi. Des listes de contrôle de la législation ont, par exemple, été créées pour vérifier les points suivants :

- identifier les groupes les plus susceptibles d'être affectés par chaque projet de loi et déterminer tout risque de discrimination involontaire à l'égard des hommes ou des femmes, des garçons ou des filles;
- décider s'il est nécessaire de mesurer les éventuelles différences d'impact prévisibles d'un projet de loi et si oui, déterminer s'il existe suffisamment de sources de données ventilées par sexe pour y parvenir;
- analyser les budgets du point de vue du genre;
- évaluer les coûts supplémentaires de conformité ou d'administration associés aux projets de loi susceptibles d'affecter différents groupes.

Les parlements peuvent également envisager des formations pour montrer à leurs membres comment tenir compte de la dimension de genre dans certaines tâches parlementaires, par exemple comment présider une commission dans l'optique de l'équité entre les sexes. Une telle formation pourrait s'inscrire dans le programme d'accueil des nouveaux députés et sénateurs, ou dans le cadre d'un cours de formation continue à l'attention de l'ensemble des parlementaires.

3 Nations Unies, 1997, *Rapport du Conseil économique et social*.

Compte tenu de leur rôle essentiel de législation et de supervision de l'exécutif, il incombe aux parlements d'instituer des pratiques d'intégration de la dimension de genre. Selon la plateforme d'action de Beijing, les gouvernements doivent rendre compte « périodiquement aux organes législatifs des progrès des efforts entrepris en vue d'intégrer les questions de genre... » (paragraphe 109). Toutefois dans les textes sur l'intégration de la dimension de genre, le rôle du parlement est rarement souligné ou même évoqué. Quelques rares résolutions internationales citent le besoin de renforcer les capacités institutionnelles d'intégration de la dimension de genre au niveau des parlements nationaux.

Dans sa résolution, « Beijing + 10 : évaluation dans une perspective parlementaire » (2004), l'UIP :

encourage les parlements à jouer un rôle actif et positif dans la promotion de l'égalité des sexes et à prendre des mesures propres à assurer cette égalité dans la représentation, en créant à cette fin des commissions parlementaires composées d'hommes et de femmes, en utilisant les outils de l'analyse budgétaire de genre, en prenant en compte les préoccupations des femmes dans toutes les décisions et lois et en allouant suffisamment de moyens à ces activités⁴.

Si pour le moment aucune mesure contraignante n'est imposée aux parlements sur ce point, il leur incombe à l'évidence de chercher à satisfaire de manière équitable les besoins et les intérêts des hommes et des femmes.



⁴ Voir également la résolution du Parlement européen sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans la coopération au développement, adoptée le 13 mars 2008.

Chapitre 2

Garantir la présence des femmes dans les parlements

« Le problème c'est qu'il y a un défaut inhérent à la démocratie, ça prend du temps. Il y a donc, je crois, un facteur temps et, finalement, ça va aboutir et il y aura une avalanche. C'est comme ça que je vois les choses. » Femme parlementaire, Inde

Vous trouverez dans ce chapitre :

- une photographie de la représentation des femmes dans les parlements du monde ;
 - des points de vue sur les mesures permettant d'accroître les chances d'élection des femmes ;
 - des points de vue sur les difficultés rencontrées par les femmes pour être élues.
-

La diversité des populations nationales se reflète dans la diversité des systèmes politiques du monde. Des régimes présidentiels côtoient des monarchies constitutionnelles et des États multipartites côtoient des États à parti unique. La plupart des pays ont néanmoins reconnu le caractère essentiel de l'existence d'un parlement dans une démocratie.

Une large participation populaire n'est pas toujours garantie, ce qui nous rappelle que la démocratie est partout en évolution constante et que même là où les principes élémentaires de suffrage libre et juste et de primauté du droit sont indiscutés, les États continuent à ajuster leur système parlementaire pour mieux garantir le droit des peuples à être représentés et à faire entendre leur voix.

Tendances mondiales et régionales

L'histoire de la participation des femmes à ce processus va également de pair avec une progression continue. En 2011, après des siècles d'exclusion, les femmes ont le droit de vote dans la plupart des pays du monde. Malheureusement, cet accès presque universel au droit de vote ne s'est pas directement traduit par une

présence nombreuse des femmes dans les parlements nationaux. En août 2011, la représentation des femmes dans les parlements du monde atteignait 19,3 pour cent contre 11,3 pour cent en 1995. Si la tendance générale est à la hausse de la représentation parlementaire des femmes, les progrès ne sont pas également répartis entre les pays. Ainsi, à cette date, seulement 44 chambres dans 37 pays (26 chambres basses ou monocamérales et 18 chambres hautes) avaient passé la barre des 30 pour cent considérée comme la masse critique déterminant un véritable changement, tandis que neuf pays n'avaient toujours pas de femmes parlementaires.

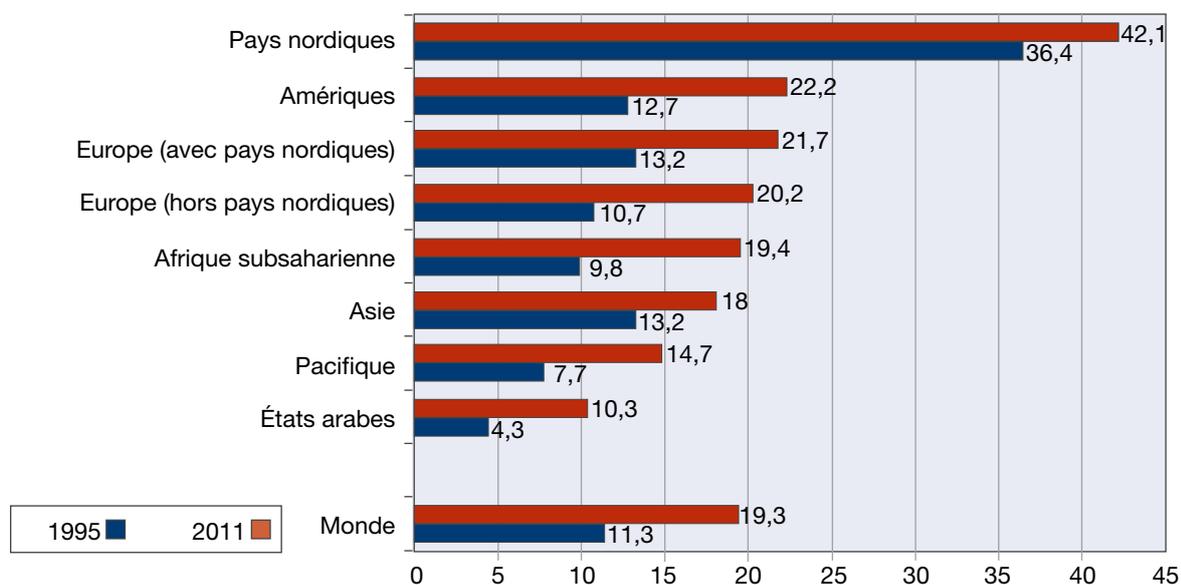
Comme c'est le cas depuis plusieurs décennies, les pays scandinaves montrent la voie avec une représentation moyenne de plus de 40 pour cent de femmes. Même si un tel niveau n'est atteint dans aucune autre région, le parlement national qui détient le record de la représentation féminine n'est plus celui d'un pays nordique. Depuis septembre 2003, cet honneur revient, en effet, au Rwanda où les femmes jouissent d'une majorité au parlement (56,3 pour cent à la chambre basse).

Le Rwanda est l'exemple d'une tendance qui s'observe dans les pays sortant d'un conflit. Les femmes se battent

Figure 2.1

Moyennes mondiale et régionales de représentation des femmes au Parlement, 1995 et 2011

Situation pour l'ensemble des chambres en décembre 1995 et août 2011. Les pourcentages ne tiennent pas compte des parlements pour lesquels aucune donnée n'est disponible.



Source : UIP, www.ipu.org

pour obtenir et conserver des sièges dans les organes les plus représentatifs de leur pays. Dans le cadre des processus de réconciliation et d'élaboration d'une constitution, des mesures spéciales ont été votées dans des pays comme l'Afrique du Sud, le Mozambique, la Tanzanie ou l'Ex République yougoslave de Macédoine, pour garantir la place des femmes au parlement. C'est notamment grâce à ces mesures que des femmes occupent un siège au parlement.

Sur les continents américains, les femmes se sont également beaucoup battues pour conquérir leur place dans les parlements et leurs efforts ont payé. La région occupe maintenant la deuxième place avec une représentation des femmes de plus de 22 pour cent en moyenne. À Cuba, au Costa Rica et en Argentine, les femmes occupent plus de 35 pour cent des sièges nationaux.

La proportion des femmes dans les assemblées législatives nationales a également augmenté en Europe au cours des dernières décennies. Les femmes représentent désormais plus de 20 pour cent des parlementaires de cette région, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne mondiale, bien que cela signifie qu'environ quatre parlementaires sur cinq y sont encore des hommes.

Les pays d'Asie continuent à faire des progrès sur ce plan et le nombre des femmes élues au Parlement augmente même si le rythme de cette augmentation n'est pas aussi élevé que dans d'autres régions du monde. En 2011, les femmes représentent 18 pour cent des membres des parlements de cette région, contre un peu plus de 13 pour cent en 1995. La représentation

des femmes dépasse 25 pour cent dans quatre pays : Népal, Timor-Leste, Afghanistan et République démocratique populaire Lao. Toutefois, dans plus de huit pays les femmes représentent moins de 15 pour cent des chambres et moins de 10 pour cent dans cinq de ceux-ci.

Dans les pays arabes, la situation est contrastée selon les pays. La participation des femmes varie de l'exclusion totale (en Arabie Saoudite et au Qatar) à une représentation de plus de 20 pour cent dans les Émirats arabes unis⁵.

Dans la région Pacifique, les femmes n'ont aucun siège dans cinq des parlements nationaux et sont très peu représentées par ailleurs, avec seulement deux ou trois sièges dans les États des Îles du Pacifique. En bref, ces régions ont enregistré des progrès réguliers mais lents.

Facteurs influant sur la participation politique des femmes

Systèmes politiques et électoraux

Le système électoral d'un pays est l'un des facteurs ayant le plus d'influence sur le nombre de femmes qui réussiront à entrer au parlement à un moment donné. Le nombre des femmes élues est bien supérieur (six points de pourcentage de plus en moyenne) dans les systèmes de représentation proportionnelle que dans

⁵ Pour une histoire exhaustive du droit de vote des femmes dans la région arabe, voir Gihan Abu Zeid, 2010, "Regional study on the mechanisms and measures for gender-sensitive parliaments in the Arab Region", Rapport UIP, Genève.

les systèmes majoritaires. Des études ont montré que les systèmes majoritaires qui mettent les femmes en concurrence directe avec des hommes dans les circonscriptions, ont tendance à limiter le nombre des élues. De même, la fâcheuse habitude de présenter des candidates dans des circonscriptions difficiles – où elles ont peu de chances d'être élues – est une pratique courante dans les partis qui veulent donner l'illusion de défendre l'égalité des sexes sans pour autant remettre en cause le statu quo. La représentation proportionnelle, en combinaison avec un système de listes fermées, est bien plus favorable à l'élection des femmes.

La compatibilité des systèmes électoraux avec les quotas est un autre élément important. Comme le souligne une étude réalisée par le Parlement européen, les systèmes de quotas sont difficiles à appliquer dans les circonscriptions à un seul siège que connaissent par exemple le Royaume-Uni ou la France (au niveau national)⁶. Selon le rapport, si la tendance à l'instauration de quotas par sexe se poursuit, l'écart va s'accroître entre les pays ayant un système électoral majoritaire et ceux où la représentation est proportionnelle.

Difficultés culturelles

Lors d'une récente conférence parlementaire sur l'accès des femmes au Parlement⁷, les participants ont cité parmi les difficultés générales rencontrées par les femmes en politique les représentations culturelles prégnantes en matière de répartition des rôles entre femmes et hommes dans la société. Ces représentations ont un effet sur la nature et la forme de la participation politique des femmes et influent sur leurs chances de parvenir à des positions de pouvoir. Ces représentations culturelles ont une influence non seulement sur la façon dont les femmes sont perçues par la population générale mais aussi par les leaders politiques et les médias. Certain(e)s participant(e)s ont même indiqué que, dans la sphère politique, les femmes étaient considérées comme des intruses. D'autres ont souligné que l'électorat n'avait souvent pas conscience de la contribution spécifique et précieuse qui peut être celle des femmes en politique. Ces représentations culturelles ont également un effet sur la façon dont les femmes se voient elles-mêmes, ce qui ne les incite pas avoir confiance en elles-mêmes et les dissuade parfois d'envisager une carrière politique.

Les valeurs culturelles continuent d'être invoquées pour remettre en cause la légitimité de la participation des femmes à la politique. La commission afghane des élections a récemment débattu de la question de savoir si la participation des femmes et la mobilité nécessaire

aux processus électoraux étaient compatibles avec les principes islamiques. La commission a conclu que oui, précisant que les hommes devaient encourager les activités politiques des femmes⁸. Toutefois, dans des pays comme le Yémen, l'Algérie et le Soudan, les femmes continuent de rencontrer des difficultés pour se déplacer dans les circonscriptions et rencontrer les électeurs, parce que leur présence n'est pas entièrement acceptée⁹. De même, au Timor-Leste, des chefs tribaux ont menacé les électeurs de « la colère des ancêtres » si le « bon » leader (c'est-à-dire un homme) n'était pas choisi¹⁰.

Les médias et les stéréotypes qu'ils véhiculent peuvent également constituer un obstacle pour les candidates aux élections. Les médias grand public ont souvent tendance à cultiver une image négative et stéréotypée des femmes politiques, à les discréditer sans s'attarder sur leurs réussites politiques¹¹.

Problèmes socio-économiques

Le financement de la campagne de sélection des candidats puis de la campagne électorale est l'un des principaux défis que doivent relever les candidates dans les pays en développement comme dans les démocraties plus anciennes.

« À l'heure actuelle, tous les partis des jeunes démocraties d'Europe s'appuient sur des instituts de sondage qui coûtent cher, des experts (étrangers) dont les honoraires sont élevés, des affiches coûteuses, des envois postaux, des e-mailings, l'achat d'espaces publicitaires, dans les médias, les journaux gratuits, l'organisation de manifestations publiques et parfois même l'achat des votes. Il existe dans les partis des règles plus ou moins occultes de participation financière des candidats qui sont en lice pour les sièges possibles. Plus la victoire est probable, plus il faudra payer pour être candidat. »¹²

Les campagnes sont de plus en plus chères et le manque de moyens économiques est l'un des principaux obstacles à surmonter pour gagner une élection. Certes, la question du financement concerne aussi bien les hommes

6 Parlement européen, 2008. Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200903/20090310ATT51390/20090310ATT51390EN.pdf

7 Quatrième Conférence de l'UIP à l'intention des membres de commissions parlementaires traitant de la condition de la femme et autres commissions traitant de l'égalité des sexes LE PARLEMENT EST-IL OUVERT AUX FEMMES? ÉVALUATION, septembre 2009, <http://www.ipu.org/splz-f/gender09.htm>.

8 PNUD, 2010, 'Power, Voice and Rights: A turning point for Gender Equality in Asia and the Pacific', Centre Régional Asie Pacifique, Colombo, p. 84.

9 Gihan Abu Zeid, 2010, "Regional study on the mechanisms and measures for gender-sensitive parliaments in the Arab Region", Rapport UIP, Genève, p. 1.

10 PNUD, 2010, 'Power, Voice and Rights: A turning point for Gender Equality in Asia and the Pacific', Centre Régional Asie Pacifique, Colombo, p. 84.

11 Résultats de la quatrième Conférence de l'UIP à l'intention des membres de commissions parlementaires traitant de la condition de la femme et autres commissions traitant de l'égalité des sexes LE PARLEMENT EST-IL OUVERT AUX FEMMES? ÉVALUATION, septembre 2009, <http://www.ipu.org/splz-f/gender09.htm>

12 Sonja Lokar, 2008, 'Experiences from Central and South Eastern Europe', iKNOW Politics Discussion en ligne sur le financement des campagnes de politiciennes.

Encadré 2.1

Probabilité pour les femmes de chercher à briguer un nouveau mandat

- La loi de promotion de l'égalité sociale des femmes votée au Costa Rica en 1990 demande aux partis politiques d'augmenter la part des femmes parmi les candidats et de prévoir des fonds pour former les femmes et encourager leur participation. Les statuts de tous les partis politiques incluent désormais des références à l'égalité des sexes et l'allocation de fonds à la formation politique des femmes. Certains d'entre eux ont spécialement affecté un certain pourcentage de leur budget de formation aux femmes.
- Au Panama, la Loi 60 du Code électoral dispose que les partis doivent consacrer au moins 25 pour cent de leurs fonds publics au développement des capacités, dont au moins 10 pour cent pour les femmes.
- Au Canada, la Loi électorale de 1974 autorise l'inclusion des frais de garde d'enfants dans les frais personnels des candidats mais seulement pendant la campagne et non pendant la phase initiale de l'investiture.
 - Le projet de loi C-24 prévoyait de limiter les dépenses pour les campagnes d'investiture. Le texte initial fixait la limite à 50 pour cent de la limite des dépenses pour une circonscription électorale mais suite à un travail de pression du groupe parlementaire des femmes cette limite a été réduite à 20 pour cent en commission. Les campagnes d'investiture – qui impliquaient précédemment un financement de centaines de milliers de dollars pour un siège « sûr » - sont désormais soumises à des plafonds situés entre 10 000 et 20 000 dollars.
- Au Salvador, le parti FMLN [Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional] a créé un fonds spécial de formation et de promotion des femmes au sein du parti. Par ailleurs, les femmes membres du FMLN participent à des activités de collecte de fonds auprès des secteurs de l'industrie et de la finance pour accroître les ressources disponibles pour les candidates.

Source : iKNOW Politics discussion en ligne sur le financement des campagnes de politiciennes, <http://www.iknowpolitics.org/fr/node/8313>

que les femmes mais les femmes rencontrent certaines difficultés spécifiques qui méritent d'être évoquées.

Une campagne comprend trois phases : la décision de participation, l'obtention de l'investiture d'un parti et la conduite de la campagne électorale. Dans chacune de ces phases, les femmes se trouvent confrontées à des problèmes complexes. L'expérience a montré qu'un certain nombre de ces problèmes pouvaient être surmontés par la mise en place de stratégies de financement complètes conçues pour aider les candidates. Par exemple, il a été constaté que, souvent, les femmes n'avaient pas suffisamment de maîtrise sur les ressources familiales. Par conséquent, au moment de prendre la décision de se présenter à une élection, elles hésitent à investir les ressources de la famille, à demander un crédit ou à engager les frais supplémentaires pour prendre une aide domestique : elles ont donc besoin d'aide sur ce plan.

Pour obtenir une investiture, les femmes doivent d'abord acquérir une certaine reconnaissance dans les circonscriptions, ce qui implique un investissement considérable en temps et en argent. Il s'agit là d'un obstacle particulièrement difficile pour les femmes, qui sont nombreuses à penser qu'elles ont un accès plus limité que les hommes aux moyens financiers et aux puissants réseaux d'argent. Pour des raisons semblables, les femmes qui réussissent à obtenir une investiture ont souvent le sentiment d'être désavantagées pendant la campagne électorale¹³.

13 Extrait de UIP, 2010 « Le Parlement est-il ouvert aux femmes ? » pages 38-39, www.ipu.org/PDF/publications/wmn09-f.pdf.

Se faire réélire

Les femmes ont-elles moins tendance à chercher à se faire réélire que les hommes ? Dans les réponses au questionnaire de l'UIP destiné aux parlementaires, il est apparu que les parlementaires femmes étaient plus nombreuses (28 %) que les parlementaires hommes (14 %) à considérer que les femmes étaient moins susceptibles de chercher à briguer une réélection. Toutefois, une majorité estime que les femmes ont à peu près autant tendance que les hommes à chercher à se faire réélire.

Tableau 2.1
Probabilité pour les femmes de chercher à briguer un nouveau mandat (Nombre de réponses = 106)

	Plus probable que les hommes	Même probabilité que les hommes	Moins probable que les hommes
Femmes	11%	61%	28%
Hommes	7%	79%	14%
Moyenne	9%	71%	20%

Source: Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Lorsque des réponses détaillées ont été données, les raisons évoquées pour expliquer que les femmes ne cherchent pas à se faire réélire concernaient les engagements familiaux et le filtrage effectué par les partis politiques. Toutefois, la plupart des sondés ne faisait pas de différence entre les ambitions des hommes et des femmes et ne voyait pas d'obstacle réel particulier à la réélection des femmes.

En Afrique du Sud, des parlementaires ont signalé le cas de femmes parlementaires qui n'avaient effectué qu'un seul mandat sans chercher à en briguer un second après avoir constaté qu'il leur était impossible d'assumer leur travail parlementaire et d'élever en même temps leurs enfants. Certain(e)s ont fait référence dans leurs réponses à l'influence négative du travail parlementaire sur la vie de famille. Pour reprendre les termes d'une femme parlementaire, « cette fonction vous avale ».

« La politique est vraiment un monde très rude. Tout le monde est en concurrence avec tout le monde. Au moment des investitures, c'est comme dans les entreprises : la préférence est donnée au candidat qui n'a jamais dit « Non, je ne peux pas faire ça parce que... » sur un(e) autre qui l'a dit à plusieurs reprises. Plus vous faites ce genre de commentaires, et plus ça va mal. »
Femme parlementaire, Belgique

Surmonter les obstacles

Mesures spéciales pour permettre l'élection de femmes au parlement : les quotas

Il est indéniable que dans les pays où les femmes sont présentes en nombre au parlement, des mesures spéciales ont été mises en place. Plus de 80 pour cent des pays dont les parlements peuvent se vanter de compter plus de 30 pour cent de femmes ont mis en place un type ou un autre de mesures spéciales, législatives ou volontaires. Les quotas donnent des résultats particulièrement bons lorsqu'ils sont adaptés au système électoral du pays concerné, assortis de sanctions, accompagnés de règles sur le placement des femmes sur les listes parlementaires, reliés à une définition claire de la participation et complétés par des mesures permettant de susciter un appui politique et public.

La méthode des sièges réservés a été largement utilisée en Afrique et, dans une certaine mesure, dans la région arabe. Plus de la moitié des pays d'Afrique subsaharienne

appliquent un type ou un autre de mesures spéciales ; la représentation des femmes dans les parlements de ces pays est de 30 pour cent en moyenne. De même, des sièges ont été réservés aux femmes dans certains pays arabes comme la Jordanie.

En Amérique latine, des mécanismes d'action positive ont majoritairement été mis en place par le biais des réformes électorales. Dans un certain nombre de pays d'Amérique latine, la loi oblige désormais les partis à présenter des femmes sur leurs listes de candidats aux élections nationales. Les quotas ont toutefois remporté un succès variable en fonction de l'existence ou non de sanctions en cas de non-respect.

Encadré 2.2

Sanctions pour non-respect

En Belgique, la loi de 2002 sur la parité impose aux partis de présenter un nombre égal de candidats hommes et femmes. Les deux premières positions d'une liste ne peuvent être occupées par des candidats du même sexe. Toute liste ne respectant pas cette règle est rejetée par les pouvoirs publics. (Étude de cas, Belgique)

Au Portugal, les partis dont les listes de candidats ne comprennent pas au moins un tiers de femmes n'ont pas droit à la totalité des subventions. (Femme parlementaire, Portugal)

Les mesures les plus fréquemment adoptées comprennent l'instauration de quotas volontaires sans sanction en cas de non-respect et donc, par définition sans force exécutoire, leur mise en œuvre reposant entièrement sur la bonne volonté des partis politiques. On peut certes considérer que certains partis sont sensibles au genre mais l'impact de cette réceptivité sur le nombre général de femmes élues au parlement peut être limité si ces partis ne détiennent pas une majorité des sièges.

Lorsqu'un parti a décidé qu'une certaine proportion de ses candidats serait des femmes, il reste encore à déterminer la hauteur de cette proportion. En Allemagne, Colombie, Espagne, France, Mexique, Nicaragua, Suède et Suisse, des partis se sont prononcés pour une proportion de 50 pour cent. En Afrique du Sud, le Congrès national africain a mis en place un quota volontaire de 50 pour cent. En Islande, certains partis ont adopté la règle du 40/60 qui ouvre aux femmes 60 pour cent des places sur les listes de candidats.

L'introduction de mesures spéciales n'est pas une tâche facile, comme le montre la longue expérience de l'Inde. Depuis 1996, pas moins de quatre projets de loi visant à instituer des sièges réservés pour les femmes ont été présentés au Parlement indien et étudiés en commission ; ils ont chaque fois été abandonnés au moment du





renouvellement du parlement¹⁴. Il a fallu attendre 2010 pour qu'un projet de loi soit voté, dans une chambre seulement (Rajya Sabha). Ces projets de loi se sont surtout heurtés au problème plus large posé par les castes en Inde. En effet, le fait de réserver des sièges n'allait-il pas faciliter l'entrée au parlement de femmes appartenant à l'« élite » plutôt que de candidates reflétant véritablement la diversité de la population indienne ? Par ailleurs la question s'est également posée de savoir si la loi devait prévoir des « sièges supplémentaires », comme l'a fait le Bangladesh (voir plus bas) pour neutraliser l'idée que des femmes puissent être élues « aux dépens des hommes ».

Combien de temps faut-il maintenir des quotas ?

Au Danemark, en Mongolie et au Bangladesh des quotas ont été mis en place puis supprimés. Les conséquences ont varié selon les pays. Au Danemark, par exemple, les quotas volontaires de partis ont été abandonnés en 1996¹⁵. À cette époque, les femmes occupaient

33 pour cent des sièges au parlement. Même sans quotas, les Danoises ont ensuite réussi à améliorer cette proportion, qui atteignait 38 pour cent en 2010. C'est là le signe de l'acceptation culturelle des femmes dans le paysage politique du pays.

Malheureusement, dans les autres pays où le système des quotas a été abandonné, l'acceptation des femmes était moins ancrée dans la société et leur représentation au parlement a décliné. En Mongolie, une révision de la loi électorale de 2005 a introduit un quota de 30 pour cent de femmes parmi les candidats présentés par les partis et coalitions politiques. Cette mesure, supprimée en 2007, n'a pas été appliquée pour les élections de 2008 et le nombre des élues est tombé de cinq à trois¹⁶. Une loi sur l'égalité des sexes est actuellement en discussion au parlement ; elle prévoit la réintroduction d'un quota de 30 pour cent mais il est apparu au cours du débat que cette mesure était très controversée¹⁷.

Le Bangladesh a connu un scénario assez similaire, même si l'issue en a été plus positive. En 2001, la disposition prévoyant de réserver 30 pour cent des sièges du parlement national aux femmes a expiré. Alors que dans leurs manifestes, les partis, au pouvoir comme dans l'opposition, s'étaient engagés à accroître la représentation des femmes par élection directe, celle-ci a baissé de façon spectaculaire aux élections suivantes, tombant de 12,3 pour cent à 2 pour cent seulement. À la suite de ces résultats, un amendement constitutionnel a augmenté

14 Projet de loi constitutionnel (81^e amendement), 1996 : présenté à la Lok Sabha le 12 septembre 1996, renvoyé à une commission mixte qui a étendu les dispositions des sièges réservés pour les femmes aux cas où le nombre de sièges était inférieur à trois dans un état ou territoire de l'Union.

Projet de loi constitutionnel (84^e amendement) 1998 : présenté à la Lok Sabha le 14 décembre 1998.

Projet de loi constitutionnel (85^e amendement) : présenté à la Lok Sabha le 23 décembre 1999. Projet de loi constitutionnel (108^e amendement) 2008 : présenté à la Rajya Sabha le 6 mai 2008, renvoyé à la commission permanente du Personnel, des doléances publiques, du droit et de la justice pour examen et rapport ; voté le 9 mars 2010 ; attend actuellement d'être approuvé par une majorité des deux tiers de la Lok Sabha.

15 Quota project, www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=63, consulté le 13 décembre 2010.

16 Tumursukh Undarya, 2008, 'Women's efforts vs. politicians' power', www.iknowpolitics.org/en/node/4492, dernière consultation le 26 juillet 2010.

17 Mongolia: Common Country Assessment, 2009 UNCT Mongolia.

le nombre des sièges réservés au parlement national de 30 à 40¹⁸. Il est à souligner que 19 des 64 femmes élues en 2008 l'ont été au suffrage direct, sans l'assistance des quotas¹⁹.

La discussion des quotas inclut invariablement le problème de leur période d'application. Ces mesures spéciales sont souvent conçues et définies comme « temporaires ». Il a par exemple été suggéré en Tanzanie que les femmes occupant des sièges réservés devraient se présenter à des sièges de circonscription au suffrage direct après un ou deux mandats.

Problèmes législatifs posés par les quotas

L'adoption de quotas n'est pas une tâche facile et se heurte à divers écueils, notamment d'ordre juridique et constitutionnel. En Indonésie, par exemple, l'article 214 de la loi électorale - qui impose aux partis politiques l'adoption d'un système d'alternance des sexes sur les listes avec au minimum un tiers de femmes - a été déclaré inconstitutionnel. La Cour constitutionnelle a considéré que cette disposition donnait aux partis, plus qu'aux votants, le pouvoir de déterminer l'issue de l'élection²⁰.

Au Venezuela, une loi prévoyant un quota de 30 pour cent a été adoptée en 1997 par la Chambre des députés et par le Sénat. Le quota ne s'applique qu'à des « listes fermées » et non aux élections des sièges de circonscription et la place des femmes sur la liste n'a pas été

précisée. Cette loi n'a été appliquée qu'une fois, pour les élections de 1998 qui ont mené à une augmentation de la représentation des femmes de 6 à 12 pour cent. En 2000, cette loi a été déclarée inconstitutionnelle et aux élections suivantes, la représentation des femmes est tombée à 9,7 pour cent²¹.

Autres mesures, stratégies et initiatives spéciales en dehors des quotas

D'autres mécanismes ont été mis en œuvre par certains parlements et partis politiques. Au Timor-Leste, par exemple, une plus large couverture médiatique a été proposée aux candidates lors des élections de 2003. Au Kazakhstan, le mouvement « Initiatives électorales pour les femmes » regroupant vingt organisations de femmes a été créé en 1998. En août 1999, une note a été envoyée à tous les partis enregistrés pour leur demander d'inclure au moins 5 pour cent de femmes sur leurs listes de candidats aux élections parlementaires. En juin 1999, une fondation publique, « Le Bloc électoral des femmes » a été créée pour soutenir les candidates. Dans le cadre de cet engagement actif des femmes au processus électoral de 1999, le premier parti de femmes est né : l'Alliance politique des organisations de femmes²².

Une autre démarche consiste à apporter des capacités pour susciter un changement à l'échelon local. L'Inde, le Japon, le Lesotho, la Namibie et le Sierra Leone ont lancé des politiques mettant l'accent sur le niveau

Encadré 2.3

Surmonter les obstacles : mise en place de mesures spéciales²³

Dispositifs financiers

- Fournir « un apport de fonds initial » pour les campagnes d'investissement
- Envisager l'octroi de financements publics
- Plafonner les dépenses de campagne
- Inciter les partis politiques à inclure davantage de femmes, par exemple en accordant aux partis du temps supplémentaire dans les médias

Formation et renforcement des capacités

- Accorder la priorité à l'acquisition des compétences en matière de communication et de leadership
- Relations avec les médias
- Proximité avec la société civile et les ONG
- Formation à la collecte de fonds et à la gestion des campagnes électorales
- Envisager la formation mutuelle des femmes
- Encourager la collaboration interpartis
- Proposer une formation par le mentorat

Réforme interne des partis

- Structurer les processus de recrutement de candidats
- Allouer des fonds aux femmes candidates, ou au renforcement des capacités des femmes
- Envisager la mise en œuvre de quotas volontaires
- Mettre en place des mécanismes de vérification des règles en matière d'égalité des sexes.

18 Rapport du Comité CEDAW Trentième session (12-30 janvier 2004), trente-et-unième session (6-23 juillet 2004), p. 135.

19 Rounaq Jahan, 2009, exposé liminaire prononcé à l'occasion du dialogue sur le thème « Représentation politique des femmes : enseignement des expériences mondiales pour le Bangladesh », Centre du Dialogue politique, 18 août, Dhaka.

20 PNUD, 2010, 'Power, Voice and Rights: A turning point for Gender Equality in Asia and the Pacific', Centre régional Asie Pacifique, Colombo, p. 93.

21 www.quotaproject.org/fr/uid/countryview.cfm?country=236.

22 www.quotaproject.org/fr/uid/countryview.cfm?country=126

23 Extrait de l'UIP, 2010 « Le Parlement est-il ouvert aux femmes ? Évaluation », p. 40. www.ipu.org/PDF/publications/wmn09-f.pdf

Encadré 2.4

Du local au national ?

- En Inde, un système de sièges réservés pour les femmes a été mis en place en 1991 pour les élections locales. Cette politique a permis de repérer un certain nombre de femmes ayant des qualités de leader.
- Au Japon, l'objectif de 30 pour cent de femmes dans les commissions et les conseils des collectivités locales a été atteint ; il est maintenant prévu d'atteindre 40 pour cent d'ici 2020.²⁴
- Au Lesotho, pour les élections locales de 2005, 30 pour cent des circonscriptions électorales ont été réservées à des femmes. Le choix de ces circonscriptions réservées s'est fait de manière aléatoire et, en définitive, plus de 50 pour cent des élus étaient des femmes (gouvernement du Lesotho 2006 ; www.quotaproject.org/fr/uid/countryview.cfm?country=133).
- En Namibie, pour l'élection des conseils locaux, les listes de candidats des partis doivent compter au moins trois femmes quand le nombre des conseillers est inférieur ou égal à dix et au moins cinq femmes quand ce nombre est supérieur à onze (Local Authorities Act, Article 6 [4] [a] [b], www.quotaproject.org/fr/uid/countryview.cfm?country=160).
- En Sierra Leone, cinq des dix représentants des comités de quartier, élus dans le cadre de réunions municipales, doivent être des femmes (www.quotaproject.org/fr/uid/countryview.cfm?country=203).

infranational pour susciter un effet « boule de neige » (voir encadré 2.4).

Conclusion

Ce chapitre met en évidence un développement progressif de la présence des femmes dans les parlements nationaux du monde. Le fait que les femmes continuent à gagner du terrain ne signifie cependant pas que tous les obstacles à la représentation parlementaire des femmes aient disparu. Il en subsiste un certain nombre : certaines valeurs culturelles qui freinent l'éducation ou la participation économique des femmes, les inconvénients liés aux systèmes électoraux majoritaires et le prix généralement élevé des campagnes électorales.

L'instauration de quotas lorsqu'elle a été accompagnée de ressources suffisantes et de volonté politique, a donné des résultats positifs. Les quotas sont généralement considérés comme des mesures spéciales et temporaires – c'est-à-dire que lorsque les barrières culturelles qui s'opposent à l'entrée des femmes dans les parlements ont été supprimées, les quotas peuvent disparaître à leur tour. Il n'est toutefois pas évident de mesurer le temps nécessaire pour réaliser ces changements culturels et certains parlements se sont vus contraints de rétablir des quotas après les avoir supprimés trop tôt. Parmi les autres mesures qui ont permis d'augmenter la proportion des sièges détenus par des femmes, on peut citer les formations ciblées, le financement des campagnes et une couverture médiatique accrue.

24 Déclaration de la Ministre d'État japonaise à l'Égalité des sexes et aux affaires sociales, Mme Kuniko INOBUCHI, lors de la première session de la Réunion ministérielle sur l'égalité des sexes en Asie orientale "Progress of Gender Mainstreaming in Each Country and Problems to be Solved", Tokyo, 30 juin – 1^{er} juillet 2006, p. 2.

Chapitre 3

Susciter le changement par le leadership et le travail de commission

« La question n'est pas que ce soit facile ou difficile. Il est tout simplement impératif que les femmes participent au processus décisionnaire. Les femmes qui participent aux travaux de commission ont une compréhension plus profonde du processus et de son impact. Quand une commission soumet une proposition de loi, tous les membres de cette commission sont censés défendre la loi vis-à-vis du gouvernement en prenant la parole en plénière. »

Femme parlementaire, Viet Nam

Vous trouverez dans ce chapitre :

- un état des postes détenus par les femmes dans la structure dirigeante des parlements ;
 - une discussion de l'équilibre entre hommes et femmes dans les commissions ;
 - une analyse de la présence et de l'absence des femmes dans les commissions ;
 - une revue des méthodes de désignation des membres des commissions ;
 - le degré de satisfaction des parlementaires par rapport à la participation aux commissions.
-

Pour établir l'égalité entre les sexes, les méthodes adoptées sont généralement de deux types. Le premier consiste à placer des femmes à des postes de responsabilité. Une fois que les femmes sont entrées au parlement, il faut encore qu'elles accèdent à des positions de pouvoir ou d'autorité. Pour quelle raison ? Les arguments sont variés : pour influencer l'orientation de la politique, servir d'exemple aux autres femmes, changer les habitudes parlementaires ou simplement garantir un équilibre plus représentatif par souci de justice. En tout état de cause, les valeurs sociales ont évolué sur ce plan et la présence de femmes à des positions dirigeantes est plus facilement acceptée. Les femmes sont toutefois encore peu nombreuses à atteindre les échelons supérieurs de la direction de leur parti ou de la hiérarchie parlementaire. De fait, même au sommet, les femmes continuent à rencontrer des obstacles. Ce chapitre détaille les expériences de femmes parlementaires qui ont tenté de gravir « l'échelle administrative » et suggère de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour faciliter cette ascension.

L'autre méthode consiste à tendre vers l'égalité par la participation des femmes aux travaux des commissions. Les commissions sont souvent considérées comme la « colonne vertébrale » du parlement : elles

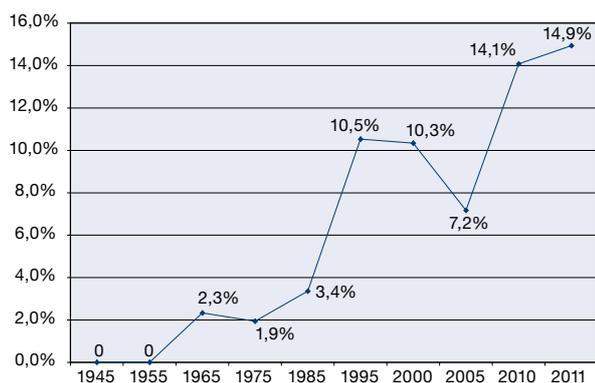
constituent un lien vital entre les citoyens et leurs représentants et fournissent aux parlements l'occasion d'analyser certaines questions plus en détail qu'en plénière. Les commissions sont aussi des microcosmes des parlements. Leur composition est souvent le reflet de la représentation des partis à la chambre et le chef qui les dirige est généralement appelé président de commission.

Les membres de ces groupes restreints étudient l'applicabilité des lois et de la politique gouvernementale et formulent des recommandations à l'assemblée de leurs pairs. Par le biais des enquêtes de commissions, les parlementaires sollicitent des suggestions et recueillent des témoignages auprès du grand public, des organisations intéressées, des hauts fonctionnaires gouvernementaux et des parties prenantes. En raison de ces enquêtes, les parlementaires acquièrent une certaine expertise dans leurs domaines respectifs de responsabilité et établissent des liens avec les parties prenantes.

De façon similaire à l'assemblée plénière, les commissions sont régies par un ensemble de règles qui définissent généralement le mode d'élection du président, le nombre minimum de membres qui doivent être présents pour que la commission puisse fonctionner

(quorum), le type de témoignages que la commission peut recevoir et les conditions de publication. Les commissions, toujours comme l'assemblée plénière, sont aussi soumises à des règles officieuses non écrites. Celles-ci détermineront, par exemple, qui peut devenir membre de telle ou telle commission. Comme le montre aussi ce chapitre, ces règles non écrites bien que, par définition, moins tangibles que les règles écrites ont un effet indiscutable sur la présence respective des hommes et des femmes dans les commissions.

Figure 3.1
Présidentes de parlements, 1945-2011
(en janvier de chaque année, sauf pour 2011 [août])



Dans un parlement, le président de l'Assemblée est le titulaire de la charge principale. Le président, ou la présidente, est le représentant le plus haut placé et préside les débats. Le mode de sélection des présidents varie d'un pays à l'autre. Dans la plupart des pays, le président de l'Assemblée est élu mais il arrive aussi qu'il soit nommé.

L'étude menée par l'UIP montre qu'en août 2011, le poste le plus haut placé, c'est-à-dire celui de président était détenu par une femme dans un peu plus de 14 pour cent des parlements. Il est intéressant de noter que ce chiffre monte à 22 pour cent pour le poste de vice-président. Cette différence s'explique par un certain nombre de facteurs. D'abord, il y a toujours plus de postes de vice-présidents que de présidents. Lorsqu'il y a plusieurs vice-présidents, il est possible de répartir les postes entre hommes et femmes. Ensuite, comme détaillé plus bas, la charge de président requiert une expérience politique importante dont les femmes sont souvent moins nombreuses à disposer que les hommes.

Les voies vers le leadership

L'étude montre que les femmes accèdent à des postes de responsabilité par des voies diverses. La prise de mesures spéciales temporaires et le changement des règles sont particulièrement efficaces. En Iraq, par exemple, 25 pour cent de tous les postes, y compris les positions de responsabilité, ont été réservés aux femmes. Une réforme des règles internes du Sénat

mexicain a récemment été votée pour favoriser l'accès des femmes aux postes de décision. La loi, publiée le 4 juin 2010 et entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2010, comprend deux articles faisant référence à l'importance d'une répartition équitable des postes tant au bureau du Sénat qu'à la tête des commissions. Même si aucune mesure contraignante n'est prévue, il est explicitement demandé que la parité soit considérée comme l'un des critères de répartition des postes de responsabilité (Étude de cas, Mexique).

Les femmes ont trouvé, elles-mêmes, d'autres méthodes, en acquérant l'ancienneté ou l'expérience requise ou en se familiarisant avec les règles du parlement. Tous les leaders, de l'un ou l'autre sexe, doivent faire la preuve de leurs capacités avant d'apparaître comme un candidat crédible et légitime à une position d'autorité. Dans cette optique, il est essentiel d'avoir une bonne **connaissance des règles**. Comme le remarque une parlementaire namibienne qui a accédé à un poste de pouvoir, la connaissance des règles est une preuve, pour l'assemblée plénière mais aussi pour les personnes concernées elles-mêmes, qu'elles sont capables d'assumer les responsabilités du poste.

Encadré 3.1

Témoignage : l'importance de connaître les règles

[Ma nomination au poste de vice-président] devait d'abord être approuvée par le bureau du parti qui devait déterminer si du point de vue du parti j'étais qualifiée pour le poste. Les membres du bureau ont unanimement estimé que j'étais qualifiée.

Certaines femmes occupant des postes de responsabilité que j'ai consultées m'ont dit : « Nous ne pensons pas que ce soit nécessaire. C'est ton premier mandat, il vaudrait peut-être mieux attendre. » Des hommes m'ont appelée pour me dire que ce n'était pas juste, que l'homme qui avait ce poste devait le conserver. En fait, ces interventions ont renforcé ma détermination.

Je leur ai dit : 1) que je n'allais pas me laisser intimider; 2) que je ne voulais pas faire de compromis sur mes principes; et 3) que j'allais remettre en cause le statu quo. Je savais que pour obtenir le poste, une chose était déterminante : il fallait que je connaisse les règles de la Chambre. Ce serait mon arme. Il fallait que je sois irréprochable et que je prouve que les femmes peuvent être des leaders, tout comme les hommes, et que les femmes peuvent être des leaders forts.

Personne ne m'a prévenue que je devais présider le lendemain. Je suis allée au service de dépôt et une personne m'a dit : « Voici le règlement » et elle a ajouté : « au fait, vous savez que vous devez présider demain ? » J'ai répondu : « Très bien, donnez-moi le règlement et dites-moi quelles sont les procédures. »

J'ai passé la nuit à m'exercer devant mon miroir. J'ai appris le règlement par cœur.

Le lendemain on m'a demandé de présider. J'ai remarqué beaucoup de sourires en coin de la part de ceux qui pensaient que je n'allais pas y arriver. J'ai pris le siège du président en souriant et j'ai présidé les débats. Tout s'est bien passé parce que je connaissais le règlement. Quand j'ai repris ma place dans l'assemblée, l'homme assis à côté de moi m'a demandé comment j'avais pu faire ça. J'ai simplement répondu que les femmes sont des leaders dans l'âme.

Femme parlementaire, Namibie

Il arrive aussi que la **modification de la situation politique** permette aux femmes d'occuper des postes de responsabilité. En 2004, Michelle Ryan et Alex Haslam ont employé le terme « falaise de verre » pour exprimer l'idée que les femmes arrivent souvent aux postes de commande au moment où le risque d'« échec politique » est grand (défaite électorale, par exemple). Ces situations à haut risque peuvent être dues à un manque de moyens ou d'appui, ou au fait que l'organisation concernée (en l'occurrence le parti politique) est en crise. Nous avons retrouvé cette notion de falaise de verre dans certains entretiens avec des parlementaires et dans des études de cas.

« Nous avons eu une femme présidente du parti. Elle est entrée en fonction il y a deux ans. On peut dire qu'elle a obtenu la présidence à un moment où le parti avait des problèmes... Vous aurez certainement lu des choses là-dessus dans les journaux... la falaise de verre. Elle a eu l'occasion de devenir la première femme premier ministre à un moment où le parti avait perdu en crédibilité. »

Femme parlementaire, Belgique

Quand des partis qui ont présenté des femmes aux élections connaissent un affaiblissement de leurs structures de direction, des divisions et une perte de légitimité, ils ont besoin de nouveaux leaders pour retrouver leur légitimité. Et ces nouveaux leaders sont souvent des femmes. **Étude de cas, Bolivie**

Quand les femmes sont plus nombreuses dans un parlement, la « réserve éligible » de « profils qualifiés et expérimentés » augmente et les femmes deviennent des candidates plus plausibles aux positions de commande. Ainsi, en Belgique où les femmes représentent plus de 30 pour cent des parlementaires, alors qu'aucune règle ne l'impose, 14 pour cent des positions de commande du Bureau de la Chambre des représentants sont occupées par des femmes, et 25 pour cent au Sénat (Étude de cas, Belgique).

Ces femmes – et ce n'est pas une surprise – apparaissent comme des modèles, en particulier pour d'autres femmes. Leur itinéraire n'est cependant pas dépourvu de difficultés : elles sont souvent confrontées à des problèmes supplémentaires, se heurtent à davantage d'opposition et ont parfois plus de mal à se faire respecter, comme l'ont expliqué des femmes parlementaires :

« Le poste de vice-président est occupé par une femme qui est un modèle pour les autres femmes. Quand nous sommes arrivées, la première fois, nous avons suivi un séminaire pour les nouvelles femmes parlementaires dirigé par la vice-présidente sur la façon dont fonctionne le règlement intérieur du parlement, etc. » **Femme parlementaire, Tanzanie**

« Les femmes qui occupent des postes de commande se heurtent à davantage de contestation et d'opposition, qu'il s'agisse de postes à hautes ou à moins hautes responsabilités ». **Femme parlementaire, Suède**



Sixième réunion des Présidentes de parlement (Berne, 2010)

Présidentes de commission

Il incombe généralement au président d'une commission parlementaire d'en diriger les activités et l'orientation. Il est utile d'avoir une bonne connaissance du règlement intérieur ou des règles internes applicables aux commissions; c'est la raison pour laquelle il est courant de nommer à la présidence des commissions des parlementaires qui ont déjà effectué au moins un mandat. Le président peut avoir une influence sur les thèmes traités par la commission, même si certains présidents tiennent compte des opinions et souhaits de l'ensemble des membres.

Il ressort de l'étude de l'UIP sur les autorités parlementaires que les femmes occupent environ 21 pour cent des présidences de commission dans les parlements qui ont répondu au questionnaire. Comme pour les postes de vice-présidents de chambre, la proportion des femmes occupant un poste de vice-président de commission est légèrement supérieure (22,5%), la proportion étant encore un peu plus importante pour le poste de rapporteur.

Les commissions présidées par des femmes

L'étude a permis de constater que les femmes parlementaires se retrouvent majoritairement à la tête de commis-

sions qui traitent de la condition de la femme ou de l'égalité des sexes. Ce sont des domaines qui sont souvent qualifiés de « secondaires » par rapport aux portefeuilles « de premier plan », comme les affaires étrangères, la défense, le commerce, la sécurité et l'économie dont la direction a tendance à revenir à des hommes.

Les réponses au questionnaire adressé aux autorités parlementaires ont confirmé cette tendance : les femmes sont plus souvent présidentes de commissions qui s'occupent des femmes ou du genre ou encore de politique sociale (éducation, santé et dans une moindre mesure environnement). Notons néanmoins que les femmes ne sont pas entièrement absentes de la présidence des commissions de l'économie et des affaires étrangères et – il faut le souligner – sont souvent à la tête des commissions de justice et des droits de l'homme.

Si l'on envisage la situation par région, en Amérique latine, les femmes commencent à présider des commissions hors « affaires sociales », notamment celles des affaires constitutionnelles, de la défense nationale et de la législation générale (Argentine), de la politique intérieure (Chili) et des affaires étrangères (Mexique et Pérou). En Afrique, la diversité se combine souvent à de forts effectifs de femmes dans les parlements. Au Rwanda, les femmes, qui détiennent 56 pour cent des sièges de la Chambre basse, président la commission du budget et celle de la sécurité. En Asie, comme l'ont

Tableau 3.1

Commissions présidées par des femmes (nombre de réponses = 89)

Affaires sociales/Famille/Culture	42
Lois/Justice/Droits de l'homme	29
Femmes/Égalité hommes-femmes	28
Économie/Finance/budget/Comptes publics	20
Éducation	20
Affaires étrangères/Défense	18
Santé	18
Environnement	15
Agriculture/Pêche/Forêts/Ruralité	14
Intérieure	8
Fonction publique	7
Commerce/Industrie	7
Règlement	6
Relations entre Chambre et Sénat/Bibliothèque/Publications	6
Travaux publics	5
Transport/Infrastructure/Reconstruction	5
Immigration	4
Réformes électorales et partis politiques	3
Privilèges/Doléances	2
Tourisme	2
Nominations	1

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

suggéré certaines réponses, il faudrait sans doute que les femmes soient plus nombreuses à avoir de l'expérience dans les divers domaines politiques pour accéder à des présidences de commissions hors des domaines secondaires habituels. Dans les entrevues, le thème du mérite est souvent réapparu dans les remarques sur la progression des femmes dans la conquête des présidences de commissions des parlements de ces régions.

« Au Pakistan, c'est une femme qui préside la commission de la défense, ainsi que celle des finances et celle de l'information. Ce sont des portefeuilles particulièrement difficiles. Naturellement il y a également une femme à la tête des affaires sociales, de même qu'à la tête de la commission de la condition de la femme.

Femme parlementaire, Pakistan

« J'ai été la première femme à assumer la présidence de la commission des affaires intérieures qui sont généralement considérées comme un pré carré des hommes. Je suis ensuite devenue présidente de la commission de la défense et me suis occupée des forces armées. Et les forces armées n'avaient pas l'habitude de traiter avec une femme mais elles n'y étaient pas opposées... Il a juste fallu qu'elles surmontent l'idée qu'elles traitaient avec une personne de l'autre sexe et se rendent compte que, de mon côté, je voulais connaître le fond des problèmes. J'ai pris tout le monde par surprise en demandant à passer le test d'aptitude physique de l'armée. Les militaires ont d'abord été effrayés quand j'ai lancé l'idée et puis ils l'ont adoptée, m'ont laissé le passer et j'ai réussi le test. »

Femme parlementaire, Singapour

La sélection des présidents de commission répond à divers critères. Dans certains parlements, des mesures spéciales ou des « politiques » informelles ont été mises en place pour garantir l'accession des femmes à ces postes. Au Rwanda, par exemple, la Constitution prévoit que les femmes doivent détenir un minimum de 30 pour cent des postes de responsabilité, une proportion qui est respectée au parlement. Ce résultat s'explique en partie par la forte présence des femmes au parlement de ce pays mais aussi par l'existence d'une politique officielle de parité dans la répartition des responsabilités au sein des commissions : par exemple, quand la présidence est occupée par un homme, la vice-présidence va à une femme et inversement. C'est un schéma qui se retrouve dans deux des commissions permanentes du Sénat et dix des douze commissions permanentes de la Chambre des Députés.

Selon les réponses aux questionnaires, ce type de mesures est très courant dans les parlements des Amériques et d'Afrique. Au Mexique, le projet de loi prévoyant la fixation de quotas d'hommes et de femmes pour la répartition des présidences de commissions à la Chambre des Députés n'a pas abouti; il reste toutefois un signe sérieux de sensibilisation à la question en Amérique latine.

De telles mesures spéciales sont moins courantes en Asie, en Europe ou dans les pays du Pacifique, et sont inconnues dans les pays scandinaves. En fait, la plupart des parlements déclarent ne pas avoir pris de mesures de ce type (ni officielles ni informelles).

Tableau 3.2

Mesures spéciales mises en place au parlement (officiellement ou de manière informelle) pour assurer l'accès des femmes à la présidence ou à la vice-présidence de commissions parlementaires et/ou au bureau (N=nombre de réponses)

Région	Oui %	Non %
Afrique (N = 13)	31	69
Amériques (N = 12)	33	67
États arabes (N = 11)	18	82
Asie (N = 12)	9	91
Europe (N = 37)	14	86
Pays nordiques (N = 4)	-	100
Pacifique (N = 2)	-	100
Total (N = 91)	18	82

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Lorsqu'il existe des mécanismes destinés à favoriser la nomination des femmes à la tête des commissions parlementaires, ils se rapprochent davantage de conventions que de règles explicites.

« Je dois dire aussi qu'en matière de leadership, nous avons constaté qu'il n'y avait pas du tout de discrimination. En fait, chaque fois qu'il y a des élections pour les commissions, le président de l'Assemblée signale aux membres du parlement qu'il convient de prendre délibérément des mesures positives en nommant une femme à la vice-présidence si un homme est choisi pour la présidence, et inversement, si une femme est présidente d'une commission, la vice-présidence doit revenir à un homme. À mon avis, cette méthode montre clairement que la question de la parité occupe une place centrale dans le parlement zambien. »

Femme parlementaire, Zambie

Encadré 3.2

Sélection de réponses – Conventions visant à faciliter l'accès des femmes à des positions dirigeantes

Depuis l'adoption de la loi n° 24.012 sur les quotas de femmes, une répartition équitable des positions de responsabilité a été respectée, même si ce n'est pas de façon très stricte. Actuellement, par exemple, le président de la Chambre est un homme et les trois postes de vice-présidents sont occupés par des femmes.

[Argentine, questionnaire C]

Une pratique devenue quasiment une règle non écrite assure que les deux genres soient représentés dans la composition du Bureau du Sénat. Il en est de même pour la dévolution des fonctions de président et de vice-président de commission. **[Burundi, questionnaire C]**

Aucune règle n'a été édictée en la matière. Mais la politique suivie par la présidence du Sénat intègre depuis plusieurs années l'exigence de la mixité dans l'attribution des fonctions de responsabilité : le fait que deux vice-présidents sur huit soient des femmes, et que pour la première fois depuis le début de la V^e République (1958), une des six commissions permanentes soit présidée par une femme témoigne de cette préoccupation. **[France, questionnaire C]**

Le règlement de la Chambre des Représentants de la République d'Indonésie stipule que dans la détermination de sa direction, toute commission doit envisager de faire appel à des femmes. **[Indonésie, questionnaire C]**

Pour les commissions, on considère que la nomination des présidents doit refléter la composition du parlement, tant au niveau politique qu'au niveau de la proportion hommes-femmes. Par conséquent, la présidence d'un certain pourcentage de commissions est réservée à des femmes. **[Zimbabwe, questionnaire C]**

Les parlementaires ont souvent tendance à choisir d'appartenir à une commission en fonction de leur expérience antérieure. Lorsqu'un parlementaire dispose d'une certaine expérience du domaine d'une commission et a déjà derrière lui quelques participations en tant que membre de la commission, il peut finalement aspirer à la présider, ce qui nous amène à considérer la question de la participation à une commission.

Présence (ou absence) des femmes dans les commissions

La politologue Lena Wängnerud a proposé en 1998 un axe reproduction/production permettant l'analyse des commissions parlementaires en quatre sous-groupes : affaires sociales (santé et action sociale, assurances sociales, marché du travail, éducation); culture/justice (affaires culturelles, justice, droit civil, constitution); fonctions de base (affaires étrangères, défense, agriculture, logement) et économie/technologie (finance, fiscalité, commerce et industrie, transport).

Dans son étude sur les schémas de répartition par sexe dans le Parlement suédois de 1971 à 1996, Lena Wängnerud conclut que les parlementaires femmes sont surreprésentées dans les commissions spécialisées dans les affaires sociales et la culture et que, par voie de conséquence, les hommes sont surreprésentés dans les commissions spécialisées dans les fonctions de base et

Tableau 3.3
Composition des commissions parlementaires

	Par sexe (%)		Par région (% de femmes)					
	Hommes	Femmes	Amériques	États arabes	Asie	Europe	Pays nordiques	Afrique
FAMILLE / ENFANTS / JEUNES / PERSONNES ÂGÉES / HANDICAPÉS	60	40	54	25	31	38	60	49
CONDITION DE LA FEMME / ÉGALITÉ DES SEXES	43	57	54	29	37	58	56	76
ÉDUCATION	70	30	33	21	20	30	55	36
COMMERCE / INDUSTRIE	82	17	17	3	13	16	33	26
AFFAIRES ÉTRANGÈRES (y compris aide étrangère)	80	20	27	10	18	20	42	16
SANTÉ	65	35	35	19	33	32	62	45
TRAVAUX PUBLICS / AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE	84	16	22	10	7	14	46	19
AGRICULTURE / ALIMENTATION / FORÊTS / PÊCHE	81	17	25	7	10	14	26	26
AFFAIRES INTÉRIEURES	84	16	26	13	11	13	43	23
FINANCE / BUDGET	81	19	19	8	13	18	32	24
IMMIGRATION (y compris l'intégration et les réfugiés)	84	16	17	13	9	16	47	21

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Tableau 3.4
Chambre des Représentants d’Australie, commissions mixtes et commissions du Sénat ne comportant aucune femme, 1987 - 2007

	1987-1990	1990-1993	1993-1996	1996-1998	1998-2001	2001-2004	2004-2007
	♀ Chambre : 6,1% ♀ Sénat : 22,4%	♀ Chambre : 6,8% ♀ Sénat : 23,7%	♀ Chambre : 8,8% ♀ Sénat : 21,1%	♀ Chambre : 15,5% ♀ Sénat : 30,3%	♀ Chambre : 22,3% ♀ Sénat : 28,9%	♀ Chambre : 25,3% ♀ Sénat : 30,3%	♀ Chambre : 24,7% ♀ Sénat : 35,5%
C	Affaires aborigènes Finance et Administration publique	Affaires aborigènes Finance et Administration publique	Banque, Finance et Administration publique Bibliothèque Privilèges Publications Sélection Diffusion télévisée à partir de la Chambre des représentants	Bibliothèque Intérêts des membres	Chambre	Industrie et Ressources	Intérêts des membres
H	Industrie, science et technologie	Industrie, science et technologie	Privilèges Publications Sélection				
A	Affaires juridiques et constitutionnelles	Stratégies à long terme Intérêts des membres Publications Sélection	Diffusion télévisée à partir de la Chambre des représentants				
M	Intérêts des membres Privilèges	Publications Sélection	Transport, Communications et Infrastructure				
B	Procédure	Transport, Communications et Infrastructure	Transport, Communications et Infrastructure				
R	Publications	Transport, Communications et Infrastructure	Transport, Communications et Infrastructure				
E	Sélection	Transport, Communications et Infrastructure	Transport, Communications et Infrastructure				
M	Organisation australienne de sécurité et d’intelligence	Travaux publics	Entreprises et Titres Travaux publics	Organisation australienne de sécurité et d’intelligence Travaux publics	Organisation australienne de sécurité et d’intelligence	ASIO, ASIS & DSD	
I	Législation des entreprises	Travaux publics	Travaux publics				
X	Autorité nationale de lutte contre la criminalité	Travaux publics	Travaux publics				
T	Travaux publics	Travaux publics	Travaux publics				
E	Travaux publics	Travaux publics	Travaux publics				
S	Approvisionnement et recrutement Privilèges Emploi, Éducation et Formation	Approvisionnement et recrutement Finance et Administration publique Bien-être animal (spéciale) Souscription TV Services de diffusion (spéciale)	Finance et Administration publique Industrie, Science, Technologie, Communications et Infrastructure	Approvisionnement et recrutement Examen des projets de loi		Finance et Administration publique (législation)	Finance et Administration publique (législation) Examen des projets de loi
É	Finance et Administration publique	Finance et Administration publique	Finance et Administration publique				
N	Industrie, Science, Technologie et Infrastructure	Finance et Administration publique	Industrie, Science, Technologie, Communications et Infrastructure				
A	Technologie et Infrastructure	Finance et Administration publique	Industrie, Science, Technologie, Communications et Infrastructure				
T	Publications Aspects du conflit des pilotes de lignes aériennes Bien-être animal	Finance et Administration publique	Industrie, Science, Technologie, Communications et Infrastructure				

Sources : Travail de séance, Service de la Chambre des Représentants, 1987 à 2007, Journaux du Sénat, 1987 à 2007

l'économie/technologie. Elle constate que ce biais est particulièrement sensible dans les commissions des affaires sociales (représentation élevée de femmes) et dans les commissions économie/technologie (représentation élevée d'hommes).

Cette analyse est typique de la représentation des femmes dans les commissions des parlements du monde. En 2010, les femmes continuent, de fait, à se retrouver majoritairement dans les commissions chargées des affaires sociales, de la condition de la femme, de la santé et de l'éducation.

Le Tableau 3.3, qui reprend les réponses des autorités parlementaires sur la répartition par sexe des membres des commissions, révèle certaines tendances intéressantes. Conformément à leur domination numérique, les hommes sont majoritaires dans les commissions de tous les domaines, sauf ceux de la condition de la femme et de l'égalité des sexes. Pour leur part, les femmes sont bien représentées dans les commissions traitant des questions sociales – famille, jeunesse et handicapés – (40%), éducation (30%) et santé (35%). Cette constatation est commune à toutes les régions. Naturellement, les femmes ne sont pas entièrement absentes des autres commissions et représentent entre 16 et 20 pour cent des commissions relevant des autres portefeuilles.

On remarque des différences intéressantes entre les régions. Sans surprise, dans les pays scandinaves, la proportion des femmes ne descend pas au-dessous de 26 pour cent, quelle que soit la commission, tandis qu'elle se monte à 62 pour cent dans la commission de la santé, à 60 pour cent dans celle des affaires sociales et 56 pour cent dans celle de l'égalité entre femmes et hommes. Les femmes scandinaves sont relativement moins bien représentées dans les commissions traitant de l'agriculture et de la pêche, domaines dans lesquels les femmes d'Afrique subsaharienne et d'Amérique latine ont tendance à être plus présentes, ce qui s'explique probablement par la plus grande importance du rôle des femmes de ces deux régions dans l'agriculture et la pêche. Par ailleurs, les femmes d'Amérique latine sont mieux représentées dans les commissions des affaires étrangères que les femmes des autres régions.

Au fil du temps, les femmes sont parvenues à investir peu à peu un éventail plus large de commissions, une tendance qui s'explique certainement par l'accroissement du nombre des femmes dans les parlements (voir à ce propos le Tableau 3.4 qui illustre la baisse du nombre des commissions parlementaires australiennes ne comportant aucune femme). Lena Wängnerud (2005) y voit un phénomène institutionnel et souligne les changements introduits par la direction des différents partis; les résultats de l'étude confirment cette conclusion.

Composition des commissions

Dans certains parlements, les parlementaires choisissent eux-mêmes les commissions auxquelles ils participent.

Dans d'autres, les partis interviennent dans les nominations. Un parlementaire d'Andorre a précisé dans sa réponse que ces décisions étaient prises par consensus, en tenant compte des intérêts personnels et de l'expérience de chacun. En Inde, les chefs de groupes parlementaires demandent à chacun d'indiquer leurs préférences pour trois commissions et décident, sur la base des souhaits exprimés, de la répartition des membres de leurs groupes respectifs dans les commissions. Le processus est similaire au Danemark où les chefs de groupes parlementaires organisent des réunions avec chacun des membres de leur groupe pour déterminer leurs préférences. Le chef d'un groupe parlementaire a pour objectif de « satisfaire ces souhaits autant que possible [dans la limite] de l'intérêt du parti en termes d'influence et de stratégie » (Danemark, questionnaire B).

La composition des commissions peut refléter la distribution des partis à la Chambre et il peut y avoir des négociations au sein de blocs de partis. Le responsable d'un groupe parlementaire allemand a, par exemple, indiqué que des négociations ont lieu au début de chaque législature (Allemagne, questionnaire B).

Dans la plupart des parlements, un premier choix est effectué au sein des partis puis « ratifié » en plénière, avec ou sans vote. Un parlementaire du Yémen signale, par exemple, que la composition des commissions est décidée à l'issue d'« élections internes », les partis organisant des élections pour déterminer lesquels de leurs membres doivent être nommés dans les différentes commissions. Il arrive donc que les partis politiques aient un rôle très important dans la détermination de la composition des commissions.

« Mon parti utilise une sorte de quota interne. On s'assure qu'il y a des femmes dans tous les groupes, commissions et délégations. Je pense que cela fait partie de notre culture maintenant. C'est une supposition et il faut toujours vérifier que cela continue d'être accepté et respecté mais pour le moment je dirais que c'est la règle. **Femme parlementaire, Suisse**

La liste des membres des commissions est approuvée par le Congrès, sur proposition du président et des membres du Conseil de direction qui préparent cette liste à partir des propositions des groupes parlementaires. L'article 34 du règlement du Congrès qui régit ce processus dispose que la composition des commissions doit respecter les principes de pluralité, de proportionnalité et d'expertise dans le domaine concerné, et qu'un parlementaire ne peut participer à plus de cinq commissions et doit faire partie d'une commission au minimum. » **Étude de cas, Pérou**

Les parlementaires (indépendamment de leur sexe) ont généralement cité la direction des partis comme l'influence principale déterminant l'appartenance aux commissions, suivie par l'auto-nomination. L'influence des présidents semble moins importante.

Tableau 3.5**Facteurs déterminant l'appartenance à une ou plusieurs commissions** (N= nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Total
Président du parlement/ bureau (N= 77)	2,69	2,3	2,49
Direction d'un groupe parlementaire/ parti (N= 78)	3,24	3,19	3,21
Auto-nomination (N=70)	3,0	2,97	3,0

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Calcul sur une échelle de 1 à 4, où 1 = aucune influence, 2 = pas beaucoup d'influence, 3 = une certaine influence et 4 = beaucoup d'influence.

Parmi les autres facteurs mentionnés par les parlementaires, citons l'intérêt des circonscriptions, l'expérience des parlementaires, l'influence de groupes d'intérêt et d'associations et certains mécanismes parlementaires, comme la commission des affaires au Lesotho et le « Secrétariat » parlementaire en Zambie. Il a également été indiqué que la présence des femmes dans un plus large éventail de commissions s'expliquait par l'évolution de la société et par la participation croissante des

femmes à différents secteurs de la vie économique et sociale. L'éducation est considérée comme un élément moteur de ce changement, en particulier parce qu'elle donne aux femmes la possibilité d'acquérir des compétences dans des domaines précédemment dominés par les hommes, comme l'ingénierie et la science.

Spécialisations politiques

Nombre de parlementaires établissent un lien entre la participation à une commission et l'expérience ou l'intérêt pour certains domaines de la politique. L'étude des domaines dans lesquels les parlementaires se jugent « très actifs » met en évidence des différences persistantes entre hommes et femmes. Dans l'étude *Égalité en politique*, réalisée par l'UIP en 2008, les parlementaires femmes et hommes ont évalué leur propre activité dans les différents domaines de la politique. Les hommes citent les affaires étrangères, l'économie et le commerce, l'éducation et les affaires constitutionnelles, les femmes la condition de la femme, l'égalité des sexes, les affaires sociales, communautaires et familiales²⁵.

Cette tendance ne s'est pas modifiée depuis 2008. Les femmes parlementaires continuent à se juger très actives dans le domaine de l'égalité des sexes et de la condition de la femme – domaines dans lesquels les hommes estiment qu'ils ne sont « pas du tout actifs ».

Tableau 3.6**Activité dans les domaines de la politique** (N = Nombre de réponses)

Domaine	Femmes	Hommes	Moyenne
Condition de la femme (N = 102)	4,55	3,08	3,87
Égalité des sexes (N = 99)	4,52	3,31	3,92
Affaires liées à la famille (N = 92)	4,47	3,47	3,94
Santé (N = 96)	4,37	3,6	4,0
Éducation (N = 97)	4,34	4,0	4,17
Environnement (N = 91)	3,93	3,63	3,75
Travail (N = 98)	3,58	3,68	3,65
Affaires étrangères (N = 95)	3,52	3,58	3,56
Justice (N = 93)	3,45	3,53	3,51
Économie (N = 97)	3,31	3,88	3,63
Infrastructures (N = 92)	3,25	4,06	3,68
Finances (N = 93)	3,24	3,72	3,49
Affaires intérieures ou domestiques (N = 92)	2,95	4,02	3,56
Défense et sécurité nationale (N = 90)	2,72	3,10	2,96

Source : www.gender-parliaments.org, Questionnaire C

Note : La notation repose sur un cumul de réponses allant de « très actif » (5) à « pas actif du tout » (1).

25 UIP, 2008, *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*, p. 49.

Les hommes se voient également légèrement plus actifs que les femmes dans le domaine des infrastructures, celui des affaires intérieures ou domestiques et la sécurité nationale – bien qu’il est à noter que le score enregistré pour la sécurité nationale n’est pas particulièrement élevé.

Soulignons que le lien entre participation à une commission et expertise fonctionne dans les deux sens. Il est certes important que les parlementaires participent à des commissions qui traitent de domaines dans lesquels ils ont une expérience préalable mais il est aussi évident qu’ils acquièrent une certaine expertise dans un domaine en appartenant à la commission correspondante. En participant à une commission, les parlementaires ont l’occasion d’accroître leurs connaissances sur un sujet, de créer des réseaux solides avec les acteurs du domaine et d’être ainsi mieux à même de contribuer au développement des politiques.

Les femmes se déclarent légèrement moins satisfaites de leurs « choix » en matière de commissions, exprimant le souhait de participer à d’autres commissions, notamment des commissions ayant des attributions « de premier plan » dont les portes ne leur sont pas toujours grand ouvertes. On peut se demander pourquoi. L’étude suggère trois raisons possibles.

Tableau 3.7
Satisfaction par rapport à l’appartenance à des commissions (nombre total de réponses : 106)

Vos postes en commission correspondent-ils à un choix personnel ?		
	Non (%)	Oui (%)
Parlementaires femmes	33	67
Parlementaires hommes	18	82
Total	25,5	74,5

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

L’insatisfaction des femmes vient peut-être du fait qu’elles sont **considérées comme « nouvelles »** dans la « hiérarchie » des commissions.

« Les nouveaux-arrivants ne sont pas totalement libres de choisir telle ou telle commission. Ils doivent respecter les règles d’ancienneté du groupe parlementaire. Les représentants les plus expérimentés ont le droit de choisir en premier. Ce qui peut expliquer la répartition hommes/femmes. Il y a un certain délai parce que les parlementaires les plus expérimentés sont pour la plupart des hommes et ils ont tendances à choisir certaines commissions spécifiques. De ce fait, les femmes qui arrivent ne peuvent pas nécessairement entrer dans leur commission de premier choix. »
Homme parlementaire, Belgique

On peut considérer que les domaines « de premier plan » comme les affaires étrangères ou l’économie sont en haut de la hiérarchie des commissions. Les nouveaux, hommes et femmes, ont besoin de temps et d’expérience pour accéder à ces commissions. Le nombre des nouvelles arrivantes a, toutefois, augmenté au cours des dernières décennies, ce qui a souvent eu pour conséquence que plus d’hommes que de femmes voient leur premier choix satisfait en matière de commissions.

Ensuite, une nomination dans certaines commissions **peut impliquer des procédures/ négociations** dans lesquelles les femmes ne souhaitent pas nécessairement s’engager (ou ne peuvent pas toujours le faire). Historiquement, les femmes sont en position de faiblesse pour négocier une commission, pas seulement parce qu’elles sont encore nouvelles mais aussi parce que, dans bien des cas, elles n’ont pas la légitimité institutionnelle qui leur permettrait de négocier elles-mêmes les places qu’elles souhaitent occuper. Plus les femmes ont de poids dans leur parti et leur groupe parlementaire, plus il leur est facile de négocier, de faire entendre leur voix et d’obtenir la reconnaissance publique qui fera que leurs collègues ne pourront ignorer leurs propositions et initiatives. Pour en arriver là, il faut qu’elles traversent tout un processus d’apprentissage qui dure souvent plusieurs législatures.

« Nous ne participons à rien qui soit associé à la politique, pas aux arrangements ni aux négociations politiques. C’est parce que [les hommes] ne discutent pas de ces questions avec nous. Ils parlent d’autres sujets avec les femmes mais pas des questions politiques. »
Femme parlementaire, Chili

« [Les hommes] ont cantonné les femmes dans les affaires sociales et familiales; ils n’imaginent pas vraiment que les femmes puissent s’impliquer dans les questions d’économie, de budget ou de transport. Cela leur semble illogique parce qu’ils veulent cantonner les femmes dans les affaires domestiques... les décisions de parti placent les gens selon la détermination du système machiste et non là où ils/elles voudraient être. »
Femme parlementaire, Colombie

Enfin, les femmes occupent les sièges de commissions qui sont **laissés vacants par les hommes**. On peut certes espérer que les hommes se porteront volontaires pour siéger dans les commissions sur l’égalité entre les hommes et les femmes mais le plus souvent leurs préférences vont ailleurs. Comme le dit un parlementaire belge :

« Il me semble tout à fait normal qu’un avocat siège dans une commission sur la Justice et qu’un médecin s’investisse dans une commission sur la santé. Toutefois, cela n’implique pas nécessairement que les femmes doivent s’investir dans la commission de la vie familiale, par exemple. Les hommes devraient s’y investir pareillement. C’est tout autant

leur responsabilité. Je ne crois pas qu'ils devraient avoir besoin d'être incités à le faire. Ils ont leurs propres qualités, leurs propres expériences.

Homme parlementaire, Belgique

Au Costa Rica, le mécontentement de certaines parlementaires quant à la composition des commissions les

a conduites à chercher justice devant les tribunaux (voir l'étude de cas 3.1). Les décisions (souvent en faveur des plaignantes) ne sont pas toujours exécutées mais le simple fait de porter la question devant les tribunaux a permis de braquer les projecteurs sur l'importance de la parité dans les commissions parlementaires et la difficulté d'y parvenir.

Étude de cas 3.1

Les tribunaux au secours de la parité dans les commissions parlementaires du Costa Rica

En 2003, plusieurs députées et un député se sont adressés à la Chambre constitutionnelle (affaire n° 02-004595-0007-CO), pour se plaindre de ce que « la manière dont le président de l'Assemblée législative déterminait la composition des commissions permanentes violait le droit à l'égalité stipulé dans l'art. 33 de la Constitution, les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que la Convention américaine des droits de l'homme en ce qu'il n'avait pas nommé un nombre de femmes proportionnel à la composition générale de l'Assemblée législative; s'agissant de la commission des Affaires sociales, le président n'avait pas désigné un nombre proportionnel d'hommes ». La Chambre a jugé la plainte recevable (résolution n° 200304819) et ordonné à l'État de « payer les frais et les dommages causés par les actions ayant servi de base à cette déclaration ». Cette décision n'a pas été exécutée et la cour n'a pas fixé de date limite pour son application.

En 2003, les mêmes députés ont présenté une autre requête d'injonction devant la Cour constitutionnelle (affaire n° 02-004595-0007-CO), exposant que malgré leurs efforts et la précédente décision de la cour, le Bureau législatif n'avait pas respecté les dispositions de la résolution n° 2003-04819 et devait y être contraint. Toutefois, cette fois, par la résolution n° 2003-09020, la Chambre a rejeté la requête des députés arguant que « l'action contestée ayant cessé d'avoir un effet avec la fin de la première législature (sic), il n'est donc plus possible d'obtenir rétroactivement les réparations ordonnées par la Cour pour les cas où cela serait possible puisque, comme spécifié, ces actions ont déjà cessé. » Cette seconde résolution se termine néanmoins par l'avertissement suivant : « Quoi qu'il en soit, il est important de souligner que cette affaire constitue naturellement un cas de jurisprudence, lequel est généralement considéré comme contraignant selon les termes de l'article 13 de la loi de Juridiction constitutionnelle. »

Deux demandes d'injonctions similaires ont été déposées en 2009, chaque fois par des députées à titre individuel. La première (affaire 12229-09) a été déposée par une députée qui avait été exclue de la commission permanente spéciale des Nominations après y avoir été acceptée dans un premier temps. Elle y avait été remplacée par un homme et avait été nommée à une autre commission (commission permanente spéciale du Tourisme). La députée a notamment argué que le président de l'Assemblée législative violait ses droits à l'égalité, protégés par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention américaine des droits de l'homme et la Déclaration universelle des droits de l'homme. La quatrième Chambre a déclaré sa requête partiellement fondée, jugé que l'article 33 de la Constitution avait été violé et ordonné que le président de l'Assemblée législative, ou la personne en faisant office, prenne des mesures pour garantir, dans toute la mesure du possible, la participation des femmes députées aux commissions permanentes.

Une deuxième et une troisième affaires ont été introduites par deux députées, l'une indépendante et l'autre appartenant à un parti comptant plusieurs représentants au parlement (affaires n° 09-8913-0007-CO et n° 09-008758-0007-CO, respectivement). Ces députées se sont plaintes de ne pas avoir eu de siège dans les commissions spéciales. Le tribunal a ordonné au président de l'Assemblée de garantir aux députées le droit de participer à ces commissions.

Que des femmes parlementaires se trouvent obligées d'entamer une action devant la Cour constitutionnelle en raison d'une composition inégalitaire et préjudiciable des commissions est bien le signe de pratiques discriminatoires. Les autorités législatives répliquent que les femmes sont trop peu nombreuses pour permettre une représentation équitable des deux sexes ou même une représentation proportionnelle à leur nombre dans l'Assemblée. Quoi qu'il en soit, depuis 2009, il est clair que la direction de l'Assemblée est tenue de se conformer à la décision de la Cour constitutionnelle, laquelle ne concerne toutefois que la composition du Bureau exécutif de l'Assemblée et des commissions permanentes et non les autres structures.

Étude de cas, Costa Rica

Atouts et écueils des travaux en commission

Il n'est pas évident pour une femme qui siège seule dans une commission aux côtés d'hommes de se faire entendre. Des femmes ont indiqué que leur voix était « noyée » quand elles essayaient d'attirer l'attention sur la question de l'égalité des sexes en commission. Les femmes soulignent également qu'elles doivent s'intéresser à d'autres questions si elles souhaitent être reconnues comme des interlocutrices crédibles par leurs collègues hommes.

La plupart des parlementaires, en particulier les hommes, ne se préoccupent pas de ce genre de problème et donc, s'il n'y a qu'une femme dans la commission, à côté de neuf hommes et que ceux-ci parlent de ceci ou de cela, sa voix est noyée. »

Femme parlementaire, Ouganda.

« J'appartiens maintenant à deux commissions : celle de la Sécurité et de la défense et celle de l'Économie et des finances. Je trouve que c'est très difficile parce qu'aucune loi n'adopte une perspective de genre. Et c'est dur d'être la seule femme. »

Femme parlementaire, Timor-Leste

Une autre préoccupation est liée au nombre des femmes présentes dans les parlements. Ce nombre est-il suffisant pour permettre un réel apport des femmes dans les commissions ? 36 pour cent des parlementaires déclarent que oui, 55 pour cent déclarent que non tandis que 9 pour cent ne « ne sont pas sûrs ». Comme le montrent les commentaires ci-dessous, pour beaucoup de parlementaires, c'est une question de « qualité » plus que de « quantité ». Le nombre des femmes n'est certes pas toujours très élevé mais la qualité de leur apport est généralement jugée sur la base de leurs interventions, de leurs arguments et de leurs votes.

Encadré 3.3

Sélection de réponses – Qualité et quantité

Que la contribution des femmes soit prise en compte ou pas dans le travail des commissions ne dépend pas tellement du nombre de femmes présentes mais plutôt des arguments et de la valeur de ce qu'elles apportent. Ceci ne signifie pas que je trouve suffisante la représentation des femmes au sein du Parlement si on la compare avec le pourcentage que représentent les femmes dans l'ensemble de la population. [Andorre, questionnaire C]

« Non » elles ne sont pas assez nombreuses; mais « oui » leurs contributions sont prises en compte en fonction de la solidité des arguments (et non en fonction de la quantité de femmes présentes). [France, questionnaire C]

Je pense que la qualité est plus importante que la quantité. Le Sénat compte beaucoup de femmes parlementaires compétentes qui sont réputées pour l'efficacité de leurs contributions dans les différentes commissions parlementaires dans lesquelles elles siègent. [Jordanie, questionnaire C]

Il est très difficile d'emporter la décision quand vous êtes seule, votre voix est forcément minoritaire ; il arrive que dans une commission, il n'y ait qu'une ou deux femmes parce que nous sommes peu nombreuses au parlement et donc notre voix n'est pas écoutée. [Zimbabwe, questionnaire C]

Conclusion

Il est certes important que les femmes soient nombreuses au parlement mais il est aussi vital que des femmes accèdent à des positions de leadership parlementaire. En outre, la présence de femmes à ces postes est un exemple positif pour les autres femmes. Il y a relativement peu de femmes présidentes de parlement dans le monde même si le nombre de vice-présidentes est légèrement plus élevé.

Nous avons constaté dans ce chapitre que la voie des femmes vers le leadership passe le plus souvent par la modification des règles et la prise de mesures spéciales, comme celles qui ont été mises en place en Iraq où des postes de pouvoir ont été réservées aux femmes en fonction de la proportion de leur représentation au parlement (25 %). Des femmes ont réussi à s'imposer en se familiarisant avec les règles du parlement et en tirant profit des changements de conditions politiques.

Naturellement, lorsqu'elles sont nombreuses au parlement, les femmes réussissent plus facilement à accéder aux positions dirigeantes.

Si les femmes occupent de plus en plus de présidences de commission, elles tendent à diriger (et à participer à) des commissions dites « secondaires » (condition de la femme, droit et justice, emploi et éducation, par exemple). Le processus de nomination des femmes dans les commissions (en tant que présidentes ou que membres) est régi par les partis politiques; ces mécanismes semblent relever davantage des « conventions » que de règles explicites. Pour que la situation change, il faudrait adopter une méthode plus transparente de prise en compte des capacités des parlementaires, de la diversité de leurs expériences et de leurs préférences. Des mesures d'action positive donnant la préférence aux femmes sur les hommes en cas de qualification égale faciliteraient l'accession d'un plus grand nombre de femmes à des positions dirigeantes.

Chapitre 4

Recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes par la législation et le débat

« Ainsi, si nous avons 22 pour cent [de femmes au parlement], notre [taux de] participation est plutôt de l'ordre de 40 pour cent. Les questions qui sont soulevées au parlement, le sont majoritairement par des femmes. C'est presque 50-50, voire plus. Ce sont les femmes qui soulèvent le plus grand nombre de questions. Même dans le cadre des « appels à l'attention. », nous avons soulevé des problèmes pertinents. Et pour la législation. Les journées des députés, proposées par les femmes, y compris celles de l'opposition. [Les femmes] sont donc à l'origine de beaucoup de textes législatifs. » *Femme parlementaire, Pakistan*

Vous trouverez dans ce chapitre :

- des exemples de lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - un « guide » d'intégration de la question du genre dans la législation ;
 - une présentation des mécanismes utilisés par les parlements pour intégrer la dimension de genre ;
 - une présentation de l'intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux.
-

Le parlement a un rôle fondamental à jouer pour s'assurer que les lois ne font pas de discrimination vis-à-vis des hommes ou des femmes et favorisent l'égalité des sexes. Ce chapitre considère les mécanismes et cadres parlementaires permettant de traiter des questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Dans certains pays, ces méthodes ont fait l'objet de lois sur l'égalité des sexes, lesquelles ont proliféré au cours des dix dernières années. D'autres parlements traitent des questions d'égalité des sexes par le biais de processus « généraux » (débat sur les textes législatifs, motions et questions) qui peuvent également être mis à profit pour garantir que le parlement joue son rôle en matière de supervision de l'égalité homme-femme.

Le chapitre 5 analyse les infrastructures d'intégration de la dimension de genre, telles que les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et les groupes de femmes parlementaires. Il étudie également la

mesure dans laquelle ces organes ont réussi à mettre en œuvre des stratégies d'intégration du genre pour assurer l'égalité.

Lois sur l'égalité homme-femme : une tendance récente

En 2011, 187 pays avaient ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes²⁶. Parallèlement à ce processus de ratification, et grâce aux encouragements du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, on a observé une tendance croissante à la mise en place de lois sur l'égalité des sexes.

²⁶ http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr

Celles-ci concernent souvent les domaines de la santé, de l'éducation et de l'emploi des femmes, de la famille et du mariage, de la prévention de la traite des femmes et des enfants ainsi que des violences domestiques.

Il est encourageant de constater que de plus en plus de pays envisagent des lois sur l'égalité homme-femme. C'est notamment le cas en Arménie (*Projet de loi sur les droits des femmes et des hommes*), en Indonésie (*Loi relative à l'égalité et l'équité des genres*) et la Thaïlande (*Loi sur la promotion des opportunités et l'égalité des genres*).

Encadré 4.1

Lois sur l'égalité homme-femme en Espagne et en Géorgie

En Espagne, la *Loi sur l'égalité de 2007* est centrée sur le droit au travail, le droit à la participation politique et le droit d'entrer dans la fonction publique et d'y faire carrière. La loi établit dans ces domaines des mesures et politiques positives obligatoires (plans stratégiques d'égalité des chances, création d'une commission interministérielle sur l'égalité, rapports d'impact « genre » sur chaque loi ou programme national ainsi que rapports périodiques sur l'efficacité des lois). Hors de ces domaines, la loi aborde plus particulièrement l'émancipation des femmes, notamment en ce qui concerne l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans tous les aspects des médias ainsi que la présence des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises.

La loi de 2010 sur l'égalité entre les hommes et les femmes de la Géorgie prévoit la création d'un mécanisme national pour les femmes, le renforcement de la sécurité des femmes, l'égalité sur le marché du travail et l'amélioration de la participation des femmes à la politique. La loi dispose également que le gouvernement doit se montrer réceptif au genre dans sa planification et l'établissement des budgets. La Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes s'appuie sur le Concept public d'égalité des sexes qui a été voté en 2006 et mis en œuvre depuis 2008. L'UNIFEM, le PNUD et le FNUAP ont apporté leur expertise technique pour l'élaboration du projet et des organisations de femmes ont été consultées. Le projet de loi a été soumis aux députés à l'automne 2009 par Mme Rusudan Kervalishvili, Vice-présidente du Parlement et présidente du Conseil consultatif sur les questions d'égalité des sexes.

Mandats législatifs d'intégration de la dimension de genre

Certaines lois sur l'égalité des sexes comprennent des dispositions visant à garantir la prise en compte des questions de genre dans les autres textes législatifs. La

Loi sur l'égalité des genres de 2006 au Viet Nam définit, par exemple, un mécanisme de revue à l'intention de la Commission des affaires sociales. Celle-ci est chargée de « vérifier », pour chaque préparation d'un projet de loi, que le service (ou l'organe) gouvernemental concerné a bien tenu compte des « principes de l'égalité entre les sexes ». Parallèlement, la *Loi belge de 2007 sur l'intégration du genre* garantit notamment la fixation d'objectifs stratégiques d'égalité entre les sexes pour toute nouvelle politique. Au Pérou, il a été plus difficile de légiférer sur la responsabilité du contrôle de l'intégration de la dimension de genre, même si la Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes donne des indications aux parlementaires sur la façon dont ils peuvent faire progresser les questions d'égalité des sexes.

Encadré 4.2

Mandat d'intégration de la dimension genre : Loi du Viet Nam sur l'égalité des genres, 2006

Article 22 : examiner la prise en compte de l'égalité des genres

1. La commission de l'Assemblée nationale chargée des questions de genre sera responsable de vérifier, en coordination avec le conseil des minorités ethniques et les autres commissions, la prise en compte des questions d'égalité de genres dans les projets de loi, les projets d'ordonnance et de résolution avant qu'ils ne soient soumis à l'Assemblée nationale et à la commission permanente de l'Assemblée nationale pour revue et adoption.
2. Devront en particulier être vérifiés pour juger du respect de **l'intégration** des questions d'égalité des genres :
 - a. l'identification des questions de genre dans la préparation et le document de projet de loi ;
 - b. la prise en compte des principes d'égalité homme-femme dans les projets de loi ;
 - c. le respect de la procédure et de la suite des actions visant à évaluer l'intégration des questions d'égalité homme-femme dans les projets de loi ;
 - d. la possibilité de veiller à l'égalité homme-femme d'un bout à l'autre du projet de loi.

« La loi sur l'égalité des genres et la loi sur les documents normatifs disposent que la Commission des affaires sociales est responsable de vérifier que les lois intègrent bien la dimension genre. Toutefois il n'est actuellement pas possible de vérifier tous les textes législatifs ; la commission se contente donc de considérer ce qui est possible. Par exemple, nous examinons actuellement le Code du travail. Nous avons maintenant un vice-président qui est responsable de l'intégration de la dimension

de genre et dispose de deux personnes pour l'assister. Pour le moment, nous nous occupons d'abord des principes, de ce qui doit être vérifié par la Commission des affaires sociales du point de vue de l'égalité des sexes. Nous encourageons également les femmes des groupes de femmes parlementaires qui siègent dans d'autres commissions à examiner les textes législatifs dans une perspective de genre. C'est la première fois que cette loi est appliquée et nous estimons que nous ferons mieux à la prochaine législature, en étant plus nombreuses, en ayant davantage de temps et une plus grande expérience.

Femme parlementaire, Viet Nam

Étude de cas 4.1

Loi belge sur l'intégration de la dimension de genre

En Belgique, la *Loi sur l'intégration du genre* de 2007 pose la base juridique d'une allocation obligatoire de fonds publics à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et prépare donc la voie d'une budgétisation-genre. Elle impose également un « test gender. » (évaluation d'impact) pour toute nouvelle mesure politique. Par ailleurs, elle oblige le gouvernement fédéral à définir, au début de chaque législature, des objectifs stratégiques en matière de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, pour tout domaine politique relevant de sa responsabilité. La loi prévoit également un suivi et une évaluation de ces actions. Les ministres sont tenus de définir des indicateurs de genre permettant de mesurer la réalisation des objectifs stratégiques et de soumettre des rapports annuels sur les actions, mesures et projets effectués pour atteindre ces objectifs statistiques. Les éventuelles difficultés rencontrées ainsi que les solutions trouvées doivent être mentionnées dans des rapports intermédiaires. Par ailleurs, la loi prévoit la réalisation d'un diagnostic de l'évolution générale des positions sociétales relatives des hommes et des femmes entre le début et la fin de législature.

Étude de cas, Belgique

Il apparaît, et c'est là une constatation essentielle, qu'il ne suffit pas que les lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes se contentent de mentionner l'importance - ou le besoin - de mesures d'intégration du genre. Elles doivent également traiter des questions suivantes :

- Quelle sera la personne ou quel sera l'organe chargé de vérifier que les lois intègrent la dimension de genre ?
- Cet organe dispose-t-il du soutien d'une infrastructure ou de ressources parlementaires adaptées, par exemple d'une commission ayant le pouvoir de contrôler l'application de la loi, et plus particulièrement d'un cadre d'intégration de la dimension de genre ?

- Quels sont les outils dont cet organe a besoin pour accomplir son travail ?

Comment intégrer le genre dans la législation

Il y a très peu d'exemples de la façon dont il est possible de procéder à une évaluation stratégique d'un texte législatif du point de vue du genre. En 2003, le projet d'assistance législative Cambodge-Canada a élaboré à l'intention des parlementaires une liste de vérification claire des points à vérifier pour l'application à la législation des principes d'égalité homme-femme. Cette liste est intéressante et utile. Les parlements peuvent envisager de l'adapter à leur propre situation et de prévoir une formation des parlementaires visant à s'assurer que la législation ne comprend aucune discrimination ni envers les femmes ni envers les hommes.

Stratégies pour proposer et faire voter des lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes

S'il n'est pas toujours facile de faire voter des lois sur l'égalité des sexes, les parlementaires qui ont participé à cette étude ont mentionné un certain nombre de facteurs de facilitation. Le facteur le plus déterminant est, de loin, le soutien du parti au pouvoir (score de 3,65,

Étude de cas 4.2

Évaluation de l'impact genre au Pérou

Au cours de la législature précédente (2001-2006) comme de la présente, des projets de loi ont été présentés pour modifier le règlement du Congrès du Pérou et obtenir que tout projet de loi soit évalué du point de vue de son impact respectif sur les hommes et les femmes (impact genre), en plus de l'analyse bénéfice/coût déjà exigée. Pour le moment, aucune disposition visant à intégrer la question du genre à l'ensemble des textes législatifs n'a toutefois été approuvée. La *Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes de 2007* pose un cadre réglementaire national, régional et local et précise le rôle de l'État dans ce domaine. Elle établit des directives (art. 6) appelant le Congrès à garantir, en votant les lois, le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, conformément aux traités internationaux sur l'égalité des sexes, l'inclusion sociale et l'égalité des chances ; et à contrôler l'application des normes et politiques garantissant l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes. Elle dispose également que chaque année, à l'occasion de la Journée internationale de la femme (le 8 mars), le conseil des ministres rende des comptes devant le Congrès réuni en séance plénière du progrès de l'application de la loi.

Étude de cas, Pérou

Encadré 4.3

Les cinq étapes de l'analyse de la législation du point de vue du genre

Étape 1 – Objectif, portée et mise en œuvre des projets de lois

- En évaluant l'objectif, la portée et l'application du projet de loi, pouvez-vous identifier les groupes qui seront le plus probablement concernés ? Y a-t-il des implications spécifiques en matière de genre ? Les femmes représentent-elles l'un des groupes identifiés ?
- Lorsque vous considérez l'objectif, la portée et l'effet d'un projet de loi, votre analyse est-elle influencée par le fait que vous êtes un homme ou une femme ? Il est possible que vos antécédents influencent votre point de vue et vous empêchent de vous poser certaines questions et de tenir compte des réponses. Il faut veiller à ce que la législation ne renforce ni les stéréotypes ni la discrimination systémique envers les femmes ou les hommes.

Étape 2 – Mesure de l'impact des projets de lois

- L'impact du projet de loi sur les différentes parties de la communauté a-t-il été envisagé ? En d'autres termes, qui en sera affecté ?
- Y aura-t-il des différences significatives d'impact en fonction du sexe ? Dans quelle mesure les femmes seront-elles particulièrement concernées ?

Étape 3 – Questions spécifiques relatives à l'aspect juridique de la rédaction des projets de loi

- L'article 31 de la constitution dispose que « tous les citoyens khmers sont égaux devant la loi, sans considération de sexe, » Le projet de loi est-il conforme à l'article 31 ?
- Le projet de loi a-t-il été rédigé dans une langue claire et simple ?

Étape 4 – Questions relatives à l'administration, aux coûts, à la réglementation et à l'éducation de la population

- Les femmes seront-elles impliquées dans l'application de la loi ?
- Y a-t-il des problèmes de genre associés aux coûts d'application et de conformité du projet de loi envisagé ?
- Comment le public sera-t-il informé du contenu de la loi ? Compte tenu du fort taux d'analphabétisme des femmes cambodgiennes, quelles sont les méthodes envisagées pour faire connaître la loi ?
- Les questions liées au genre seront-elles prises en compte dans le suivi de la loi ?

Étape 5 – Autoévaluation - dernière étape de l'analyse

- Avez-vous traité les questions de genre tout au long de l'analyse ?
- Toutes les implications de la loi liées au genre ont-elles été identifiées ?
- Quelles informations officielles et communautaires ont été utilisées dans votre analyse genre ?
- Avez-vous continué à vous poser la question du genre à toutes les étapes de votre analyse ?

Source : Projet d'appui législatif Cambodge-Canada, février 2003, «The Key Steps of Gender Analysis of Legislation»

indiquant une « énorme » influence). Comme pour toute autre loi, les femmes et les hommes qui souhaitent faire passer une loi sur l'égalité des sexes, doivent négocier avec les collègues de leur parti, largement en amont, afin d'assurer un large soutien à leurs propositions (voir le chapitre 8 pour des indications supplémentaires sur le rôle des partis).

Il apparaît également important d'avoir le soutien des femmes parlementaires : ce facteur se classe second avec un score moyen de 3,5, devant de peu le critère du nombre total de femmes dans le parlement (score de 3,32). Les femmes parlementaires, plus que les hommes, considèrent qu'il est important d'avoir le soutien du Président de l'Assemblée et de la communauté

internationale. Toutefois, hommes et femmes sont d'accord sur la nécessité d'avoir le soutien de la société civile et de groupes d'intérêts pour faire voter une loi sur l'égalité des sexes. Le soutien des milieux d'affaires et des circonscriptions est jugé moins important.

Dans les entretiens, les parlementaires ont identifié certaines stratégies efficaces pour réussir à introduire une loi sur le genre. Une parlementaire a indiqué que la loi devait être liée à un plus large dessein économique et social. Une autre a déclaré qu'un « scandale » ou une « crise » était nécessaire pour imposer une loi sur le genre. Une troisième, s'exprimant au nom des femmes parlementaires d'Argentine, a mentionné **le choix**

Tableau 4.1**Facteurs intervenant dans l'adoption de lois relatives au genre** (N= nombre de réponses)

	Par sexe			Par région				
	Femmes	Hommes	Moyenne	AM	RA	AS	UE	ASS
Appui d'un parti au pouvoir (N=99)	3,71	3,58	3,65	3,38	4,0	3,83	3,57	3,9
Appui d'un parti d'opposition (N=87)	3,07	2,88	2,98	2,89	3,0	3,2	2,79	3,25
Président du parlement (N=93)	3,26	2,5	2,88	2,8	3,0	2,84	2,54	3,47
Nombre de femmes parlementaires (N=102)	3,38	3,23	3,32	3,24	3,33	3,38	3,03	3,75
Soutien d'hommes parlementaires (N=105)	3,27	3,26	3,28	3,2	3,64	3,15	2,96	3,61
Soutien de femmes parlementaires (N=106)	3,49	3,54	3,5	3,6	3,61	3,42	3,22	3,71
Appui de votre circonscription (N=92)	2,7	2,7	2,71	2,89	2,54	2,53	2,3	3,25
Appui de groupes ou de groupes d'intérêts de la société civile (N=102)	3,28	3,15	3,22	3,1	3,18	3,23	3,14	3,55
Appui de la communauté des affaires (N=92)	2,72	2,43	2,58	2,55	2,77	2,3	2,36	3,0
Appui de la communauté internationale(N=97)	3,21	2,84	3,01	3,03	3,16	3,27	2,6	3,27

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Les scores sont calculés sur une échelle de 1 à 4, où 1 = aucune influence, 2 = pas beaucoup d'influence, 3 = une certaine influence et 4 = énorme influence.

du moment et la méthode de mise au vote de la loi comme des éléments ayant une influence sur la probabilité de la faire passer (à une occasion, les femmes ont, par exemple, décidé d'éviter le débat sur une initiative et de placer les mesures correspondantes tout au bas de l'ordre du jour).

« Il faut chercher un équilibre parce qu'on ne veut pas que la société et les électeurs aient l'impression que l'on ne parle que des questions relatives aux femmes et disent : « d'accord, on vous a donné une chance mais vous êtes censées représenter les deux sexes ». Si l'on se préoccupe uniquement des problèmes des femmes, on ne s'occupe pas des jeunes et des hommes, ni de la société en général. Il faut donc trouver un équilibre et pour traiter les problèmes des femmes, la discrimination que subissent les femmes, il faut les introduire dans un cadre plus large de développement qui contribue à la stabilisation de la société. C'est le moyen d'être équitable. »

Femme parlementaire, Koweït

« Oui, je crois [qu'il y a un obstacle] parce qu'il n'y a jamais de situation d'urgence à laquelle se raccrocher. En politique, il y a une certaine loi naturelle selon laquelle on préfère toujours s'occuper de la folie du jour (*waan van de dag*). En fait, on a souvent besoin d'un levier pour changer quelque chose. Il a fallu la crise financière pour réformer le système financier... C'est dommage, mais c'est comme cela que ça marche. En ce qui concerne l'égalité des sexes? Quand on parle d'égalité des salaires... Je crois qu'il sera difficile de trouver un tel degré d'urgence ou un incident suffisant. Si le débat sur l'égalité des salaires est fondé, c'est un terrible scandale. Mais il faudrait plus qu'un scandale. Il faudrait quelque chose qui fasse exploser le débat. Si l'élément déclencheur se présente, il y aura des tas

d'initiatives et de propositions là-dessus. »

Homme parlementaire, Belgique

« Quelquefois, on demande de ne pas ouvrir la bouche [...] et on demande aux [parlementaires] de rester dans leurs sièges sinon on perd le quorum. Quelquefois, il vaut mieux ne pas trop faire de remous, le projet de loi est proposé, il y a un vote et les gens parlent le moins possible. »

Femme parlementaire, Argentine

Soulever les questions d'égalité homme-femme dans le débat parlementaire

Les parlements, en tant qu'organes représentatifs, sont par définition organisés pour permettre l'expression d'un large éventail d'opinions. La plupart d'entre eux ont des règlements qui visent, par essence, à garantir l'expression de cette diversité d'opinions. Les jours de séance sont structurés de manière à permettre aux parlementaires de participer aux débats en plénière, de présenter des textes législatifs (y compris leurs propres propositions de lois), de poser des questions aux ministres, d'attirer l'attention sur des sujets qu'ils jugent importants ou urgents, d'exprimer des mécontentements publics et de déposer des requêtes. La capacité d'intégration des questions de genre est souvent liée à la connaissance de ces mécanismes. Les entretiens ont permis de mettre en évidence des stratégies intéressantes déployées par des parlementaires, hommes et femmes, pour tirer profit des mécanismes parlementaires. De bons résultats ont, par exemple, été obtenus par le biais de « débats ouverts » sur des questions pertinentes (« débats d'ajournement » ou débats à propos d'appels à l'attention sur un problème » ou

séances de questions/réponses. À de rares occasions, des parlementaires ont présenté leur propre proposition de loi.

Les réponses aux questionnaires de l'enquête ont également fourni de bons exemples de collaboration entre parlementaires par le biais des processus législatifs des parlements pour promouvoir l'égalité homme-femme : présentation par un(e) parlementaire de son propre texte législatif, soutien ou amendement de propositions présentées par d'autres (ou dans un cas opposition à une telle proposition de loi) et questions posées aux ministres.

Encadré 4.4

Sélection de réponses – Utiliser le processus législatif

Lois antidiscrimination votées suite à une proposition parlementaire dont je suis le coauteur. [Belgique, questionnaire C]

J'ai rédigé et défendu des initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes; je suis l'auteur d'une proposition de loi sur la protection des droits des femmes. [Chili, questionnaire C]

J'ai récemment :

- posé au Gouvernement des questions écrites sur la parité dans les conseils généraux et régionaux;
- cosigné une proposition de loi relative à la parité parmi les adjoints au maire.

[France, questionnaire C]

Je faisais partie d'une commission chargée de rédiger la Constitution permanente de l'Irak – le chapitre sur les droits et devoirs (dans le précédent Conseil des représentants). Par un travail de pression et de la persévérance, nous sommes parvenus à élaborer un certain nombre d'articles constitutionnels qui garantissent l'égalité des sexes au niveau des droits et libertés (et consacrent de ce fait les droits civils, politiques, économiques, de santé, sociaux et culturels des deux sexes). [Iraq, questionnaire C]

J'ai apporté un grand soutien à la loi accordant des droits politiques aux femmes du Koweït et j'ai déposé une proposition de loi autorisant la mixité dans les universités. [Koweït, questionnaire C]

J'ai défendu la motion sur la violence fondée sur le sexe et la motion d'émancipation économique des femmes. [Namibie, questionnaire C]

Au cours de mon mandat parlementaire, j'ai soulevé des problèmes, posé des questions et défendu des motions au parlement et je me suis exprimée tant et si bien qu'un parlementaire homme m'a finalement fait passer un billet pour me demander si je ne pouvais pas parler d'un autre sujet que de l'égalité des sexes. » [Namibie, questionnaire C]

Je me suis opposée au nombre de jours de congé proposé dans le projet de loi sur le travail pour les mères qui allaitent car il était insuffisant à mon avis. [Rwanda, questionnaire C]

J'ai introduit des motions sur l'égalité entre les hommes et les femmes (Code à l'intention des membres de la Chambre des représentants, par ex.). [Thaïlande, questionnaire C]

Intégration de la dimension de genre dans les budgets

L'objectif du budget-genre est d'apporter une perspective tenant compte du genre dans l'élaboration des politiques. Il comprend l'allocation de fonds pour les femmes mais aussi – et parfois de façon plus décisive – l'analyse de l'ensemble du budget du point de vue du genre. Il requiert des moyens et une volonté politique.

Dans certains parlements (en Suède, par exemple), les initiatives de budgétisation-genre sont venues d'une

Étude de cas 4.3

Women's Budget Initiative en Afrique du Sud (1995 à 2000)

En Afrique du Sud, la *Women's Budget Initiative* (WBI) a fonctionné de 1995 à 2000. Ce projet collaboratif mené par des parlementaires nationaux et des organisations non gouvernementales intégrait également deux partenaires de la société civile : Institute for a Democratic South Africa (IDASA) et Community Agency for Social Enquiry (CASE). Entre 1996 et 2000, un « budget des femmes » a ainsi été préparé chaque année.

Au cours de ses trois premières années d'existence, WBI a produit trois ouvrages analysant, du point de vue du genre, les allocations budgétaires par secteur. A peine deux ans après sa naissance, une pratique semblable a été introduite au sein du gouvernement, sous l'impulsion du ministère des Finances.

Dans le cadre du WBI, un outil de diffusion a également été développé : *Money Matters: Women and the Government Budget*; publiée en 1998, cette brochure était conçue comme un outil de diffusion des informations auprès des femmes et de pression en faveur d'une meilleure répartition des moyens financiers. Cette initiative n'a pas été reconduite ensuite, en raison d'une baisse des ressources allouées à l'évaluation et au développement des budgets dans une perspective de genre.

Étude de cas, Afrique du Sud

Tableau 4.2**Mécanismes d'intégration du genre dans les parlements** (N= nombre de réponses)

	Différences régionales							Moyenne
	Amériques (N= 11)	États arabes (N= 7)	Asie (N= 11)	Europe (N= 32)	Afrique (N= 12)	Pays nordiques (N= 3)	Pacifique (N= 2)	
Budgétisation genre	0,18	0,14	0,18	0,06	0,50	0,66	0	0,19

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Note : Un score de 1 signifie « oui », un score de 0 signifie « non »

commission parlementaire, dans d'autres, elles sont le fruit d'une collaboration entre le parlement et des organisations gouvernementales ou non gouvernementales (en Afrique du Sud, par exemple).

Il est intéressant de noter que si l'introduction de processus de budgétisation-genre est courante, ces

initiatives sont rarement poursuivies sur le long terme. En Afrique du Sud, l'« Initiative Budget des femmes. » a fonctionné pendant cinq ans puis a été interrompue par manque de moyens. Au Rwanda, l'absence de données ventilées par sexe a, entre autres choses, entravé les efforts d'analyse des budgets dans une perspective de genre, malgré une forte volonté politique en ce sens.

Étude de cas 4.4

La volonté ne suffit pas : les difficultés de la budgétisation-genre au Rwanda

Dès 2003, le gouvernement du Rwanda a reçu une aide du DFID pour établir son budget dans une perspective de genre. Ces efforts ont cependant été freinés par des problèmes de coordination au niveau du ministère et, entre autres difficultés, l'absence de données ventilées par sexe. Tandis que la Stratégie économique de réduction de la pauvreté au Rwanda (EDPRS, 2005) qualifiait la question du genre de « transversale », certain(e)s avaient plutôt l'impression que loin d'être intégrée à tous les secteurs, la dimension genre n'était nulle part prise en compte dans le processus. Les efforts pour favoriser une budgétisation tenant compte du genre au cours de ces années ont été sporadiques.

Le processus est dirigé par le ministre des Finances avec l'appui de l'UNIFEM et d'autres bailleurs de fonds. En 2008, le ministre des Finances a publié des *Directives pour une budgétisation sensible au genre* à l'intention des institutions et des parties prenantes. Les efforts de développement d'une budgétisation-genre s'inscrivent dans le cadre plus large de l'efficacité de l'aide. En 2010, quatre ministères (infrastructure, agriculture, éducation et santé) ont été choisis pour piloter l'application des principes de budgétisation-genre dans l'élaboration des budgets ministériels. Il n'y a pas encore eu d'évaluation de l'impact de ces mesures sur ces ministères pilotes.

Au Rwanda, le parlement n'établit pas de projets de budgets. Il a un rôle de contrôle, propose des modifications puis approuve les budgets qui lui sont soumis. De par ses fonctions de supervision du gouvernement, le parlement pourrait théoriquement exiger que les budgets tiennent compte de la dimension de genre et contrôler cet aspect. Comme le signale le président de la commission du Budget, « les femmes ont poussé en ce sens » mais – il le reconnaît – aucun processus n'a été mis en place. Mi-2010, la question était encore en discussion avec le ministre des Finances mais les attentes étaient grandes du côté des quatre ministères pilotes. Plusieurs membres du Parlement, parmi lesquels le président de la Commission du budget, ont attiré l'attention sur les difficultés rencontrées dans la prise en compte du genre dans les budgets par manque de capacités tant au niveau ministériel que parlementaire. L'audit participatif interne sur le genre réalisé au parlement en 2009 a confirmé ce problème. Le Forum des femmes rwandaises parlementaires (FFRP) a proposé une formation à l'intention des parlementaires sur la budgétisation-genre mais cette formation portait davantage sur des principes généraux que sur des capacités techniques. Certains parlementaires ont reconnu avoir une compréhension « limitée » ou « sommaire » de la budgétisation sensible au genre.

Étude de cas, Rwanda

Étude de cas 4.5

Budgétisation-genre au Parlement suédois

Pour le parlement suédois, la budgétisation sensible au genre signifie que la Commission des finances, qui prépare l'adoption du budget gouvernemental général, doit tenir compte du principe d'égalité homme-femme. Par exemple, chaque année depuis 1988, le projet de budget est accompagné d'une annexe séparée détaillant la répartition des ressources économiques entre les deux sexes (Annexe à la déclaration de budget : Répartition des ressources économiques entre les femmes et les hommes). Ces dernières années, le ministère des Finances et la Division du gouvernement pour l'égalité des sexes ont travaillé ensemble à l'amélioration de ce document.

L'Annexe montre les répercussions économiques des inégalités entre les femmes et les hommes ; elle montre aussi que le système d'aide sociale aide à combler ce déficit. Analysant la situation économique respective des femmes et des hommes, le document étudie la répartition du travail domestique, des emplois rémunérés, des études, la répartition des gains, du revenu du capital et des prestations d'assurance. Enfin, il examine le revenu disponible en combinant les différents types de revenus après impôts. Chaque année, l'Annexe se concentre sur un thème différent. Le projet de budget 2005 décrivait, par exemple, les effets différenciés homme-femme d'un congé parental, ou d'un travail à temps partiel motivé par la présence de jeunes enfants, sur les revenus et les droits à la retraite pour un foyer type. Il concluait qu'en termes financiers, avoir des enfants coûte plus cher à une femme qu'à un homme. Dans le cas type étudié, la perte de revenu était de 304 000 SEK (environ 30 000 euros) pour la mère et de 10 000 SEK (environ 1 000 euros) pour le père. Cette différence, principalement imputable au fait que les mères travaillent davantage à temps partiel, a aussi des répercussions sur le futur montant des retraites.

Le thème du projet de budget 2010 était l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Les effets de la crise financière sur les hommes et les femmes étaient analysés sur le plan de leurs taux respectifs d'emploi, de la ségrégation professionnelle (ségrégation par sexe du marché du travail en Suède), des revenus et salaires (écart des rémunérations entre les sexes), etc. Le recours au congé parental et les effets des politiques gouvernementales étaient également étudiés. Pour la partie du texte à soumettre à la commission parlementaire sur le Marché du travail, une annexe abordait la question de l'accès des femmes aux positions dirigeantes.

Étude de cas, Suède

Étude de cas 4.6

Budgétisation-genre en Espagne

En Espagne, une loi votée en 2003 précise comment évaluer l'impact des lois dans une perspective de genre. Elle prévoit notamment que : « *Le processus de rédaction d'un projet de loi commence dans le ministère concerné ; il comprend un mémorandum, des rapports sur l'adéquation du projet de loi, un rapport sur l'impact genre du projet de loi et un mémorandum économique.* » L'article 19 de la loi sur l'égalité prévoit la même obligation pour tous les programmes nationaux d'ordre économique, social, culturel ou artistique. Le décret royal 1083/2009, du 3 juin, qui régit le Mémorandum d'évaluation de l'impact normatif, cite l'impact genre parmi les éléments à évaluer.

Pour la troisième fois depuis le vote de la loi de 2003, la loi de finances 2011 comprenait une évaluation d'impact genre. Le rapport 2011 a été rédigé en conformité avec les directives relatives à la collecte d'informations par un groupe de travail mixte composé de représentants du ministère de l'Économie et des impôts et du ministère de l'Égalité. Il étudie l'impact genre des différents postes du budget de manière plus détaillée que les rapports précédents, en particulier au vu du contexte actuel d'austérité et de réforme structurelle.

« Les bonnes pratiques voudraient que les politiques d'égalité ne soient pas les premières à être abandonnées en cas de crise. Je regrette sincèrement que le congé de paternité n'ait pas été mis en place en raison d'un coût de 400 millions d'euros. Oui, ça coûte de l'argent, tout coûte de l'argent mais nous pouvons tout analyser. Je pense qu'il relève des bonnes pratiques de ne pas considérer cet aspect comme accessoire mais au contraire comme essentiel car il est essentiel de se souvenir que le monde est composé d'hommes et de femmes [...] Ils doivent avoir les mêmes droits à l'autonomie personnelle, à une vie professionnelle. »

Étude de cas, Espagne

La budgétisation-genre fonctionne bien quand elle est institutionnalisée. En Suède, on adjoint depuis longtemps au projet de loi de finances une « Annexe » détaillant la répartition des ressources économiques entre hommes et femmes. Ces Annexes sont devenues des documents importants qui sont très attendus.

Il ressort des réponses des autorités parlementaires que, globalement, les parlements n'ont pas encore adopté les mécanismes qui permettraient une analyse systématique des budgets dans une perspective de genre. Très peu de parlements ont déclaré avoir adopté une budgétisation-genre, comme le montrent les scores qui sont plus proches du « 0 » (correspondant à « non ») que du « 1 » (« oui ») dans la plupart des régions. De telles initiatives semblent plus courantes dans les parlements d'Afrique subsaharienne, même si, là aussi, il s'est avéré difficile de leur assurer un financement pérenne (voir, par exemple, l'expérience « Women's Budget Initiative » en Afrique du Sud). Comme le souligne une parlementaire namibienne, il y a à l'évidence un besoin de formation supplémentaire :

« Tous les membres de la Commission des comptes publics ont suivi une formation sur la budgétisation-genre, sur l'importance de tenir compte de la dimension de genre dans l'établissement des budgets et c'était très intéressant. [Quand] on les écoute débattre maintenant, [il est clair] qu'ils commencent à comprendre de quoi on parle. Nous avons maintenant de nouveaux plans stratégiques pour les cinq prochaines années. »
Femme parlementaire, Namibie

Introduction de la budgétisation-genre dans les parlements : bilan

Les parlementaires ont besoin d'acquérir des capacités pour pouvoir analyser les budgets de façon indépendante. Outre les informations fournies par le gouvernement, les parlementaires doivent avoir un accès indépendant à l'information, de préférence par le biais du service de documentation du parlement. Ces informations peuvent ensuite être complétées par l'analyse de cellules de réflexion indépendantes, d'économistes du secteur privé et d'universitaires.

Le recueil de données ventilées par sexe est un élément central pour l'analyse des informations. Les données recueillies par les organismes gouvernementaux doivent être ventilées pour distinguer celles qui concernent les hommes et les femmes, les garçons et les filles. De plus, il faut également recueillir des informations sexospécifiques. Sans ce type de données, la capacité d'un parlement à analyser les budgets est sérieusement entravée.

Il faut également que les parlements s'attachent les services de personnes ayant une certaine expertise de la budgétisation-genre, ce qui implique des rémunérations adéquates (d'un niveau équivalent à celles

du personnel des services gouvernementaux). Il faut également veiller à l'actualisation des compétences, notamment par le biais de séminaires de formation et à l'établissement de réseaux professionnels avec des organisations de la société civile, des services statistiques, des universités, etc.

Une infrastructure parlementaire adaptée est également nécessaire. Le succès de la budgétisation-genre au *Riksdag* suédois s'explique en partie par le fait que tous les moyens nécessaires (par le biais de règles établies et d'un calendrier adapté) ont été donnés à la Commission des finances pour lui permettre d'analyser chaque poste de dépense et d'en discuter avec les différentes parties prenantes.

Enfin, les parlementaires et le personnel parlementaire ont besoin de disposer des bons outils pour analyser le budget du point de vue du genre. En Afrique du Sud, la publication de *Money Matters : Women and the Government Budget* a été saluée et la brochure a été considérée comme un outil efficace touchant un large public. De même, le ministère des Finances rwandais a publié des directives sur la budgétisation-genre qui ont également été bien reçues et constituent une aide pour les agences de budgétisation et les parties prenantes.

Conclusion

Les parlements doivent s'assurer que les lois qu'ils votent ne sont discriminatoires ni envers les hommes ni envers les femmes et favorisent l'égalité entre les sexes. Il est vrai qu'un certain nombre de pays ont mis en œuvre des lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes comprenant un large éventail de mesures visant à garantir l'absence de discrimination. Dans les pays où de telles lois n'ont pas encore été votées par le parlement, il conviendrait de le faire. Dans les pays où les lois sur l'égalité des sexes remontent à plus de dix ans, il convient de les actualiser pour introduire des cadres d'intégration de la dimension de genre. Il existe malheureusement très peu d'exemples d'utilisation d'une « liste de contrôle » pour évaluer la prise en compte de la dimension de genre dans la législation. Les parlements peuvent s'inspirer du modèle établi par l'Assemblée nationale cambodgienne, l'adapter à leur situation particulière, et prévoir une formation pour favoriser son application.

La législation sur l'égalité entre les hommes et les femmes doit, toutefois, traiter aussi de la question de l'intégration de la dimension de genre. Il convient de déterminer quelle personne ou quel organe sera chargé de vérifier que les lois intègrent cette dimension. Il convient ensuite de s'assurer que cet organe dispose du soutien d'une infrastructure parlementaire adaptée, par exemple d'une commission ayant suffisamment de pouvoir pour contrôler l'application de la loi, et plus particulièrement d'un cadre d'intégration de la dimension de genre. Certains parlements ont suggéré

que l'évaluation de l'impact d'une loi (qui accompagne désormais toute initiative législative), tienne compte de la dimension de genre.

Certains parlementaires ont indiqué des stratégies susceptibles de faciliter le vote de lois sur l'égalité des sexes, par exemple en insérant cette question dans un cadre de développement plus large.

Il faut également favoriser une meilleure connaissance des mécanismes parlementaires existants (participation aux débats, questions aux ministres, « appels à l'attention » sur un problème, pétitions ou séances d'arbitrage), par exemple en organisant des formations d'initiation et d'approfondissement à l'intention des nouveaux parlementaires comme des parlementaires plus chevronnés. Quoi qu'il en soit, il serait pertinent d'institutionnaliser certaines mesures sexospécifiques, comme la budgétisation-genre.

Chapitre 5

Infrastructure spéciale d'intégration du genre

« [Les principaux obstacles à l'intégration du genre au parlement sont] le manque d'information et de volonté politique et l'attitude qui consiste à toujours considérer qu'il s'agit d'un problème de "femmes". Le fait est que... il manque des mécanismes efficaces de suivi, d'évaluation. »

Femme parlementaire, Namibie

Vous trouverez dans ce chapitre :

- les méthodes déployées par les parlements pour institutionnaliser l'intégration de la dimension de genre ;
 - le rôle des organes parlementaires comme les commissions et les groupes de femmes dans l'intégration de la dimension de genre ;
 - les problèmes rencontrés par l'intégration du genre et les bonnes pratiques pour les surmonter.
-

Le chapitre 4 commençait par une étude des stratégies adoptées par les parlements pour s'assurer que les lois instaurent des cadres juridiques favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce chapitre s'intéresse aux mécanismes établis par les parlements pour s'assurer que l'égalité hommes-femmes est systématiquement prise en compte (commissions sur l'égalité des sexes et groupes de femmes parlementaires, notamment). C'est ce que l'on entend par « infrastructure spéciale d'intégration du genre ». D'autres mécanismes, plus créatifs et moins formels, existent également. Ce chapitre expose les enseignements tirés de la mise en œuvre de ces mécanismes dans le monde.

Intégration du genre : rôle des commissions parlementaires

Il est nécessaire de disposer au niveau national de mécanismes permettant d'obliger le gouvernement à rendre des comptes en matière d'intégration de la question de genre et d'émancipation des femmes. Le programme d'action de Beijing prévoit que les gouvernements rendent compte « périodiquement aux organes législatifs des progrès de l'action entreprise en vue d'intégrer la problématique hommes-femmes... » (paragraphe 109).

En 1998, un rapport sur les mécanismes nationaux en faveur de l'égalité des sexes insistait sur l'importance

de formuler des recommandations plus ciblées, en particulier en matière de statistiques ventilées par sexe, d'indicateurs de performance, d'analyses d'experts et de rapports publics périodiques²⁷. La transparence était citée comme un élément essentiel du processus de reddition de comptes.

Certains experts allaient encore plus loin en recommandant l'engagement des parlements pour obtenir des gouvernements qu'ils rendent des comptes sur leur action de promotion de l'égalité hommes-femmes. Il a, par exemple, été suggéré que les parlements mettent en place une commission permanente chargée de contrôler les progrès de l'intégration de la dimension de genre, de passer toutes les actions gouvernementales au crible de l'égalité des sexes et de vérifier l'efficacité des indicateurs de performance utilisés pour mesurer les progrès.

En 2006, l'UIP a organisé un séminaire inaugural à l'intention des membres d'organes parlementaires traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport issu de ce séminaire notait que si certains parlements avaient choisi de créer un organe spécifique (commission, par exemple) chargé de l'intégration de la

²⁷ Rapport de la Réunion du groupe d'experts sur les mécanismes nationaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, 31 août - 4 septembre 1998, Santiago, Chili.

dimension de genre, d'autres préféraient en faire une question transversale à l'ensemble des commissions²⁸.

Les commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent avoir une grande influence sur l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des travaux parlementaires. En effet, ces commissions jouent souvent un rôle d'incubateur d'idées, de coordination des groupes d'intérêt de femmes quand il s'agit d'exercer une pression sur le parlement et, ce faisant, contribuent à maintenir les questions d'égalité des sexes à l'ordre du jour de tous les parlementaires.

Ces commissions spécifiques ont permis des avancées considérables, en particulier par les moyens suivants :

- discussion de la teneur des textes législatifs et rappel de la nécessité de tenir compte de la dimension de genre;
- création d'un réseau de coordination sur les questions de genre entre les différentes commissions parlementaires;
- travail de partenariat avec les organisations nationales de femmes, la société civile, les ONG, le secteur privé

et les médias pour garantir un suivi de l'action, de la supervision et du contrôle parlementaires;

- organisation d'auditions publiques et consultation de groupes politiques dans le but d'estimer les effets des politiques, programmes et lois sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons;
- rappel aux gouvernements, et en particulier aux ministres, de leur devoir de rendre compte de leurs actions;
- institutionnalisation de la prise en compte des considérations de genre dans l'établissement du budget en soulevant ces questions au moment des débats sur le budget et en établissant des partenariats avec les commissions du budget ou des comptes publics;
- contrôle du respect des obligations prévues par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), notamment en ce qui concerne les rapports à présenter par les États parties à la Convention.

Des commissions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été créées dans plus de 30 pays (pour de plus amples informations à ce sujet, voir la base de données de l'UIP sur les instances parlementaires spécialisées, www.ipu.org/parline-f/instanceadvanced.asp).

Encadré 5.1

Fonctions d'une commission sur l'égalité homme-femme – Le cas de l'Inde

La Commission pour l'Émancipation des femmes a les pouvoirs suivants :

1. analyser les rapports de la Commission nationale des Femmes et indiquer les mesures à prendre par le gouvernement de l'Union pour améliorer le statut/ la condition des femmes dans les domaines qui relèvent de sa compétence, y compris les administrations des territoires de l'Union;
2. examiner les mesures prises par le gouvernement de l'Union pour assurer l'égalité des sexes, le statut et la dignité des femmes dans tous les secteurs;
3. examiner les mesures prises par le gouvernement de l'Union pour assurer une bonne éducation et une représentation adéquate des femmes dans les organes/services législatifs et les autres domaines;
4. rendre compte du travail des programmes d'aide sociale destinés aux femmes;
5. rendre compte de l'action déployée par le gouvernement de l'Union et les administrations des territoires de l'Union en rapport avec les mesures proposées par la commission;
6. examiner toute autre question, selon ce que la commission jugera nécessaire ou selon l'indication expresse du président de la Chambre ou du président du Rajya Sabha.

Exemples de thèmes étudiés en 2010 : les femmes dans les forces paramilitaires ; conditions de travail dans les centres anganwadi ; NREGA et l'émancipation des femmes dans les zones rurales ; crimes d'honneur et autres actes de violence envers les femmes ; femmes/enfants victimes d'abus et de trafics sexuels et leur réadaptation ; droits des femmes handicapées ; travail de la Commission nationale des Femmes et des Commissions d'état des Femmes ; programmes d'aide sociale à l'intention des femmes travaillant dans le secteur officiel ou informel ; responsabilisation des mères d'enfants différents.

Source : Site web de la commission, 164.100.47.134/committee/committee_informations.aspx

28 UIP, 2007, *Égalité des sexes et promotion de la condition de la femme : le rôle des commissions parlementaires*. Depuis cette date, l'UIP a organisé une réunion chaque année sur des thèmes comme les femmes et le travail (2007), la violence à l'égard des femmes (2008) et l'ouverture du parlement (2009).

Elles disposent d'un certain nombre de pouvoirs, parmi lesquels :

- étude des projets de textes législatifs (y compris les pétitions) relatifs à l'égalité entre les sexes, à la condition de la femme et aux affaires sociales;
- suivi de l'application des lois votées, de leur conformité aux normes internationales;
- demande d'exposés écrits ou oraux des différents ministères en relation avec leur portefeuille;
- demande d'exposés écrits et oraux des ministres;
- organisation de voyages d'étude, d'inspections de sites, de déplacements sur le terrain;
- demande de présentations de parties prenantes (particuliers, organisations non gouvernementales, secteur privé, etc.);
- établissement de relations officielles et de liens avec les mécanismes gouvernementaux sur l'égalité homme-femme;
- publication de documents ou préparation de rapports comprenant des recommandations au gouvernement;
- examen des plaintes liées à des questions d'égalité entre les sexes et recommandation de sanctions appropriées;
- étude des budgets et des comptes publics du point de vue du genre; réalisation d'audits de genre.

Encadré 5.2

Tenir la population informée : la Commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes de Chypre

La Commission permanente de la Chambre sur l'Égalité des chances pour les hommes et les femmes s'occupe spécifiquement des questions d'égalité entre les sexes. Son champ de compétence recouvre celui du ministère de la Justice et de l'ordre public et celui du ministère du Travail et de l'action sociale. Sa charge comprend l'examen des projets de loi et de budget ainsi que la discussion des questions qu'elle juge pertinentes. La Commission contrôle également la conformité aux normes nationales et internationales et formule à ce propos des recommandations à l'intention du gouvernement par l'intermédiaire de la Chambre, lesquelles ne doivent toutefois pas entraîner d'augmentation des dépenses publiques (restriction constitutionnelle). La Commission ne peut pas étudier les réclamations individuelles *per se* mais si elle reçoit une réclamation (écrite), elle est en droit de la transmettre aux autorités compétentes ou d'en débattre elle

même et d'interroger le ministre et/ou le ministère concerné. La Commission travaille en étroite collaboration avec le Commissionnaire de l'Administration (médiateur) qui tient la Commission régulièrement informée de ses décisions. La diffusion des informations peut prendre la forme de communiqués de presse ou de déclarations à la presse du président ou de membres de la Commission. Dans ce contexte, la Commission peut aussi participer en la personne de son président, d'un ou plusieurs membres, à des débats publics dans la presse, à la radio ou à la télévision sur des sujets d'intérêt plus large.

[Chypre, questionnaire A]

Encadré 5.3

S'assurer de la prise en compte d'une perspective de genre dans la législation : la Commission de l'Égalité entre hommes et femmes de Croatie

La Commission de l'Égalité entre les hommes et les femmes est l'une des 30 commissions parlementaires de la République de Croatie; elle contrôle la mise en œuvre et la défense des principes d'égalité des sexes dans la législation croate.

Cette Commission est également chargée de :

- promouvoir la signature de documents internationaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes et contrôler leur application;
- participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'analyse de la mise en œuvre de la politique nationale d'égalité des sexes en République de Croatie;
- coopérer à l'établissement de mesures et d'activités en faveur de l'égalité homme-femme;
- proposer des trains de mesures pour supprimer la discrimination entre les sexes;
- promouvoir la parité dans la composition des délégations et des organes de travail parlementaires;
- participer à la rédaction de documents sur les activités d'intégration de la République de Croatie, les efforts de modification et d'adaptation des textes législatifs et des mesures exécutives pour tendre vers l'égalité homme-femme conformément aux normes appliquées dans la législation et les programmes de l'Union européenne;
- préparer des propositions de loi et d'autres réglementations sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
- entreprendre des efforts pour introduire les principes d'équité homme-femme dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'information publique, de la politique sociale, de l'emploi, de la libre entreprise, les processus de prise de décision, les relations familiales, etc.

[Croatie, questionnaire A]

Encadré 5.4

La Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen

Cette Commission est responsable de :

- la définition, la promotion et la protection des droits des femmes de l'Union et des mesures communautaires correspondantes;
- la promotion des droits des femmes dans les pays tiers;
- la politique d'égalité des chances, y compris en termes d'égalité homme-femme en matière d'opportunités sur le marché du travail et de conditions de travail;
- la suppression de toute forme de discrimination fondée sur le sexe;
- la mise en œuvre et le développement de l'intégration de la dimension de genre dans tous les secteurs de la politique;
- le suivi et l'application des conventions et accords internationaux en rapport avec les droits des femmes;
- la politique d'information sur les femmes.

Source : www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?body=FEMM&language=FR

Étude de cas 5.1 Pérou : de l'importance d'un travail suivi avec une équipe stable

Pendant les législatures 2007-2008 et 2008-2009, la Commission des Femmes et du développement était dirigée par la même parlementaire, cas exceptionnel car en principe les présidences et autres positions d'autorité changent tous les ans. Par ailleurs, au cours de ces sessions, la commission a bénéficié des services de la même équipe administrative, ce qui a permis l'acquisition d'une grande expertise et d'une bonne compréhension des problèmes, étayées par des visites de terrain. Cet aspect a été salué comme l'un des points forts de la commission. La forte implication des femmes parlementaires qui siègent dans cette Commission constitue un autre de ses atouts, comme le prouve le nombre des lois qui ont été votées : six au cours de la législature 2008-2009 et cinq pendant la législature précédente.

Étude de cas, Pérou

Mandat et structure

En règle générale, les commissions de l'égalité entre les hommes et les femmes disposent d'un gros avantage : il s'agit de structures permanentes. En instituant cette

Commission, le parlement choisit de consacrer des ressources à la question du genre plutôt que de mettre en place une commission *ad hoc* ou une commission spéciale quand le besoin s'en fait sentir. Au Pakistan, un budget annuel est, par exemple, prévu pour garantir le bon fonctionnement de la commission du Sénat. Les tâches de secrétariat sont assurées, pour les membres de la commission, par le personnel du Sénat. Dans un certain nombre de pays en développement, des ressources supplémentaires ont été allouées par des organisations internationales et non-gouvernementales pour appuyer le travail des commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Comme le montrent deux études de cas réalisées dans le cadre du projet, dans le Parlement belge et dans le Parlement bolivien, les commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont des responsabilités et

Encadré 5.5

Sélection de réponses – Efficacité des commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes

La Commission sur l'Égalité entre les sexes est efficace si la Présidente de la Commission est capable de diriger la Commission, s'il y a du soutien du Président de la Chambre, et s'il y a du support des partenaires internationaux et des donateurs. [Cambodge, questionnaire C]

La Commission pour l'Émancipation des femmes est toujours présidée par une femme parlementaire chevronnée. Ses suggestions et recommandations sont bien reçues par tous les ministères. [Inde, questionnaire C]

En dépit de la somme de travail réalisée par la commission, qui a joué un rôle essentiel dans l'adoption de lois importantes comme la loi sur le droit des femmes à une vie sans violence et l'amendement de la loi générale sur l'égalité homme-femme, la Commission ne participe pas à toutes les discussions des réformes liées au genre, d'une part parce que le Bureau fait tourner le travail de réforme entre elle et une autre commission qui traite principalement des lois et aussi parce que l'on ne demande pas toujours l'avis de la Commission ou encore que l'on ne demande pas toujours une rotation du travail. [Mexique, questionnaire C]

La frustration est moins grande quand les attentes sont raisonnables. Nous reconnaissons que des progrès énormes ont été accomplis et que nos collègues hommes les appuient. [Mexique, questionnaire C]

[L'efficacité] dépend de la composition de la commission. Quoi qu'il en soit, les femmes s'impliquent activement dans son travail. [Slovénie, questionnaire C]

Étude de cas 5.2

Différences dans les pouvoirs des commissions : Commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Belgique et en Bolivie

En **Belgique**, la Chambre des Représentants et le Sénat disposent tous deux d'un comité chargé des questions de genre et d'égalité : le Comité d'avis de la Chambre des Représentants pour l'Émancipation sociale et le Comité d'avis du Sénat pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ces deux comités sont consultatifs par nature, ce qui signifie qu'ils n'ont pas le droit d'initier un processus décisionnel. Ils ne peuvent que formuler des avis, lesquels doivent ensuite être acceptés par les commissions parlementaires « à part entière », en fonction du domaine concerné.

Certains parlementaires ont remarqué que cette division des responsabilités est la marque d'une moindre priorité accordée aux questions de genre et d'égalité. Cette division des responsabilités entre commissions a suscité une certaine frustration.

« Dès que vous faites du travail sérieux, ça va de toute façon passer dans une autre commission après. Et donc faire deux fois le travail, ça n'a pas de sens. [...] C'est juste du gaspillage d'énergie. Donc il y a quand même, je vais dire, une frustration par rapport à ça. En se disant qu'il faut à chaque fois redonner une légitimité à nos propositions. Que ce soit sur le plan finance-économie, affaires sociales, ou institutionnel, ou relations extérieures. »

D'un autre côté, le statut subordonné du comité peut aussi créer des opportunités. *« C'est l'idée de l'intégration de la dimension du genre. Je pense que la fonction consultative présente des avantages. Il n'est pas facile pour les autres commissions d'invalider les avis formulés par la commission. Nos propositions concernant le congé maternité, la violence à l'égard des femmes, etc. ont été adoptées au sein des commissions chargées respectivement des affaires sociales, de la justice, etc. »*

Étude de cas, Belgique

En **Bolivie**, l'une des principales contraintes vient du fait que les questions de genre sont traitées par un comité, plutôt que par une commission et attirent de ce fait peu d'attention. Conformément aux règles internes, chaque type d'organe accomplit des tâches spécifiques, complémentaires. Les commissions sont des groupes de travail permanents de coordination et de consultation. Les comités sont des organes de fonctionnement et d'investissement. Une commission a pour tâches principales de promouvoir l'action législative et le contrôle des politiques d'un secteur ou d'un domaine, d'informer la Chambre des projets de loi à l'étude et de faire des rapports sur le travail législatif. Les commissions organisent aussi des auditions publiques pour entendre les demandes et propositions de la société civile en matière de législation. Les comités, qui dépendent des commissions, effectuent le travail de recherche et coordonne les activités opérationnelles.

Étude de cas, Bolivie

des pouvoirs qui sont différents de ceux des autres commissions. Ces deux commissions sont principalement consultatives, ni l'une ni l'autre n'ayant le pouvoir d'agir ou d'assurer le suivi des recommandations qu'elles formulent à l'intention des autres commissions ou organes.

pour mettre les questions de genre à l'ordre du jour des commissions et des séances plénières. Parmi les autres facteurs influant sur l'efficacité des commissions, on retrouve le nombre des femmes au parlement, l'autorité de la présidence de commission et l'appui apporté par la direction du parlement.

Efficacité des commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Légèrement plus de 55 pour cent des parlementaires ayant pris part à l'enquête de l'UIP jugeaient les commissions sur l'égalité des sexes (le cas échéant) « assez efficaces » tandis que 12 pour cent supplémentaires les considéraient « très efficaces ». Des variations régionales sont sensibles, principalement imputables au fait que les commissions sur l'égalité des sexes sont plus courantes dans les pays scandinaves et moins courantes dans les États arabes. Il ressort des réponses au questionnaire que les commissions d'égalité entre les hommes et les femmes pourraient être plus efficaces si elles resseraient davantage leur action en fixant des objectifs spécifiques et en profitant des débats parlementaires

Perception de la commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes par rapport aux autres commissions

Il a été demandé aux parlementaires de commenter le statut de leur commission sur l'égalité entre les sexes (quand il en existe une) par rapport aux autres commissions parlementaires, leur demandant si elle était perçue comme ayant une importance supérieure, égale ou inférieure aux autres. Près de 60 pour cent des parlementaires ont indiqué que leur commission sur l'égalité entre les sexes avait une importance égale aux autres commissions. Les autres réponses étaient divisées : 20 pour cent pensaient qu'elles avaient une valeur inférieure et 20 pour cent au contraire une valeur

supérieure aux autres. Les parlementaires espagnols se sont prononcés pour l'égalité entre la commission sur l'égalité et les autres commissions. Certains parlementaires lient l'importance de la commission non aux questions qu'elle étudie mais à la portée démocratique des projets de lois qu'elle discute. D'autres indiquent qu'on la tourne en ridicule et qu'on la qualifie de « commission mineure » :

« Il est arrivé qu'on la tourne en ridicule... le mouvement anti-femmes ou anti-égalité, d'une manière ou d'une autre ce mouvement répand des rumeurs de fausses plaintes... son but est de tourner ce que nous faisons en ridicule... et il y a un écho dans la société. Le travail que nous accomplissons, comme tout ce qui est lié à l'égalité et à la lutte pour une véritable égalité, se heurte encore à de nombreux obstacles. Il y a beaucoup de gens qui ne sont pas disposés à changer leur conception. » **Femme parlementaire, Espagne**

Deux parlements d'Amérique latine (Mexique et Costa Rica) ont indiqué qu'un plus petit nombre de projets de lois étaient transmis pour analyse aux commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes qu'aux autres commissions.

Commissions pluridisciplinaires

Certains parlements ont opté pour la création de commissions pluridisciplinaires, chargées, entre autres

choses, de l'égalité entre les sexes et des droits des femmes. Dans ces commissions, l'égalité homme-femme peut apparaître comme un sujet supplémentaire, à traiter par une commission ayant déjà beaucoup à faire avec d'autres questions (voir tableau 5.1).

Tableau 5.1
Instances parlementaires chargées de l'égalité entre les sexes et d'autres questions

Commission	Pays
Affaires sociales	Andorre, Burundi, Estonie, Islande, Indonésie, Pays-Bas, Tunisie, Viet Nam
Famille, femmes et enfants	Argentine, Chili, Tchad
Affaires constitutionnelles	Argentine
Droits de l'homme	Arménie, Bolivie, Hongrie, Liban, Lituanie, Portugal, Slovaquie, Suisse, Ukraine
Éducation, Culture, Développement social	Belarus, Jordanie, Uruguay
Santé et sécurité sociale	Japon, Singapour

Source : questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Étude de cas 5.3

Inégalité de traitement : la Commission Équité et genre au Mexique et la Commission Égalité au Costa Rica

Au cours de la 60^e législature du Parlement **mexicain**, les commissions de la Chambre basse ont enregistré un total de 3 102 initiatives; 36 de ces projets de loi (1,16 %) ont été soumis à la Commission Équité et genre pour étude, compte rendu et commentaire. Pour 20 de ces 36 projets de loi, la Commission Équité et genre était la seule Commission à faire un rapport et pour les autres elle ne pouvait qu'exprimer une opinion. Sur les 36 propositions étudiées par la Commission, deux seulement sont allées jusqu'au bout du processus législatif, ont été publiées au journal officiel et ont débouché sur une loi.

Deux sénatrices ont fait des commentaires sur le manque de soutien et de respect accordés au travail de la Commission :

« Certains parlementaires hommes pensent que pendant qu'ils s'occupent des affaires importantes, les femmes n'ont qu'à traiter les questions de genre qu'ils ne jugent pas aussi importantes que des questions comme l'économie, la sécurité, etc. »

« Même s'ils ne le reconnaissent pas, parce que ce ne serait pas politiquement correct, les parlementaires hommes ne considèrent pas que la commission Équité et genre est aussi importante que les autres commissions... le parlement est le reflet de la société; c'est un problème culturel. [Étude de cas, Mexique]

La Commission Égalité du parlement **costaricain** a étudié un total de 48 projets de loi depuis 2002, y compris ceux dont l'Unité des services techniques de l'Assemblée a rendu compte. En moyenne, selon les statistiques parlementaires produites par l'Unité d'analyse parlementaire, la Commission permanente de la Femme compte parmi les commissions qui se sont réunies le moins souvent et ont étudié le plus petit nombre de textes législatifs. [Étude de cas, Costa Rica]



L'étude a révélé une tendance à confier l'égalité des sexes aux commissions des droits de l'homme, comme le font, par exemple les parlements arménien, bolivien, hongrois, lituanien, portugais, slovène, suisse et ukrainien.

Encadré 5.6

L'égalité des sexes considérée comme un droit humain en Slovénie

En tant qu'instance compétente, la Commission des Pétitions, droits de l'homme et égalité des chances a débattu de projets de loi portant sur l'égalité des chances ainsi que des rapports annuels sur le travail du Défenseur du principe d'égalité des chances. Elle a débattu d'autres textes portant sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, telle que la résolution du Programme national pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, 2005-2013. La Commission a également pris part à la campagne du Conseil de l'Europe « Parlements unis pour combattre la violence domestique contre les femmes ». **Slovénie, questionnaire A**

La préférence donnée aux commissions pluridisciplinaires sur les commissions uniquement chargées des questions de genre s'explique aussi par l'importance qu'un parlement souhaite accorder au rôle des femmes dans la société. Dans les pays arabes, par exemple, les débats sur les lois relatives au statut personnel, à la famille ou aux questions concernant les femmes, comme le divorce ou le mariage précoce, sont couramment menés par les commissions de la condition de la femme et de l'enfant.

Le fait que l'égalité des sexes ne soit pas l'unique champ d'activité de la commission peut avoir des répercussions positives comme négatives. Une commission pluridisciplinaire présente clairement l'avantage de permettre à ses membres d'appliquer les méthodes d'intégration du genre à un plus large éventail de questions. Toutefois, plus les questions à étudier sont nombreuses et moins la commission a de temps à consacrer aux problèmes spécifiquement liés au genre. Il n'est pas surprenant que les commissions spécifiquement chargées de l'égalité des sexes aient un programme plus clair sur un très large éventail de questions se rapportant tant aux hommes qu'aux femmes.

Méthodes d'intégration du genre

Les méthodes utilisées dans le monde sont diverses. Les relations établies entre les commissions et les mécanismes nationaux des femmes sont de première importance. En Corée du Sud, par exemple, un certain nombre d'organisations de femmes et d'instituts de recherche ont établi de bonnes relations de travail avec les parlementaires coréens, d'où le développement d'une politique et d'une législation efficaces. De plus, la Commission sur l'Égalité entre les sexes de ce pays réalise un audit annuel du ministère concerné. De même, en Inde, la Commission pour l'Émancipation des femmes a le droit d'évaluer l'organisation et le fonctionnement de la Commission nationale des femmes. Au Pakistan, les rapports de la commission sont envoyés au ministère concerné pour qu'il prenne les mesures nécessaires (mise en œuvre et reddition de comptes), ce qui constitue une pratique intéressante.

Pour ces commissions, la clé de la réussite consiste à instaurer des relations solides entre :

- les structures nationales des femmes et le parlement ;
- le parlement, les médiateurs et l'appareil judiciaire ;
- les autres commissions parlementaires et les groupes d'intérêt concernés (société civile et ONG, par exemple).

Les commissions sur l'égalité des sexes peuvent également appuyer d'autres commissions et coopérer avec elles pour les encourager à tenir compte des questions de genre dans leur domaine de compétence. Dans ce cas, la commission de l'égalité entre hommes et femmes a un rôle d'incitation, d'appui et de suivi auprès des autres commissions pour une meilleure intégration de la dimension de genre.

Travail entre commissions et groupes de femmes parlementaires

L'enquête abordait également la question de la relation entre les commissions sur les femmes ou le genre et les groupes de femmes parlementaires. Il est clair que ces

organes ont tout intérêt à travailler de manière complémentaire. Toutefois, des tensions peuvent se manifester. Le cas du Pérou est caractéristique en la matière. Selon la présidente de la Commission de la Femme, il serait souhaitable d'établir un lien entre le travail du groupe de femmes parlementaires *Mesa de Mujeres Parlamentarias Peruanas* (MMPP) et celui de la Commission de la Femme. Elle estime en effet que le fonctionnement actuel de ces deux instances donne l'impression qu'on a « scindé en deux la commission des Femmes ». En revanche, le Timor-Leste est un bon exemple de coopération harmonieuse entre une commission et un groupe parlementaire de femmes.

« Je suis convaincue que ces deux groupes doivent se rapprocher et travailler main dans la main. [...] Il serait peut-être préférable que la commission puisse inclure toutes les femmes parlementaires. » **Femme parlementaire, Pérou**

« La Commission des Questions de genre travaille en commun [avec le groupe de femmes parlementaires] et parfois nous fusionnons nos activités. Comme pour la sensibilisation de l'opinion publique à la violence domestique. Nous avons organisé une série de concours : dans les zones rurales, à l'intention des enfants, des jeunes, des femmes et des enseignants. Les enfants ont pris des photos et nous avons demandé aux jeunes de rédiger un paragraphe sur la violence domestique (pourquoi c'est mal...). Les femmes ont écrit des poèmes sur la violence domestique et les enseignants devaient rédiger une page et demie sur la façon de sensibiliser les gens au problème de la violence domestique. Ensuite nous avons remis des prix. » **Femme parlementaire, Timor-Leste**

Intégrer l'égalité entre les sexes à toutes les commissions

Si certains parlements ont choisi de concentrer leurs efforts en faveur de l'égalité des sexes dans une seule commission, d'autres préfèrent intégrer la dimension de genre transversalement à toutes les commissions.

Au Parlement suédois, il incombe à chaque commission de traiter les questions de genre dans le périmètre de sa responsabilité. Les questions d'accès des garçons et des filles aux activités culturelles sont, par exemple, traitées par la Commission des Affaires culturelles, les questions relatives à l'accès et à l'utilisation par les hommes et les femmes des allocations de congé parental sont traitées par la Commission des Assurances sociales, etc. La Commission du Marché du travail a, néanmoins, des attributions spéciales en matière d'égalité des sexes ; elle est chargée de s'occuper des thèmes en rapport avec l'égalité homme-femme lorsque ceux-ci ne sont pas du ressort d'une autre commission.

Au Sénat rwandais, les questions de genre sont prioritairement du ressort de la Commission des Affaires

sociales, des droits de l'homme et des pétitions. Toutefois, des hommes et des femmes siègent dans les quatre commissions permanentes du Sénat et des sénateurs de ce pays ont signalé des efforts en faveur d'une plus large intégration de l'égalité homme-femme. Toutes les commissions sont, par exemple, censées tenir compte de la dimension de genre dans les textes législatifs et les affaires qui leur sont soumis. Une sénatrice a notamment déclaré que depuis 2003 les questions de genre étaient prises plus au sérieux, ajoutant que si les sénateurs hommes avaient au début tendance à rire quand le sujet des femmes était abordé, les plaisanteries étaient devenues plus rares maintenant que le problème figurait régulièrement à l'ordre du jour.

De même, à la Chambre des Députés rwandaise, c'est la Commission du Genre et de la famille qui est responsable des questions de genre. Elle a pour mission principale d'examiner les projets de lois relatifs aux femmes et aux enfants qui lui sont soumis mais il lui est souvent demandé d'examiner aussi des lois soumises à d'autres commissions. Comme le dit un membre de la Commission du Genre et de la famille : « Un projet de loi sur la réforme agraire n'est pas soumis à notre commission mais à celle de l'Agriculture. Pourtant l'agriculture et la propriété foncière recouvrent d'importants problèmes d'égalité des sexes. Des femmes siègent à la Commission de l'Agriculture et elles s'expriment mais il peut arriver qu'elles soient trop occupées et nous [la Commission du Genre et de la famille] nous efforçons d'aider. ». La solution idéale serait que ce travail soit directement intégré et qu'une analyse-genre des projets de loi soit effectuée dans les commissions ; toutefois les compétences nécessaires ou la perception de la nécessité de ce travail font parfois défaut en dehors de la Commission du Genre et de la famille. « Même s'il y a des femmes dans chaque commission, cela ne signifie pas nécessairement qu'elles sont toutes sensibles aux questions de genre » rappelle une militante.

En Suède comme au Rwanda, on perçoit l'idée que les grandes avancées réalisées sur le front de l'égalité des sexes doivent être défendues. Compte tenu du nombre de femmes dans les parlements de ces deux pays (45 % en Suède et 56 % au Rwanda), ne pas se préoccuper des questions d'égalité entre les sexes reviendrait à renoncer à toute fierté nationale. Le nombre des femmes impliquées n'est néanmoins jamais une garantie d'équité entre les sexes. La sensibilité et la réceptivité du parlement et de sa politique à la question du genre sont, en revanche, déterminantes.

Les groupes de femmes parlementaires

Comme nous l'avons vu plus haut, les groupes de femmes parlementaires peuvent aussi jouer un rôle dans le contrôle de l'efficacité avec laquelle les gouvernements et les assemblées intègrent la dimension de genre. Ils permettent un regroupement des femmes au-delà des clivages de partis et facilitent l'engagement

Étude de cas 5.4

Un modèle fort : le Forum des femmes rwandaises parlementaires

En 1996, les femmes parlementaires ont créé le Forum des Femmes Rwandaises (FFRP). Celui-ci est officiellement reconnu par le parlement et dispose d'un bureau. Toutes les femmes parlementaires des deux chambres font partie de ce groupe qui est devenu un modèle de coopération interpartis. Les membres du FFRP travaillent ensemble, indépendamment des appartenances de partis, à des questions qui présentent une importance commune aux femmes. Le groupe a pour mission d'assurer la prise en compte de la dimension de genre au Parlement, dans la législation ainsi qu'au niveau de la supervision de l'action gouvernementale.

Durant sa première année d'existence, le FFRP a mené un travail de défense des droits des Rwandaises et de développement des capacités de ses membres. Même si certains le dénigrent en le qualifiant d'« ONG interne au parlement » en raison de sa forte orientation sur la défense des droits, le groupe est un organe parlementaire officiel. Il procure aux femmes un cadre officiel dans lequel identifier les questions juridiques touchant aux femmes ainsi qu'un lien organisationnel avec les donateurs internationaux pour obtenir le financement d'ateliers de formation, des conseils techniques spécialisés ou une assistance administrative. Ces dernières années, le FFRP s'est de plus en plus orienté sur les priorités législatives et sur le renforcement des services dans les circonscriptions.

Le FFRP travaille en étroite collaboration avec la Commission du Genre et de la famille ainsi qu'avec les réseaux de la société civile. Il rencontre des associations de femmes avec des objectifs de sensibilisation et de conseil juridique de la population et organise des formations à l'intention des parlementaires sur l'analyse-genre et le budget-genre. Le FFRP effectue également un travail de contrôle des textes législatifs dans une optique de genre. Grâce à d'étroites relations (renforcées par la présence de certains membres dans les deux groupes) avec la Commission du Genre et de la famille, le FFRP a un rôle de conseil en matière de législation.

Le FFRP s'est peu à peu imposé comme une organisation de premier plan dans le parlement et un leader du mouvement national des femmes. Au fur et à mesure de l'augmentation du nombre des femmes au Parlement et du développement de son expérience, le FFRP a étendu son influence législative. De par sa stature, il a par exemple grandement contribué au succès de la loi sur la lutte contre la violence sexiste.

Le FFRP entretient une relation consultative et collaborative avec les organisations de la société civile. De fait, de nombreuses femmes parlementaires ont commencé par travailler et prendre des responsabilités aux sein d'organisations communautaires avant d'entrer au Parlement. Cette relation de proximité a permis au FFRP d'avoir accès à des données et informations sur les besoins des citoyennes et de s'appuyer sur la société civile pour mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur les combats législatifs du FFRP, comme récemment à propos du projet de loi sur la violence sexiste.

Étude de cas, Rwanda

Étude de cas 5.5

Inclusivité : la clé du groupe parlementaire des femmes boliviennes

Au cours de la législature 1993-1997, les six femmes élues au Congrès bolivien ont décidé de former un groupe transversal pour réunir les femmes parlementaires en dépassant les clivages de partis et démultiplier leurs efforts, promouvoir une plus large présence des femmes au parlement et travailler ensemble à une meilleure prise en compte de la dimension de genre. L'Union des femmes parlementaires de Bolivie [*Unión de Mujeres Parlamentarias de Bolivia*] (UMPABOL) a été créée en 1997, suite à deux résolutions, l'une du Sénat et l'autre de la Chambre basse. Depuis cette date, l'UMPABOL joue le rôle d'un forum auquel il est possible d'adresser des demandes d'intégration du genre dans les travaux législatifs des deux chambres. Elle présente la particularité intéressante de regrouper les parlementaires et leurs suppléantes. C'est la raison pour laquelle, au cours de la législature étudiée, l'Union a été très appréciée des suppléantes.

L'UMPABOL se caractérise aussi par le fait qu'elle a été conçue comme un lieu de coordination multipartis disposant d'une structure horizontale indépendante des équilibres de pouvoir entre partis. Certaines femmes parlementaires ont souligné et plébiscité cette forme d'organisation. D'autres ont indiqué qu'elles ne jugeaient pas nécessaire qu'une femme appartenant au parti majoritaire détienne la présidence de ce forum transversal. Certaines femmes sont d'avis que sa structure devrait refléter « l'équilibre des pouvoirs ».

Étude de cas, Bolivie

d'autres partenaires, issus notamment de la société civile et du secteur privé. Ces groupes, qui constituent généralement un lieu d'échange de connaissances et de compétences entre femmes, organisent souvent des tables rondes, y invitent des experts internationaux et y encouragent les partages d'expériences.

« Dès le départ – c'était peut-être ma troisième ou ma quatrième semaine au parlement – nous avons lancé ce mouvement en faveur du groupe de femmes parlementaires. Ensuite la Présidente de l'Assemblée nationale nous a rejointes et puis d'autres collègues sensibilisés à la question du genre; et ensuite nous avons commencé à exercer des pressions, à engager le dialogue avec d'autres femmes, avec d'autres partis et de fil en aiguille nous avons créé le groupe, qui permet aux femmes d'avoir une influence bien plus grande. » **Femme parlementaire, Pakistan**

Reconnaissance officielle et structure des groupes de femmes parlementaires

La reconnaissance et la structure des groupes de femmes parlementaires ne sont pas partout semblables. Certains groupes ont une structure officielle, une composition permanente et des objectifs clairement définis. D'autres sont plus informels (par exemple sans

règles de réunion particulières) et ne se réunissent qu'en cas de besoin et sans ordre du jour défini. Les groupes de femmes parlementaires du Viet Nam et du Laos ont, par exemple, été officiellement créés par des résolutions de leur assemblée nationale respective. Ils se réunissent tous deux pendant les sessions de l'Assemblée et leurs composition et structure dirigeante sont définies par des résolutions. Ils bénéficient tous deux de l'assistance de personnel parlementaire (bien que le groupe représente une charge supplémentaire pour le personnel) et d'un petit budget voté par l'Assemblée.

Au Pakistan, le groupe des femmes parlementaires, bien qu'il ait également été officiellement créé par une résolution de l'Assemblée nationale, est défini comme un groupe « informel ». Son budget est alimenté par des cotisations volontaires versées par ses membres, comme le prévoit son règlement. La trésorière a d'ailleurs indiqué que les femmes étaient heureuses de contribuer au fonctionnement du groupe, compte tenu du succès de ses activités.

Voici un aperçu des activités du groupe des femmes parlementaires pakistanaises depuis sa création en 2008 :

- contribution à un processus continu de réforme de la police par la réalisation d'inspections de postes de

Étude de cas 5.6

Mandat d'intégration de la dimension de genre : le groupe des femmes parlementaires du Sénat argentin

La création d'un groupe de femmes parlementaires au Sénat a été approuvée le 9 avril 2008. Conformément à la résolution portant création du groupe, celui-ci est ouvert à toutes les femmes sénatrices et vise à « conseiller, consulter, superviser et contrôler les lois, les politiques et les actions du gouvernement en matière d'égalité des droits et des chances et d'équité de traitement entre les hommes et les femmes ». En tant que commission spéciale, il dispose d'un mandat d'un an reconductible.

Le groupe des femmes parlementaires n'a pas de budget propre et ne fait pas de rapport sur les projets de lois. Ses responsabilités sont limitées à « présenter des rapports aux commissions qui lui soumettent des projets de loi intéressant le groupe et demander, par le biais d'un communiqué officiel, la promotion de certaines propositions de loi » (Art. 2, Règlement intérieur du groupe des femmes parlementaires).

Le groupe détient notamment les pouvoirs suivants :

- intégrer la dimension de genre dans la préparation et l'approbation des projets de loi;
- contrôler les politiques publiques en relation directe ou indirecte avec les femmes ou les petites filles afin de leur garantir un traitement équitable et un accès équitable aux ressources;
- promouvoir l'action positive pour garantir l'égalité des chances et de traitement et la pleine jouissance des droits inscrits dans la Constitution et dans les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme;
- coordonner avec les parlements des pays du MERCOSUR une meilleure harmonisation de la législation des pays membres et associés.

Dans le cadre de son travail législatif, le groupe des femmes a porté deux projets de texte législatif en 2008 : le premier concernait l'élimination du langage sexiste dans l'administration publique et le second visait à faire de 2009 l'année nationale de la non-violence envers les femmes et de la lutte contre la violence domestique. Bien que le Sénat ait approuvé ces propositions, la Chambre des Députés n'a voté aucune des deux.

Étude de cas : Argentine

Étude de cas 5.7

Mettre l'accent sur la structure : le cas du Pérou

Le groupe des femmes parlementaires péruviennes (*Mesa de Mujeres Parlamentarias Peruanas*) a été créé en 2006 dans le cadre d'une initiative de dialogue et de recherche d'un consensus entre les partis. Sa structure organisationnelle comprend une assemblée générale, laquelle représente l'organe décisionnel suprême et réunit toutes les femmes du Congrès. Un comité de coordination intermédiaire est composé d'une déléguée de chaque parti représenté au Congrès. Les décisions sont prises à la majorité simple. Ses principales responsabilités comprennent la composition d'un plan d'activité annuel et la recherche de sources de financement pour les activités du groupe. La présidente, dont le mandat est d'un an, est élue à bulletins secrets par l'ensemble des membres du groupe. Elle a pour principale fonction de représenter le groupe et de défendre ses positions, de convoquer et de présider les réunions du comité de coordination et les assemblées plénières.

En 2010, quatre présidentes ont été élues, chacune issue d'un parti différent, après qu'un accord politique a été conclu pour que le poste soit occupé par roulement, chaque année par une représentante d'une organisation politique différente. Le groupe reste toutefois un forum informel qui ne fait pas partie de la structure organique du Congrès. Ce dernier a néanmoins proposé un soutien : un bureau a été réservé au groupe dans le Palais législatif et un technicien appartenant au personnel parlementaire a été nommé pour l'assister dans son travail. Le groupe ne bénéficie cependant d'aucune allocation budgétaire et a dû faire appel à la coopération internationale pour financer ses activités et atteindre ses objectifs. Au vu de cette absence de financement stable, les progrès et la persévérance de ce groupe n'en sont que plus remarquables.

Sa première année d'existence a été principalement consacrée à l'établissement d'une structure institutionnelle suffisante pour lui permettre de fonctionner à moyen et long termes.

Étude de cas, Pérou

police de femmes suivies de rapports comprenant des recommandations d'augmentation du salaire des femmes policiers et de mise à leur disposition de logements adéquats ;

- coopérations avec une délégation du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour le prochain rapport du Pakistan à la CEDAW ;
- effort de sensibilisation au problème des victimes de brûlures d'acide incluant une visite à l'hôpital de Karachi et un échange avec des experts médicaux et de grandes ONG ; allocation de fonds par des membres du groupe parlementaire à la création d'unités de traitement des brûlures dans les hôpitaux de leurs districts respectifs ;
- action en faveur de l'enregistrement des femmes : organisation de séances d'information avec l'Autorité nationale responsable de la base de données, avec la Commission électorale du Pakistan et la Fondation Aurat ;
- visites de camps de déplacés internes, fourniture de médicaments, de kits sanitaires et de nourriture pour les enfants.

Comme le montre l'exemple du Pakistan, des groupes de femmes parlementaires informels ont également réussi à fédérer les femmes lorsque des problèmes graves se présentent. S'il est bien évident que les groupes officiels fournissent aux femmes parlementaires une meilleure structure et plus de capacités de recherche, surtout s'ils

jouissent de l'appui de personnel de secrétariat, il est rare qu'un groupe de femmes parlementaires dispose de personnel qui n'ait pas d'autres attributions. De même, il est rare que les groupes de femmes disposent d'un budget propre et quand c'est le cas il ne suffit généralement pas au financement des actions envisagées.

« En tout cas ces dernières années, il n'aurait pas rimé à grand chose de mettre en place un groupe de femmes parlementaires ou un groupe parlementaire genre institutionnel. [...] Le groupe informel que nous avons créé (à la Chambre des Députés) fonctionne toujours alors que si nous en avions fait un groupe institutionnalisé, il aurait disparu parce qu'alors se posent des problèmes qui relèvent davantage de la forme et de querelles politiques intestines. »

Femme parlementaire, Argentine

Non, il n'y a pas de groupe de femmes parlementaires au Sénat. De façon informelle, oui, des contacts s'établissent facilement entre différents petits groupes et on peut s'appeler sans problème s'il y a un point que l'on voudrait ajouter à l'ordre du jour, l'OMD 5, par exemple, portant sur la mortalité maternelle dans les pays en développement. Mais il n'y a rien de structuré, ce n'est pas officiel.

Femme parlementaire, Cambodge

« Non. Il n'y a pas de groupe inter-parti formalisé. Je pense que... ce qu'on a construit avec quelques femmes, c'est un rapport de confiance. Dans le sens où nous sommes engagées sur les mêmes combats, des droits de femmes dans les pays en coopération, très engagées sur

les droits des femmes en Belgique. On mène le même combat pour que l'intégration de la dimension genre fonctionne. Et par conséquent là il y a une espèce de reconnaissance implicite, lorsque ces aspects-là arrivent dans les dossiers. (...) Mais ce n'est pas formalisé.

Femme parlementaire, Belgique

Programmes de travail et actions des groupes de femmes parlementaires

Les groupes de femmes parlementaires ont réussi à soulever des questions concernant les femmes et l'égalité des sexes et à en débattre. Ces groupes sont souvent à l'origine de lois sur la violence domestique et l'égalité entre les sexes. Ils ont également veillé à l'intégration de la dimension de genre dans la législation et évité des discriminations contre les femmes. Au Laos, par exemple, un groupe parlementaire a obtenu que les femmes puissent choisir elles-mêmes l'âge de leur retraite qui avait préalablement été fixé plus bas que celui des hommes. Pour obtenir des résultats, ces groupes ont souvent commencé par rechercher des femmes capables de représenter efficacement leurs causes et arguments devant le parlement. En règle générale, l'existence de ces groupes contribue également à resserrer les liens personnels entre femmes de différents partis, en particulier quand elles participent ensemble à des voyages d'étude, des délégations ou des groupes de travail.

Dans les parlements où de tels groupes existent, les parlementaires ont souligné dans leurs réponses qu'ils

avaient permis d'influencer les actions menées sur diverses questions, en particulier en ce qui concerne la lutte contre les violences faites aux femmes (score moyen de 3,24 correspondant à une action « assez efficace »), contre la discrimination (2,91) et pour les droits des enfants (3,17) (voir Tableau 5.2).

Certaines femmes ont déclaré que leur groupe n'était « pas du tout » efficace dans certains domaines, ce qui dénote peut-être une tendance à se montrer encore plus critiques que les hommes.

Il convient de souligner des différences régionales, l'importance accordée à certains problèmes variant d'une région à l'autre. Les réponses émanant des parlements d'Afrique subsaharienne signalaient, par exemple, que les groupes de femmes parlementaires s'étaient montrés particulièrement efficaces pour mobiliser les soutiens au-delà des clivages partisans sur des questions comme les violences faites aux femmes et les droits de succession. En revanche, il semble que leur action ait été moins probante sur des questions comme les droits génésiques et la prostitution, peut-être parce que celles-ci sont plus controversées.

« Sur certaines questions, la violence par exemple, nous sommes toutes d'accord dans le groupe... il n'y a pas de problème avec les questions qui ne sont pas controversées, quel que soit le parti auquel appartienne la personne qui a soulevé la question, nous participons toutes à la discussion pour trouver un moyen d'avancer. Si nous pensons qu'il y a lieu de faire une proposition de loi individuelle, nous le faisons et si nous pensons qu'il

Tableau 5.2
Efficacité des groupes de femmes parlementaires à mobiliser un soutien politique au-delà des clivages des partis (N = nombre de réponses)

	Par sexe			Par région				
	Femmes	Hommes	Moyenne	AM	RA	AS	UE	ASS
Violence à l'égard des femmes (N=71)	3,24	3,29	3,24	3,28	3,5	2,55	3,22	3,21
Non-discrimination/ égalité des chances (N=69)	2,75	3,1	2,91	2,72	3,57	2,22	3,0	3,0
Égalité des salaires (N=65)	2,76	2,82	2,78	2,45	3,66	2,25	2,33	3,17
Droits de succession (N=65)	2,5	2,62	2,55	2,0	2,83	2,25	1,87	3,11
Législation sur la citoyenneté / statut (N=62)	2,73	3,03	2,86	2,45	3,57	2,0	2,42	3,25
Santé (N=63)	2,87	3,11	2,96	2,86	3,85	2,44	2,14	2,93
Droits génésiques (N=61)	2,76	3,0	2,85	2,69	3,5	2,37	2,12	2,66
Prostitution/ traite (N=63)	2,6	2,76	2,66	2,37	2,6	2,33	2,75	2,75
Droits des enfants (N=64)	3,08	3,33	3,17	3,08	3,57	2,55	3,25	3,26

Source : questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : 0 correspond à « ne sais pas », 1 à « pas efficace du tout », 2 à « un peu efficace », 3 à « assez efficace » et 4 à « très efficace ».

Étude de cas 5.8

Plan stratégique du groupe des femmes parlementaires au Pérou : l'importance d'une bonne feuille de route

Le groupe des femmes parlementaires du Pérou a élaboré un plan stratégique sur les années 2006-2011 avec l'appui d'organismes internationaux de coopération. Ce plan définit la mission du groupe, sa vision et trois objectifs stratégiques clés qui ont servi de base au plan opérationnel 2006-2007, lequel comprend cinq axes de travail thématiques. Cette démarche a mené à l'adoption pour cette session d'un Programme législatif des priorités en matière de genre :

Objectifs 2006-2011

- Mettre en évidence le rôle des femmes en mettant l'accent sur l'intégration de la dimension de genre et le respect des aspects inter et multiculturels
- Promouvoir et encourager une participation active des femmes en tant que moteurs de changement
- Consolider le groupe parlementaire des femmes péruviennes au niveau national et international

Plan opérationnel 2006-2007 – axes thématiques

- Genre, démocratie et participation politique
- Genre et pauvreté : exclusion/discrimination vs inclusion sociale
- Contrôle du respect des engagements internationaux sur la question des femmes
- Intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, les plans locaux et régionaux, les pratiques de l'État, les normes juridiques
- Participation de la société civile à l'intégration de la dimension de genre.

Ordre du jour législatif, 2006

- Loi sur l'égalité des chances
- Réforme du système électoral
- Loi sur la santé sexuelle et de reproduction
- Élimination de toutes les formes de discrimination
- Réformes en faveur d'une éducation inclusive et équitable
- Réforme du Code pénal pour éliminer les violences faites aux femmes et aux enfants
- Mesures d'intégration économique des femmes
- Intégration de la dimension de genre dans les budgets nationaux, régionaux et locaux
- Révision de la loi de supervision et de participation civiques
- Loi sur les langues vivantes d'origine
- Modification de l'assurance santé intégrale en ce qui concerne les soins de santé des femmes
- Modification du système pénitentiaire afin d'améliorer les conditions des femmes emprisonnées et de leurs enfants
- Normes pour aider les femmes et les hommes à entrer sur le marché du travail
- Inclusion des variables de genre dans les statistiques nationales
- Contrôle des recommandations relatives aux femmes de la « Commission vérité »

Étude de cas, Pérou

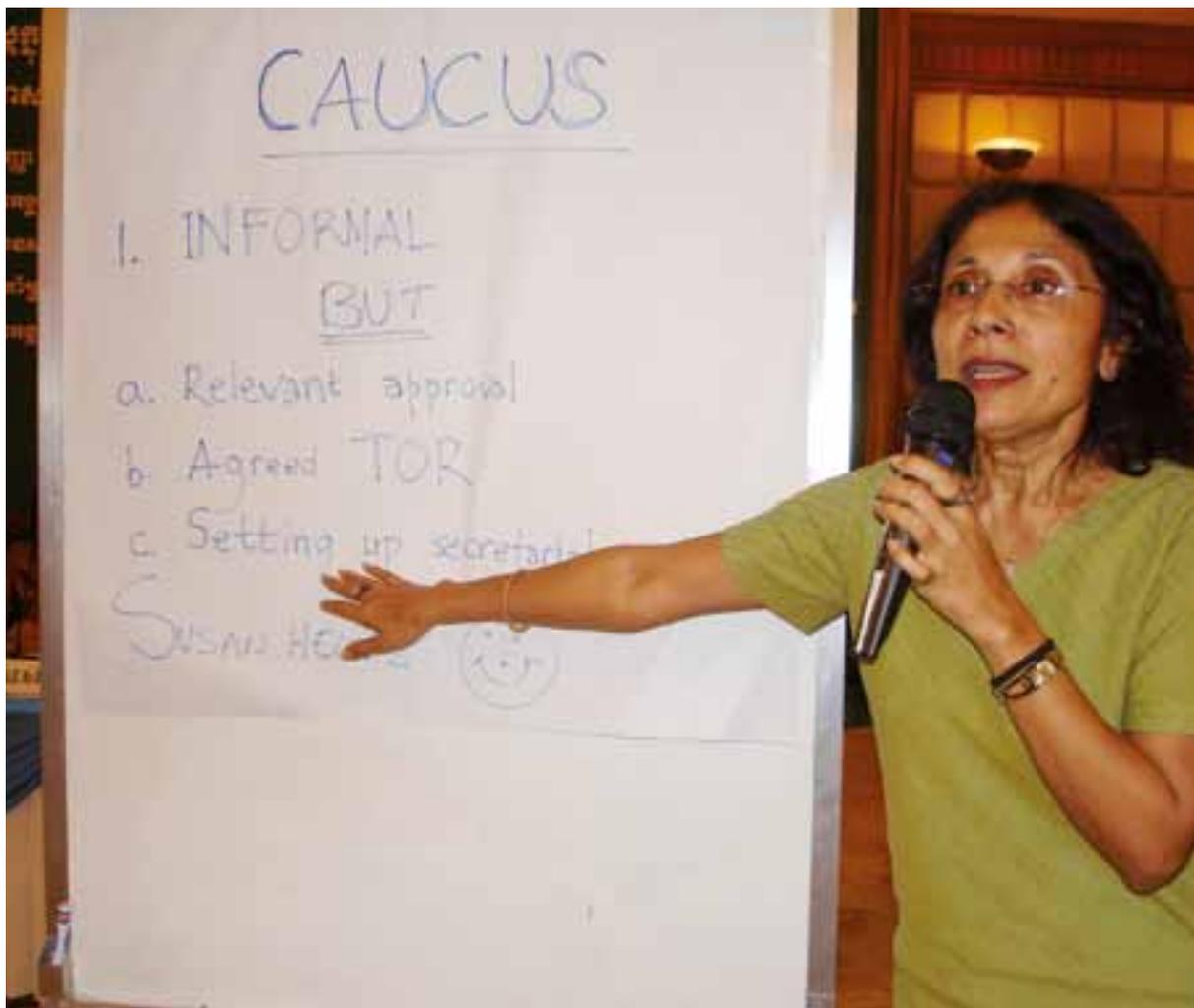
faut passer par l'exécutif et exercer des pressions sur le ministre, nous le faisons. On peut même aller jusqu'à exercer des pressions, en tant que groupe des femmes parlementaires, sur le Président de notre pays. Nous sommes donc unies sur certaines questions. »

Femme parlementaire, Zambie

« Nous avons un groupe de femmes parlementaires, un groupe interpartis, l'Association des femmes

parlementaires d'Ouganda (UWOPA). On l'utilise aussi. Par exemple, on a réussi à supprimer les taxes sur les serviettes hygiéniques dans l'ensemble du pays. J'étais présidente de l'UWOPA et j'en ai profité pour faire avancer la demande et j'ai dit au ministre que s'il ne réduisait pas ces taxes nous dirions à ses électeurs que les filles avaient plus de dépenses pour la simple raison qu'elles étaient des filles et que c'était lui leur ministre. »

Femme parlementaire, Ouganda



« Ce que je dis maintenant, on pourra jamais savoir... mais la loi sur la parité... si c'était l'inverse, les hommes ne l'auraient pas obtenue aussi facilement. Je crois que les femmes ont obtenu un consensus interpartis bien plus rapidement. Je pense que les hommes auraient eu beaucoup plus de mal à admettre qu'un homme d'un autre parti pouvait avoir raison sur cette question. » **Homme parlementaire, Belgique**

Participation des hommes aux groupes de femmes parlementaires

La nécessité de la contribution des hommes à l'objectif d'égalité entre les sexes est un thème récurrent du rapport. Certain(e)s parlementaires ont noté les difficultés rencontrées par les femmes pour obtenir que le groupe des femmes soit reconnu comme un mécanisme important du parlement. Une parlementaire d'Iraq a, par exemple, déclaré : « Je suis membre du Bloc des femmes parlementaires d'Iraq. Notre problème principal est que les hommes parlementaires ne reconnaissent pas l'importance de ce Bloc de femmes. Mais si nous persévérons, je pense que les choses vont s'améliorer. » Une parlementaire bolivienne a, quant à elle, indiqué : « [...] Nous avons pu faire beaucoup de choses au sein de l'Union des femmes parlementaires

de Bolivie (UMPABOL) parce qu'elle est issue d'une résolution de la Chambre des Députés et du Sénat; elle est reconnue. Mais à la Chambre des Députés, les hommes considèrent que c'est une petite chose isolée, quelque chose pour les femmes, pour que les femmes puissent se mettre d'accord. »

Un élément décisif en la matière semble être la participation d'hommes aux groupes de femmes parlementaires. Il est intéressant de souligner que 60 pour cent des réponses font état d'une participation des hommes à ces groupes et à leurs réunions. C'est une constatation qui se retrouve dans la plupart des régions (à l'exception d'un parlement scandinave où les hommes ne sont pas autorisés à participer au groupe des femmes). Au moment de sa création en 2008, le Groupe parlementaire des droits de la femme de l'Équateur comprenait 46 pour cent d'hommes. Au Rwanda, plusieurs parlementaires hommes ont demandé à être autorisés à rejoindre le FFRP ces dernières années et ont profité de certaines des formations et de l'assistance proposées à ses membres. L'intérêt porté par ces hommes au FFRP montre combien le groupe a réussi à éviter la marginalisation et à devenir de fait une institution de premier rang du parlement. De même, au Timor-Leste, où le groupe des femmes jouit d'une solide réputation, des hommes ont été admis en tant qu'observateurs.

Encadré 5.7

Sélection de réponses – Participation des hommes aux groupes de femmes parlementaires

Tout député, homme ou femme, peut adhérer au groupe. [Andorre, questionnaire C]

Oui, les hommes peuvent adhérer à ce groupe de femmes parlementaires pour qu'ils comprennent mieux les barrières qui empêchent les femmes d'accéder aux sphères de décision et ils nous soutiennent. [Cambodge, questionnaire C]

Je ne sais pas s'ils peuvent adhérer mais ils peuvent soutenir les motions présentées par les femmes au Congrès. [Colombie, questionnaire C]

Pour moi il est évident que les hommes peuvent s'impliquer dans ces luttes qui doivent être plus inclusives que conflictuelles si nous voulons voir satisfaire nos demandes dont l'objectif est de bénéficier à l'ensemble de la société et aux groupes vulnérables en particulier. [Costa Rica, questionnaire C]

Les hommes doivent contribuer à tous les efforts de promotion du rôle de la femme et s'impliquer en ce sens. [Jordanie, questionnaire C]

Les hommes participent en tant que facilitateurs uniquement. [Malawi, questionnaire C]

Le Forum des femmes rwandaises parlementaires a des hommes parlementaires membres sympathisants appelés « membres partenaires ». [Rwanda, questionnaire C]

Les hommes peuvent participer aux séminaires organisés par le groupe parlementaire des femmes. [Syrie, questionnaire C]

Nous essayons maintenant d'inclure les hommes en tant que membres de droit, de manière à pouvoir les utiliser comme instruments pour exposer la cause des femmes aux autres hommes. [Zimbabwe, questionnaire C]

Succès et difficultés des groupes de femmes parlementaires

Les groupes de femmes parlementaires ont clairement procuré aux femmes parlementaires des moyens de se rencontrer, de discuter des problèmes et peut-être surtout de créer des liens d'amitié qui dépassent les clivages partisans. Ils ont enregistré des résultats probants dans l'organisation d'actions de sensibilisation

et de développement des capacités. En Namibie, des ateliers ont, par exemple, été organisés pour former les femmes au leadership, à l'écriture de discours et à la budgétisation-genre. Là où les groupes de femmes parlementaires ont contribué à l'élaboration de lois sur la question du genre, ils ont reçu l'assistance et le soutien de groupes de femmes extérieurs au parlement. Les femmes parlementaires ont constaté que pour identifier les problèmes de genre posés par un texte législatif donné, il était nécessaire d'impliquer des organisations non gouvernementales et des instituts de recherche en les conviant à des tables rondes. Il est apparu que ces groupes parlementaires avaient été particulièrement efficaces dans les parlements où les femmes ont délibérément mis de côté leur appartenance à un parti pour s'impliquer dans le travail du groupe.

Naturellement, les groupes de femmes parlementaires interpartis rencontrent certaines difficultés. Ces groupes entrent en concurrence avec d'autres charges parlementaires en matière de temps et d'attention. Comme d'autres commissions, il arrive qu'ils aient des problèmes de moyens, notamment en ressources humaines. En Afrique du Sud, par exemple, le Groupe parlementaire transversal des femmes n'a jamais bien fonctionné. On a critiqué son orientation sur l'organisation de « manifestations » comme la Journée de la femme et la campagne « Seize jours sans violence envers les femmes » ou on lui a reproché de n'agir qu'en temps de « crise », à propos de l'incident Caster Semenya. Certaines femmes parlementaires ont déclaré que le groupe pouvait faire plus. D'autres ont dit qu'elles n'avaient pas le temps – et, de fait, l'une a qualifié l'exercice de perte de temps. Le groupe a également été décrit comme une couche supplémentaire de « bureaucratie » plutôt que comme un forum de responsabilisation des femmes.

Il arrive que l'efficacité des groupes soit entravée par la prédominance des partis politiques. Il est parfois difficile de trouver une solution de compromis à cause des différences d'opinion politique, même lorsque le problème est unanimement considéré comme concernant les femmes. Au Parlement fédéral australien, les femmes ont souvent eu beaucoup de mal à mettre de côté leurs opinions politiques pour travailler ensemble sur les questions de genre. C'est la raison pour laquelle le Parlement australien n'a jamais eu de groupe interparti de femmes parlementaires. Selon une étude non publiée menée dans les années 1990, les femmes parlementaires préféraient rencontrer les femmes des autres partis au cours de réunions informelles, autour d'un thé ou d'un repas par exemple, plutôt que dans le cadre d'un groupe parlementaire institutionnalisé²⁹. Cette préférence s'expliquerait par une opposition fondamentale des opinions des femmes selon leur appartenance politique. Il y a cependant eu une exception à cette règle

29 Di Zetlin, 1995, "Women Members of Federal Parliament: A comparative analysis over two decades", Australian Research Council Grant, University of Queensland.

Encadré 5.8

L'importance de la solidarité entre femmes

« Je n'ai jamais eu de problème à travailler avec moins de femmes mais maintenant qu'il y a plus de femmes, nous travaillons bien ensemble ; ce que disent les gens que les femmes ne travaillent pas bien ensemble ou se comportent en rivales, ce n'est pas vrai. Il y a un très bon soutien mutuel. » **Femme parlementaire, Portugal**

« Notre objectif c'est que toutes les femmes siègent ensemble, que nous mettions notre étiquette politique de côté et essayions de n'avoir qu'un seul engagement, de discuter et de concrétiser nos objectifs. [Je ne veux pas fanfaronner mais] il est vrai que le groupe des femmes parlementaires du Timor-Leste est très fort. Lorsque nous avons exercé des pressions en faveur d'une résolution sur la budgétisation-genre, le gouvernement s'est montré très concerné. Nous avons naturellement des chefs de parti au parlement qui veillent au respect de la discipline de parti mais les femmes ne permettront pas qu'un chef de parti s'oppose aux objectifs des femmes. Ce n'est pas une règle écrite de notre groupe mais nous essayons de réduire au minimum l'influence du parti pour imposer une politique sensible au genre. » **Femme parlementaire, Timor-Leste**

« L'autre aspect formidable c'est que toutes les quatre nous sommes des amies ; trois d'entre nous sont militantes depuis des années et nous nous connaissons bien. Dans ces conditions il est facile de se répartir le travail. Nous n'avons pas besoin de constituer un groupe parlementaire officiel parce que nous nous connaissons et nous travaillons ensemble depuis des années. Quand on se sent frustré, on se lève et on va voir une amie, ce n'est pas seulement rendre visite à une collègue mais à une amie pour se soulager de cette frustration. Nous venons de districts différents, nous avons des intérêts divers – relations internationales, éducation, finance, économie, politique, etc. - mais nous nous serrons les coudes. Pas la peine que cela devienne un groupe parlementaire mais ils savent que si nous entrons dans une commission nous voterons dans le même sens. Les autres parlementaires le savent : quelle que soit la commission, ou le vote, nous voterons pour l'une de nos collègues, les autres le verront. Il y a donc un groupe qui n'est pas déclaré et nous n'avons pas ressenti le besoin qu'il le soit parce que nous ne voulions pas qu'ils disent qu'il ne doit pas s'occuper d'autre chose que des problèmes de femmes et en même temps notre amitié est consolidée par ce processus. » **Femme parlementaire, Koweït**

« Nous avons essayé d'obtenir que des femmes de tous les partis travaillent en même temps sur le même sujet et de proposer ce que nous appelons une motion, une suggestion au gouvernement et si nous souhaitons que tous les partis s'impliquent, on s'adresse généralement aux femmes pour y parvenir... Il y avait ce magazine féminin. Ce n'est pas un magazine féministe mais un magazine féminin traditionnel. Il a lancé une pétition et ça a été pour nous un instrument formidable qui nous a permis de dire : « Vous voyez, des milliers de personnes ont signé cette pétition, nous devons vraiment faire quelque-chose. » Il nous arrive très souvent de travailler avec des ONG ou des organisations extérieures. Là, ça a été avec ce magazine féminin. Ensuite on travaille sur ces initiatives, on essaie de faire venir des spécialistes extérieurs et, naturellement, d'influer sur le choix des personnes qui viennent et, une fois que les propositions sont devant le Parlement et sont débattues, alors nous demandons à des ONG d'écrire des courriers aux parlementaires ou même d'aller les voir pour s'assurer de leur soutien. » **Femme parlementaire, Suisse**

en 2006 lorsqu'une coalition des sénatrices de tous les partis a présenté une proposition de loi visant à dessaisir le ministère de tutelle du pouvoir d'approbation de la pilule abortive RU486 pour le confier à l'Administration des produits thérapeutiques.

Les commentaires des réponses aux questionnaires laissent également penser qu'une définition claire de la mission et des objectifs du groupe, ainsi qu'un financement suffisant, sont des facteurs d'efficacité accrue.

« Il existe un groupe de femmes parlementaires interparti mais il ne travaille pas vraiment. Le gouvernement cherche toujours à trouver quelqu'un qui soit de son bord pour le diriger. Même un ministre pour diriger le groupe. [Il n'y a pas eu de consultations ni de

débats] pour le moment [parce qu'] il est encore trop tôt et qu'il n'est pas encore très efficace. [Il s'occupera de questions comme] les actes pédophiles ou les droits des enfants ; les quotas de 30 pour cent. Je crois que nous sommes tous d'accord que nous avons besoin de ça. »

Femme parlementaire, Malaisie

« Même si tous les partis sont représentés dans toutes les commissions, c'est en proportion de leur représentation à la Chambre. Donc, même si la présidente de la Commission Équité et genre est une collègue du PRD – un parti historiquement de gauche – la majorité des femmes qui y siégeaient étaient de droite. Du coup, il était impossible d'avancer sur les dossiers importants relatifs au genre. »

Femme parlementaire, Mexique

Encadré 5.9

Sélection de réponses – Difficultés rencontrées par les groupes de femmes parlementaires

Il arrive que le problème principal ce soit la charge de travail trop importante des parlementaires. [Lettonie, questionnaire C]

Le groupe manque de fonds. [Lesotho, questionnaire C]

Respecter la discipline de parti quand elle ne tient pas compte de l'égalité homme-femme. [Malawi, questionnaire C]

Le groupe se préoccupe davantage de politique que de questions sociales. [Maroc, questionnaire C]

Le problème principal du groupe c'est le manque de financement et le manque de temps pour les réunions parce que ce n'est pas une commission permanente du parlement. Ses fonctions ne sont pas clairement définies. [Namibie, questionnaire C]

Pas de jour de réunion alloué pour la commission. Pas de budget. La présidente est trop occupée parce qu'elle préside déjà une autre commission. L'absence de personnel affecté au groupe. [Namibie, questionnaire C]

La multitude de tâches que nous – les quelques femmes parlementaires – devons assumer et il n'est pas facile de coordonner les calendriers des deux Chambres. [Uruguay, questionnaire C]

Il y a seulement des réunions au moment des élections ou lorsqu'un membre veut traiter un point en particulier. Il n'y a pas eu d'assemblée générale annuelle, de réunions organisées selon un rythme régulier, etc. Seulement des programmes à l'initiative du secrétariat parlementaire à certaines occasions telles que la Journée internationale de la femme, il n'y a pas de programme spécifique volontairement ciblé par l'exécutif. [Zambie, questionnaire C]

Initiatives parlementaires innovantes en matière de genre

Diverses autres initiatives ont été mises en œuvre dans les parlements pour intégrer la dimension de genre, notamment des réseaux de dirigeants parlementaires (Suède), des audits internes (Rwanda) et des centres de recherche (Mexique et Costa Rica).

En Suède, le Réseau du Président du Parlement en faveur de l'égalité homme-femme a été créé lorsque la

présidence du Parlement était assurée par une femme qui a invité sept femmes parlementaires, issues de partis politiques différents, à participer à une réunion. Depuis, le réseau continue à examiner les conditions et hypothèses sous-jacentes au travail du *Riksdag* et à attirer l'attention sur l'égalité entre les sexes par le biais de séminaires et de conférences; il travaille en réseau avec d'autres organes similaires d'autres parlements (voir l'étude de cas 5.9).

L'audit participatif interne sur le genre réalisé au Sénat rwandais a débouché sur une analyse du niveau d'intégration de la dimension de genre et plus précisément sur les lacunes et sur les moyens d'y remédier (voir l'étude de cas 5.12). Les résultats de l'étude sont présentés selon trois axes : papiers, personnes, procédures. L'audit a établi les points suivants :

- absence de politique ou stratégie officielle en matière de genre au Sénat;
- réceptivité globale au genre des politiques de ressources humaines (notamment en matière de recrutement, de formation et de congé maternité);
- réceptivité au genre des pratiques des ressources humaines malgré une faible représentation des femmes au niveau de la direction;
- problèmes d'application de l'égalité homme-femme dans le travail du parlement davantage liés à des « problèmes de capacités » qu'à des problèmes de volonté;
- bonne connaissance générale des personnes interrogées (parlementaires et personnel) des termes et concepts liés à l'intégration de la dimension de genre, bien que peu d'entre elles déclarent savoir comment mener une analyse « genre »;
- insuffisance des ressources financières et infrastructures allouées à la promotion de l'égalité homme-femme;
- nécessité chronique de formation et de développement des capacités du personnel comme des parlementaires.

Les centres d'étude et de recherche se sont également révélés d'excellents sources d'information et d'appui pour les efforts d'intégration du genre. Au Mexique, le Centre de recherche pour l'émancipation des femmes et l'égalité des sexes vise à donner au travail législatif une optique genre et droits de l'homme et à fournir une assistance technique et des analyses sur l'égalité entre les sexes. De même, au Costa Rica, l'Unité technique sur l'égalité entre les sexes vise à promouvoir l'intégration du genre à toutes les tâches législatives de l'Assemblée. Il est intéressant de noter qu'en Allemagne, le Bundestag a établi des liens officiels avec le département genre de l'Université Humboldt de Berlin.

Étude de cas 5.9

Le Réseau de la Présidence du Parlement suédois en faveur de l'égalité homme-femme

Contexte et réalisations

Le Réseau de la Présidence du Parlement suédois en faveur de l'égalité homme-femme parmi les parlementaires a été créé en 1995 par la Présidente, Mme Brigitta Dahl. Au début du printemps 1995, elle invita sept femmes parlementaires, chacune issue de l'un des différents partis représentés au parlement, à se réunir pour discuter de la meilleure façon d'unir leurs forces pour tirer le meilleur parti possible de la représentation des femmes au parlement.

De nombreuses idées ont émergé des conversations du groupe, débouchant notamment sur la création d'un réseau parlementaire sur l'égalité des sexes et l'organisation de réunions parlementaires à l'heure du petit-déjeuner et de séminaires sur l'importance de l'égalité homme-femme dans les sociétés démocratiques.

Le Réseau de la présidence, qui a récemment été rebaptisé Groupe de référence de la présidence sur l'égalité des genres, est composé de sept membres, uniquement des femmes pour le moment, appartenant chacune à un parti différent.

Actions récentes

Au cours de l'année parlementaire 2009-2010, le Groupe de référence de la présidence a organisé quatre petits-déjeuners de travail sur divers sujets, parmi lesquels : « Les effets de la crise économique sur les femmes et les hommes », « Les hommes et la masculinité », « La monarchie et le pouvoir du point de vue du genre » et « Réformes juridiques sur la prostitution en Allemagne et en Suède ».

Durant les années parlementaires 2008-2009 et 2009-2010, le Groupe de référence de la présidence a également organisé un séminaire sur l'égalité entre les sexes à Almedalen – un sommet qui réunit politiques, groupes de pression, journalistes et public et attire des milliers de visiteurs chaque année. En 2009-2010, un séminaire sur « L'égalité entre les sexes et les générations » a attiré plus de 100 visiteurs. Les intervenants (représentants de partis politiques, de fédérations de jeunes, de fédérations de femmes, nouveaux parlementaires et parlementaires chevronnés) ont débattu de politique, de genre, de changement générationnel et de la difficulté de concilier le travail politique et professionnel avec les responsabilités familiales. Le public a été invité à participer à diverses phases interactives de ce programme.

Le Groupe de référence de la présidence a également des contacts fréquents avec ses homologues à l'étranger. En mai 2010, le Groupe de référence a rendu visite à la Commission FEMM (Commission des Droits des femmes et de l'égalité des genres) du Parlement européen pour s'informer sur l'avancement de ses travaux de promotion de l'égalité entre les sexes.

Le Parlement suédois dispose également d'un réseau à l'intention des femmes parlementaires (« Q-sam ») qui se réunit une fois par an pour discuter de préoccupations communes. Son homologue masculin, le Réseau des hommes parlementaires s'occupe principalement de questions politiques telles que les trafics. « Krikon », créé en 1992, est un réseau informel de femmes secrétaires de commission qui se réunissent deux fois par an.

Étude de cas, Suède

Étude de cas 5.10

Unité technique du Costa Rica sur l'égalité et l'équité des genres

En 2009, l'Assemblée législative a créé une Unité technique sur l'égalité et l'équité des genres [*Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género*] (UTIEG) rattachée au bureau du Directeur exécutif de l'Assemblée. Elle a été créée pour assurer le respect des exigences introduites dans le cadre de la planification institutionnelle de l'Assemblée.

L'UTIEG a pour objectif général de « promouvoir, planifier, proposer, coordonner, orienter, renforcer et contrôler l'intégration de la dimension de genre dans toutes les fonctions de l'Assemblée législative, conformément aux engagements de l'État en matière d'égalité et d'équité des genres ». Elle vise plus précisément à

- constituer une unité technique sur le genre, ayant une structure organisationnelle fonctionnelle et moderne permettant l'intégration de la dimension de genre dans tous les processus de l'Assemblée législative;
- coordonner et promouvoir des processus de formation et de sensibilisation sur le genre à l'intention du personnel technique, administratif et législatif afin de fournir des outils pratiques d'intégration de la dimension de genre dans le travail législatif;

- promouvoir et coordonner les actions de planification institutionnelle nécessitant une prise en compte de la dimension de genre ;
- apporter des conseils d'expert en matière de genre à toutes les instances législatives technico-administratives de façon à intégrer la dimension de genre à tous les processus législatifs ;
- créer des stratégies de communication et de coordination avec la société civile et les organisations pour encourager la participation du public à l'intégration de la dimension de genre dans les divers processus de l'Assemblée législative.

L'UTIEG recherche actuellement des ressources supplémentaires auprès d'organismes de coopération internationale afin de faire appel à des spécialistes qui l'aideront à concevoir une politique du genre pour l'Assemblée législative. Avec cette assistance et le soutien de l'INAMU (Institut national des femmes), l'Unité a organisé des manifestations à l'occasion de la Journée internationale de la femme, de l'anniversaire du suffrage des femmes et autour de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Étude de cas, Costa Rica

Étude de cas 5.11

Centre de recherche pour l'émancipation des femmes et l'égalité des genres au Mexique

Au Mexique, le Centre de recherche pour l'émancipation des femmes et l'égalité des genres [*Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género*] (CEAMEG) a été créé au cours de la 59^e législature sous la forme d'un nouveau centre de recherche au service du Congrès. Il a pour mission *d'assister le travail législatif du point de vue du genre et des droits de l'homme, en apportant un appui technique spécialisé ainsi que des services analytiques d'information visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et à promouvoir l'avancement des femmes dans le cadre des processus démocratiques de l'État mexicain.*

Le site web du Centre énonce l'objectif suivant : apporter aux parlementaires, commissions et comités un appui technique et des services analytiques d'information liés à l'avancement des femmes et de l'égalité des genres d'une manière objective, impartiale et rapide.

Depuis sa création en août 2005, le CEAMEG a centré ses actions sur trois grands thèmes de recherche :

- Intégration de la dimension de genre dans les budgets publics
- Participation des femmes à la politique
- Progression de l'harmonisation législative

Selon un rapport quantitatif sur ses activités jusqu'à la 60^e législature, le CEAMEG a fourni 428 services d'information aux parlementaires, dont 65 rapports sur la législation, 35 études et 49 analyses. Dix-huit de ces prestations comprenaient l'intégration de systèmes informatiques, trois impliquaient l'élaboration d'indicateurs, neuf relevaient de la formation et du conseil et 98 concernaient des supports et rapports.

Dans un sondage réalisé auprès de 15 parlementaires, les services du CEAMEG ont été jugés bons à très bons.

Étude de cas, Mexique

En Afrique du Sud et au Mexique, des « parlements des femmes » ont servi à réunir différents acteurs pour les sensibiliser aux questions d'égalité des sexes. En Afrique du Sud, l'initiative a commencé en 2004 à l'occasion de la célébration de la Journée de la femme sud-africaine, le 9 août. Chaque année, cette initiative réunit des participants de la société civile des neuf provinces, des membres du parlement et des représentants du gouvernement, des organisations de femmes, des organisations non gouvernementales, des organisations communautaires et les organismes de supervision spécifiés au chapitre 9 de la Constitution sud-africaine, notamment la Commission de l'Égalité des genres et celle des Droits de l'homme. Au Mexique, le parlement des femmes, qui a fonctionné entre 1998 et 2005, était composé de sénatrices et de députées ainsi que de

citoyennes mexicaines sensibilisées à l'équité et à l'égalité des chances. L'objectif principal de cette initiative était de passer la législation et les budgets annuels au crible du genre. Ces parlements de femmes ont tous deux eu du mal à exercer une influence durable sur la législation mais, en revanche, ont eu un rôle très efficace de sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes.

Autres mécanismes d'intégration de la dimension de genre au parlement

L'intégration de la dimension de genre dans les parlements n'a rien d'automatique. Les parlements commencent donc à adopter un certain nombre de mécanismes de prise en compte du genre dans tous



Étude de cas 5.12 Rwanda : Audit participatif interne sur le genre

Un audit participatif interne sur le genre a été réalisé au Sénat du Rwanda entre le 6 et le 24 août 2009 avec l'appui du PNUD et du DFID. Il avait pour objectif de favoriser l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans le travail du parlement sur la base d'un bilan des efforts déjà déployés en ce sens. Il a été effectuée par six personnes qui ont mené des entretiens, examiné les documents et réalisé une enquête auprès du personnel. Parmi les documents analysés se trouvaient le règlement intérieur du Sénat, le plan stratégique 2006-2010, les plans d'actions 2008-2009 et 2009-2010, le manuel de gestion des ressources humaines, les listes du personnel et les programmes de formation. Vingt-deux employés ont répondu à l'enquête auprès du personnel. Les résultats de l'audit ont été présentés dans le cadre d'un atelier interne visant à inciter l'ensemble du personnel à élaborer un plan d'action sur le genre.

Ces résultats étaient classés selon trois axes : papiers, personnes, procédures. Côté papiers, il est apparu que le Sénat ne disposait pas d'une politique ni d'une stratégie officielle en matière de genre, même si la politique des ressources humaines a été, globalement, jugée réceptive au genre (notamment en ce qui concerne le recrutement, la formation et les congés de maternité). Côté personnes, l'audit a mis en évidence des pratiques de ressources humaines sensibles au genre, même s'il est apparu que les femmes n'étaient pas bien représentées à l'échelon de la direction. C'est surtout du côté des procédures que des lacunes ont été mises en évidence. Les données recueillies ont confirmé les déclarations des parlementaires selon lesquelles l'application de l'égalité homme-femme dans le travail du parlement se heurtait davantage à des « problèmes de capacités » qu'à des problèmes de volonté. Tandis que les personnes interrogées, parlementaires et personnel, ont démontré leur bonne connaissance des termes et concepts liés à l'intégration de la dimension de genre, elles ont été relativement peu nombreuses à déclarer savoir comment mener une analyse « genre ». Par ailleurs, l'audit a montré l'insuffisance des ressources financières et des infrastructures consacrées à la promotion de l'égalité des genres. Il est par exemple apparu que la Commission Genre représentait bien « un point d'entrée » pour l'intégration de la dimension de genre mais qu'elle n'était « pas encore opérationnelle ». Une personne nommée « référent genre » assiste certes à diverses réunions externes mais l'audit n'a trouvé aucun système permettant la communication en retour des informations à l'ensemble du personnel. L'audit a également mis en évidence un besoin de formation et de développement des capacités du personnel comme des parlementaires.

La réalisation de cet audit participatif a débouché sur des enseignements précieux; il a en particulier montré que la direction du Sénat se devait de prendre elle-même l'initiative de développer un plan d'action sur le genre. L'audit permettra au Parlement de planifier avec exactitude et efficacité des mesures pour remédier aux lacunes constatées et faciliter une action globale au niveau de l'institution toute entière. Une telle initiative permettra de mieux répartir la responsabilité de l'intégration de la dimension de genre au parlement au lieu de la faire reposer exclusivement sur les parlementaires femmes et le FFRP.

Rapport d'audit participatif de genre au Parlement (Sénat) 06-24/08/2009

les domaines du travail parlementaire. Il peut s'agir de conseillers/ères en matière de genre, de personnes relais, ou de l'organisation de rencontres régulières avec des groupes de femmes, de la ventilation par sexe des données ou de d'organisation de formations sur le genre. Toutefois, comme le montre le tableau ci-dessous, l'adoption de tels mécanismes est loin d'être généralisée. Les moyens les plus souvent cités sont les auditions et les présentations de groupes de femmes, suivies des liens avec les organisations nationales de femmes. Les autorités parlementaires ont néanmoins souligné l'absence de coordonateurs/trices des questions de genre dans leur parlement ainsi que le manque de données ventilées par sexe nécessaires pour intégrer la dimension de genre dans la politique, d'où une efficacité relative de leurs efforts dans ce domaine.

Il est intéressant de noter qu'en Afrique subsaharienne, les moyens le plus souvent mentionnés sont la formation sur le genre et la coopération avec les organisations nationales de femmes. Pour l'Amérique latine, les réponses précisent que les conseillers et spécialistes en matière de genre interviennent aussi fréquemment que d'autres mécanismes dans la région, et bien plus fréquemment que dans les autres régions. D'autres exemples de bonnes pratiques ont été relevés : au Canada, qui fait appel à des experts pour dispenser une formation là où elle est le plus nécessaire, c'est-à-dire pour la Commission Genre, le personnel de la bibliothèque parlementaire et le Bureau du budget parlementaire ; en République de Corée, où des brochures sur le genre sont régulièrement publiées et largement diffusées.

Encadré 5.10 Sélection de réponses – Développement des capacités

La formation d'analyse-genre mise en place par Status of Women Canada a été dispensée au Comité permanent de la Condition féminine, au personnel de la bibliothèque de la section recherche du Parlement et au Bureau du Directeur parlementaire du budget. [Canada, questionnaire A]

Une lettre d'information sur les lois sensibles au genre, publiée trois fois par an, est distribuée à tous les parlementaires et hauts fonctionnaires des services publics concernés par la question du genre. Un ouvrage sur la législation sensible au genre, publié quatre fois par an, est distribué aux nouveaux parlementaires, aux responsables et aux juristes concernés. [République de Corée, questionnaire A]

Les commentaires accompagnant les réponses soulignent également divers obstacles qui empêchent une intégration plus efficace de la dimension de genre. Il peut s'agir notamment de l'absence de mécanismes clés, comme les commissions genre, mais aussi du manque de consensus sur la manière de concrétiser l'intégration de la dimension de genre ou sur la conception de l'égalité des sexes visée. Par ailleurs, le fait que le travail sur l'égalité entre les sexes apparaisse comme « sans fin »

Tableau 5.3

Mécanismes d'intégration du genre dans les parlements (N = nombre de réponses)

	Différences régionales					Moyenne
	AM	RA	AS	UE	ASS	
Audition avec des groupes de femmes (N=82)	0,54	0,55	0,72	0,55	0,41	0,53
Présentations de groupes de femmes (N=80)	0,54	0,55	0,72	0,50	0,41	0,52
Collaboration avec les mécanismes nationaux de défense de la condition de la femme (N=78)	0,54	0,66	0,36	0,45	0,63	0,47
Formation à l'égalité des sexes (N=77)	0,54	0,44	0,45	0,2	0,63	0,37
Conseillers/spécialistes des questions de genre (N=76)	0,54	0,28	0,18	0,18	0,40	0,27
Coordonnateurs des questions de genre (N=77)	0,36	0,37	0,18	0,26	0,25	0,27
Données ventilées par sexe dans le travail législatif (N=73)	0,36	0,28	0,27	0,30	0,11	0,27

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Note : Score calculé sur une échelle sur laquelle 1 représente « oui » et 0 représente « non »

pose également problème. Un contrôle continu, une évaluation et un suivi réguliers sont nécessaires pour apprécier le travail accompli et aller de l'avant. Il est également essentiel que des personnages en vue, ayant de l'influence et occupant des postes importants au parlement, expriment leur soutien à ce travail et contribuent à lui attribuer des ressources. Un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes, énonçant des objectifs clairs permettra de cibler les efforts; une formation peut aider les parlements à repérer et combler les lacunes.

Interrogés sur la fréquence de la prise en compte de la dimension de genre dans les divers aspects du travail parlementaire, les parlementaires donnent la plus haute note aux « débats du groupe de [leur] parti » tandis que la plus mauvaise note sanctionne les « groupes interpartis ». Ces réponses laissent penser que la discipline de parti joue un rôle important dans la tendance à enfermer le débat sur le genre « derrière des portes closes » plutôt que de le porter sur la place publique devant l'ensemble des parlementaires.

Tableau 5.4

Régularité des efforts d'intégration du genre au parlement (N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyennes
Dans les débats du groupe de votre parti (N= 105)	3,88	3,58	3,74
Dans les débats des commissions parlementaires (N= 110)	3,74	3,48	3,61
Dans les débats en plénière (N= 102)	3,66	3,18	3,44
Dans les auditions parlementaires (N= 89)	3,58	3,19	3,40
Dans les groupes interpartis (N= 79)	3,27	3,22	3,27

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Score calculé sur une échelle de 1 à 5 sur laquelle 1 représente « jamais », 2 « rarement », 3 « occasionnellement », 4 « régulièrement » et 5 « tout le temps ».

Conclusion

Comme le montre ce chapitre, la présence des femmes au parlement ne suffit pas à elle seule à garantir une meilleure intégration de la dimension de genre. Celle-ci dépend davantage de la réceptivité et de la sensibilité du parlement à la question de genre, dans sa politique et ses infrastructures.

Les commissions sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les groupes de femmes parlementaires sont deux mécanismes susceptibles d'aider les parlements à évaluer systématiquement leurs productions en fonction du genre. Les commissions de l'égalité entre les hommes et les femmes jouent le rôle d'incubateurs d'idées et contribuent à maintenir les questions de genre à l'ordre du jour du parlement. Elles présentent l'avantage de faciliter le travail de collaboration avec les organismes de femmes, avec les médiateurs/trices et les organisations non gouvernementales et, de plus, elles jouissent d'un caractère permanent et de ressources (budget et personnel) à l'instar des autres commissions parlementaires. Des commissions ont ainsi réussi à influencer la politique menée dans différents domaines, notamment l'éducation, la santé et l'emploi, et la liste est loin d'être close. Certains parlements ont néanmoins conféré un statut légèrement différent (consultatif) aux commissions d'égalité des sexes, ce qui limite leur capacité de suivi des mesures prises en application de leurs recommandations.

Toutefois, les commissions de l'égalité homme-femme sont, le plus souvent, sur un pied d'égalité avec les autres commissions parlementaires, et ont une efficacité comparable. Les facteurs dont les parlementaires pensent qu'ils peuvent limiter leur efficacité sont liés à leur axe d'investigation, au nombre des femmes présentes au parlement, aux capacités de leur président(e) et au degré d'appui dont elles disposent de la part des dirigeants parlementaires.

Les commissions sur l'égalité homme-femme peuvent également appuyer d'autres commissions et coopérer avec elles pour les encourager à tenir compte des questions de genre dans leur domaine de compétence. Dans cet optique, une commission de l'égalité homme-femme a un rôle d'incitation, d'appui et de suivi auprès des autres commissions pour une meilleure intégration de la dimension de genre. Ces organes ont néanmoins besoin de disposer d'un processus indépendant de suivi et de soutien de leur travail.

Dans les parlements où il a été décidé de ne pas créer une commission sur l'égalité homme-femme, ces questions sont généralement traitées par la commission de la condition de la femme, de la politique sociale ou des droits de l'homme. Ces commissions « pluridisciplinaires » sont en mesure d'appliquer le crible du genre à un éventail bien plus large de questions mais, à l'évidence, disposent de moins de temps pour s'occuper des préoccupations spécifiques au genre.

Les groupes de femmes parlementaires sont, quant à eux, des groupes de coordination transversaux auxquels les femmes parlementaires participent sur la base du volontariat. Ces groupes ont permis aux femmes de se regrouper au-delà des clivages de partis et constituent un cadre permettant l'implication de la société civile et des partenaires du secteur privé. De tels groupes ont défendu la nécessité de légiférer sur des questions liées aux femmes et à l'égalité des sexes comme la violence domestique, la non-discrimination, la santé et les droits des femmes. La participation d'hommes à ces groupes de femmes s'est avérée bénéfique. Il a été constaté que ces groupes ont été particulièrement efficaces dans les parlements où les femmes ont délibérément mis de côté leur appartenance à un parti pour s'impliquer dans le travail du groupe. Les réponses aux questionnaires laissent également penser qu'une définition claire de la mission et des objectifs du groupe, ainsi qu'un financement suffisant, sont des facteurs favorables à son efficacité.

D'autres méthodes ont été citées, parmi lesquelles le réseau de la Présidence du Parlement suédois en faveur de l'égalité des genres, des cellules de réflexion au Mexique et au Costa Rica et un audit participatif interne sur le genre au Rwanda. Malgré ces nouvelles initiatives, il est véritablement préoccupant que les parlements disposent encore rarement de données ventilées par sexe, lesquelles constituent la base de tout véritable effort d'intégration de la dimension de genre. Il faut que les organismes statistiques des gouvernements remédient rapidement à cette lacune pour que l'intégration de la dimension de genre puisse se concrétiser à grande échelle. De plus, un contrôle sur la durée, une évaluation et un suivi réguliers sont nécessaires pour apprécier le travail accompli et aller de l'avant. Un plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, énonçant des objectifs clairs permet de cibler ces efforts; une formation peut aider les parlements à repérer et à combler les lacunes.

Chapitre 6

Partager la responsabilité en matière de genre : le rôle des hommes

« Nous avons avec nous l'un des hommes les plus sensibles qui soit. Il est médecin et a travaillé dans le domaine de la coopération. Récemment, il est venu à New York avec nous pour la réunion de la Commission de la condition de la femme, pour qu'il puisse juger de l'ampleur de la tâche, et quand il est rentré il a dit qu'il allait immédiatement demander l'installation d'une salle de puériculture. Le déplacement à New York a servi à lui ouvrir les yeux, à lui montrer combien la situation était mauvaise. Nous sommes à l'affût de ces rares collègues pour les mettre en première ligne et les faire travailler avec nous. » Femme parlementaire, Ouganda

Vous trouverez dans ce chapitre :

- les raisons pour lesquelles il est important de travailler avec des hommes ;
 - des stratégies pour encourager les hommes à défendre l'égalité homme-femme ;
 - les difficultés rencontrées par les femmes pour faire participer les hommes ;
 - les actions menées par des hommes pour promouvoir l'égalité homme-femme.
-

Au cours des dix dernières années un changement stratégique de perspective est intervenu : on est passé de la question de la femme à celle du genre et de l'égalité des sexes, ce qui signifie que l'accent n'est plus mis exclusivement sur les femmes mais sur les hommes et les femmes et sur un développement social et économique qui profite à tous. L'intégration de la dimension de genre, en tant que stratégie pour atteindre l'égalité entre les sexes, ne peut pas fonctionner sans l'appui des hommes. Le changement des valeurs sociales et la sensibilisation croissante des hommes plus jeunes ont abouti à de solides partenariats entre hommes et femmes dans ce domaine. Il y a certes des hommes qui n'ont pas besoin d'être convaincus ; les femmes parlementaires font appel à un savant dosage de persévérance et d'actions publiques pour inciter les autres à contribuer à changer les représentations sociales et la répartition stéréotypée des rôles.

Ce chapitre étudie ces questions ainsi que l'évolution des conditions qui ont encouragé les hommes à s'engager dans la lutte pour l'égalité des sexes.

Évolution des valeurs sociales

Les sociétés sont peut-être différentes d'un côté à l'autre de la planète mais on observe une tendance universelle à l'évolution des valeurs sociales. L'acceptation générale de la place de la femme dans la sphère publique, impensable au début du XX^e siècle en est un important indicateur. Quelle que soient les raisons de cette évolution (et elles sont nombreuses ; citons notamment l'action des mouvements féministes, la mondialisation et l'évolution de la structure des économies d'État), la participation des femmes à la politique en est un résultat positif et bienvenu.

Les hommes comme les femmes évoquent le changement des valeurs sociales comme l'une des principales raisons de l'engagement croissant des hommes dans la lutte pour l'égalité des sexes. Il est intéressant de noter que certains parlementaires ont déclaré que les électeurs n'acceptaient plus que les femmes soient absentes de la sphère politique. Dans certains parlements, on considère en effet comme « politiquement correct

de ne pas s'opposer aux initiatives de genre » (femme parlementaire, Chili).

« Parmi les parlementaires hommes, même si pour certains de nos collègues cela commence par un soutien bienveillant, cela se transforme en une conviction véritable qui va au-delà de la sympathie. C'est la conviction que les choses devraient être comme ça. On le constate aussi quand on aborde la question de l'emploi des femmes et que l'on encourage un plus haut taux d'emploi des femmes dans toutes sortes de secteurs. Il y a toutes sortes de tâches traditionnelles dont on considère qu'elles conviennent particulièrement bien aux femmes et on s'éloigne de ça, pas seulement enseignante dans une école de filles, infirmière, etc. les femmes évoluent maintenant dans tous les [secteurs]... Nous avons des femmes qui sont directrices générales de grandes sociétés. »

Homme parlementaire, Jordanie

« Je crois qu'en principe les hommes font plus attention maintenant. Je crois qu'ils sont tout aussi machistes qu'avant mais il y a une différence : en public, ils font attention. Ils choisissent leurs mots. Quand ils racontent une histoire un peu grivoise, ils regardent autour d'eux pour vérifier qu'il n'y a pas de femme à proximité. »

Femme parlementaire, Argentine

« Et bien, pour dire la vérité, le fait est que même si mon parti est conservateur, quand nous discutons de questions en liaison avec les femmes ou de discrimination sexuelle, les parlementaires hommes hésitent à dire qu'ils ne sont pas d'accord. ... /... La loi contre la traite des personnes en est un bon exemple. Dans leur for intérieur, beaucoup de parlementaires hommes ne sont pas d'accord avec ce projet mais s'ils s'y opposent, cela veut dire qu'ils sont POUR la prostitution, alors ils n'ont pas eu d'autre choix que de dire oui et de voter pour le projet. »

Femme parlementaire, République de Corée

« Dans mon parti, nous sommes 50 pour cent de femmes alors pourquoi ne devrions-nous pas nous réunir avec les hommes? Nous avons un groupe féministe qui luttait dans la société en faveur de l'égalité des salaires et pour que les femmes fassent partie des conseils d'administration, etc. et ce groupe a fait une sélection des parlementaires qui, à son avis, étaient les meilleurs défenseurs des droits des femmes. Il y avait deux hommes dans la sélection et l'un des deux appartient à notre parti. Il est donc clair que si nous voulons progresser il faut que nous travaillions ensemble. »

Femme parlementaire, Pays-Bas

Un autre facteur positif est la **participation croissante d'hommes jeunes** qui risquent moins d'avoir des vues traditionnelles sur la présence des femmes dans la vie publique. Les femmes parlementaires ont souvent noté dans leurs réponses l'attitude positive des jeunes parlementaires vis-à-vis des initiatives pour l'égalité homme-femme.

« Certains hommes collaborent effectivement avec les femmes sur les questions de genre, surtout les plus jeunes. Ils sont beaucoup plus sensibles aux questions de genre. Par exemple, dans mon parti, il y a quelques présidents d'états qui sont favorables au quota de 30 pour cent. Il faut s'assurer que les membres/les dirigeants sont d'accord avec eux... Avoir des hommes avec nous signifie aussi qu'ils peuvent aider à persuader d'autres hommes. »

Femme parlementaire, Malaisie

« Quand les hommes parlent entre eux, de manière informelle, ils disent parfois que les femmes [en raison de leur choix personnel sur la manière de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée] ne prennent pas la politique suffisamment au sérieux quand elles «quittent le parlement plus tôt pour participer à des réunions d'école», etc. Les parlementaires plus jeunes, y compris les hommes, sont cependant plus ouverts à ce genre de choix. La fonction parlementaire a des limites, c'est ce que l'on ressent désormais. Il y a une vie en dehors de la politique. Le clivage entre les jeunes hommes et les jeunes femmes est plus mince qu'entre les générations... »

Femme parlementaire, Belgique

« J'ai bien peur que beaucoup d'hommes ne se rendent pas bien compte des emplois du temps trépidants de leur femme... [mais] je constate des changements en ce qui concerne la génération qui suit. Je suppose que certains hommes «soutiennent» véritablement leur femme, pour ainsi dire. Mais c'est plus vrai de la nouvelle génération que de l'ancienne. »

Homme parlementaire, Belgique

Stratégies d'implication des hommes

Les entretiens avec les parlementaires ont permis de dégager un certain nombre de stratégies utilisées pour encourager les hommes à s'intéresser aux questions d'égalité des sexes. Les hommes, comme ils le soulignent eux-mêmes, soutiennent souvent les initiatives législatives des femmes. Il arrive aussi qu'ils présentent ou co-parrainent des propositions de loi sur l'égalité homme-femme.

Au Rwanda, par exemple, le Forum des femmes parlementaires (FFRP) a délibérément réorienté le débat sur la violence sexiste pour insister sur le fait qu'il s'agit d'un problème social (plus que d'un problème spécifiquement féminin) qui entrave le développement. Comme l'a souligné une femme parlementaire au cours du débat : « Je demande à mes collègues parlementaires de ne pas considérer cette loi comme concernant les femmes, même si dans de nombreux cas ce sont les femmes qui subissent la violence sexiste. Cette loi protégera la totalité de la société rwandaise ». Le FFRP a ainsi obtenu que des hommes co-parrainent la proposition de loi, une stratégie efficace qui a finalement contribué à son adoption.

Encadré 6.1

Travail de coopération avec les hommes pour la loi sur la violence sexiste au Rwanda

Le processus qui a mené au Rwanda à l'adoption de la Loi sur la prévention, la protection et la sanction de toutes les violences d'origine sexiste (2009) montre à quel point il est important d'associer les hommes à la lutte contre la violence sexiste. Les femmes parlementaires à l'origine de ce projet de loi ont réussi à faire participer leurs collègues masculins à chaque étape du processus d'élaboration de la législation. Les parlementaires des deux sexes ont aussi participé à des consultations et à un dialogue approfondi avec le public, sans se limiter aux électrices. Ce processus fortement participatif les a aidés à mieux cerner le problème de la violence d'origine sexiste dans la société, à sensibiliser les hommes et les femmes à ce problème et à faire évoluer leur attitude.

En outre, des consultants hommes et femmes ont participé à la rédaction de cette loi, effectuée en étroite relation avec des parlementaires des deux sexes. La présentation de la loi au Parlement par quatre femmes et quatre hommes a aussi contribué à faire reconnaître la violence sexiste non pas comme une affaire concernant uniquement les femmes mais comme un problème social nuisant au développement.

Source : UIP – Priorités d'action pour les parlements contre la violence envers les femmes

Quand les hommes assument des responsabilités pour l'égalité homme-femme

Il existe de nombreux exemples d'hommes qui se sont engagés davantage, sont devenus présidents ou membres d'un organe sur l'égalité entre les sexes, prenant ainsi la responsabilité d'un programme en faveur de l'égalité homme-femme. Un homme a, par exemple, présidé le Comité d'avis pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes en Belgique et le Sous-comité du Viet Nam sur le genre, lequel dépend de la Commission de l'Assemblée nationale des Affaires sociales.

En Espagne, la participation des hommes à la Commission sur l'Égalité homme-femme s'explique par le lien

qui existe entre membres des commissions et la taille respective des groupes parlementaires. Les hommes qui font partie de cette Commission appartiennent à des petits partis dont le groupe parlementaire ne comprend pas de femme mais qui ont néanmoins le droit de siéger à cette Commission. Comme l'explique une femme parlementaire espagnole :

« La Commission est fondamentalement féminine. Dans les grands groupes, il y a des femmes et des hommes mais je peux vous dire que les propositions sont presque toujours défendues par des femmes. Mais dans les groupes parlementaires où il n'y a pas de femme, les porte-parole sont des hommes qui s'engagent volontairement, efficacement et formidablement. »



Encadré 6.2

Témoignage : quand les hommes prennent l'initiative

M. José Mendes Bota, membre du Parlement portugais, est président de la Commission sur l'Égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe et Rapporteur de la dimension parlementaire de la campagne Combattre la violence à l'égard des femmes.

« Je me sens coupable. Bien que je n'aie jamais commis aucune violence, ni psychologique, ni physique, ni même financière, à l'encontre d'une femme, je n'ai rien fait pendant de nombreuses années pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Je sens maintenant le besoin d'agir, car il s'agit d'une violation grave des droits de l'homme et parce que je ne souhaite pas que ma fille y soit exposée, ni aucun membre de ma famille du sexe opposé et que c'est une réalité que je n'ai jamais souhaitée pour ma mère. Alors pourquoi ne faisons-nous rien ? Parce que nous ne sommes pas sensibilisés, et nous ne le sommes pas parce que nous sommes conditionnés, conditionnés par la société patriarcale dans laquelle nous vivons. Notre conditionnement remonte à très longtemps, à des milliers d'années, à une époque où les femmes étaient traitées comme des inférieures. Les hommes étaient considérés comme les patriarches, les chefs de famille, ceux qui avaient tous les droits, y compris celui de maltraiter leur épouse et les femmes en général.../... »

Nombreux sont les gens qui considèrent ce type de comportement comme normal et acceptable par la société. C'est cette vision de la société que nous devons dénoncer par notre mobilisation et notre lutte. C'est la raison pour laquelle l'action et les campagnes telles que celle lancée par le Conseil de l'Europe pour lutter contre la violence à l'égard des femmes sont indispensables. Cette campagne a duré de novembre 2006 à juin 2008. Je dois admettre que je regrette qu'elle ait pris fin. Elle a donné d'excellents résultats, mais la tâche à accomplir était si énorme que nous ne devons pas en rester là. Nous devons poursuivre nos efforts et même les intensifier.

Il reste toutefois beaucoup de travail de sensibilisation à mener à bien. Partout où je me suis rendu, lorsque je mentionnais le titre de cette campagne, qui parle de lutte contre la violence à l'égard des femmes, il y avait toujours un ou plusieurs hommes pour demander : « Pourquoi à l'égard des femmes ? Certains hommes sont aussi victimes de violences chez eux. Il existe aussi des hommes opprimés, même psychologiquement. Pourquoi seulement les femmes ? » Et nous devons expliquer que la campagne met l'accent sur les femmes parce que 90 pour cent des victimes sont de sexe féminin et que 90 pour cent des agresseurs sont de sexe masculin. Le problème vient donc du fait que la plupart des victimes sont des femmes et la plupart des bourreaux sont des hommes. C'est pourquoi l'un des objectifs de cette campagne était de sensibiliser les hommes et de les impliquer dans la campagne, parce qu'ils continuent à détenir le pouvoir dans toutes les sphères de la vie.../... »

Nous savons que les hommes dans leur majorité ne sont ni des agresseurs ni des criminels, qu'ils ont un sens de l'éthique et de la morale. Nous le savons, et parce que nous savons qu'ils ne souhaitent pas que leurs filles ou leurs sœurs soient agressées, nous devons les sensibiliser, sensibiliser les personnes qui sont en mesure de faire évoluer les lois et les comportements en politique, dans les assemblées, les parlements, les gouvernements, au travail et dans la société au sens large.../... »

Je voudrais enfin souligner qu'en tant que parlementaires, nous avons le droit d'amender les lois, et que nous en avons même le devoir. Notre tâche consiste aussi à superviser l'application de la loi. Nous devons créer au sein de notre parlement des sous-commissions, des groupes de travail et des mécanismes rassemblant un grand nombre de parlementaires issus de différents partis. Nous devons nous tourner vers le monde extérieur pour vérifier comment la loi est appliquée. Nous devons nous assurer que les juges savent exactement ce qu'ils font, car parfois les décisions prises par les juges ne sont pas acceptables au regard des principes énoncés dans la loi. Nous devons nous rendre dans les commissariats de police, voir si les responsables du maintien de l'ordre comprennent bien leur mission, s'ils savent faire la différence entre la violence à l'égard des femmes et une simple infraction, s'ils traitent ces victimes séparément et différemment parce que ce type de violence pose un problème particulier dans la société. »

Extraits de La dimension parlementaire de la campagne du Conseil de l'Europe « Stop à la violence domestique faite aux femmes », M. J. Mendes Bota, Une Réponse parlementaire à la violence contre les femmes, UIP 2009, www.ipu.org/french/surveys.htm#vaw09.

Il n'est pas toujours facile de faire participer les hommes aux commissions sur le genre. C'est ce que l'on a vu au Pérou où les parlementaires hommes membres de la Commission sur l'Égalité homme-femme pendant deux législatures se sont attirés les quolibets de leurs collègues. Comme le remarque un représentant : « S'ils y voient siéger un homme, les gens commencent à le taquiner, [mais] je pense qu'il faut savoir surmonter ça.

Les hommes doivent être invités à participer et à écouter, parce qu'ils peuvent contribuer à des propositions et apporter de bonnes idées. [...] Les préjugés sont hélas un obstacle au développement au Pérou. [...] Nous devrions modifier le Règlement du Congrès pour prévoir la présence obligatoire d'hommes et de femmes dans toutes les commissions. Ce serait un moyen d'inciter les hommes à participer à la Commission de la Femme. Si

nous avons un pourcentage genre au Congrès, pourquoi pas dans les commissions ? (**Étude de cas, Pérou**)

« La Commission permanente du Genre est présidée par des hommes et c'est un choix délibéré pour qu'ils prennent des responsabilités. C'est comme la Commission des Comptes publics qui est présidée par l'opposition dans les deux chambres ; ainsi il y a forcément de la transparence. »

Femme parlementaire, Namibie

« La Commission de la Femme - c'est un point intéressant – ils nous ont dit : “vous êtes quatre femmes et nous allons voter pour que vous soyez toutes les quatre à la Commission de la Femme parce que c'est injuste, cela fait 30 ans que les hommes dirigent ça”. Nous avons laissé trois hommes siéger dans cette commission, nous sommes donc sept. Nous revoyons tout avec le gouvernement. Tout ce qui a un rapport avec les femmes ou l'éducation, la santé et les aides sociales, nous pouvons évoquer n'importe quelle règle, n'importe quel problème, nous pouvons appeler les ministres et négocier avec eux. »

Femme parlementaire, Koweït

Les femmes ont aussi invité des hommes à participer à des **activités publiques et de sensibilisation**, notamment des consultations et des auditions ou des célébrations à l'occasion de la Journée internationale de la femme, par exemple. L'idée est que les hommes tireront des enseignements de ces expériences directes et de discussions avec les victimes de discrimination. C'est presque toujours le moyen de s'assurer leur soutien par la suite.

« Pour chaque Journée internationale de la femme (ainsi que pour les journées nationales de la femme) nous organisons des activités autour de thèmes que nous choisissons. La violence domestique, par exemple. Nous avons invité tous les hommes à se préparer, comme pour un débat, et à participer à ces manifestations. Et ils ont tous participé. Il y en a qui ne participent pas mais notre stratégie consiste à les faire sortir [du parlement] [...] [par exemple], par le passé, nous avons emmené trois hommes qui n'étaient pas très sensibles au genre à un voyage d'étude aux Philippines. Quand ils sont revenus au Timor-Leste, ils étaient très forts pour s'exprimer sur les questions de genre ! Quelquefois [les hommes] ont le sentiment de ne pas en savoir assez sur les questions de genre. Il faut qu'ils aient [plus d'informations] sur les questions de genre. »

Femme parlementaire, Timor-Leste

« Nous avons visité des zones où les femmes faisaient l'objet de traite dans des camions et cette expérience directe a été très pénible pour nos collègues hommes. J'ai organisé des rencontres avec des femmes [victimes de cette traite] et elles étaient préparées. Elles ont vraiment raconté leur histoire en direct. C'était très dur et je crois que cela a rendu les hommes plus sensibles. Cela m'a fait réfléchir, j'ai vu que c'était une très bonne stratégie que les parlementaires hommes

visualisent, aient un contact et une interaction directe avec les femmes. Je crois que cela a changé beaucoup de choses et l'impact sur les hommes, en particulier dans notre Chambre, a été énorme. »

Femme parlementaire, Namibie

Il faut, au bout du compte, que les hommes soient à la hauteur de leurs responsabilités en matière de genre. Les arguments qui s'avèrent décisifs en la matière sont souvent ceux qui s'appuient sur un éventuel impact positif sur l'ensemble de la société. Des femmes ont eu recours à des arguments différents pour maintenir la pression sur les hommes. Au Pérou, par exemple, alors qu'elles étaient confrontées à des arguments du type « *les lois existent déjà et on ne peut pas continuer à toujours considérer les femmes comme des victimes* », les femmes parlementaires ont utilisé les médias comme « moyen de pression ».

« On leur dit que s'ils ne votent pas ça, on dira aux médias qui sont les parlementaires, les membres de commissions qui ne veulent pas voter les projets de loi et s'opposent aux femmes et aux enfants. [...] Nous recherchons des moyens de pression – corrects, bien sûr – pour arriver à nos fins. »

Femme parlementaire, Pérou

« Nous devons réfléchir au moyen de les gagner à notre cause parce qu'il y a certaines questions qui retiennent leur attention, comme la loi sur la Traite des personnes. Ils ont soutenu l'initiative et se sont rendu compte que c'était en fait dans l'intérêt de tous. Je crois qu'il faut les impliquer ; nos problèmes doivent devenir leurs problèmes, exactement comme les problèmes de démocratie, d'inclusion et de développement concernent la totalité du pays et pas seulement les femmes ».

Femme parlementaire, Bolivie

« J'aimerais voir plus de parlementaires participer quand il est question de genre à l'Assemblée nationale. Au Parlement, quand nous traitons de questions concernant les personnes âgées, nous avons le soutien des hommes mais ce n'est pas si facile quand nous voudrions leur soutien actif sur les questions de genre. Lorsqu'une question de genre est traitée par les femmes, cela donne l'impression qu'elle n'est pas vraiment sérieuse. Nous avons besoin que les hommes s'impliquent pour que l'impact soit plus fort. J'ai trouvé des hommes pour collaborer avec nous dans ce domaine : des ministres et des membres de commissions. J'invite des hommes à participer aux travaux de la Commission des Affaires sociales pour que nous puissions obtenir leur appui et connaître leurs opinions. J'invite aussi des ministres à assister à des réunions de Commission pour connaître leurs points de vue et leurs réactions. Les premières fois, les hommes sont restés silencieux. Mais après quelques réunions, ils ont commencé à exprimer leurs opinions, par exemple à propos de la loi sur l'adoption des enfants, la loi sur les documents juridiques normatifs et la loi sur les fonctionnaires. »

Femme parlementaire, Viet Nam

« Je dois dire que j'ai eu l'appui de collègues hommes dans des débats, et sur certaines questions. On a le soutien et la reconnaissance mais pas encore ouvertement – plus dans les discussions informelles – mais ils reconnaissent que les femmes doivent être présentes. »

Femme parlementaire, Égypte

La parole aux hommes : leur contribution à l'égalité homme-femme

Les parlementaires hommes qui ont répondu au questionnaire de l'UIP ont, pour la plupart, lié leurs efforts pour atteindre l'égalité homme-femme au soutien – et à la défense – des projets de lois présentés dans ce domaine. Toutefois, certains ont aussi évoqué des efforts pour promouvoir une plus grande participation des femmes aux conseils et commissions parlementaires ou remettre en cause la politique du gouvernement en matière de genre. Un parlementaire mauritanien a mentionné ses interventions pour encourager des actions ministérielles en faveur de l'égalité homme-femme.

« Je ne me contente pas de participer aux débats sur ces questions, j'interviens aussi auprès des ministres compétents. »

Homme parlementaire, Mauritanie

Encadré 6.3

Sélection de réponses – Contribution des hommes

Des lois antidiscrimination ont été votées suite à une proposition parlementaire dont je suis le coauteur.
[Belgique, questionnaire C]

Nous sommes les auteurs du projet de loi sur la garde partagée et du projet de loi imposant aux notaires d'établir des conditions au transfert de propriété des biens par l'un des époux.
[Colombie, questionnaire C]

J'ai par exemple, entre autres choses, appuyé le projet de loi en faveur de l'égalité des sexes.
[Costa Rica, questionnaire C]

Comme je suis un nouveau membre du parlement, je ne laisse jamais passer une occasion de participer et de conduire des accords sur le genre. L'égalité des chances pour l'éducation et l'emploi sont les sujets que je préfère et sur lesquels je me suis exprimé.
[Inde, questionnaire C]

J'ai participé au débat général sur les questions concernant les femmes et j'ai ardemment défendu une représentation de 33 pour cent de femmes.
[Inde, questionnaire C]

J'étais favorable à la loi sur l'égalité du mariage.
[Namibie, questionnaire C]

D'abord, j'ai voté pour la loi sur l'égalité des chances et des droits (Loi 648) et ensuite j'ai porté une motion administrative en faveur de la création d'une équipe technique sur le genre chargée de fournir des conseils techniques sur la rédaction des lois nationales comprenant un aspect genre, afin de s'assurer de la conformité aux traités internationaux signés par le Nicaragua.

[Nicaragua, questionnaire C]

J'ai soutenu un projet de loi ou des motions sur l'égalité entre les sexes, etc., au Sénat et dans ma circonscription.

[Rwanda, questionnaire C]

Au cours des débats, j'ai défendu la nécessité du respect des droits des citoyens, en particulier des femmes et des jeunes. J'ai souvent appelé à une représentation suffisante des femmes à des postes dirigeants, aux Conseils des états, par exemple.

[Trinité-et-Tobago, questionnaire C]

Conclusion

L'idée de la nécessaire participation des hommes aux actions parlementaires visant à établir l'égalité homme-femmes est de plus en plus acceptée par les parlementaires des deux sexes. Cette acceptation correspond à une évolution des représentations sociales : les électeurs réalisent qu'il n'est plus possible d'exclure les femmes de la sphère politique. De fait, les dirigeants politiques qui choisiraient d'ignorer les femmes et les questions de genre s'exposeraient à des revers politiques.

Par conséquent, les hommes s'intéressent de plus en plus à la question. Certains participent à la présentation - ou présentent eux-mêmes - des initiatives législatives visant à supprimer toute discrimination. Des hommes ont même été nommés présidents ou membres d'organes chargés de l'égalité des sexes dans leur parlement. Il a, par exemple, été suggéré de modifier les règles des parlements pour imposer la présence d'hommes et de femmes dans toutes les commissions parlementaires, y compris celles s'occupant d'égalité homme-femme, pour assurer un point de vue genré, (ce qui par définition inclut la prise en compte de l'opinion des hommes) sur toutes les questions traitées par le parlement.

En particulier, l'implication des hommes dans les activités de sensibilisation de la population aux questions d'égalité des sexes s'est avérée positive. Des hommes ont participé aux célébrations organisées lors de la Journée internationale de la femme, ont été inclus dans les délégations aux sessions annuelles de la Commission annuelle de la Condition de la femme et ont participé à

des visites de terrain dans des endroits où la discrimination est évidente et manifeste.

Il faut, au bout du compte, que les hommes prennent conscience de leurs responsabilités en matière de

genre. De fait, l'inclusion des principes d'égalité homme-femme est de plus en plus requise par la législation et les États sont donc obligés de veiller à ce que les hommes et les femmes promeuvent et atteignent l'égalité des sexes.

Chapitre 7

Prise en compte de la dimension de genre : politiques et procédures

*« Le parlement n'a pas encore assumé ce rôle de pionnier. Il faudrait contrôler les organes décisionnaires du Sénat pour élaborer un plan permettant d'assumer un tel rôle de pionnier... »
Femme parlementaire, Belgique*

Vous trouverez dans ce chapitre :

- la présentation des politiques et procédures relatives au genre dans les parlements ;
 - une analyse de politiques de communication parlementaire tenant compte du genre ;
 - des actions déployées par des parlements pour promouvoir l'égalité homme-femme.
-

Introduction

L'égalité homme-femme nécessite un engagement politique, lequel se concrétise dans une politique. Une politique est plus qu'une belle vision d'avenir – elle doit comprendre un plan stratégique d'action. L'élaboration d'une bonne politique nécessite la consultation des parties prenantes pour s'assurer qu'elle comprend des objectifs mesurables et des indicateurs et que les objectifs qu'elle pose sont réalistes. Les politiques représentent le « passage de la parole aux actes ».

Diverses politiques sont applicables pour garantir la bonne intégration du genre dans les pratiques institutionnelles du parlement. L'étude a permis de mettre en évidence un malentendu. Beaucoup pensent en effet qu'il suffit de voter des lois et de définir des objectifs visant simplement à augmenter le nombre des femmes au parlement pour avoir une « politique d'égalité homme-femme » au parlement. Pourtant, une telle politique doit plutôt prendre la forme d'une feuille de route définissant l'engagement du parlement par rapport à l'égalité des sexes et détaillant un certain nombre d'objectifs et de processus pour établir l'égalité. Cette politique générale doit déboucher sur toute une série de politiques subordonnées, liées à la prévention du harcèlement, la distribution équitable des ressources

et des allocations (y compris l'accès aux services de recherche, aux ordinateurs et aux postes de travail) et à l'établissement d'un code de conduite définissant le comportement attendu des parlementaires.

Ce chapitre étudie les politiques d'égalité homme-femme dans les parlements. Il aborde également les politiques et lignes directrices à adopter pour prévenir le harcèlement (quelle qu'en soit la forme), s'assurer que les ressources et allocations sont équitablement réparties et que les déclarations à la presse – et les déclarations en général – sont formulées dans un langage neutre du point de vue du genre.

Le cadre de l'égalité homme-femme au parlement

Des politiques d'égalité des sexes existent dans un certain nombre de parlements. À l'exception des politiques sur l'égalité d'accès aux ressources, il y a peu de différences entre les régions du point de vue de la fréquence de ces politiques. Les parlements d'Afrique subsaharienne sont relativement peu nombreux à avoir signalé dans leurs réponses l'existence d'une politique d'égalité d'accès aux ressources (20 %) par rapport aux pays arabes (70 %), aux Amériques (41 %) et à l'Europe (36 %).

Tableau 7.1**Existence de politiques et procédures en matière d'égalité homme-femme** (N = nombre de réponses)

	Oui (%)	Non (%)
Code de conduite ou (de déontologie) (N=86)	52	48
Égalité d'accès aux ressources telles que les indemnités et autres prestations, l'espace de travail et les ordinateurs (N=89)	43	57
Politique en matière d'égalité des sexes (N=86)	38	62
Politique ou procédure de dépôt de plaintes traitant des questions relatives à l'égalité des sexes ou au harcèlement (N=75)	27	73
Politique applicable au harcèlement sexuel et/ou à la violence (N=80)	19	81

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Politiques en matière d'égalité des sexes

Un peu moins de 40 pour cent des parlements participant à l'étude ont déclaré avoir mis en place une politique d'égalité homme-femme. Si ce chiffre semble encourageant, il faut tenir compte du fait qu'un certain nombre d'autorités parlementaires ont fait l'amalgame entre politique d'égalité homme-femme et clauses de la constitution nationale stipulant l'égalité de tous les citoyens. D'autres autorités parlementaires ont souligné que si elles n'avaient pas elles-mêmes adopté une telle politique, leur gouvernement l'avait fait sous la forme d'une politique nationale du genre ou d'un agenda genre (comme en Argentine, au Costa Rica, en Croatie, Finlande et Malaisie). Au Costa Rica, par exemple, le gouvernement a récemment mis en place une politique nationale en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes. L'Assemblée législative, qui est tenue de se conformer aux objectifs et principes de cette politique, a créé une « Unité technique en faveur de l'égalité et de l'équité entre les sexes ». L'une des premières tâches de cette Unité a consisté à élaborer une politique définissant explicitement une action positive ou des mesures équitables pour les deux sexes dans des domaines

tels que l'accès aux ressources (avantages financiers, allocations, postes de travail et ordinateurs). Certains parlements ont déclaré que l'égalité entre les sexes « allait de soi », impliquant qu'ils ne ressentent pas le besoin d'une politique particulière pour l'atteindre. Cette réponse est typique d'un malentendu courant sur la teneur d'une politique d'égalité homme-femme et sur son rapport avec le parlement.

En revanche, en Allemagne, au Rwanda et en Ukraine, les autorités parlementaires ont signalé des évolutions positives en faveur de l'adoption d'une politique d'égalité homme-femme. Le Parlement allemand dispose d'un processus de suivi régulier du programme d'égalité des genres et le Parlement rwandais vient de réaliser son premier « audit genre ».

Codes de conduite

Parmi les instruments cités, le code de conduite est celui qui revient le plus fréquemment dans les réponses (52 %). Les autorités parlementaires ont signalé l'existence d'une forme ou d'une autre de code de conduite

Encadré 7.1

Sélection de réponses – Codes de conduite

À l'été 2010, le premier rapport sur la parité (*Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*) a été présenté au parlement. À cette fin, une commission d'experts interdisciplinaires a analysé les succès et les difficultés de la politique d'égalité homme-femme. Le rapport ne se contente pas de recueillir des données mais souligne les besoins d'action et les possibles voies d'avancée. [Allemagne, questionnaire A]

La politique en matière d'égalité des sexes est nationale, et tous les Rwandais sont tenus de l'appliquer de la même façon. Toutefois, le Parlement vient de faire faire un audit sur le genre (*gender audit*) pour voir dans quelle mesure, on peut mettre en place au parlement une politique en matière d'égalité des sexes. [Rwanda, questionnaire A]

Sur l'ordre du président de la Verkhovna Rada, un conseiller du président a été nommé pour les questions de genre. En fait, la politique n'a pas encore été définie mais un premier pas a été accompli. [Ukraine, questionnaire A]

Le comportement des sénateurs est régi par des dispositions constitutionnelles, le règlement du Sénat et des dispositions statutaires qui couvrent les questions qui pourraient faire l'objet d'un code de conduite. La plupart de ces dispositions sont opposables en droit, ce qui ne serait pas le cas pour un code de conduite, et peuvent donner lieu à des sanctions sérieuses. [Australie, questionnaire A]

La Déclaration d'organisation comprend des principes de comportement. [Danemark, questionnaire A]

Il n'y a pas de code spécifique mais il existe des règles dans différents textes juridiques. [France, questionnaire A]

Le « Code de conduite des politiciens d'État » réglemente les principes et les exigences de base en matière de conduite des hauts responsables d'État dans la vie publique ainsi que les mesures de contrôle de cette conduite et la responsabilité en cas de violation des dispositions du Code. Le Code spécifie que « dans la vie publique, un politicien d'État se conforme aux principes de conduite suivants : justice – devoir de servir équitablement toutes les personnes, indépendamment de leur nationalité, race, sexe, langue, origine, statut social, convictions religieuses, opinions politiques, âge ou autres différences. Code adopté le 19 septembre 2006. [Lituanie, questionnaire A]

des parlementaires dans tous les pays suivants : Allemagne, Antigua et Barbuda, Argentine, Australie, Belarus, Canada, Costa Rica, Chypre, Danemark, France, Grèce, Inde, Indonésie, Irlande, Israël, Japon, Jordanie, Koweït, Liban, Lesotho, Lituanie, Mexique, Monaco, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Rwanda, Singapour, Tchad, Ukraine et Uruguay. Dans certains cas, ce code prend la forme de directives (voir par exemple le cas du Danemark et de la France); dans d'autres cas, certaines composantes du code sont opposables en droit (Sénat australien). Dans tous les cas à une seule exception (en Lituanie, voir encadré 7.1) ces codes de conduite ne font aucune référence à l'égalité entre hommes et femmes.

L'absence de référence à l'égalité homme-femme constitue une sérieuse lacune de ces documents qui implique en essence que les parlements ne disposent pas d'une « feuille de route » en matière d'égalité homme-femme, notamment au niveau du comportement et de la conduite des parlementaires. C'est donc un domaine dans lequel il conviendrait de réaliser des études pour définir les mesures à prendre.

Politiques relatives à l'égalité d'accès aux ressources

Même si 43 pour cent des autorités parlementaires ont signalé la mise en place d'une politique de répartition équitable des ressources, dans la plupart des cas cette

« répartition équitable » ne correspond pas à l'existence d'une politique spécifique (sexospécifique) mais implique que tous les parlementaires (quel que soit leur sexe) bénéficient des mêmes prestations. Il convient de souligner que des inégalités d'accès aux ressources peuvent également découler d'une répartition inégale des positions de pouvoir, lesquelles sont associées à des allocations et des ressources plus importantes. Une politique de genre permet de s'attaquer à cette inégalité potentielle.

Quelques parlements ont, toutefois, signalé de bonnes pratiques en matière de ressources. Deux parlements (Finlande et Hongrie) ont indiqué que l'égalité de l'accès aux ressources était incluse dans leurs programmes d'égalité des sexes.

Politiques de lutte contre le harcèlement et procédures de règlement des plaintes

La lutte contre le harcèlement sexuel est la forme la moins répandue de politique de genre dans les parlements; seulement 20 pour cent des parlements ont déclaré en avoir une. De même, les procédures de règlement des plaintes sont peu nombreuses. Il est néanmoins intéressant de noter que les parlements qui disposent de tels mécanismes ont recours à des méthodes diverses. Certains confient en effet le soin de traiter les plaintes à des organes internes (Commission

Encadré 7.2

Sélection de réponses – Égalité d'accès aux ressources

Le parlement a une politique d'égalité d'accès aux ressources. Cette politique est régie par la loi n° 22/PR/1999 sur l'identification et la fixation des allocations et avantages parlementaires. [Tchad, questionnaire A]

[L'égalité d'accès aux ressources] est prise en compte dans le nouveau plan pour l'égalité des sexes au parlement qui [a été] adopté en octobre 2009. [Finlande, questionnaire A]

Inclus dans le « plan d'égalité des chances ». [Hongrie, questionnaire C]

de Conduite et conseil d'Honneur en Indonésie ou Commission des Affaires administratives en Jordanie, par exemple). Au Koweït et en Malaisie, le président de l'Assemblée est chargé d'étudier et de trancher les questions de ce type. Idéalement, les mécanismes de règlement des plaintes doivent être complètement indépendants du processus politique.

Dans certains cas, il peut aussi être difficile d'engager une action en justice pour harcèlement sexuel. Par exemple, au Costa Rica (voir l'étude de cas 7.1), la question de l'immunité parlementaire a été soulevée. L'immunité parlementaire protège les membres du parlement contre les poursuites, généralement dans la limite des propos ou actions intervenus dans le cadre du parlement. Au Costa Rica, des parlementaires ont préparé une proposition de loi visant à suspendre l'immunité des élus pour les cas de harcèlement afin que des sanctions puissent être prononcées contre eux s'ils sont jugés coupables de harcèlement.

Encadré 7.3

Sélection de réponses – Politiques et procédures relatives au harcèlement sexuel

La politique du Sénat en matière de prévention et de règlement des cas de harcèlement sur le lieu de travail est applicable à toutes les personnes présentes dans les locaux du Sénat, y compris les sénateurs, leur personnel, les employés et l'administration du Sénat, les sous-traitants et leur personnel, et les bénévoles.

[Canada, questionnaire A]

La résolution n° 1424 de 2007, « par laquelle sont adoptées des mesures préventives et correctives et des sanctions en cas de harcèlement sexuel, établit une procédure interne à la Chambre des Représentants et prévoit des comités de médiation pour la résolution de ce type de différends. »

[Colombie, questionnaire A]

La Chambre a établi un conseil d'Honneur qui vérifie les allégations à l'encontre des parlementaires. La Commission de Conduite a le pouvoir de convoquer les parlementaires concernés pour qu'ils/elles s'expliquent et exercent leur droit de réponse à ce type d'allégation. Parallèlement, le service du personnel prend en charge les questions relatives au personnel parlementaire.

[Indonésie, questionnaire A]

En ce qui concerne les parlementaires, la Commission des Affaires étrangères se saisit des plaintes qui sont communiquées au Sénat.

[Jordanie, questionnaire A]

Pour les parlementaires, c'est le président de l'Assemblée qui intervient; il a le droit et la liberté de prendre des mesures envers les parlementaires.

[Koweït, questionnaire A]

Les membres du parlement peuvent attirer l'attention du président de l'Assemblée sur la question en cours de débat.

[Malaisie, questionnaire A]

Les plaintes sont adressées à l'instance compétente, à savoir le Bureau du Sénat qui s'en saisit, étudie la question et consulte les services judiciaires pour se déterminer.

[Mexique, questionnaire A]

Au Congrès péruvien, aucun cas de harcèlement ne s'est présenté mais, le cas échéant, un tel cas pourrait être soumis au Comité de déontologie si un parlementaire est concerné.

[Pérou, questionnaire A]

Étude de cas 7.1

Cas de harcèlement au Costa Rica ; la question de l'immunité parlementaire

Alors que le Costa Rica a connu des cas de harcèlement, peu de plaintes officielles ont été déposées. Le cas le plus mémorable remonte à 2006 : une employée a accusé un député de harcèlement sexuel et a intenté une action en justice contre lui, l'Assemblée législative et l'État. La plaignante a d'abord cherché réparation auprès de l'Assemblée législative avant de se tourner vers les tribunaux. C'était en 2007 et le débat s'est déchaîné au niveau national sur la question de savoir s'il était judicieux, voire possible, de lever l'immunité parlementaire des députés pour qu'ils puissent être poursuivis en justice. En mars 2007, la Cour suprême a décidé que l'affaire pouvait suivre son cours sans que l'immunité du député ne soit levée.

En mars 2010, par son jugement n° 972, la deuxième chambre du tribunal du travail de Guadalupe a rejeté la plainte pour manque de preuve directe des actes de harcèlement décrits dans le dossier.

Le député a alors attaqué en retour la plaignante, qui était son ancienne conseillère, demandant des dommages-intérêts pour le préjudice moral qu'il avait subi en étant publiquement accusé de harcèlement. Il a également été débouté, bien que l'affaire ne soit pas encore close.

En mars 2007, deux femmes députées, de partis différents, ont présenté un projet de réforme de la Loi

contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans les activités d'enseignement (Loi n° 16.566) afin d'en corriger certains aspects, et notamment d'étendre son application aux élus (tels que les députés, membres de conseils, présidents et vice-présidents).

La réforme vise à s'assurer que toute personne élue à une charge publique puisse être reconnue coupable de harcèlement sexuel, ce type d'actes restant pour le moment impunis. La proposition prévoit un chapitre supplémentaire sur cette question, lequel définit les procédures sur le lieu de travail, donne des principes directeurs, explique comment porter plainte, établit la composition de la commission d'investigation, les parties, les preuves, le conseil juridique et psychologique à apporter aux victimes, les mesures et injonctions préventives. Le projet prévoit également des sanctions pour les élus.

Étude de cas, Costa Rica

Politiques de communication

Les parlements font beaucoup d'efforts pour soigner l'image qu'ils présentent au public et aux médias. Près de 57 pour cent des parlements ayant participé à l'étude ont signalé l'emploi d'un langage non-sexiste. Des termes comme « droits de l'homme » sont remplacés par « droits humains » (voir le cas du Burundi ci-dessous) et en France, des termes spécifiques ont été adoptés comme « Madame la ministre ».

Tableau 7.2
Exigences en matière de genre dans la stratégie du parlement à l'égard des médias (N = nombre de réponses)

	Oui (%)	Non (%)
Langue (emploi d'une terminologie tenant compte de la dimension genre) (N=76)	56,6	43,4
Communiqués de presse (N=79)	55,7	44,3
Site web du parlement (N=80)	53,8	46,3

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Les autorités parlementaires ont souvent signalé l'emploi d'un langage non-sexiste dans les communiqués de presse (près de 56 %) et sur les sites web des parlements (près de 54 %). Les sites web servent en particulier de vitrine aux activités des parlements en matière d'égalité des sexes (voir le cas du Burundi ci-dessous) ou permettent de publier des listes

séparées de femmes parlementaires et de présenter des manifestations. Le site web du Parlement mexicain comprend des liens vers des publications sur le genre, telle que le livre *Genre et liberté d'expression* (2009). La fondation « Parlement et démocratie » du Parlement grec a publié un livre intitulé *50 ans de vote des femmes* pour célébrer la participation des femmes à la vie politique (Grèce, questionnaire A). Le Parlement du Monténégro signale l'emploi d'un langage non sexiste dans toutes les correspondances officielles [Monténégro, questionnaire A].

Encadré 7.4

Sélection de réponses – Communication sensible au genre

La Chambre des Députés promeut la stratégie de communication interne sur l'égalité des sexes par la lettre d'information du parlement (médias).
[Bolivie, questionnaire A]

Le site internet du Sénat fait la promotion de toutes les actions entreprises par l'institution, y compris dans le domaine de l'égalité des sexes. La terminologie en usage essaye de mettre en avant les expressions qui favorisent l'égalité des sexes.
[Burundi, questionnaire A]

- site internet : par exemple, publication in extenso des travaux et rapports de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, pages consacrées à l'histoire des femmes en politique.

- communiqués de presse : par exemple, des communiqués du Président du Sénat insistant sur la nécessité de renforcer la place des femmes en politique ; des communiqués de presse de la Présidente de la délégation aux droits des femmes sur des thèmes relatifs aux droits des femmes et à l'égalité.

- langue : par exemple, l'emploi du terme « sénatrice » ou l'appellation « Madame la Ministre » qui n'étaient pas d'usage il y a quinze ans.
[France, questionnaire A]

Divers formulaires pour l'admission des journalistes et les renouvellements de permis qui leur sont remis ont été reformulés de manière à intégrer la dimension de genre. Le comité consultatif presse (PAC) comprend un certain nombre de femmes. Une journaliste chevronnée a été nommée présidente de ce comité par deux fois en 2007 et 2008. Les projets de loi et les débats parlementaires relatifs aux questions de femmes sont disponibles sur le site web du Parlement indien. Des listes séparées des femmes membres du parlement sont proposées.

[Inde, questionnaire A]

La structure administrative du Sénat comprend un service médias qui assure une communication permanente entre la Chambre et toutes les institutions officielles ou non de la société via une stratégie médias tenant compte de la dimension de genre.

[Jordanie, questionnaire A]

Le site web du Parlement comprend des informations sur le sujet. Par exemple, le Sénat de la République vous invite à l'occasion de la parution du livre *Genre et liberté d'expression* (28 octobre 2009).

[Mexique, questionnaire A]

Sur le site web officiel de l'Assemblée nationale du Viet Nam et du Groupe des femmes parlementaires, il est facile de trouver des informations et des rapports sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Des statistiques, faits et recommandations en rapport avec l'égalité homme-femme sont également publiés.

[Viet Nam, questionnaire A]

Amélioration de la prise en compte du genre dans les politiques et procédures

Globalement, les réponses à l'enquête montrent que si les parlements participent très souvent à des activités symboliques telles que la Journée internationale de la femme et organisent des débats ou des séminaires sur des thèmes liés à l'égalité des sexes, ils ont moins fréquemment mis en place des mécanismes officiels (plans d'action genre, groupes de travail, stratégie vis-à-vis des médias ou stratégie de sensibilisation, etc.) pour promouvoir l'égalité des sexes. Dans les parlements où des plans d'action genre ont été conçus et mis en œuvre (en Suède par exemple, voir l'étude de cas 7.2), les principes d'égalité des sexes sont bien intégrés à la culture parlementaire.

Accueil et formation au genre

Relativement peu de parlements ont déclaré organiser une formation à l'intention des parlementaires et du personnel sur les mécanismes généraux d'intégration de la dimension de genre au parlement ou plus précisément sur la question de l'égalité des sexes. Cet état

Étude de cas 7.2

Plan d'action en faveur de l'égalité homme-femme en Suède

En 2007, le Conseil du *Riksdag* a décidé de la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité des sexes dans le Parlement suédois. Il comprenait des activités à réaliser par le parlement, en tant qu'institution, au cours de chacune des années parlementaires de 2007 à 2010. Voici quelques points de ce plan d'action :

- suivi des études pertinentes, notamment celles portant sur l'égalité des sexes dans les parlements ;
- mise à disposition d'un « kit » comprenant des informations sur ces questions. L'intérêt externe est considérable ;
- compilation de statistiques plus pointues sur l'égalité à publier sur le site web. Cela donnera un aperçu de l'historique du sujet : quelles sont les tâches effectuées respectivement par les hommes et les femmes ? Les hommes occupent-ils davantage de positions dirigeantes ?
- réalisation d'une étude succincte avec d'anciens parlementaires. La situation a-t-elle changé au fil des années ?
- ensuite, réalisation de nouveaux entretiens plus approfondis après installation du nouveau parlement ;
- organisation de séminaires sur des thèmes assez larges (ce que l'on appelle « budgétisation-genre », par exemple) ;
- parallèlement à la présidence suédoise de l'Union européenne, organisation d'une conférence européenne au second semestre 2009. L'UE comprend un réseau de commissions parlementaires traitant des questions de genre.

Le Secrétaire général du parlement suédois est l'autorité supérieure responsable de la mise en œuvre du plan. La responsabilité opérationnelle est confiée à deux fonctionnaires qui gèrent cette question en conjonction avec leur travail au sein de la Commission du Marché du travail.

Étude de cas, Suède

Tableau 7.3**Actions déployées par les parlements pour promouvoir l'égalité des sexes** (N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Total
Célébration de la Journée internationale de la femme (8 mars) (N = 104)	0,78	0,84	0,81
Débats, réunions et séminaires (N=99)	0,74	0,76	0,75
Diffusion d'informations concernant l'égalité des sexes (N=99)	0,65	0,62	0,64
Mise à disposition d'informations récentes sur les questions de genre à la bibliothèque du Parlement(N=86)	0,63	0,58	0,60
Diffusion d'informations sur l'intégration de la dimension de genre (N=94)	0,58	0,50	0,55
Formation des parlementaires à l'égalité des sexes (N=99)	0,51	0,32	0,41
Formation du personnel parlementaire à l'égalité des sexes (N=96)	0,45	0,34	0,39
Mise en place d'un plan d'action ou d'un groupe de travail sur le genre (N=94)	0,34	0,32	0,35
Accès à des données ventilées par sexe (N=89)	0,41	0,28	0,34
Établissement d'une stratégie de communication avec les médias ou avec le public (N=89)	0,27	0,20	0,25

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Scores calculés sur une échelle sur laquelle 1 représente « oui » et 0 représente « non ».

de fait pose un problème aux parlementaires, hommes et femmes, qui souhaitent améliorer l'intégration de la dimension de genre. Certains parlementaires ont indiqué avoir été submergés par les offres de formation à leur arrivée au parlement et plus tard perdus et déconcertés (en particulier des parlementaires femmes) au moment où ces formations se sont arrêtées en cours de mandat. Il apparaît que les questions de genre sont rarement incluses dans les formations officielles d'accueil. Souvent aucun budget n'est alloué à une formation sur le genre – ce qui est révélateur – à quelques exceptions près (en Namibie, le Conseil national a proposé une formation sur l'égalité des sexes et la budgétisation-genre aux parlementaires et au personnel).

« Quand vous arrivez, vous êtes une personne ordinaire. Les juristes sont avantagés... Si les chefs de groupes parlementaires ne sont pas actifs, les nouveaux-venus peuvent facilement se sentir perdus. » **Femme parlementaire, Afrique du Sud**

« Quelquefois, lorsque les parlementaires siègent en plénière, je me rends compte que l'impact sur les femmes n'a pas été pris en compte, l'effet que ça va avoir sur les femmes... Je pense qu'il serait intéressant

que tous les parlementaires, hommes et femmes, aient une formation continue pour apprendre à se préoccuper de ces aspects... et pour qu'ils restent vigilants. » **Femme parlementaire, Ouganda**

« La première semaine, nous avons eu une formation dispensée par notre Vice-présidente, c'est une femme qui a une longue expérience du parlement. Je crois que c'est son sixième mandat. Elle a tout de suite commencé par nous parler des procédures, du comportement à adopter, surtout pour les femmes. » **Femme parlementaire, Tanzanie**

Les parlementaires ont évoqué l'existence de réseaux d'aide informels, de liens d'amitié entre membres d'un même parti et de partenariats établis autour de sujets d'intérêt commun. Les groupes de femmes parlementaires s'avèrent particulièrement efficaces pour la mise en place de tels réseaux (voir encadré 7.5), de même que les organisations de bailleurs de fonds (se reporter au chapitre 5 pour de plus amples informations sur les groupes de femmes parlementaires). Par ailleurs, les formations semblent particulièrement efficaces lorsqu'elles sont effectuées en partenariat avec les mécanismes nationaux et les organisations internationales.

Encadré 7.5

Sélection de réponses – Formation sur le genre

Ce sont les groupes parlementaires qui s'occupent de la question de manière informelle.
[Andorre, questionnaire C]

Informelle, entre amis au sein des partis – dépend (dans mon cas) de l'initiative individuelle.
[Croatie, questionnaire C]

Ces activités sont généralement menées par des partenaires comme le Programme des Nations Unies pour le Développement
[Mauritanie, questionnaire C]

Pas de session d'initiation formelle pour les nouveaux parlementaires mais le Forum des Femmes Parlementaires fait des formations spécifiques pour ses membres qui sont des femmes parlementaires en grand nombre pour mieux exercer leur rôle de parlementaire pour ce qui est du vote des lois sensibles au genre et le *gender budgeting* pour le contrôle de l'action gouvernementale.
[Rwanda, questionnaire C]

Il n'y a pas de programme d'accompagnement des membres du Parlement, à l'exception de ceux proposés par les groupes de femmes parlementaires, là on commence même par la façon de se comporter. Et le développement des capacités dans le cadre des affaires parlementaires.
[Zimbabwe, questionnaire C]



Conclusion

On pense souvent à tort qu'une politique d'égalité homme-femme équivaut à une loi sur les quotas ou encore à un programme national (gouvernemental) sur le genre. En ce qui concerne les parlements, une politique d'égalité homme-femme correspond plutôt à une feuille de route définissant l'engagement du parlement par rapport à l'égalité des sexes et détaillant un certain nombre d'objectifs et de processus pour atteindre l'égalité. Cette politique générale doit déboucher sur toute une série de politiques connexes, liées à la prévention du harcèlement, la distribution équitable des ressources et des allocations (y compris l'accès aux services de recherche, aux ordinateurs et aux postes de travail) et à l'établissement d'un code de conduite définissant le comportement attendu des parlementaires.

Il semble en effet que les parlements disposent souvent d'un code de conduite mais que celui-ci tienne rarement compte de la dimension de genre. Cette lacune constitue

une faiblesse majeure qui nécessite plus d'attention, de la part des parlements mais aussi d'organisations telles que l'UIP. Tandis que les parlements estiment pour la plupart que les ressources et les indemnités sont équitablement réparties, il est patent que les femmes restent sous-représentées dans les postes auxquels sont associées les indemnités les plus élevées (présidence d'assemblée ou de commission). Il est donc nécessaire de mettre en place des plans d'action pour garantir que les femmes ne soient pas toujours les dernières à être prises en considération pour une promotion. Les mesures de prévention du harcèlement sont très rares et si des mécanismes de plainte existent dans certains parlements, leur indépendance vis-à-vis du système politique n'est pas claire.

Des plans d'action détaillés permettraient également au parlement de repérer les lacunes législatives et de définir des objectifs généraux. En particulier, un « audit genre » initial, tel que celui mené au Rwanda, permet d'établir ce qui a été fait et ce qui reste à faire.

Chapitre 8

Influencer la politique en matière de genre : le rôle des partis politiques

*« Le grand défi, plus que le Parlement – je crois qu’au Parlement on peut se battre parce qu’on a une existence légale – c’est au sein des partis. C’est là que la séparation commence, parce qu’il peut arriver qu’un nombre insuffisant de sièges soit proposé aux femmes ou encore que finalement les femmes se rendent compte qu’elles ont été utilisées. Ou d’autres fois, on les abandonne tout simplement. Par conséquent, c’est dans les partis qu’il faut changer les choses. »
Femme parlementaire, Pakistan*

Vous trouverez dans ce chapitre :

- les mécanismes utilisés par les partis pour encourager l’action des femmes dans leurs rangs ;
 - l’appareil décisionnaire dans les partis politiques ;
 - le rôle de la discipline de parti en tant qu’élément facilitateur (ou inhibiteur) de la politique d’égalité entre les hommes et les femmes ;
 - les difficultés rencontrées par les partis en matière d’intégration de la dimension de genre.
-

Partis politiques : structure dominante de l’organisation politique

Les partis politiques sont désormais le principal canal d’organisation et de structuration de la politique moderne. Les partis fournissent des fonds, mobilisent les électeurs, élaborent des plateformes et les défendent, transmettent une image susceptible d’attirer une large reconnaissance du public. Les candidats qui appartiennent à un parti bénéficient de tout un appareil qui les accompagne dans la campagne, et dans de nombreux cas, dans la victoire. L’objectif final d’un parti est de remporter suffisamment de sièges au parlement pour influencer la politique législative. Lorsque ce nombre de sièges est insuffisant, ils forment souvent des coalitions avec d’autres partis, ce qui modifie considérablement l’évolution de la politique, dans la mesure où la négociation et des compromis sont alors nécessaires.

Les partis politiques sont traditionnellement formés sur la base d’une idéologie ou d’une vision affichée, à laquelle les membres adhèrent et qu’ils défendent publiquement. Il peut arriver que les valeurs et principes de cette idéologie soient contestés, soit en interne lors de conférences nationales, soit publiquement au parlement.

La configuration des partis peut varier considérablement : il peut y avoir un seul parti ou plusieurs partis majoritaires au parlement. Les partis peuvent fonctionner au niveau local et au niveau national. Ils peuvent être très centralisés ou complètement décentralisés. Côté organisation, certains partis disposent de sections locales, de groupes parlementaires et d’un exécutif national. Les membres d’un parti peuvent se réunir régulièrement (plus d’une fois par semaine) ou moins fréquemment.

Malgré ces différences, les partis politiques se ressemblent beaucoup du point de vue de l’égalité des sexes : ils apparaissent généralement comme moins transparents que les parlements au niveau de l’institutionnalisation de règles équitables pour tous. Pourtant, les partis, en tant qu’organisations politiques, prennent une place de plus en plus importante. Pour pouvoir s’engager en politique sur des bases équitables, il faut que les femmes et les hommes soient considérés avec le même sérieux par les partis politiques.

La position dominante des partis dans la politique moderne entraîne certains problèmes en matière de genre. Ce chapitre les décrit. Il étudie la place des femmes dans les partis politiques mais s’intéresse surtout à l’influence des partis sur la politique de genre.

Vous trouverez aussi dans ce chapitre une description des organes chargés de l'élaboration de la politique et l'effet facilitateur ou (inhibiteur) de la discipline de parti sur la capacité des parlementaires à traiter les questions de genre. Enfin, ce chapitre donne des exemples de bonnes pratiques relevés dans des partis qui sont conscients des enjeux de l'égalité entre les sexes et font des efforts pour améliorer la situation.

Encourager l'action des femmes au sein des partis

Les partis politiques sont aussi touchés par la pression internationale en faveur de l'égalité des sexes. La plupart des partis qui ont participé à l'étude de l'UIP déclarent disposer d'un mécanisme de promotion de la participation des femmes. Soixante-et-onze pour cent d'entre eux font référence à une « politique officielle d'égalité homme-femme ».

La méthode la plus courante est la création d'une association ou d'une « section » de femmes au sein du parti. Un certain nombre de partis signalent l'existence d'associations de femmes et de jeunes dans leurs structures. Le cas du Parti européen de Chypre est caractéristique. La direction de ce parti est composée d'un comité exécutif (de sept membres, tous masculins), d'un bureau politique (de 64 membres, dont cinq femmes), d'un comité exécutif de la jeunesse (de sept membres, dont une femme) et d'une association de femmes dont le comité exécutif est composé de dix femmes. Le comité exécutif du parti est le véritable élément moteur du développement de la politique. Généralement, l'élaboration de la politique s'effectue comme suit : le comité exécutif, qui est composé des trois membres du groupe parlementaire, du président de l'organisation des jeunes du parti et de trois autres responsables, se réunit pour discuter des propositions de politique. Les organisations de jeunes et des femmes ont la possibilité d'apporter leurs commentaires ou suggestions en rapport avec ces propositions. Celles-ci sont ensuite présentées au bureau politique qui formule des commentaires et suggestions et, en fin de processus, les approuve. Les décisions relatives aux propositions de politique sont

généralement prises par consensus mais si un consensus ne peut être atteint, font l'objet d'un vote à main levée. [Chypre, questionnaire B]

« Dans mon parti, nous avons ce que nous appelons l'aile des femmes et la direction générale de l'aile des femmes, qui s'occupe directement des femmes depuis la base... L'organe principal du parti est le Comité central et nous avons un Comité exécutif national et tous ces organes comprennent des femmes. Le Comité central constitue le plus haut niveau de décision du parti et comprend environ huit femmes sur vingt-sept membres... Maintenant que les femmes sont plus actives, elles sont bien sensibilisées et nous constatons que beaucoup de femmes adhèrent à des partis parce qu'elles savent que les partis sont la meilleure voie, la meilleure route pour accéder au parlement ou ailleurs, ou même dans les conseils. »
Femme parlementaire, Tanzanie

Beaucoup de partis politiques de la région arabe (dans les pays où les partis existent) ont leurs propres commissions de femmes qui conçoivent des programmes spéciaux pour les femmes, intègrent des aspects relatifs aux femmes dans les plateformes du parti ou constituent des groupes de femmes pour gérer les questions des femmes. Au Maroc, par exemple l'*Organisation de la Femme Istiqlalienne* est affiliée au Parti de l'indépendance (Istiqlal), à l'*Union d'action féminine*, au Parti socialiste démocratique et à l'organe national des femmes Itihadi (*Al-Ittihad al-Ishtiraki*). Le Parti du progrès et du socialisme et le Parti travailliste ont tous deux une commission nationale des femmes.

Les partis prétendent tous disposer de mécanismes et de politiques en faveur de l'égalité des sexes mais les parlementaires individuels n'en sont pas toujours si sûrs. Si certains répondent simplement que les partis n'en disposent pas, d'autres se montrent plus positifs et donnent des exemples de bonnes pratiques (organisation de conférences et de séminaires avec des spécialistes du genre sur des thèmes comme « genre et politique ou entrepreneuriat » et création de réseaux d'acteurs par le biais d'universités ou d'organisations non gouvernementales, par exemple). En Géorgie, un

Tableau 8.1

Recherche de l'égalité homme-femme dans les partis politiques (N = nombre de réponses)

	Oui (%)	Non (%)
Mécanismes destinés à garantir la participation des femmes à l'élaboration de la politique (N=61)	59	41
Procédure de consultation (formelle ou informelle) des femmes pendant l'élaboration de la législation (N=63)	63,5	36,5
Politiques officielles du parti sur l'égalité des sexes (N=62)	71	29

Source : Questionnaire B, www.gender-parliaments.org

Encadré 8.1

Sélection de réponses – Initiatives en faveur de l'égalité des sexes

L'équipe qui travaille chez nous sur les questions d'égalité et de genre dispose d'un vaste réseau de contacts dans les ONG et entretient également de bons contacts avec le système de groupes interparlementaires de l'UE. Nous avons proposé diverses initiatives pour améliorer l'égalité entre les genres, notamment qu'un quart du congé maternité d'un an soit converti en un congé de paternité (ou un deuxième congé de maternité pour le cas où deux femmes ont des enfants); que 40 pour cent des membres des conseils d'administration soient des femmes (contre moins de 20 % actuellement) et que les conditions de garde des enfants dans la journée soient améliorées (tarifs moins chers, etc.) [Danemark, questionnaire C]

Notre groupe parlementaire essaie d'intégrer une dimension de genre à toutes les politiques. Le groupe de travail a, par conséquent, la possibilité de faire appel à un spécialiste du bureau interne ou peut faire appel à des expertes externes, dans le cadre des auditions par exemple. Il est également question de proposer au personnel une formation sur le genre, en particulier sur l'évaluation de l'impact genre, dans le cadre du développement personnel. Notre groupe rédige actuellement un plan d'égalité homme-femme. Il comprend aussi de la formation et un renforcement des capacités pour les femmes. L'idée a été lancée en février 2009 et doit être confirmée en 2010. [Allemagne, questionnaire C]

Au sein du parti il y a un plan spécial pour l'égalité homme-femme que la commission de l'égalité des sexes est chargée de mettre en œuvre avec l'aide d'un représentant de l'égalité des sexes. Il est prévu que ce plan soit appliqué à l'ensemble du parti. [Islande, questionnaire C]

« groupe d'expertise sur le genre » réunit des parlementaires, des universitaires et des représentants de la société civile dans le but d'étudier concrètement la législation du point de vue du genre.

Les « valeurs traditionnelles » ont été citées comme un obstacle à une participation transparente des femmes aux partis politiques, les femmes étant considérées comme « vulnérables, moins intelligentes et irresponsables » [Indonésie, questionnaire B]. L'image traditionnelle du « candidat parfait » d'un parti est rarement celle d'une femme.

« L'un des problèmes, c'est la façon dont nos partis sont organisés et structurés. Nos partis politiques fonctionnent de manière assez similaire aux conseils d'administration des sociétés... Il y a une petite clique dans le comité de sélection, ils sont tous blancs et ils se disent : "Ce serait vraiment bien de trouver quelqu'un qui nous ressemble pour remplacer Jim qui s'en va, quelqu'un comme nous." Les partis politiques se disent : "Notre ancien candidat ne se présente plus, ce serait bien de trouver quelqu'un qui nous ressemble, qui va à la même église que nous, qui joue au golf au même club que nous et qui partage nos valeurs et qui nous ressemble et qui n'a pas une religion différente de la nôtre." Ce genre de raisonnement systématique, très profondément enraciné, c'est une des choses qui bloquent complètement, quel que soit le travail fourni... le collage de timbres, l'envoi d'enveloppes, le travail de communication, les efforts pour investir le parti... une personne qui ne ressemble pas à la petite clique qui verrouille le parti sera toujours rejetée. Ils se disent : "Nous voulons quelqu'un comme nous." »
Homme parlementaire, Canada

« Les structures des partis politiques sont toujours dominées par des hommes. Quand il y a des femmes, les femmes n'occupent pas de postes leur permettant de prendre des décisions dans le parti, et c'est préoccupant. Alors quand il s'agit d'adopter une politique, ce sont toujours les structures de domination masculine qui finissent par perpétuer l'hégémonie masculine. Dans le système de partis, le système patriarcal continue à régner et à prospérer. »
Femme parlementaire, Zambie

Les femmes chefs de parti

Très peu de partis ayant répondu au questionnaire ont cité des cas de femmes occupant des postes importants. Certains partis font des efforts pour rectifier le sérieux déséquilibre entre les hommes et les femmes dans leurs rangs. Aux Philippines, la Magna Carta sur les femmes votée récemment (Loi de la République n° 9710, 2009) prévoit une représentation d'au moins 40 pour cent de femmes parmi les membres et aux postes de direction des partis politiques, pour encourager l'intégration des femmes dans les structures décisionnaires internes ainsi que dans les processus de sélection des responsables et des candidats. De même, au Mexique, les statuts du Parti d'action national (PAN) encouragent l'égalité entre les hommes et les femmes et prévoient que 40 pour cent des postes de décision du Comité exécutif national soient occupés par des femmes. Plus de 30 pour cent des sièges du PAN au parlement étaient occupés par des femmes au cours des deux dernières législatures, avec une légère augmentation du pourcentage de l'une sur l'autre (étude de cas, Mexique). En Afghanistan, le Parti progressiste a adopté un plan en faveur de l'égalité

homme-femme, mis en œuvre par une Commission de l'égalité des sexes (Afghanistan, questionnaire B).

L'absence relative des femmes dans les partis politiques perpétue le problème de l'absence de modèles qui puissent encourager d'autres femmes à participer aux structures de décision. S'il y a des exemples de femmes utilisant un poste de direction pour encourager d'autres femmes de leur parti, il arrive aussi que des femmes aient subi des répercussions négatives après le choix d'une femme plutôt que d'un homme.

« Il y a un conseil de femmes et la vice-présidente organise des réunions avec les femmes du parti. Mais cette vice-présidente – et c'est une femme plutôt jeune – elle constitue aussi une sorte de réseau : "Si tu connais quelqu'un qui pourrait être intéressé, dis-le nous et on prendra contact au nom du parti". Il n'est pas nécessaire d'être membre du parti mais il faut être recommandé par des membres du parti et le membre du parti qui recommande cette personne vérifie sa philosophie politique pour s'assurer qu'elle cadre avec celle du parti, évidemment, et alors des contacts sont pris et ces personnes sont encouragées à venir dans le parti à la position qu'elles souhaitent. »

Homme parlementaire, Nouvelle-Zélande

« Pour le parti, cela dépend si on est élu. Peu importe qu'on soit un homme ou une femme. J'étais dans la commission qui décide des candidats du parti pour les deux ou trois dernières élections. On avait le droit de recommander, d'organiser des entretiens au cours du processus de sélection. Et, en 2008, nous avons sélectionné une femme comme candidat dans ma circonscription parlementaire. Elle remplaçait un candidat homme. Et cet homme s'est mis tellement en colère, et il s'est vengé ouvertement... Mais cela m'a coûté et cela a eu un effet sur moi ; ils ont cru que j'étais responsable, que j'avais insisté sur le choix de

cette femme comme candidat. Du coup, aux dernières élections d'État, j'ai été éjectée de la commission d'État. Il y a de sérieuses répercussions s'il n'y a pas de politique d'action positive en faveur des femmes. »

Femme parlementaire, Malaisie

Ce point est également important parce que les personnes qui occupent des postes de direction contribuent, au sein du parti, au processus décisionnaire au sens large et deviennent des éléments moteurs en plus de défenseurs de la politique du parti.

« Je fais maintenant partie du processus de décision... Je constate que plus on est impliqué dans le processus de décision, plus on est informé et plus on a d'influence. »

Femme parlementaire, Viet Nam

« Quand on arrive au parlement, les choses sont moins concrètes. Et parfois c'est un peu frustrant. On devient un peu une "machine à voter", il faut obéir à la discipline de parti. Pour être honnête, je n'ai jamais – cela peut paraître un peu prétentieux – je n'ai jamais été juste un parlementaire. J'ai toujours été parlementaire en ayant parallèlement un mandat de vice-président ou de président de parti. Dans ces conditions, vous êtes responsable de la définition de la ligne du parti ; sinon ça peut devenir plutôt frustrant. Je ne pourrais pas le faire sinon. »

Homme parlementaire, Belgique

Influencer la politique en matière de genre : structure et discipline des partis politiques

Les partis sont nombreux à disposer de structures élaborées et formalisées et de processus de développement et d'approbation des politiques. Il peut y avoir un système de commissions ou de groupes de travail internes permettant le débat d'idées (y compris la discussion des projets de législation, des questions parlementaires ou des motions). Ces commissions ou groupes de travail peuvent commander des études de marché ou des sondages ou encore réaliser leurs propres enquêtes. Ces idées sont ensuite présentées, sous une forme plus élaborée, au comité exécutif du parti qui les commente. Des avis d'expert peuvent alors être demandés au sein du parti ou auprès d'associations (associations de jeunes, par exemple) avant que ces idées ne soient soumises au vote en assemblée plénière. Dans certains partis, le vote final équivaut à un engagement explicite en faveur de la politique concernée, même pour les membres qui ne sont pas d'accord. C'est ce que l'on appelle la « discipline de parti ».

Certaines femmes parlementaires ont déclaré qu'elles avaient du mal à travailler dans de telles structures. En République de Corée, par exemple, il a été indiqué qu'en raison de la prédominance des hommes « l'organe suprême de décision » était un environnement intimidant pour les femmes. En Tanzanie, les parlementaires doivent rencontrer et convaincre les nombreux



délégués du Comité exécutif national, ce qui implique de se déplacer dans l'ensemble du pays et représente un gros investissement en argent et en temps, réhibitoire pour certaines femmes.

« Nous avons deux canaux [de décision]. Nous avons d'abord le groupe parlementaire, au sein duquel nous discutons des fondements des grandes politiques et des projets de loi, et ensuite nous avons l'organe suprême de décision dans notre Grand parti national. Mais les hommes sont majoritaires, alors il est vraiment difficile aux femmes de faire entendre leur opinion. Et au sein de l'organe suprême de décision, il n'y a qu'une ou deux femmes parlementaires, alors... notre voix n'a pas beaucoup de poids. Mais par rapport à autrefois, il y eu beaucoup de progrès. »

Femme parlementaire, République de Corée

« L'organe suprême de décision est le Comité exécutif national. Des femmes en font partie mais le processus d'entrée au Comité exécutif national est extrêmement compliqué. Et à ce niveau beaucoup d'argent est dépensé parce qu'il faut convaincre tous les délégués, aux quatre coins du pays, que vous avez les capacités nécessaires. Et vous verrez qu'il y a très peu de femmes qui réussissent à faire ça, à moins que les gens vous apprécient seulement en tant que personne. Mais il faut faire un certain nombre de choses, et notamment aller partout dans le pays pour convaincre. Le problème c'est que le statut économique des organes politiques du bas de l'échelle ne leur permet pas d'atteindre l'organe politique le plus élevé. Comment voyager? Comment avoir du temps d'antenne? Comment avoir accès au Comité exécutif national? Si, par exemple, on parle d'une section dans une zone reculée, il faut qu'ils exposent leurs préoccupations à un plus large cercle de responsables. Et il faut que ce cercle plus large de responsables s'en emparent quel que soit le moment où ils rencontrent les gens qui viennent de la circonscription. Et il y a le problème de la mobilité,

parce qu'il faut être mobile. Alors, quand enfin cette question atteint le Comité exécutif national, si jamais elle y arrive, elle peut avoir été déformée, ne plus être utile ou ne plus être d'actualité. »

Femme parlementaire, Zambie

Le rôle de la discipline de parti

La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire de l'UIP (72 %) qualifie d'« assez stricte » la discipline imposée par leur parti. Seulement deux pour cent des répondants juge qu'elle n'est « pas du tout » stricte. Une différence intéressante apparaît toutefois entre les réponses des hommes et des femmes. Si un pourcentage similaire des deux sexes considère que la discipline de parti est « stricte » (30 %), les femmes sont moins nombreuses à qualifier cette discipline d'« assez stricte » et plus nombreuses que les hommes à la qualifier de « pas très stricte ». Ce résultat suggère que les femmes se sentent moins tenues à la discipline de parti que les hommes.

Les réponses montrent aussi que les parlementaires se sentent libres d'avoir des priorités différentes de celles déterminées par leur parti/leur groupe, « toujours » (43,4 %) ou « parfois » (33%). Une proportion importante (22,6 %) n'est toutefois pas de cet avis, ce qui est quand même une preuve de la force de la discipline de parti. Une fois encore, les femmes se montrent plus optimistes quant à ce qu'elles peuvent se permettre de faire en marge des décisions de leur parti. Cinquante-sept pour cent des femmes, contre 29 pour cent des hommes, considèrent qu'il est possible d'avoir d'autres priorités.

Les parlementaires ont souvent déclaré que pour réussir à faire passer un point législatif il valait mieux avoir le parti « avec soi ». Comme le remarque un parlementaire namibien : « le parti vous fait savoir à l'avance qu'il ne faut pas aborder une question donnée ».

Figure 8.1

Discipline de parti et groupes parlementaires (nombre de réponses = 98)

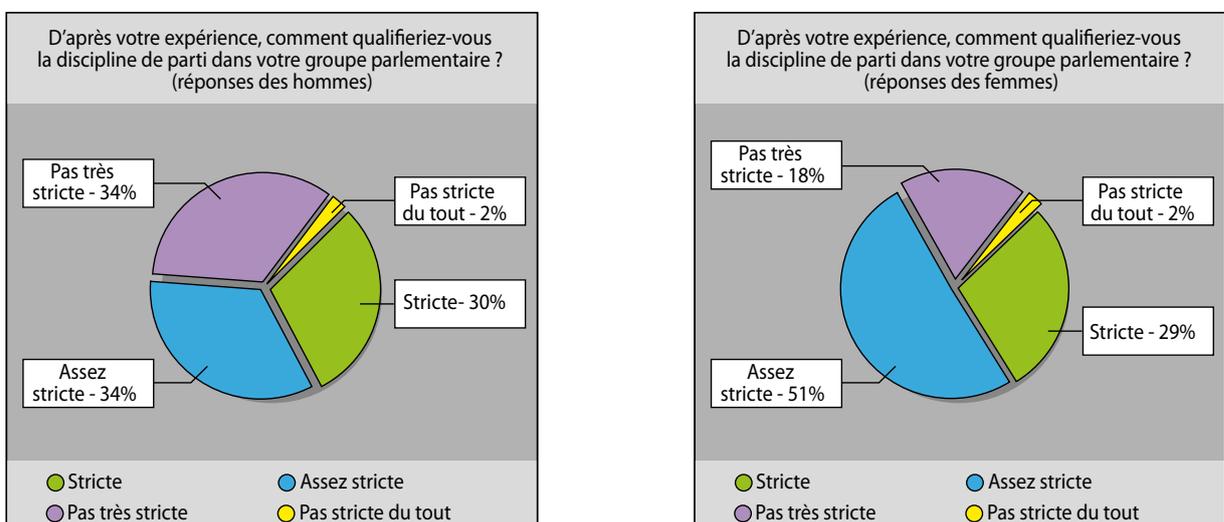
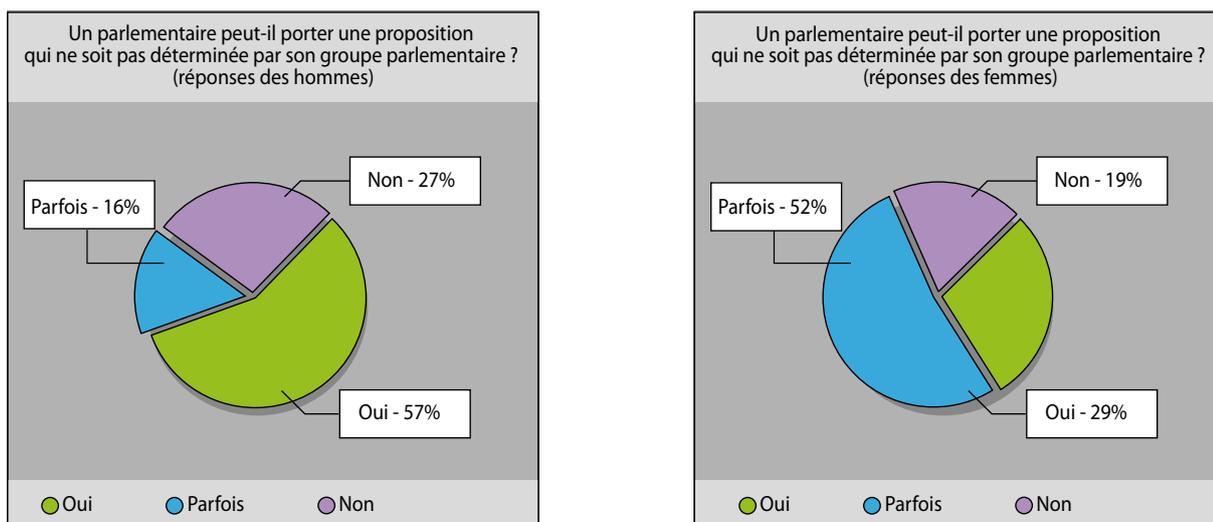


Figure 8.2

Discipline de parti et parlementaires (nombre de réponses = 105)



« Aucune proposition de loi présentée par un parlementaire individuel ne pourrait être soumise au vote par le membre d'un parti sans qu'elle ait d'abord suivi le parcours complet au sein du groupe parlementaire. En théorie, le membre d'un parti pourrait simplement soumettre sa proposition au vote sans passer par le groupe parlementaire mais il s'exposerait à un sévère rappel à l'ordre, même si la proposition est en parfait accord avec la ligne politique et la philosophie de démocratie sociale du parti, ce n'est pas comme ça qu'il faut faire. »

Homme parlementaire, Nouvelle-Zélande

« Il y a de l'espace pour le débat et pour présenter ses propres initiatives... sauf si elles sont vraiment opposées à la politique du parti. Mais même si c'était le cas, ce ne serait pas possible de sanctionner. Ça poserait des problèmes. Si l'on parle des votes en plénière, comme ils disent : "Tout le monde doit voter pareil". Mais il y a un certain consensus sur le fait que tout le monde doit adhérer à la ligne du parti. Il y a toujours un débat interne avant le vote. On se met d'accord. Ensuite, on attend de vous que vous respectiez cet accord. Si vous n'êtes pas d'accord pour des raisons personnelles, vous êtes censé en avertir le parti avant. Vous devez vous en expliquer pendant les discussions internes, sinon on ne peut plus fonctionner comme un groupe parlementaire. Pour pouvoir faire de la politique dans une assemblée dans le cadre d'une coalition de gouvernement, il faut qu'il y ait un certain degré d'entente au sein du parti, sinon on ne peut pas faire partie de la majorité. »

Femme parlementaire, Belgique

Sanctions disciplinaires

Les approches disciplinaires des partis envers les membres qui ne respectent pas les décisions du parti sont citées dans certaines réponses. À une extrémité,

une parlementaire colombienne évoque des sanctions incluant la suspension ou l'expulsion du parti et la déchéance du droit de vote. Un parlementaire du Lesotho parle de « comité disciplinaire dans la structure du parti ». Un parlementaire espagnol mentionne des sanctions économiques contre les membres qui s'abstiennent de voter sans se justifier ou qui ne votent pas conformément aux positions du parti.

Une femme parlementaire ougandaise donne des précisions : « Ils menacent de faire campagne contre vous à la prochaine élection pour que vous ne reveniez pas au parlement, puis ils vous disent que vous ne pourrez plus participer à aucune conférence internationale... vous ne serez dans aucune des équipes parlementaires partant à l'extérieur; ce sera votre punition. Ou ils peuvent vous suspendre du parti. » (Femme parlementaire, Ouganda)

En Bolivie, les parlementaires évoquent « la nécessité de garder le silence pour préserver le consensus », même s'ils sont exclus des processus de décision, par crainte d'être sanctionnés s'ils se démarquent des décisions du groupe. « J'ai dit que je parlerais, ce qui impliquait de rompre le consensus du groupe [...] Depuis, ma relation au groupe de mon parti est tiède, voire froide ». (Bolivie, Étude de cas)

Les partis politiques, comme toutes les institutions, ont besoin d'évoluer. Commentant sur ce point, un parlementaire de Trinité-et-Tobago a indiqué que les partis qui s'obstinent à occulter les contributions divergentes de leurs membres ne survivront pas dans un contexte politique en pleine mutation :

« Au XXI^e siècle il faudrait que tous les partis politiques, y compris celui auquel j'appartiens, défendent des philosophies nouvelles et dynamiques. Les partis doivent changer et doivent changer la façon dont

ils exigent la discipline et le respect des règles et stratégies du parti. Les méthodes d'application de la discipline doivent aussi changer. Dans un parlement d'aujourd'hui, le vote de conscience se répand de plus en plus. Les partis doivent trouver le moyen de concilier un vote conforme aux convictions personnelles de chacun et la ligne du parti. [Trinité-et-Tobago, questionnaire C]

Intégration de la dimension de genre dans les partis politiques

Si l'on peut considérer que les partis s'attaquent peu à peu au problème de l'égalité homme-femme dans leurs rangs et dans leurs structures (avec toutefois un succès variable), ils n'ont, pour la plupart, pas encore mis en œuvre de stratégie d'intégration de la dimension de genre. Les partis n'ont pas commencé à faire une analyse exhaustive de leurs processus et productions dans le but de rectifier l'éventuel différentiel d'impact sur les hommes et les femmes.

Les partis ont mentionné toute une série de difficultés freinant l'intégration de la dimension de genre dans leurs pratiques : depuis le manque de volonté ou de soutien politique de la direction du parti ou du gouvernement jusqu'à l'idée que les pratiques du parti sont déjà sensibles au genre et non discriminatoires et que par conséquent l'intégration du genre est superflue.

« Il y a des mécanismes de contrôle et de rééquilibrage tout du long et, compte tenu de la nature et de la composition du parti, c'est vraiment un parti d'égalité en termes de convictions et de philosophies. Une proposition de loi ou une politique ne pourrait jamais passer si elle était de nature raciste ou sexiste, ou même parlait d'inégalité ouvertement ou non. Il y a vraiment trop de processus impliqués et trop de gens qui s'occupent de ces affaires... Il n'y a pas de mécanisme officiel où vous devez cocher, genre : oui, discrimination raciale : oui. Mais le processus est bien en place, et en plus, comme nous sommes un parti social-démocrate, nous faisons attention que tout soit bien fait et que toutes ces cases soient cochées. »
Homme parlementaire, Nouvelle-Zélande

« L'intégration de la dimension de genre n'est pas réalisée délibérément mais elle se fait. Je veux dire, certains des groupes sont présidés par une femme. Je crois qu'il y en a deux, et dans les groupes il y a des porte-parole qui sont des femmes parce qu'il y a la parité dans notre parti, donc il doit y avoir des femmes dans tous les groupes [...]. Chaque parti a son propre groupe de réflexion et nous avons un groupe de réflexion bien établi, et c'est une femme qui est à sa tête. C'est une femme qui est à la tête de notre parti au Parlement, et le leader du parti est une femme. »
Femme parlementaire, Pays-Bas

D'autres partis, qui ont déjà une bonne expérience de l'intégration du genre, ont décrit leurs efforts (et les difficultés rencontrées) pour veiller à la visibilité des questions d'égalité homme-femme. Des partis ont aussi signalé la difficulté de trouver les ressources nécessaires pour mettre en œuvre une telle politique, partager les responsabilités entre tous les membres du parti (et pas uniquement les femmes), assurer un niveau de compétence suffisant du personnel, organiser des formations et procéder à l'analyse des pratiques et produits du point de vue du genre.

Encadré 8.2

Sélection de réponses – Difficultés rencontrées par l'intégration de la dimension de genre

Il s'agit surtout d'une question de prise de conscience, de sensibilisation, aussi bien de la société que de certaines personnes ayant des responsabilités politiques. La tradition joue encore un rôle important et le besoin d'intégrer la dimension genre n'est toujours pas perçu comme nécessaire. Autrement, il n'existe pas de grandes difficultés.

[Andorre, questionnaire B]

Les conditions sont réunies pour intégrer la dimension de genre aux travaux du parlement. Il faut encore mettre en place des mécanismes concrets pour réaliser ce processus.

[Colombie, questionnaire B]

Compte tenu du très petit nombre de membres que compte notre groupe parlementaire, de notre importante charge de travail et de la limitation des ressources du parti, il est très difficile d'examiner avec attention toute mesure ou politique envisagée pour y déceler une éventuelle différence d'implication sur les hommes et les femmes. Il incombe généralement à l'Organisation des femmes du parti d'attirer l'attention du groupe parlementaire sur les risques d'impact négatif sur les femmes que peut présenter une politique ou une mesure envisagée.

[Chypre, questionnaire B]

Un renforcement des capacités des représentants du parlement en matière de genre... est nécessaire pour soutenir l'intégration de la dimension de genre à tous les niveaux d'autorité.

[Géorgie, Questionnaire B]

D'une part, le principal défi est de réussir à inclure systématiquement la prise en compte du genre dans toutes les politiques. Un fort pourcentage de femmes parlementaires ou d'employées ne suffit pas à garantir la prise en compte de la dimension de genre dans le travail. D'autre part, c'est un défi de veiller à la visibilité de la politique de genre.

Création de réseaux de contrôle de l'intégration du genre. [Grèce, questionnaire B]

La difficulté principale est de ne pas céder [à l'auto-satisfaction], de penser que c'est fait, une bonne fois pour toute. C'est une question de pouvoir, il ne faut jamais relâcher l'effort.

[Suède, questionnaire B]

Le manque de volonté politique et d'appréhension de l'importance de ces questions de certains parlementaires; la prédominance de certaines représentations, de certains stéréotypes qui compliquent l'adoption des lois nécessaires pour garantir l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes. Le manque de conscience des questions de genre parmi les législateurs.

[Ukraine, questionnaire B]

Étude de cas 8.1

Quel est le parti le plus sensible au genre ? En Suède, le recours aux quotas pour éviter le « retour de bâton » en matière de genre

En Suède, tous les partis politiques ont adopté des mesures spéciales pour augmenter le nombre des femmes dans les organes élus à tous les niveaux d'administration. Ces mesures peuvent prendre la forme d'objectifs et de recommandations d'ordre général non contraignants mais aussi de quotas volontaires de parti. Pour la plupart, ces mesures ont été introduites graduellement, généralement d'abord au niveau des commissions et conseils internes au parti puis au niveau des listes électorales, et elles ont été renforcées au fil du temps. Les quotas volontaires de parti ont été introduits alors que la part des femmes au Parlement dépassait déjà 30 pour cent. Ils ne sont donc pas à l'origine du fait que les Suédoises sont nombreuses à faire de la politique. Ces « quotas d'échelon élevé » servent plutôt à protéger un niveau de représentation déjà important contre un éventuel retour de bâton. Tous les partis suédois rivalisent entre eux, cependant, pour être perçus par les électeurs comme le parti le plus sensible au genre, « le meilleur élève de la classe », ou au moins pas « le plus mauvais ». Aujourd'hui, la plupart des chefs de parti se disent féministes et depuis 1994, le slogan « un siège sur deux pour une femme » est resté fermement ancré dans la politique suédoise. Cette politique reflète un désir réel, et pas seulement de façade, d'alterner les femmes et les hommes sur les listes de candidats aux postes politiques importants.

Étude de cas, Suède

Conclusion

En règle générale, les partis ne sont pas perçus comme des organisations ouvertes et transparentes. Bien que se disant favorables à la participation des femmes, les partis restent dominés par les hommes. C'est un véritable problème car les partis politiques apparaissent de plus en plus comme l'épine dorsale de l'organisation politique et constituent un mécanisme permettant aux femmes et aux hommes de promouvoir une plateforme législative en faveur de l'égalité des sexes.

L'existence d'une « section » ou d'une « organisation » de femmes est le principal canal de participation des femmes au sein des partis. Si elle présente certains avantages, cette stratégie peut aussi conduire à une forme de marginalisation des femmes. Les partis travaillent néanmoins à la mise en place d'une politique d'égalité des sexes en invitant des spécialistes du genre dans des séminaires et des conférences pour débattre de thèmes importants et en créant des liens solides avec les universités et les organisations non gouvernementales. Il serait souhaitable que les partis envisagent de modifier leurs statuts et règlements afin de favoriser une meilleure représentation des femmes tant parmi leurs adhérents que parmi leurs dirigeants.

Les femmes ont du mal à accéder aux instances exécutives, soit parce que le nombre des hommes est de loin supérieur à celui des femmes dans les partis soit parce qu'elles ont parfois du mal à disposer des ressources qui leur seraient nécessaires. Par ailleurs, pour les femmes comme pour les hommes, il est souvent difficile de soumettre des propositions de lois sans l'aval du parti et, si elles le font, elles s'exposent à des sanctions qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion du parti. C'est ainsi que des femmes se résolvent parfois à « garder le silence » pour ne pas entamer le consensus de parti.

Il apparaît que les partis adoptent rarement l'intégration de la dimension de genre comme une stratégie de recherche d'une parité plus globale, souvent par manque de ressources (tant financières qu'humaines) ou de volonté politique. Certains partis ne voient pas la nécessité d'intégrer la dimension de genre. D'autres en voient parfaitement l'intérêt et perçoivent la nécessité de contrôler et d'évaluer leurs efforts d'intégration de la dimension de genre. Les nécessaires réseaux de suivi devraient faire l'objet de beaucoup plus d'efforts et de ressources. Les partis pourraient également adopter des programmes généraux d'égalité des sexes comprenant une stratégie claire d'intégration de la dimension de genre dont l'application devrait être contrôlée par des comités spécialisés.

Chapitre 9

Le parlement en tant que lieu de travail : culture et infrastructure

« Il faut que nous fassions entendre les voix des femmes afin d'obtenir des horaires plus souples et plus humains qui nous permettent d'élever nos enfants et d'avoir une vie personnelle. De plus, il faut que les hommes s'impliquent dans la sphère privée pour qu'ils comprennent que les réunions doivent commencer à deux heures et se terminer à cinq heures. »
Femme parlementaire, Espagne

Vous trouverez dans ce chapitre :

- des avis sur le parlement en tant que lieu de travail et sur sa culture ;
 - un aperçu des infrastructures parlementaires ;
 - les défis liés à la difficulté de concilier travail et famille ;
 - des exemples d'infrastructures favorables à la vie de famille.
-

Jour de séance type ?

Les journées de séance parlementaires sont difficiles à enfermer dans un type. Elles ont toutefois une caractéristique : celle d'être remplies de réunions. Les parlementaires divisent leur temps entre la Chambre, les salles de commission (ou de réunion) et leur bureau (s'ils en ont un). Ils rencontrent d'autres membres de leur parti, des commissions ou des groupes spécialisés dont ils font partie, ainsi que des administrés et des groupes de pression. À la Chambre, ils suivent les débats sur les projets de loi ou motions, posent des questions et votent.

À première vue, cette description du travail (si l'on peut l'appeler ainsi) semble neutre du point de vue du genre ; et pourtant l'étude suggère le contraire. Il apparaît que certains aspects de la routine et des infrastructures parlementaires ont des conséquences différentes sur les hommes et les femmes. Comme le montre ce chapitre, les parlements ont encore des progrès à faire pour relever les défis posés par le genre au niveau de la culture et des infrastructures parlementaires qu'ils doivent considérer comme un objectif institutionnel de premier plan.

Culture parlementaire

En arrivant au parlement, les parlementaires sont tenus de se conformer aux règles et normes de l'institution, qu'elles soient écrites ou non. Celles-ci sont au cœur de la culture parlementaire. Elles déterminent l'environnement dans lequel les parlementaires se sentiront à l'aise (ou non) pour accomplir leur travail. Il n'est pas toujours facile de les maîtriser, en particulier en abordant cet environnement pour la première fois.

« Ma première arrivée au parlement compte parmi ces moments de la vie vraiment effrayants. Ce n'est pas que je pensais que j'allais échouer et, insha'allah, je n'ai pas échoué mais... le défi est grand parce que nous voulons renforcer le rôle des femmes au parlement, donner une image positive aux électeurs pour qu'ils voient que voter pour une femme est positif et pour que plus de femmes soient élues au parlement. Parce que à tout moment – et c'est dur à supporter pour nous quatre – le moindre faux pas de notre part aura un impact négatif sur l'avenir, sur des femmes qui pourraient être bien plus compétentes que nous et n'auront pas leur chance, à cause de ça. »
Femme parlementaire, Koweït

« [Il y avait] une règle officieuse selon laquelle les nouveaux arrivants au parlement étaient censés “s’asseoir et écouter” pendant un an ou deux. [Mais] cela a changé avec le temps. Les nouveaux sont de plus en plus jaugés au moment de l’élection et bénéficient d’un temps d’adaptation aux institutions et aux règles parlementaires plus réduit. La concurrence entre parlementaires (et surtout entre nouveaux arrivants) a augmenté. Il y a maintenant une concurrence avec les collègues parlementaires et les membres du parti pour obtenir un siège. »

Homme parlementaire, Belgique

Lorsqu’on les interroge sur la « culture » de leur parlement, les parlementaires lui attribuent une note légèrement supérieure à la moyenne, les hommes étant plus satisfaits que les femmes. D’autres indicateurs ont été utilisés dans le cadre de l’étude pour juger de la culture parlementaire, en particulier l’ambiance « club d’hommes », l’existence de « règles non écrites » ou de codes de conduite, le langage utilisé dans les situations officielles ou informelles, l’incidence de remarques désobligeantes, condescendantes, ou frisant le harcèlement.

Tableau 9.1
Culture parlementaire (N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyenne
Culture parlementaire (N = 89)	3,19	3,51	3,39
Langage / discours en réunions informelles du Parlement (N = 100)	3,48	3,78	3,67
Langage / discours en plénière (N = 105)	3,56	3,88	3,75
Règlements et usages du Parlement (Règlement permanent) (N = 105)	3,66	3,98	3,85
Code vestimentaire des parlementaires (le cas échéant) (N = 81)	3,80	3,69	3,77

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Scores calculés sur une échelle de 1 à 5 où 5 correspond à « excellent », 4 à « bon », 3 à « moyen », 2 à « inférieur à la moyenne » et 1 à « médiocre ».

Plus que les hommes, les femmes parlementaires ont tendance à considérer qu’il y a dans les parlements une atmosphère dominante de « club d’hommes », cet indicateur obtenant chez les femmes un score moyen de 2,95 (correspondant à « occasionnellement ») contre 1,34 (« presque jamais ») chez les hommes. Ce résultat correspond à une idée largement répandue selon laquelle les parlements sont des « institutions masculines » dans lesquelles les « opinions des hommes » et les « pratiques masculines » ont historiquement prédominé. C’est l’idée qui ressort des remarques d’une parlementaire bolivienne : « [...] Nous sommes deux [dans le groupe

parlementaire départemental du parti] et nous n’avons pas moyen de prendre la parole, parce que les hommes sont majoritaires et ils savent comment se débrouiller. Ils ont toujours marginalisé les femmes »³⁰. Au Yémen, des femmes ont indiqué qu’elles étaient trop intimidées pour rejoindre des blocs ou groupes parlementaires qui avaient des séances tard le soir.

Tableau 9.2
Difficultés rencontrées dans l’exercice des fonctions parlementaires (culture)
(N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyenne
Club d’hommes prédominant au Parlement (N = 97)	2,95	1,34	2,13
Remarques péjoratives faisant allusion au sexe (N = 105)	2,08	1,63	1,84
Usages et règles tacites entravant votre travail (N = 104)	1,63	1,32	1,46
Remarques péjoratives et harcèlement en raison de votre sexe (N = 110)	1,62	1,07	1,32
Harcèlement sexuel de femmes parlementaires (N = 105)	1,57	1,1	1,32
Harcèlement sexuel d’hommes parlementaires (N = 103)	1,17	1,05	1,11

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Score calculé sur une échelle de 1 à 5 sur laquelle 1 représente « jamais », 2 « rarement », 3 « occasionnellement », 4 « régulièrement » et 5 « tout le temps ».

Les entretiens ont également révélé que les femmes ne se sentaient pas à l’aise dans l’environnement parlementaire, comme si elles étaient extérieures à cette culture.

« Des codes masculins sont utilisés dans la conversation et les femmes doivent faire semblant de les comprendre. C’est un monde d’hommes. »
Femme parlementaire, Uruguay

« On a toujours moins d’assurance. Alors quand on participe à une commission ou à une séance, on prépare tout soigneusement. En général, les hommes ont leur propre façon de demander la parole et de participer. Ils ne réfléchissent même pas à ce qu’ils vont dire ; ils commencent à réfléchir quand ils demandent la parole. Ils n’ont jamais le sentiment qu’ils pourraient se tromper. Les femmes se demandent toujours entre elles, à une collègue ou une autre parlementaire en qui elles ont confiance : « C’était comment ? » pour s’assurer que ce qu’on a dit était bien, qu’on a bien

30 Étude de cas, Bolivie.

présenté les opinions que l'on voulait représenter, ce qui manquait. [...] Nos collègues masculins ne font pas ça, généralement. Je ne sais pas si c'est simplement qu'ils n'en parlent pas, mais non, ça n'arrive pas. »

Femme parlementaire, Argentine

« Je crois que c'est plus facile pour les hommes, déjà parce qu'ils ont une voix plus grave. Quand on prend la parole... Il est clair que quand on prend la parole, on a tendance à prendre une voix plus grave pour avoir l'air plus sérieux. Sinon, ça n'a pas l'air très sérieux, quelqu'un qui essaie de faire passer un message d'une voix haut perchée; c'est un peu absurde. Je dirais donc que les femmes ont déjà un désavantage rien que par le ton de leur voix. Ensuite, je dirais qu'il y a toute une série de registres que nous ne pouvions pas utiliser. Une femme en colère, une femme hystérique... Un homme qui se met en colère est un homme qui a du caractère, qui est capable de s'affirmer, etc. Il est clair qu'une femme dispose pour s'exprimer d'un espace plus petit, plus restreint. C'est donc un peu plus difficile. »

Femme parlementaire, Belgique

Les cultures masculines semblent moins dominantes dans les parlements où les femmes sont plus nombreuses. Au Rwanda, par exemple, les parlementaires femmes déclarent être traitées avec respect et sympathie par leurs collègues masculins. En Suède, lorsque des parlementaires ont évoqué « un traitement désagréable » et le recours à des tactiques de marginalisation et de dénigrement pour accaparer pouvoir et affluence, ce n'était pas exclusivement des hommes qui étaient visés. Ce type de techniques, déployé aussi bien par des hommes que par des femmes, est considéré comme « neutre du point de vue du genre »³¹.

« Je ne crois pas que ce soit très masculin, et c'est sans doute parce que nous avons déjà un grand nombre de femmes au parlement, non seulement parmi les parlementaires mais aussi dans le personnel. Par exemple, c'est une femme qui est responsable du service administratif. L'environnement ne posait donc pas de problème. Bien sûr, quand vous arrivez au parlement, tout est nouveau mais je n'ai pas eu le sentiment que c'était un lieu où je n'étais pas à l'aise ou qui était dominé par les hommes. Ce n'était pas vraiment le cas. Dans mon parti, c'était aussi une femme qui occupait la vice-présidence, il y avait donc plus de femmes à des postes importants. Et ensuite, à la première session, parce qu'avec l'arrivée d'un nouveau parlement il fallait aussi un nouveau président de la Chambre, pour mon parti c'était une femme qui était candidate à ce poste et elle a été élue par l'ensemble du parlement; maintenant on a donc une femme présidente. »

Femme parlementaire, Pays-Bas

« Cela dépend de ce que vous voulez dire. Il y a plein d'exemples de situations où on m'a montré moins de respect parce que je suis une femme,

mais de là à dire que c'était insultant... Non. De mon point de vue, il y a une atmosphère plutôt tolérante et sympathique (au parlement). »

Femme parlementaire, Suède

De même, davantage que les hommes, les femmes ont souligné l'existence de « **règles non écrites** », donnant à cet indicateur un score de 1,63 contre 1,32 du côté des hommes. Globalement, il apparaît cependant que ce problème ne se pose pas très fréquemment. Une parlementaire sud-coréenne a fait référence à des règles implicites dont elle estimait qu'elles représentaient une discrimination contre les femmes.

Il est à noter que s'il a parfois été signalé que les « règles tacites » d'un parlement pouvaient entraver le travail d'un parlementaire, il apparaît que ce n'est pas le cas des règles et pratiques normales, telles que définies par le règlement intérieur. Dans leurs réponses, ni les hommes ni les femmes ne les ont citées comme un obstacle à l'exercice de leurs fonctions parlementaires. On lit par exemple dans une réponse : « Le parlement dispose de règles adaptées. C'est plutôt dans le domaine de l'application, des mentalités et de l'éducation qu'il reste du travail à faire ». (Belgique, Questionnaire C)

Il a également été souligné que le Président avait un rôle « d'arbitre » en matière de comportement et dans les débats et qu'il lui incombait d'interpréter les règles (écrites ou non) de convenances et de conduite.

Encadré 9.1

Sélection de réponses – Le rôle d'arbitre du président

Les parlementaires doivent obéir à un certain nombre de règles tacites relatives à leur comportement, leur façon de s'habiller ou de s'exprimer. Ils peuvent être réprimandés par le président s'ils ne se conforment pas à ces règles tacites.

[Finlande, questionnaire A]

Il n'y a pas de règle parlementaire explicite garantissant l'absence de discrimination mais il y a une longue pratique de démocratie parlementaire et de lutte contre toute forme de discrimination. Conformément au § 7 du Règlement de procédure du *Bundestag*, le Président est garant de la dignité et des droits du *Bundestag*, facilite ses travaux, mène les débats en toute équité et impartialité et fait régner l'ordre dans le *Bundestag*. Il lui incombe donc aussi de faire régner l'ordre parlementaire pendant les séances. Dans l'éventualité d'une discrimination, il peut avertir l'orateur, lui ordonner de se taire et même l'exclure des séances plénières et des réunions de commission pour une durée pouvant aller jusqu'à 30 jours de séance.

[Allemagne, questionnaire A]

31 Étude de cas, Suède.

Le langage est aussi un aspect qui fait partie de la culture parlementaire, dans un contexte officiel comme informel. Le langage employé dans un environnement officiel n'est pas considéré comme une entrave à l'accomplissement des fonctions parlementaires, les hommes se montrant légèrement plus négatifs (avec un score de 3,88) que les femmes (3,56) sur ce plan.

Quoiqu'il en soit, le langage utilisé est un aspect de la vie parlementaire potentiellement aliénant pour les femmes, compte tenu du tour conflictuel que prennent souvent les débats à la Chambre. Il arrive que cette hostilité feinte devienne effective ou soit perçue comme une injure verbale, comprenant parfois des allusions désobligeantes à des préoccupations féminines ou à des femmes parlementaires, des manifestations sexistes ou l'utilisation de références exclusivement masculines en cours de débat. Comme le constate l'étude de l'UIP « Politique : Les femmes témoignent », le langage peut être considéré comme révélateur d'un machisme choquant pour beaucoup. Dans cette étude, une femme parlementaire du Burkina Faso notait par exemple :

« Je suis vraiment convaincue que les femmes politiques paient leur participation à la vie politique au prix fort. Elles sont la cible de toutes sortes d'attaques, y compris au-dessous de la ceinture. C'est parce qu'elles constituent souvent la conscience de ceux qui font de la « politique politicienne ». Heureusement, elles finissent par avoir la peau dure. »

C'est aussi ce qu'exprimait une parlementaire des Maldives :

« J'ai pu faire face à toutes les difficultés et régler les problèmes au fur et à mesure, de diverses façons. Une réponse bien sentie aux remarques déplacées dissuade généralement les hommes de recommencer. » (Source : Égalité en politique - 2008, UIP)

Durant les entretiens, des parlementaires ont souligné combien le langage employé en plénière ou dans les réunions de commissions, notamment l'utilisation constante de pronoms masculins, pouvait avoir un effet négatif sur les contributions des femmes parlementaires. Certains parlements ont fait des efforts considérables pour modifier leur façon de se référer aux représentants et à certains postes de responsabilité. En Afrique du Sud, par exemple, le terme « chairman » a été remplacé par celui de « chairperson ». En Espagne, le langage utilisé dans le règlement intérieur du Congrès a été révisé au cours de la dernière session dans un sens plus inclusif et non sexiste. Il a de plus été décidé que dans les futurs amendements constitutionnels, le nom du Congrès (qui traditionnellement comprend en espagnol la mention « des députés » au masculin) sera raccourci pour ne plus utiliser que le seul « Congrès » plus neutre du point de vue du genre³².

32 Étude de cas, Espagne.

« Pour celles d'entre nous qui sont sensibles aux questions de genre, le langage utilisé dans les règles, les lettres et avis, qui se réfère systématiquement à "M. le député" (*Señor Diputado*) est intolérable. Les *señores diputados* peuvent s'asseoir, les *señores diputados* peuvent prendre la parole, les *señores diputados* sont invités à se lever pour la levée des couleurs. Je ne sais pas si tout le monde le ressent comme moi mais c'est vraiment... pas un manque de respect, c'est plus que ça, quelque chose de plus profond, un sentiment de rejet. Je réponds automatiquement "et pas les femmes ?" Parce que nous ne sommes pas vraiment des *señores diputados*. De cette façon, aussi, le langage rend les femmes invisibles [...] d'un point de vue symbolique et dans la vie quotidienne. »

Femme parlementaire, Argentine

« Pendant la législature 2006-2010, des députés ont proposé l'emploi d'un langage inclusif dans les textes législatifs mais cette initiative n'a pas été acceptée par le Bureau administratif de l'Assemblée législative ni par le Département de philologie de l'Assemblée législative. »

Femme parlementaire, Costa Rica

« Même dans les discours, quand ils parlaient, au début ils ont trouvé très énervant que je dise qu'ils disaient toujours "il, il, il" et que je disais "ou elle". Mais je n'ai pas arrêté. Et ensuite, ils commençaient par dire "il" et puis ils me regardaient et ajoutaient "ou elle", et ils ont pris l'habitude d'être plus inclusifs. »

Femme parlementaire, Namibie

Le langage des parlementaires semble surtout poser un problème dans un contexte informel. Des parlementaires ont évoqué l'emploi de langage sexiste « indigne d'un parlementaire » et les femmes plus que les hommes (scores de 1,62 et 1,07 respectivement) ont déclaré avoir subi des remarques désobligeantes ou choquantes en rapport avec leur sexe. De même, les femmes (2,08) plus que les hommes (1,63) déclarent avoir subi des commentaires humiliants. Au Mexique, l'emploi de langage sexiste a incité les femmes parlementaires à former une alliance pour réagir. Au fil du temps, grâce aux efforts concertés de cette alliance des femmes, la situation a changé et les remarques sexistes dans la salle du Congrès attirent désormais les critiques des parlementaires hommes comme femmes, ainsi que des médias³³.

« Savoir comment réagir aux plaisanteries ou aux allusions sexistes est l'un des aspects les plus difficiles à maîtriser pour les femmes parlementaires. Les réactions sont variables. Certaines « laissent passer » pour éviter de se battre avec les membres de leur groupe, et de risquer d'être marginalisées ensuite, et d'autres décident « d'obliger les autres à les respecter » au risque d'être isolées. Une députée a déclaré : « nous avons appris que dans ces situations (plaisanteries sexistes), il valait

33 Étude de cas, Mexique.



mieux faire le dos rond. C'est comme un slogan : ne te bats pas. Si tu te bats, tu perds. [Elle fait également allusion à un certain pragmatisme qui permet parfois aux femmes de tirer avantage d'une faiblesse pour aller de l'avant.] Il y a une chose qu'il faut accepter : comme les hommes sont majoritaires, ils ont le pouvoir. C'est clair, et nous devons considérer les hommes comme des passerelles. Il n'y a pas d'autre solution. »

Femme parlementaire, Bolivie

« Un certain nombre d'expressions à double sens étaient employées [quand je suis arrivée au parlement]. Par exemple, quand ils voulaient demander un éclaircissement, au lieu d'utiliser l'expression courante en malais, ils disaient qu'ils voulaient « pénétrer ». Il y avait beaucoup de remarques d'ordre sexuel. Nous avons réagi très fermement. Et maintenant, je crois qu'ils font beaucoup plus attention. »

Femme parlementaire, Malaisie

« Il y a naturellement une tendance de certains collègues hommes à se montrer condescendants vis-à-vis des femmes, surtout de celles qui occupent des sièges réservés mais chaque fois qu'ils ont fait cela, ils se sont heurtés à une très, très forte résistance des femmes. Il n'est donc plus si facile de dire n'importe quoi aux femmes au parlement. Et une ou deux fois où il y a eu des commentaires désobligeants de la part de collègues masculins à la Chambre, ils ont dû se lever et s'excuser. »

Femme parlementaire, Pakistan

« Il est arrivé que certaines personnes soient victimes d'un traitement déplaisant, presque comme à l'école. Les déclarations de certaines personnes ne sont pas prises au sérieux et il peut arriver que ceux qui occupent

Encadré 9.2

Sélection de réponses – Codes vestimentaires

Aucun code vestimentaire n'a été établi ni pour les parlementaires ni pour les présidents. Les parlementaires portent des vêtements traditionnels ou occidentaux convenant à leur état de parlementaires.

[Inde, questionnaire A]

Il y a un code vestimentaire mais il n'a rien à voir avec des questions de non-discrimination, mais plutôt avec les personnes qui sont sensibles aux questions de religion. L'atmosphère générale est une atmosphère de non-discrimination.

[Israël, questionnaire A]

Jusqu'en 1996, les femmes parlementaires n'avaient pas la possibilité de porter des pantalons mais uniquement des jupes. Ce problème a disparu grâce à une femme courageuse.

[République de Corée, questionnaire A]

des postes importants les ridiculisent ou les tyrannisent. J'ai remarqué que parfois des parlementaires commencent à bavarder quand c'est une femme qui prend la parole. Mais, au bout d'un moment, j'ai remarqué qu'ils en faisant autant quand un homme prenait la parole. C'est toujours difficile d'expliquer ce type de comportement, et j'ai remarqué que cela pouvait concerner des hommes et des femmes. »

Femme parlementaire, Suède

Étude de cas 9.1

Les nouvelles tendances de la mode sont-elles acceptables au parlement ?

Pour les femmes, il est important de s'habiller de manière classique, ce qui exclut les vêtements « sexy », si elles veulent être prises au sérieux et être jugées sur ce qu'elles font, et non sur la manière dont elles s'habillent, comme le montre une anecdote instructive. À l'été 2010, une jeune sénatrice nouvellement élue, dont la victoire avait été une surprise, fut rappelée à l'ordre en public par un sénateur chevronné qui lui fit remarquer que « cela ne se faisait pas » de donner des interviews « en short » – et un message posté par lui sur Facebook à ce propos fut repris par la presse nationale. Plusieurs sénatrices également chevronnées rétorquèrent que les femmes devaient avoir la possibilité de s'habiller comme elles voulaient et que les hommes devaient s'abstenir de faire des commentaires sur la question, surtout en public. Lors de l'ouverture officielle de la nouvelle législature, la jeune femme en question, qui portait une robe tout à fait classique, fit l'objet d'une attention marquée de la presse, ce qui conduisit à différentes conclusions. D'abord, les jeunes femmes sont capables d'attirer plus d'attention – et donc de bénéficier d'une plus grande couverture médiatique – que les hommes de leur génération. Par contre, elles devront aussi prouver qu'elles ne sont pas de simples « poupées ». Plusieurs réponses à l'enquête laissent entendre que les femmes doivent travailler plus dur que leurs collègues masculins pour « compenser le fait d'être une femme ».

Étude de cas, Belgique

Les opinions divergent fortement quant à l'incidence du **harcèlement sexuel**. Selon la plupart des parlementaires interrogés, les hommes ne sont « jamais » harcelés sexuellement. Toutefois, 13 pour cent des femmes ont indiqué qu'il arrivait que les hommes soient harcelés (« rarement » néanmoins). En revanche, le harcèlement des femmes est davantage dénoncé par les femmes (1,57) que par les hommes (1,32) (Voir le chapitre 7 pour des informations supplémentaires sur les politiques de lutte contre le harcèlement au parlement et les mécanismes de règlement des plaintes qui y sont associées).

Les codes vestimentaires ne sont pas ressentis comme un problème exigeant des modifications en rapport avec la question de genre. Dans leurs réponses, les hommes comme les femmes ont indiqué que le code vestimentaire de leur parlement constituait une norme positive et ne représentait pas, dans la plupart de cas, de discrimination entre les hommes et les femmes. Il est important de noter que ce niveau général de satisfaction vis-à-vis des codes vestimentaires est peut-être le résultat des efforts de nombreuses femmes qui se sont battues sur ce plan (voir l'exemple de la République de Corée dans l'encadré 9.2). En Belgique, il est intéressant de remarquer qu'une génération de jeunes parlementaires femmes a fait bouger les lignes en matière de code vestimentaires, en s'interrogeant sur les capacités d'adaptation des parlements aux nouvelles tendances de la mode.

Problèmes spécifiques rencontrés par les jeunes femmes

L'étude a mis en lumière des difficultés spécifiques aux jeunes femmes, qui ne semblent pas se poser de la même façon aux hommes. En particulier, les femmes jeunes ont apparemment plus de mal à obtenir le

respect de leurs pairs et à se faire accepter en tant qu'acteurs politiques à part entière.

« Je crois qu'au bout du compte cela revient à traiter les gens avec respect. Je ne crois pas que l'on peut s'en sortir en prétendant être quelque chose que l'on n'est pas; donc je reconnais toujours que je n'ai pas toute l'expérience du monde mais j'ajoute que j'ai du cœur et que j'ai du courage et que je vais les écouter et travailler avec eux. Je pense donc – et ne vous méprenez pas, j'ai fait des erreurs en chemin – qu'il y a beaucoup à dire sur le fait d'avoir de l'humilité, et je pense que c'est la clé, surtout quand on travaille avec des gens qui sont sensibles à cet aspect. Mais en général, je pense que votre âge ou votre sexe n'a pas beaucoup d'importance; si vous travaillez dur et que vous traitez les gens avec respect, alors vous serez respecté(e) en retour. »

Femme parlementaire, Nouvelle-Zélande

« Savez-vous quel est le plus grand parti majoritaire du monde? C'est celui des hommes de plus de quarante ans. »

Femme parlementaire, Croatie

Infrastructures parlementaires

Les parlementaires ont un lieu de travail très spécifique. Un parlement, au moins en théorie, est un bâtiment où les élus se réunissent pour exprimer les opinions de gens qu'ils représentent. Outre une salle de plénière, les bâtiments d'un parlement comprennent généralement des installations de type salles de commissions, qui servent à des réunions publiques et privées, des salles de presse pour les contacts avec les médias, les bureaux des parlementaires et une bibliothèque avec du personnel de documentation. Aspect important pour notre étude, le mode de mise à disposition de ces installations et ressources est révélateur du degré de prise en compte du genre.

Tableau 9.3
Infrastructures parlementaires
(N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyenne
Infrastructures du parlement (toilettes, installations) (N = 107)	3,56	4,03	3,82
Accès aux ressources, ex : personnel, ordinateurs, moyens de documentation (N = 98)	3,42	4,00	3,69

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Score calculé sur une échelle sur laquelle 5 correspond à « excellent », 4 à « bon », 3 à « moyen », 2 à « inférieur à la moyenne » et 1 à « médiocre ».

Bien que n'atteignant pas tout à fait un score « excellent » (5), les toilettes et autres facilités existant dans les parlements satisfont la plupart des parlementaires (hommes et femmes confondus). Il est toutefois possible que le temps de présence des femmes dans certains parlements ait eu une influence sur ce score. En effet, comme le montrent certaines expériences réalisées par des parlementaires des Pays-Bas et d'Égypte, il a fallu apporter des changements aux infrastructures parlementaires de ces pays à l'arrivée de parlementaires femmes.

« Trouver des informations sur certaines procédures [est difficile] ; on obtient la documentation mais il n'y a pas de [salles] de réunion adaptées ni d'endroits où se réunir. Il existait une petite salle de réunion pour les femmes, que je trouvais tout à fait inadaptée. Il faut demander à des collègues masculins, à des gens que l'on rencontre, et finalement on se débrouille, en quelque sorte. Quand je dis "on a besoin de ceci, on a besoin de cela" on me répond "que réclamez-vous, vos droits sont satisfaits?" Comme la culture l'interprète, ce n'est pas un lieu pour les femmes et cela n'a jamais été un lieu pour les femmes. »

Femme parlementaire, Égypte

« Lorsque je suis arrivée au Parlement, il n'y avait presque pas de toilettes pour femmes. Il y a un ou deux ans, de grands changements d'infrastructure ont eu lieu et des toilettes pour femmes avec des glaces, etc., ont été installées. C'est un indicateur. »

Femme parlementaire, Belgique

Les femmes, plus que les hommes, signalent des discriminations sexuelles en ce qui concerne l'attribution des ressources parlementaires (espaces de bureaux, ordinateurs, personnel – le cas échéant –, indemnités, déplacements à l'étranger pour des conférences ou dans le cadre de délégations parlementaires).



Tableau 9.4
Difficultés rencontrées (N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyenne
Manque de ressources pour financer ou informer mon travail (N = 102)	2,48	1,94	2,19
Manque d'accès à des données et informations ventilées par sexe (N = 101)	2,33	1,68	2,00
Discrimination sexuelle dans les voyages à l'étranger/conférences (N = 104)	2,04	1,26	1,64
Discrimination sexuelle dans l'attribution d'indemnités aux parlementaires (N = 108)	1,53	1,10	1,29
Discrimination sexuelle dans l'attribution de ressources parlementaires (espace de bureau, ordinateurs, personnel, sécurité) (N = 108)	1,46	1,17	1,30

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Score calculé sur une échelle de 1 à 5 sur laquelle 1 représente « jamais », 2 « rarement », 3 « occasionnellement », 4 « régulièrement » et 5 « tout le temps ».

Encadré 9.3

Pour que les femmes comptent à l'UIP

L'UIP est l'une des premières organisations internationales à avoir adopté des mesures positives pour assurer une forte participation des femmes au sein de sa propre structure. Ces mesures sont le fruit d'un processus consultatif de trois ans initié par le Groupe du partenariat entre hommes et femmes de l'UIP, lequel est composé de deux hommes et de deux femmes issus du Comité exécutif de l'UIP. Ce processus a débouché sur l'intégration d'un ensemble de mesures (correspondant de fait à des quotas et objectifs) dans les Statuts et Règlements de l'UIP. Elles concernent les trois organes principaux de l'Organisation : le Comité exécutif, le Conseil directeur et l'Assemblée.

Un système de quota direct a été introduit pour les élections au Comité exécutif : 20 pour cent de ses membres doivent être des femmes (article 23.2 des Statuts).

Pour le Conseil directeur, un objectif neutre du point de vue du genre a été défini. S'il est appliqué strictement, il garantit qu'aucun des deux sexes n'en constitue moins de 30 pour cent (il est demandé à chaque délégation de trois parlementaires de comprendre à la fois des hommes et des femmes). Le droit de vote des délégations qui ne satisfont pas à cet objectif est réduit d'un tiers (Règle 1.2 du Conseil directeur).

Un objectif neutre similaire a été adopté pour l'Assemblée : les droits de vote et l'effectif officiel des délégations aux Assemblées de l'UIP constituées de parlementaires du même sexe à trois sessions consécutives sont automatiquement réduits (articles 10.3 et 15.2 des Statuts).

Les parlementaires d'Afrique subsaharienne ont particulièrement souligné le handicap représenté dans leur travail par le manque de ressources adaptées. L'insuffisance de personnel d'assistance ou du financement pour un travail de commission, ainsi que la rareté des facilités de recherche sont des facteurs considérés comme une entrave au travail parlementaire. Le manque de données ventilées par sexe apparaît aussi dans la plupart des réponses comme un problème courant ou occasionnel.

« Lorsque le groupe des femmes parlementaires a demandé un bureau, on n'a pas pu en avoir un mais quand les hommes de la Commission spéciale sur la Constitution ont demandé un bureau, ils en ont eu un. »
Femme parlementaire, Zambie

Certains parlements veillent à ce que les ressources soient équitablement réparties entre tous les parlementaires, sans favoritisme. Dans certains cas, c'est un organisme gouvernemental, indépendant du parlement, qui s'en charge. Dans certains pays (Tunisie, Jordanie, Liban, Émirats arabes unis et Oman), l'égalité d'accès pour tous les parlementaires aux avantages financiers, indemnités, bureaux et ordinateurs est supervisée par une politique administrative (rapport régional arabe).

Les réponses des femmes et des hommes divergent considérablement en ce qui concerne les occasions de voyage à l'étranger. Globalement, les hommes ont tendance à ne pas percevoir de discrimination selon le sexe dans ce domaine, au contraire des femmes, même si elles jugent cette discrimination plutôt rare. Ceci étant dit, des efforts sont clairement nécessaires dans certains parlements pour veiller à la présence d'au moins une femme dans les conférences importantes et pour régler certains effets secondaires.

« Imaginez qu'en Jordanie, on ait dit à mon grand-père qu'une femme laisserait son mari et ses enfants à la maison pour aller participer à une session parlementaire en tant que représentante de la Jordanie, il ne l'aurait pas cru! [rires] et en plus, elle ne s'y rend pas avec un groupe de femmes, elle part avec un groupe mixte d'hommes et de femmes! Le changement est fantastique. »
Homme parlementaire, Jordanie

Avec des règles telles que celles définies par l'UIP (voir l'encadré 9.3) il est, à l'évidence, plus difficile aux parlements de négliger l'équilibre entre les sexes au moment de la composition des délégations.

Trouver un équilibre entre travail et famille

Comme tout autre lieu de travail, il faut que les parlements s'adaptent aux besoins des personnes qui y travaillent. En particulier, l'arrivée d'un nombre croissant de jeunes parlementaires ayant de jeunes enfants oblige les parlements à envisager l'aménagement de garderies et l'adoption d'horaires de travail plus souples pour permettre aux parents de trouver plus facilement un équilibre entre travail et famille.

Il apparaît à la lecture des réponses des parlementaires que le problème le plus aigu en matière d'égalité des sexes est lié à la possibilité, pour les hommes et les femmes, de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Dans un parlement, les horaires de travail sont chargés et peu habituels, ce qui a pour conséquence fâcheuse de laisser peu de temps aux parlementaires pour s'occuper de leur famille. Si cette situation est déjà difficile pour les hommes, on s'accorde

Encadré 9.4

Témoignages : Concilier travail et famille

La vie parlementaire est une vie qui, quand nous remplissons toutes les conditions, exige que nous soyons très présents, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du parlement. Les réseaux se constituent à l'extérieur. Le travail parlementaire ne se nourrit pas à l'intérieur du parlement; il se nourrit de la vie que nous menons autour. Il est là où se trouvent les injustices, la révolte, les exigences, les engagements. Et, oui, nous sommes obligés de prendre une décision claire par rapport à notre vie privée. Nous devons la doser, y travailler et trouver un bon équilibre. En tout cas, nous devons être claires là-dessus dès le départ et nous dire : voilà, j'ai fait un choix; je suis une femme. Et en tant que femme, on me demandera certainement d'assumer davantage de responsabilités familiales. On me demande souvent comment je fais, avec un enfant, et tout ça. La réponse est très simple : pose-t-on la même question aux hommes? Non, alors qu'on ne me la pose pas non plus. Je m'organise, c'est tout. Il faut être plus résistante. Mais c'est vrai que même quand on dit ça, même en faisant très attention, on se retrouve quand même à assumer entre 10 et 15 pour cent des responsabilités. » **Femme parlementaire, Belgique**

« Un préalable au travail parlementaire est d'être célibataire et sans enfant. Si je n'avais pas été en mesure de consacrer tout mon temps à mon travail, comme je le fais actuellement, cela aurait été un gros désavantage. » **Femme parlementaire, Suède**

« Il est difficile d'être membre du parlement et d'avoir en même temps des responsabilités familiales. J'ai de la chance parce que je suis dans une situation familiale très particulière, avec des enfants déjà grands. Le travail d'un membre du parlement est fondamentalement incompatible avec une vie de famille normale, à mon avis. » **Homme parlementaire, Suède**

« Je crois qu'homme ou femme, il n'y a qu'une seule chose à savoir, il faut avoir un conjoint compréhensif. » **Femme parlementaire, Nouvelle-Zélande**

« Équilibre travail/famille?! Tous les lundis matin, j'ai pour règle d'accompagner ma fille à l'école. Si je ne peux pas y aller à pied avec elle, nous allons dans un café et ensuite je la dépose à l'école et j'essaie aussi d'aller la chercher le lundi, si je peux, parce que sa mère travaille aussi. J'essaie de passer avec mes enfants un maximum de temps qui soit de qualité et cela signifie qu'il m'arrive de refuser d'aller à des événements organisés par mon parti. Certains me demandent alors quelles sont mes priorités. Je réponds que mes priorités vont à ma famille autant qu'à mon parti et mon pays et je crois qu'il faut trouver un équilibre. Il me semble qu'en perdant cet équilibre on devient un moins bon parlementaire en même temps qu'un moins bon parent mais évidemment on ne peut pas dire que c'est un travail que l'on commence à 9 heures et qu'on quitte à 17 heures; on n'est pas à la maison tous les soirs, c'est un travail difficile. J'aime tendrement mes enfants et ils me manquent beaucoup, et j'essaie de les appeler tous les soirs et de me connecter sur Skype pour pouvoir vraiment parler avec eux et les voir. Et je pense que c'est plus facile pour ma génération que pour les générations précédentes quand il n'y avait pas de liaison téléphonique ou que c'était très cher ou quand ils étaient loin pendant des périodes encore plus longues. » **Homme parlementaire, Nouvelle-Zélande**

« Pas personnellement, mais les femmes, oui. Pas personnellement parce que je suis célibataire; je n'ai pas le même genre de responsabilités qu'une mère qui travaille, par exemple. Mais je sais que pour beaucoup de femmes, pour les parlementaires et pour les autres femmes qui travaillent, c'est difficile. La société traditionnelle asiatique continue à attendre d'une mère qu'elle assume la plus grande part de la responsabilité de la vie familiale. Alors si vous voulez faire une belle carrière, il faut réussir à caler les heures. » **Femme parlementaire, Singapour**

« Par rapport à d'autres femmes parlementaires plus jeunes, mes enfants ne sont pas si petits, alors je n'ai pas besoin de m'en préoccuper tout le temps, et je n'ai pas de problème de ce côté là. Mais c'est une question difficile pour les femmes parlementaires. On constate des changements dans les ménages ordinaires, et les hommes prennent plus de responsabilités que par le passé, mais pas au parlement. » **Femme parlementaire, République de Corée**

« Si je suis célibataire, c'est peut-être parce que je m'investis tellement dans la politique et tout ça! Mais pour les autres femmes, certaines d'entre elles sont très soutenues par leur famille, je le sais. Les maris, certains sont de très bons maris qui prennent le temps parce qu'ils connaissent l'environnement politique. Au Pakistan, la famille fonctionne comme une entreprise. Votre père, en tant que membre de la famille, fait une chose, quelqu'un d'autre fait autre chose, il y a une grande division du travail. » **Femme parlementaire, Pakistan**

« Quelle femme ayant un conjoint et des enfants accepterait (d'être parlementaire)? Il faudrait qu'elle soit soutenue. Il est possible que nous, les hommes, quand nous en avons l'occasion, nous ne nous posons pas la question de savoir si nous serons soutenus ou pas, cela va de soi. Les femmes, elles, doivent se demander si elles auront ce soutien ou pas. Je trouve que les femmes parlementaires sont extraordinairement courageuses, parce qu'elles saisissent cette occasion de répondre à leur vocation, d'exercer cette profession [...]. Du point de vue de l'organisation, il faut que les femmes organisent leur vie bien plus que les hommes, dans des conditions équivalentes. » **Homme parlementaire, Espagne**

« Il a fallu que mon mari accepte de rester à la maison quand je devais partir. C'était une décision importante à prendre pour un homme dans notre société. Très peu d'hommes le font parce que l'on considère encore que les hommes sont les soutiens de famille. Mais lorsqu'une femme renonce à sa carrière, personne ne dit "oh, elle est vraiment admirable de faire ça pour son mari." Mais quand c'est un homme, oh... beaucoup de mes amis font son éloge et me disent "tu as vraiment un bon mari". » **Femme parlementaire, Malaisie**

généralement à dire qu'elle l'est doublement pour les parlementaires femmes.

Certaines des femmes parlementaires interviewées en Asie ont clairement indiqué que tout en considérant que la vie de famille pouvait poser des problèmes importants pour les femmes en politique, elles n'en avaient pas l'expérience. Il s'agissait soit de femmes célibataires (pour certaines par choix) soit de femmes dont les enfants, déjà grands, n'étaient plus à l'âge où ils exigent une attention de tous les instants. Lorsqu'elles ont des enfants, les femmes parlementaires ont dû « négocier » la répartition des tâches avec leur mari.

Si, au Rwanda, il est maintenant bien accepté que les femmes jouent un rôle dans la vie publique, on attend généralement d'elles qu'elles assument leurs fonctions de parlementaires tout en continuant à remplir leurs rôles d'épouse, de mère, de belle-fille, et même d'étudiante. En effet, beaucoup de femmes parlementaires étudient la nuit – ce qui est également révélateur de leur impression d'avoir des choses « à rattraper » pour être aussi qualifiées que leurs collègues hommes. Selon les femmes rwandaises interrogées, ni la société ni les rôles et stéréotypes masculins et féminins n'ont changé dans le pays, malgré les positions importantes occupées par des femmes au gouvernement. Si les femmes sont

Tableau 9.5

Concilier les responsabilités parlementaires et familiales (ou vis-à-vis de personnes à charge)

(N = nombre de réponses)

	Oui (%)	Non (%)
Sessions adaptées au calendrier scolaire (N = 82)	39,0	61,0
Aménagements spéciaux pour les femmes qui allaitent* (N = 83)	27,7	68,7
Prolongation des périodes passées dans les circonscriptions (N = 65)	23,1	76,9
Cessation des séances de nuit* (N = 83)	21,7	77,1
Structures de garde des enfants au Parlement* (N = 86)	20,9	77,9
Horaires de travail souples (N = 75)	18,7	81,3
Remboursement des déplacements effectués par les membres de la famille entre la circonscription et le Parlement* (N = 81)	16,0	82,7
Aide financière destinée aux parlementaires assumant des frais de garde pour leurs enfants* (N = 82)	8,5	90,2
Pièce spécialement destinée aux familles* (N = 81)	6,2	91,4
Vote par procuration pour les parlementaires absents pour obligations parentale* (N = 85)	5,9	92,9

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Note : * Le total n'est pas égal à 100 parce que certains pays ont indiqué que des mesures avaient « été adoptées sans être encore appliquées ».

Tableau 9.6

Opinions des parlementaires sur les infrastructures de prise en compte du genre

(N = nombre de réponses)

	Femmes	Hommes	Moyenne
Horaires des séances (N = 100)	3,52	3,67	3,63
Dispositions relatives aux congés de maternité/paternité (N = 95)	3,45	3,81	3,67
Programmes de formation (N = 81)	2,92	3,24	3,13
Garderies d'enfants (N = 86)	2,21	2,46	2,37

Source : Questionnaire C, www.gender-parliaments.org

Note : Scores calculés sur une échelle de 1 à 5 où 5 correspond à « excellent », 4 à « bon », 3 à « moyen », 2 à « inférieur à la moyenne » et 1 à « médiocre ».

généralement bien acceptées dans leurs nouvelles fonctions publiques, on attend toujours d'elles qu'elles assument leur rôle traditionnel dans la vie privée ainsi que les responsabilités de la famille. Le plus gros problème rencontré par les femmes (cet aspect est d'ailleurs souligné par les parlementaires hommes et femmes) est lié aux déplacements associés à la fonction. Les parlementaires doivent faire au moins une visite par trimestre dans leur province et au moins une par mois dans leur circonscription. Selon les régions, ces déplacements impliquent souvent de passer la nuit sur place, ce qu'apparemment les maris n'apprécient pas beaucoup. Un parlementaire (homme) décrit le problème de la façon suivante : « Quand nous faisons des visites de terrain et qu'à la maison un enfant tombe malade, le mari [d'une femme parlementaire] l'appelle et elle doit se dépêcher de rentrer. » (Étude de cas, Rwanda)

Horaires de travail

Les parlements commencent à introduire des changements en faveur d'un environnement plus compatible

avec la vie de famille. Dans leurs réponses, les parlementaires décrivent les horaires de séance comme légèrement supérieurs à la « moyenne » (note de 3,52 pour les femmes et de 3,67 pour les hommes) mais, en réalité, les parlements n'ont pas toujours pris des mesures pour rendre les horaires plus compatibles avec la vie de famille. Moins de 40 pour cent des parlements ont indiqué avoir aligné leur calendrier de séances sur le calendrier scolaire, par exemple. Un peu plus de 20 pour cent permettent à leurs représentants de passer plus de temps dans leur circonscription pour être plus près de leurs familles. Ils sont un pourcentage similaire à avoir arrêté les séances de nuit pour favoriser des horaires plus « souples ». Le Parlement polonais a signalé de nombreuses demandes en faveur de l'arrêt des séances de nuit. Il n'existe pas de disposition officielle qui les interdise et les séances se poursuivent tard le soir lorsqu'il faut étudier des mesures importantes (débat sur le budget, par exemple).

Parmi les évolutions positives, citons le Parlement danois où les votes ne peuvent plus avoir lieu après 19 heures les jours de séance. En Suède, on évite de voter le soir

Encadré 9.5

Témoignages : Horaires de travail

« Il est impossible de concilier travail et vie de famille, impossible, impossible. Ici, on sait quand on entre mais pas quand on va sortir. » **Femme parlementaire, Espagne**

« [...] il faut que vous compreniez que le parlement est un lieu de pression politique et pendant les périodes de tensions sociales et politiques, il n'y a ni calendrier, ni date, ni jour. Vouloir respecter des critères de bien-être au travail dans un endroit aussi politique qu'un parlement est une idée complètement déplacée. Ce n'est pas le lieu de discuter de ce genre de questions. » **Homme parlementaire, Bolivie**

« Nous avons voulu changer la culture des horaires de travail mais nous n'avons pas réussi. Il fallait que nous montrions que nous pouvions tout faire pareil. Avoir des horaires de travail épuisants et continuer à assumer les mêmes rôles, et pour cette raison nous avons dû faire des ajustements dans notre famille et mieux tirer parti du temps passé avec nos enfants pour être en mesure de remplir nos fonctions et de modifier l'idée que "si elles n'y arrivent pas, elles n'ont qu'à démissionner". » **Femme parlementaire, Colombie**

« C'est assez difficile mais on se débrouille [...] : on se lève à quatre heures le matin et à huit heures, tout est près et on peut partir travailler. » **Femme parlementaire, Bolivie**

« L'augmentation du nombre des femmes a aussi eu d'autres conséquences : aussi peu de réunions tard le soir que possible, une meilleure correspondance entre les vacances scolaires et les intersessions parlementaires. Ces changements, je les attribue sans hésitation aux femmes ; je me souviens, au début des années 1990 quand j'ai entendu pour la première fois quelqu'un dire "on ne va quand même pas continuer [la réunion] ?" Un homme n'aurait jamais dit "il faut que je rentre, je dois m'occuper des enfants". Si un homme avait dit quelque chose de ce genre, cela n'aurait pas été accepté ; il aurait eu l'air ridicule. Pourtant, doucement, c'est peu à peu devenu concevable. Pour les parlementaires aussi, une certaine reconnaissance du besoin de trouver une combinaison acceptable entre vie professionnelle et vie de famille a trouvé racine. » **Homme parlementaire, Belgique**

« La Chambre des Députés n'est pas conçue pour équilibrer travail et vie de famille d'une façon qui soit également profitable aux hommes et aux femmes. Comme d'autres lieux de travail, la Chambre doit avoir une organisation stricte des intersessions législatives – ce qu'il est prévu de faire, ce qu'il faut faire, quel est le calendrier des intersessions – même chose pour les vacances, les moments où il est possible de partir tranquillement avec sa famille [au lieu d'avoir l'impression de] s'échapper du travail, avec des gens qui appellent constamment pour demander où est le/la député(e) et savoir ce qu'il/elle pense d'une question donnée. C'est un exemple qui montre que la Chambre n'est pas conçue pour concilier travail et vie de famille, ce qui permettrait aux hommes et aux femmes – les femmes ne sont plus les seules concernées – qui sont législateurs de bénéficier de cet aspect de leur vie, comme tout un chacun. » **Femme parlementaire, Mexique**

« Je trouverais cela déshonorant pour les femmes si nous devons dire que nous renonçons à toutes les réunions de nuit. Car cela voudrait dire que les femmes doivent rentrer à l'heure à la maison pour leur mari. Non, le parlement est difficile pour toutes les formes de vie commune. » **Homme parlementaire, Belgique**

« Nous n'avons pas non plus réussi à réduire les heures de travail. L'ancienne structure était trop forte. Les commissions se réunissent le matin et la plénière l'après-midi. Il arrive que cela se prolonge tard et parfois j'en suis responsable parce qu'il faut finir un dossier et on reste tard, etc. On n'a donc pas obtenu d'amélioration sur de meilleurs horaires permettant de tenir compte de la dimension de genre dans notre parlement. [...] Vous savez, l'une des raisons pour lesquelles nous siégeons tard c'est que, malgré les travaux des commissions, chacun raisonne individuellement et veut parler de sa route ou de son hôpital. Alors il faudrait des changements internes. Nous avons vraiment besoin d'organiser les règles des débats de telle sorte que, si nous avons un rapport de commission, il y ait peut-être six personnes pour faire le rapport mais pas cinquante. Parce qu'on constate que tous disent la même chose mais ils veulent être entendus dans leur circonscription. On y passerait moins de temps et les horaires de travail seraient plus agréables. J'ai constaté à de nombreuses reprises que, vers 16h30, beaucoup de femmes sortent en vitesse pour récupérer les enfants à la sortie de l'école, les ramener à la maison et revenir ensuite à la Chambre. Il y a donc beaucoup de changements à faire en interne. » **Femme parlementaire, Ouganda**

autant que possible; en principe, il n'y a pas de vote les vendredis ni les lundis pour que les parlementaires puissent passer plus de temps dans leur circonscription (Suède, questionnaire A). De même, l'étude réalisée par Karen Ross au Parlement d'Afrique du Sud souligne l'influence des femmes sur le changement des habitudes de vote à minuit, parce qu'elles ont des familles et doivent s'en occuper (voir l'étude de cas sur l'Afrique du Sud, p. 13).

En Espagne, à l'initiative du président du Congrès, des heures fixes ont été définies pour les réunions plénières de la législature 2008-2012. Les plénières ont lieu le jeudi après-midi – jusqu'à 21 heures – et le mercredi et le jeudi matin. Les membres du Congrès et le personnel parlementaire considèrent que c'est une amélioration. Pendant les sessions précédentes, les plénières avaient lieu le mardi et le mercredi après-midi, sans qu'une heure limite ne soit fixée. Il arrivait régulièrement que les plénières se prolongent jusqu'à 23 heures. Comme le remarque une femme parlementaire : « Cela n'avait aucun sens de débattre d'un projet de loi à 22 h 30 alors que plus personne n'écoutait ».

Les parlements plus petits offrent parfois plus de souplesse. Le Parlement suisse a adopté une proposition visant à aligner les séances sur les vacances scolaires et à terminer les sessions largement avant les congés de Noël.

Congés parentaux

Dans certains parlements, les parlementaires ne bénéficient ni de congé de maternité ni de congé de paternité mais quand ceux-ci existent, les conditions en sont généralement les mêmes que celles prévues par la loi nationale pour tous les fonctionnaires gouvernementaux. Dans tous les pays où il existe des congés de paternité, ceux-ci sont plus courts que les congés de maternité. Très peu de parlements proposent des congés parentaux, donnant plutôt la préférence au

congé différencié par sexe. Israël fait figure d'exception en la matière : « la mère ou le père a droit à un congé de douze semaines entièrement rémunéré après la naissance d'un enfant ». La Knesset a mentionné qu'il était envisagé de prolonger ce droit.

Dans certains parlements, la décision a été prise, en toute conscience, de ne pas appliquer les dispositions relatives au congé de maternité/paternité qui concernent les autres citoyens. Par exemple en Grèce, en Nouvelle-Zélande et en Tunisie, le parlement fait la différence entre les parlementaires et le personnel fonctionnaire pour ce qui concerne les congés parentaux. Dans ces pays, et dans un certain nombre d'autres pays, les congés doivent être demandés au président de l'Assemblée. Dans certains cas, les parlementaires doivent négocier le droit de prendre un congé avec leur parti.

« L'année dernière nous avons connu un véritable drame. Les parlementaires femmes qui étaient enceintes couraient le risque de perdre leur siège en prenant un congé de maternité en raison d'un nouvel amendement qui spécifiait que les parlementaires perdraient leur siège s'ils ou elles ne participaient pas à un certain nombre de sessions. Dans la mesure où les femmes parlementaires sont quasiment invisibles, la question des femmes enceintes n'avait pas été prise en compte. Évidemment, on a fait un scandale. Et comme on a eu la majorité, on peut au moins être mères et continuer à avoir un siège. La bataille a été rude. » **Femme parlementaire, Colombie**

« J'ai été deux fois enceinte pendant des sessions législatives. J'étais enceinte au début de la session, j'ai accouché et je n'ai pas pris de congé parce que je venais juste de commencer la législature. Je me suis sentie obligée de revenir dix-huit jours après une césarienne parce que je pensais que c'était mon devoir de représentante. » **Femme parlementaire, Pérou**

Tableau 9.7**Conditions des congés parentaux pour les parlementaires** (N = nombre de réponses)

	Aucune disposition spéciale (%)	Les dispositions sont identiques à celles du droit national (%)	Le Parlement a adopté sa propre politique (%)	Total (%)
Congé maternité (N = 85)	25,9	62,4	11,8	100
Congé paternité (N = 80)	48,8	45,0	6,2	100
Congé parental (si différent de ce qui précède) (N = 69)	59,4	39,1	1,4	100

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Plutôt que de créer une politique particulière au parlement en matière de congé parental, de nombreux parlements autorisent leurs membres à prendre un congé dont la durée n'est pas spécifiée. C'est notamment le cas en Inde. Les Règles de procédure et de conduite des affaires du Conseil des états ne comprennent pas de règle prévoyant un congé de maternité/paternité pour les parlementaires. Toutefois, la règle 214 relative aux autorisations d'absence des réunions du Conseil des états stipule ce qui suit.

1) Le parlementaire qui souhaite obtenir l'autorisation du Conseil de s'absenter des réunions de celui-ci selon la clause 4) de l'article 101 de la Constitution, formulera une demande écrite au Président, en précisant la période pendant laquelle il souhaite avoir l'autorisation de ne pas participer aux réunions du Conseil.

2) Après réception d'une demande conforme au sous-paragraphe 1) de la présente règle, le Président communiquera ladite demande, dès que possible, au Conseil et demandera : « le Conseil accorde-t-il à tel ou tel parlementaire la permission de s'absenter de toutes les réunions du Conseil pendant la période en question ? » Si personne ne s'y oppose, le Président dira ensuite : « La permission d'absence est accordée. » Toutefois si quelqu'un s'y oppose, le Président prendra l'avis du Conseil puis exprimera la détermination du Conseil.

3) Aucune discussion n'aura lieu sur une question devant le Conseil au titre de la présente règle.

4) Le Secrétaire général communiquera la décision au parlementaire concerné, dès que possible après la prise de décision par le Conseil. [Inde, questionnaire A].

Suppléance pendant les congés parentaux

Il n'existe pas de politique homogène en matière de remplacement temporaire d'un parlementaire en congé parental. En Arménie, en Australie et en France, par

exemple, les parlementaires en congé parental ne sont pas remplacés, aucune « vacance » n'étant reconnue. En Afghanistan et en Israël, les collègues parlementaires prennent en charge les tâches des personnes en congé. La question est plus facile à résoudre dans les parlements qui comprennent des membres suppléants en plus des titulaires.

Dans certains parlements, aucun mécanisme n'est prévu. Au Portugal, l'article 5 de la loi relative aux parlementaires (Loi n° 7/93 de mars 1993) permet un remplacement temporaire pour des « motifs importants » – qui incluent « un congé de maternité ou de paternité ». La loi prévoit aussi que le remplacement temporaire n'implique aucune perte de revenu. Dans différents parlements, notamment en Colombie, au Danemark, en Estonie, en Islande et aux Pays-Bas, le suppléant est la personne qui suit sur la liste des candidats aux élections.

Certains parlements ont recours à la suspension. En Estonie, un membre du *Riigikou* peut soumettre au Conseil une demande de suspension de son mandat sur la base de la « nécessité d'élever un enfant de moins de trois ans » (Estonie, questionnaire A).

Décider s'il faut ou non remplacer les parlementaires qui prennent un congé de maternité/paternité est une question difficile pour la plupart des parlements. Le principe du remplacement temporaire d'une personne pendant la durée d'un congé (autorisé) fonctionne bien pour de nombreux postes salariés mais son application dans la sphère concurrentielle de la politique n'est pas aussi simple. Les parlementaires se battent pour leur poste et il n'est pas simple de transférer ces responsabilités à quelqu'un d'autre. Ensuite, la personne qui figurait en second sur la liste au moment des élections aura probablement pris un autre emploi et ne sera pas forcément disponible immédiatement. À l'évidence, la façon dont les parlements doivent traiter les congés de maternité et de paternité n'est pas résolue.

Certains des parlements participant à l'enquête n'avaient pas encore ressenti le besoin de prendre des

dispositions en faveur d'un congé de maternité (ou de paternité), la moyenne d'âge de leurs représentants étant relativement élevée. Un parlement a par exemple répondu : « De toute façon, aucune sénatrice n'a encore accouché pendant cette législature (du Sénat) » [France, questionnaire A]. Selon la Constitution espagnole, le vote d'un parlementaire est personnel et ne peut pas être délégué. Un parlementaire homme a fait la remarque suivante : « *Quand douze parlementaires seront enceintes, il faudra bien que quelqu'un y réfléchisse. Qu'est-ce que l'on fera alors ?* » Une femme a également observé : « *D'une certaine façon, nous appartenons à un environnement de travail dans lequel il n'est pas recommandé d'être en âge d'avoir des enfants* ».

Étude de cas 9.2 Demande de suppléant au Costa Rica

Au Costa Rica, au cours de la législature 2006-2010, la députée Leda Zamora a demandé au Tribunal suprême électoral (TSE) d'autoriser « *la nomination temporaire d'un député suppléant pour prendre [sa] place à titre provisoire pendant [son] absence temporaire de quatre mois en congé de maternité.* »

Mme Zamora était préoccupée par le fait que son absence temporaire de l'Assemblée représenterait un désavantage pour son parti, dans la mesure où la loi électorale ne prévoyait pas de remplacement temporaire par des députés suppléants, même en cas de congé de maternité. « *Je demande expressément que pour le reste du congé de maternité correspondant à mon cas, le TSE décide de mon remplacement, pour cette raison et de manière temporaire, par le candidat à la députation qui était après moi sur la liste ACCIÓN CIUDADANA aux élections législatives de 2006, afin de dûment constituer (ou de reconstituer) le quorum de l'organe collégial connu sous l'appellation d'Assemblée législative.* »

Le TSE a rejeté cette demande cinq jours après sa présentation (11 avril 2008) arguant qu'il n'avait pas le pouvoir légal d'interpréter la loi éliminant les députés suppléants : « (...) *Une interprétation telle que celle demandée [...] impliquerait d'ignorer et de contourner la volonté de l'électeur exprimée clairement et sans ambiguïté à cette époque. Par conséquent, nous rejetons la demande d'interprétation telle qu'elle est présentée. Enfin, il convient de préciser que le Tribunal ne considère pas qu'il y ait violation des droits fondamentaux de Mme Leda Zamora Chaves du point de vue électoral car ses droits à un congé de maternité et à l'exercice de ses fonctions de députée ne sont en rien affectés par la non-désignation d'un suppléant au poste qu'elle libère temporairement.* »

Étude de cas, Costa Rica

Vote par procuration

Plutôt que de remplacer les parlementaires en congé de maternité, un très petit nombre de parlements (5 % seulement de ceux participant à l'enquête) ont mis en place un vote par procuration. À la Chambre des Représentants australienne, l'emploi de ce système est spécialement (et uniquement) prévu pour les femmes qui allaitent (voir encadré ci-dessous).

Étude de cas 9.3 Vote par procuration à la Chambre des Représentants australienne

En 2008, le gouvernement travailliste nouvellement élu était très désireux de prouver son attention aux besoins des parents au Parlement. Dès la première semaine de la session, une résolution a été passée en faveur des mères allaitant leur enfant. Au cas où une femme allaite son bébé au moment d'un vote, elle a désormais la possibilité de demander à son chef de parti politique de voter pour elle (par procuration). Cette question avait préalablement été étudiée par la Commission des procédures de la Chambre des Représentants qui avait déposé un rapport sur les *Options à l'intention des mères allaitantes*. En octobre 2008, le premier de ces votes par procuration était enregistré pour un membre de l'opposition dans le cadre de l'étude d'un projet de loi à la Chambre.

Étude de cas, Australie

Installations spéciales pour les femmes allaitantes

Dans près de 30 pour cent des parlements participant à l'enquête, des dispositions spéciales ont été prises pour les mères allaitantes. Le détail de ces dispositions varie selon les parlements. Tandis que certains ont mis ces arrangements en place progressivement, d'autres ont du mal à régler le problème des femmes de retour après un accouchement.

Le Congrès péruvien a pris une première mesure pour faciliter la vie des femmes parlementaires en mars 2009, en installant une salle à proximité de la chambre du Congrès comprenant les aménagements nécessaires (personnel compris) pour que les femmes puissent s'occuper des nouveau-nés pendant les sessions plénières. S'agissant des employées du Congrès, des équipements de ce type ont été installés dans tous les bâtiments abritant des bureaux parlementaires, en accord avec le Décret suprême 009-2006-MIMDES, promulgué par le ministère de la Femme en 2006. Ce décret stipule en effet que tout établissement public employant plus de vingt femmes en âge d'avoir des enfants doit prévoir une salle spéciale permettant aux femmes de pomper et de stocker du lait maternel dans des conditions adaptées pendant les heures de travail.

L'absence d'aménagements permettant d'allaiter a été perçue comme un problème particulièrement aigu par les députées rwandaises. En effet, contrairement à leurs collègues du Sénat, les députées partagent des bureaux et ne disposent donc pas d'un espace privé où s'isoler au parlement. Légalement, les mères allaitantes sont en droit de prendre une heure de repos par jour mais, dans la pratique, elles ont du mal à le faire. La direction a déclaré « être ouverte » à l'idée d'aménagements pour les mères allaitantes mais rien n'a « encore » été fait. Les parlementaires sont d'accord sur le fait que la présence de garderies et d'installations pour allaiter « aiderait les mères à se détendre », pour reprendre les mots d'une sénatrice. Mais la plupart des parlementaires ne considèrent pas que ce soit une priorité majeure pour l'institution, et pas un investissement facile à consentir au vu du budget limité du parlement. D'ailleurs, aucun autre établissement public rwandais ne dispose de tels équipements. [Étude de cas, Rwanda]

En Australie, une convention historique héritée de la tradition parlementaire de Westminster veut qu'aucune personne, en dehors des parlementaires et des fonctionnaires parlementaires (membres du personnel) ne soit autorisée à la Chambre. Cette règle s'explique par la nécessité historique de protéger les activités du parlement de la monarchie. Aujourd'hui, sa pertinence est certainement moins évidente. Il est intéressant de noter que cette interdiction des « étrangers » (aujourd'hui on dirait plutôt « visiteurs ») a surtout été remise en question par la présence de bébés et de jeunes enfants. Par exemple, en 2003, Kirstie Marshall, membre du parlement (de l'état) de Victoria s'est fait rappeler à l'ordre alors qu'elle allaitait son bébé âgé de onze jours devant l'Assemblée législative; un sergent d'armes lui a intimé de quitter la Chambre. Toutefois, le Président de l'Assemblée législative de Victoria a maintenant la possibilité, conformément au règlement intérieur, d'accepter dans la Chambre un bébé qui doit être allaité. Au niveau du Commonwealth, depuis 2008, une plus grande attention est accordée au fait de permettre aux mères (parlementaires ou employées) d'allaiter leur bébé depuis que le parlement est devenu un « lieu de travail adapté aux mères allaitantes ». En théorie, les bébés ne sont autorisés dans aucune des deux chambres, même s'il semble que cette règle se soit assouplie. En septembre 2008, un membre de l'opposition a attiré l'attention du président sur la présence d'un bébé dans la Chambre :

M. Hockey – M. le Vice-président, il convient de noter dans le Hansard qu'il y a un étranger dans la Chambre, Ryan Karlovic, et que même s'il est le bienvenu, son vote ne doit pas être comptabilisé à cette occasion !

M. le Vice-président (Hon BC Scott) – Je remercie le député de North Sydney d'avoir attiré mon attention sur ce point.

Un membre du gouvernement – Nous n'avons pas besoin de son vote mais si c'était le cas, nous l'utiliserions ! (voir *Hansard Debates*, p. 8622).

« Je me suis battue pour obtenir une salle de puériculture, parce que nous avons dit que toute personne âgée de plus de dix-huit ans pouvait aller au parlement; il y a beaucoup de jeunes membres du parlement qui ont des enfants petits, etc. et il y a beaucoup d'employés qui sont jeunes. Alors, de temps en temps, il y a une femme enceinte, alors j'ai essayé en vain d'obtenir une salle de puériculture où il soit possible de s'occuper des enfants et de continuer quand même à faire son travail. »

Femme parlementaire, Ouganda

Garderies et salles familiales

Les salles familiales (avec des jeux/jouets pour les enfants plus âgés) sont pratiquement inexistantes, seulement 6,2 pour cent des parlements interrogés ayant déclaré en avoir une. En revanche, les garderies deviennent plus courantes dans les locaux des parlements. Un peu plus de 20 pour cent des parlements ont déclaré disposer d'une garderie sur place. Quand il y a une garderie, c'est toutefois suite à une pression persistante (surtout) de la part des femmes, comme ce fut le cas en Australie :

M. Abbott – Cette garderie ne sera sans doute pas nommée la garderie Jackie Kelly, mais j'ai vraiment le sentiment que ce serait mérité car c'est bien ses récriminations incessantes dans la salle du parti de coalition, jusqu'au point de menacer de voter contre le budget si cette mesure n'avancait pas, qui nous ont conduits jusqu'à cet heureux dénouement (voir *Hansard Debates*, 24 juin 2008, p. 5783).

« Il y a une garderie au Parlement de la République de Corée. Nous avons une longue, longue liste d'attente, ce n'est donc vraiment ni pratique ni faisable de laisser mon enfant à la garderie. »

Femme parlementaire, République de Corée

« Il y a aussi une garderie à l'étage, au parlement, pour tout le personnel et pour tous les parlementaires. Ce n'est pas gratuit et cela a fait l'objet d'un débat mais elle existe et elle est utilisée maintenant. »

Femme parlementaire, Pays-Bas

Qui bénéficie de ces garderies? La réponse est assez complexe. Dans certains parlements, elles sont destinées au personnel parlementaire (Allemagne), dans d'autres, elles sont ouvertes aux enfants des parlementaires (Suède). Au parlement écossais, la crèche est également ouverte aux enfants des visiteurs, membres du public.

Les parlements de la région arabe et d'Afrique subsaharienne n'ont pas indiqué l'existence de garderies. Certains hommes de parlements arabes ont exprimé l'opinion que leurs collègues féminines n'avaient pas besoin d'installations spéciales de type crèches ou salles familiales dans les locaux parlementaires au motif qu'elles étaient très capables de gérer leurs



affaires personnelles et de trouver des solutions à ces problèmes. Dans cette optique, un parlementaire yéménite a par exemple indiqué que « les séances avaient généralement lieu le matin ».

Sur la question de l'absence de garderies dans les parlements d'Afrique subsaharienne, un parlementaire a indiqué que les personnes qui ont un enfant doivent utiliser leur bureau pour l'y laisser pendant qu'elles travaillent (rapport régional Afrique). Une crèche avait été installée au cours de la première législature (1994-1999) en Afrique du Sud mais elle a été fermée dans l'intervalle. Cette fermeture peut s'expliquer par le fait que la plupart des femmes parlementaires arrivent au parlement quand leurs enfants ne sont plus scolarisés et que pour les femmes qui ont des enfants, il est plus facile d'avoir une personne à domicile pour s'en occuper, compte tenu des longues heures de travail et du caractère imprévisible des événements qui peuvent survenir en cas de crise politique. Une jeune femme parlementaire ayant des enfants a noté qu'elle employait une personne à plein temps pour s'occuper de ses enfants dans sa circonscription de KwaZulu Natal située à une certaine distance du Cap-Occidental mais que cette situation était une source de préoccupation pour elle quand elle était au travail. Des anecdotes ont aussi été rapportées par des femmes parlementaires qui après avoir fait venir leurs enfants au Cap ont été obligées de trouver une autre maison pour eux et le reste de leur famille car il était impossible de les loger au village parlementaire. (Étude de cas, Afrique du Sud)

Avancer sur la relation travail/famille

À la question de savoir comment le parlement pourrait contribuer à une meilleure conciliation des obligations professionnelles et familiales, les parlementaires ont davantage répondu par des mesures relevant de la sphère privée que de celle du parlement.

« Je crois que les femmes ont progressé de la sphère privée vers la sphère publique, avec très peu d'aide et très peu de participation de la part des hommes. Tant que la responsabilité n'est pas partagée entre les hommes et les femmes, ce sera compliqué, parce que les hommes ont plus de temps que les femmes et, par conséquent, nous sommes obligées de suivre un programme conçu en fonction de l'emploi du temps des hommes et non en fonction d'une responsabilité partagée. »

Femme parlementaire, Espagne

« Nous les hommes, nous avons organisé la vie, en bref, nous l'avons organisée de façon à ne pas avoir à rentrer à la maison [...]. On s'attendrait, naturellement, à ce que l'arrivée des femmes, avec les mêmes droits, entraîne un certain nombre de changements sociaux [...]. J'ai le sentiment que l'organisation du monde, conçue par les hommes et à leur convenance, n'a pas changé, les femmes n'ont par réussi non plus à la changer. Les paramètres des hommes... les femmes s'adaptent aux paramètres des hommes, plus que le monde ne s'adapte aux nouveaux paramètres des femmes. »

Homme parlementaire, Espagne

Encadré 9.6

Sélection de réponses – Garderies

Une garderie gérée par un prestataire extérieur est proposée aux membres du Sénat, à leur personnel et au personnel parlementaire. [Australie, questionnaire A]

En Allemagne, le *Bundestag* dispose de son propre *Kindergarten* pour les enfants du personnel parlementaire. Les enfants des parlementaires n'y sont acceptés que s'il y a de la place. [Allemagne, questionnaire A]

Garderie : la crèche est ouverte aux parlementaires et au personnel et il n'y a pas de différence entre les sexes à ce niveau, la réponse est donc non pour ce qui concerne la garderie. [Irlande, questionnaire A]

Le Parlement fournit des allocations et une crèche est installée dans les locaux à l'intention du personnel parlementaire et des membres du parlement. [Portugal, questionnaire A]

Garderie : 1 100 000 \$ cette année (2010) pour 292 enfants. [République de Corée, questionnaire A]

Il y a une garderie pour les parlementaires. [Suède, questionnaire A]

Conclusion

Lorsque les parlementaires arrivent au parlement, on attend d'eux qu'ils se conforment aux règles et normes institutionnelles, écrites et non écrites. Ces règles et normes constituent une culture parlementaire dans

laquelle les femmes déclarent ne pas se sentir toujours à l'aise. L'emploi d'un langage désobligeant et sexiste leur donne le sentiment d'être marginalisées, sentiment occasionnellement aggravé par des cas de harcèlement sexuel. Avec le temps, les bâtiments des parlements ont été transformés pour mieux s'adapter à la présence des femmes; l'installation de toilettes pour les femmes est par exemple une mesure élémentaire. Par ailleurs, certaines femmes parlementaires signalent avoir subi des discriminations dans la répartition des ressources (bureaux, ordinateurs, personnel et structures de recherche).

Le problème qui apparaît, et de loin, comme le plus crucial à la lecture des réponses aux questionnaires est celui de l'équilibre entre travail et famille. Les parlementaires constatent généralement qu'ils/elles sont dans l'incapacité de passer beaucoup de temps avec leur famille. Les stéréotypes tenaces qui attribuent aux femmes la responsabilité de la maison compliquent singulièrement la situation des femmes parlementaires qui assument souvent un double rôle.

Les parlements pourraient s'attaquer à ce problème en réaménageant les horaires de façon à ne plus prévoir de séances ni la nuit ni pendant les vacances scolaires, en prévoyant la possibilité pour tous les parlementaires de prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants – non seulement à l'occasion d'une naissance mais aussi chaque fois que nécessaire. Un aménagement des locaux pour répondre aux besoins des femmes reprenant le travail après un congé de maternité est également une idée intéressante, ainsi que la mise en place d'un système de vote par procuration permettant aux femmes qui allaitent de voter sans être présentes en plénière. Des salles spéciales peuvent être aménagées pour les femmes qui allaitent et, surtout, des garderies peuvent être installées dans les parlements.

Chapitre 10

Égalité homme-femme dans les services parlementaires

*« Je crois qu'en ce qui concerne le personnel, un plan d'action positive est nécessaire ; il faut des formations sur le genre, accroître la prise en compte et l'intégration des questions de genre. »
Femme parlementaire, Belgique*

Vous trouverez dans ce chapitre :

- une analyse des pratiques et politiques de genre adoptées dans les services parlementaires ;
 - une analyse de la présence des femmes à des postes de responsabilité dans les services parlementaires ;
 - l'importance des politiques d'égalité entre les genres applicables dans les processus de recrutement et d'avancement ;
 - l'importance des formations sur le genre à l'intention des services parlementaires.
-

Le parlement est aussi le lieu où travaillent un grand nombre de personnes qui appuient les travaux des chambres et commissions, ainsi que des parlementaires individuels, et dont les motivations ne sont pas nécessairement politiques. Ce chapitre montre que dans beaucoup de parlements les conditions de travail du personnel parlementaire sont similaires, voire exactement semblables, à celles des employés du gouvernement. S'il est clair que ces conditions diffèrent de celles des parlementaires, les horaires du personnel peuvent néanmoins coïncider avec ceux des parlementaires quand le parlement siège. Certaines des politiques appliquées au personnel parlementaire méritent un examen attentif.

La présence des femmes dans les services parlementaires

Dans les parlements ayant répondu au questionnaire de l'UIP, les femmes représentent un peu plus de 25 % de l'ensemble du personnel. Ce chiffre recouvre tous les postes, du Secrétaire général aux secrétaires, de l'employé de bureau au personnel de nettoyage. Toutefois, si l'on isole les postes de direction, le pourcentage des femmes remonte : elles représentent 27 pour cent des Secrétaires généraux et 40 pour cent des Secrétaires généraux adjoints.

Comme le montre des études organisationnelles bien documentées, le travail effectué par le personnel parlementaire peut aussi présenter une importante spécialisation par sexe. Au Costa Rica, par exemple, les femmes représentent 52 pour cent du personnel parlementaire administratif mais seulement 39 pour cent du personnel nommé par les groupes parlementaires des partis à des postes de « confiance politique ». Au Viet Nam, les chiffres relatifs au personnel qui travaille pour l'Assemblée nationale comprennent le personnel de nettoyage (uniquement des femmes) et les chauffeurs (uniquement des hommes). Les femmes travaillant dans les services parlementaires des parlements arabes occupent également des emplois subalternes.

Mesures spéciales pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction

Les réponses font état de peu de mesures d'action positive en faveur des femmes : seulement 12 % des parlements participant à l'enquête ont signalé la prise de mesures visant à favoriser l'accession des femmes à des postes de direction. Lorsque de telles mesures existent, il s'agit, par exemple, de donner la préférence à une femme sur un homme à qualifications égales. En Suède, le Plan d'égalité entre les hommes et les femmes vise la parité dans les postes à responsabilités (40 % à 60 %). En Allemagne, l'objectif de parité est traité par le biais de programmes de formation à l'intention des femmes.

Encadré 10.1

Sélection de réponses – Mesures spéciales

Les plans d'avancement comprennent des mesures d'information, d'implication des hauts dirigeants et des chefs de services et de divisions, la nomination d'une personne responsable de l'égalité des chances, de la sensibilisation, etc. [Autriche, questionnaire A]

Cette question est prise en compte dans le nouveau plan pour l'égalité des genres du parlement qui a été adopté en octobre 2009. [Finlande, questionnaire A]

§§ 8 et 9 de la Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes / Loi fédérale sur l'égalité des chances (*Bundesgleichstellungsgesetz*) : En cas d'égalité de qualification, d'aptitude et d'expertise des candidats, un traitement préférentiel sera accordé aux candidates dans les groupes salariaux et les niveaux de carrière où les femmes sont sous-représentées, sauf s'il y a des raisons supérieures de donner la préférence à un autre candidat. Plan d'égalité des chances de l'administration fédérale (*Gleichstellungsplan der Verwaltung*) : Le plan s'efforce de favoriser la participation des femmes dans tous les groupes salariaux et tous les domaines de travail dans lesquels les femmes sont sous-représentées en fixant des objectifs sur la façon de pourvoir les postes vacants. L'administration du *Bundestag* dispose de programmes de formation spéciale et de formation avancée en faveur de la promotion des femmes. [Allemagne, questionnaire A]

Il n'y a pas de mesures spéciales, mais il existe des politiques, directives et audits visant à établir l'égalité des chances au niveau des postes de responsabilité. [Irlande, questionnaire A]

Le service RH travaille à un ensemble de mesures qui seront mises en œuvre en 2010. Ces mesures concernent la sélection, le recrutement et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une série de mesures sexospécifiques plus générales portent sur les conseils à donner aux jeunes, hommes et femmes, pour atteindre des emplois supérieurs : « Talents au sommet ». [Pays-Bas, questionnaire A]

Le plan d'administration du *Riksdag* en faveur de l'égalité des genres (2008) comprend un objectif de parité (40%-60%) au niveau des postes à responsabilité. Le plan d'égalité des genres est révisé et actualisé chaque année. [Suède, questionnaire A]

L'article 11 du Statut général de la fonction publique stipule que « Sous réserve des dispositions spéciales requises par la nature des fonctions susceptibles d'être prises en la matière, aucune discrimination fondée sur le genre ne doit être faite dans le cadre de l'application de la présente loi. » À la faveur de ce cadre juridique favorable et des résultats des efforts faits depuis l'indépendance pour assurer l'accès des filles à l'éducation, le pourcentage des femmes occupant des postes de direction à la Chambre des députés est en hausse (de 32 % en 2004 à 36 % en 2009). [Tunisie, questionnaire A]

Il y a une égalité des chances au recrutement et nous établissons systématiquement des listes de sélection sensibles au genre, même si finalement, la performance à l'entretien et le mérite sont déterminants pour l'embauche. [Zimbabwe, questionnaire A]

Encadré 10.2

Témoignage : quand les femmes font la différence pour le personnel parlementaire

Quand j'étais Vice-présidente du Sénat, les femmes membres du personnel n'étaient pas autorisées à se mettre en pantalon. Elles m'ont demandé de changer ça. J'avais déjà demandé à des hauts fonctionnaires du Sénat de le faire. Ils ont dit « non, non, ce n'est pas nécessaire ». Une réunion du bureau restreint a lieu régulièrement pour discuter des questions de procédures et de fonctionnement du Sénat. Lorsque le président a un empêchement, c'est le vice-président qui dirige la réunion. [...] Au cours d'une certaine réunion que je dirigeais, tout le monde s'est levé pour partir après la discussion de tous les points à l'ordre du jour. Je les ai rappelés et je leur ai dit : Mes chers collègues, il y a encore une question diverse que nous n'avons pas discutée. « Oh, il y a une question diverse ? » « Oui, j'ai ajouté encore un point à l'ordre du jour ; je voudrais que nous discutions aujourd'hui de la proposition d'autoriser les femmes membres du personnel administratif à porter un pantalon. » Des objections ont été levées : « Ce n'est pas le style du Sénat, ça n'a pas été discuté avant ». J'ai dit que ne comprenais pas pourquoi il devrait y avoir des objections, que c'était totalement dépassé de ne pas donner cette autorisation et que nous devions en décider le jour même. Ensuite, l'argument a été avancé que ce n'était pas élégant. J'ai répondu que comme je portais un pantalon ce jour là, je me sentais offensée. Ils ont répondu : « Oh, non, Madame la présidente, vous êtes toujours très élégamment vêtue. » J'ai répliqué que cela ne poserait pas non plus de problème que le personnel administratif mette des pantalons. Ensuite j'ai dit que je rencontrerais le chef du personnel administratif pour l'informer de notre décision. » **Femme parlementaire, Belgique**

Politiques de recrutement et de rétention du personnel parlementaire

Les parlements peuvent améliorer l'équilibre de la composition homme-femme parmi le personnel parlementaire par divers mécanismes de promotion de la parité. Les réponses au questionnaire font apparaître un réel besoin d'amélioration dans ce domaine (voir tableau 10.1). Tandis que la moitié des parlements indiquaient disposer d'une politique officielle d'égalité des chances pour le personnel parlementaire, il s'agit souvent de la politique appliquée à tous les employés du gouvernement. Certains parlements déclarent néanmoins n'avoir aucune politique en la matière, considérant que l'égalité des chances « va de soi ». Les mesures positives en faveur des femmes, par exemple, ne semblent pas courantes. Près de deux tiers des parlements participant à l'étude ont déclaré avoir publié des déclarations sur la non-discrimination en matière de retraite du personnel mais ils sont moins nombreux (50 %) à en faire autant pour le recrutement. Les plus grandes possibilités d'amélioration concernent la formation sur le genre : les réponses indiquant la mise en place d'une formation sur le genre à l'intention de l'encadrement et du personnel du parlement ou l'inclusion d'une composante-genre dans la formation de prise de fonction du personnel sont minoritaires.

Tableau 10.1
Mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en œuvre au parlement (N = nombre de réponses)

	Oui (%)	Non (%)
Politique officielle en matière d'égalité des chances pour le personnel parlementaire (N = 82)	56	44
Mesures / politiques de discrimination positive en faveur du personnel féminin (par ex. promotions) (N = 83)	28	72
Déclaration sur la non-discrimination dans la politique de recrutement (N = 78)	61	39
Déclaration sur la non-discrimination dans la politique applicable aux retraites (N = 78)	50	50
Formation à la parité pour l'encadrement et le personnel (N = 79)	29	71
Intégration d'un volet sur la parité dans la formation dispensée à l'entrée en fonction (N = 79)	29	71

Source : Questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Encadré 10.3

Sélection de réponses – Politiques d'égalité homme-femme pour le personnel parlementaire

Au moment de l'accueil de nouveaux employés et dans le manuel du personnel, l'administration du parlement stipule sa politique en matière d'égalité homme-femme pour le personnel parlementaire.

[Islande, questionnaire A]

Il y a un certain nombre de textes qui assurent la protection de l'égalité sur le lieu de travail, et qui empêchent le harcèlement et la discrimination. Ces textes législatifs détaillent les motifs pour lesquels la discrimination est interdite et traitent du recrutement, de l'accès à l'emploi, des conditions d'emploi, de la formation ou de l'ancienneté et de l'avancement. Pour davantage d'informations sur l'égalité en matière d'emploi, vous pouvez consulter le site web de l'Autorité chargée de l'égalité (www.equality.ie). La politique applicable au Parlement est spécifiée de manière centralisée pour tous les services et bureaux du gouvernement par le ministère des Finances. Les conditions d'emploi du personnel parlementaire sont spécifiées par le ministère des Finances. Vous trouverez sur le site de ce ministère des rapports et des circulaires sur les questions d'égalité homme-femme dans les services publics, les politiques de lutte contre le harcèlement et les changements relatifs au congé de paternité (www.finance.gov.ie/ViewDoc.asp?fn=/documents/equality/main4.htm&CatID=29&m=c).

[Irlande, questionnaire A]

L'Assemblée nationale dispose d'un mécanisme spécifique de respect de la parité homme-femme dans le processus de recrutement. Une commission de sélection est constituée pour vérifier si chaque candidat a le niveau d'étude requis (diplômes) et est éligible au poste concerné indépendamment de son sexe. Le candidat finalement retenu est le plus compétent, le mieux formé et celui dont le profil correspond le mieux au poste à pourvoir. Les employés, qui disposent des mêmes droits et obligations, quel que soit leur sexe, sont équitablement répartis dans les bureaux, services et administrations du parlement.

[Koweït, questionnaire A]

Pour s'assurer que les services publics sont en mesure d'attirer une bonne proportion de talents et de recruter le candidat qui correspond globalement le mieux aux exigences du poste et à la culture de l'organisation, le recrutement se fait selon les principes suivants : a) mérite, b) impartialité et incorruptibilité, et c) efficacité.

[Singapour, questionnaire A]

La loi sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. C'est un instrument important de promotion de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes. La LEg s'applique à tous les domaines de la vie professionnelle, de l'embauche au licenciement en passant par la formation continue, le salaire ou encore le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La loi interdit les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle prévoit des aides financières en faveur de projets novateurs et des services de consultation ayant pour but de promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle. Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

[Suisse, Questionnaire A]

Étude de cas 10.1 Législation de protection du personnel parlementaire en Suède

En application de la loi anti-discrimination, les employeurs suédois sont tenus de promouvoir activement l'égalité des conditions entre les femmes et les hommes, et d'empêcher toute discrimination entre les sexes. L'administration du Parlement suédois a élaboré un plan sur l'égalité et la diversité qui comprend des objectifs et des mesures actives de promotion d'un processus destiné à donner de bons résultats. Ce plan est revu chaque année et renouvelé tous les trois ans.

Les objectifs principaux du plan sur l'égalité et la diversité sont les suivants :

- Créer, dans l'administration du Parlement suédois, des conditions de travail adaptées aux hommes comme aux femmes. Permettre aux hommes comme aux femmes d'influer sur leur situation de travail.
- Organiser l'administration du Parlement suédois selon une approche facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la responsabilité de parent.
- Veiller à ce qu'aucun employé ne soit l'objet d'un traitement humiliant (persécution, harcèlement sexuel ou harcèlement fondé sur le genre, l'ethnie, la religion ou une conviction).
- Veiller à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités d'évolution professionnelle. Permettre à l'administration du parlement suédois de tirer parti et bénéficier des compétences des hommes et des femmes.
- Tendre vers la parité homme-femme (40%-60%) au sein de l'administration du Parlement suédois dans toutes les unités organisationnelles et fonctions ainsi qu'à tous les niveaux de responsabilité.
- Déterminer la politique salariale et les niveaux de salaires de telle sorte que les différences de salaires soient exclusivement factuelles et en aucun cas fondées sur le sexe.

Ces objectifs sont divisés en sous-objectifs quantitatifs à court terme qui sont évalués chaque année.

Étude de cas, Suède

Encadré 10.4 Sélection de réponses – Codes de conduite du personnel parlementaire

Le Code de conduite du personnel parlementaire spécifie que : Le Service parlementaire procure un lieu de travail juste, souple, sûr et gratifiant. [Australie, questionnaire A]

En février 2007, l'administration du Sénat a adopté l'Énoncé des valeurs et d'éthique de l'administration du Sénat. [Canada, questionnaire A]

La vision organisationnelle comprend des principes de bon comportement. [Danemark, questionnaire A]

Les Règles [de conduite] de 1956 du Secrétariat de la Lok Sabha sont applicables aux employés du Secrétariat de la Lok Sabha. [Inde, questionnaire A]

Le Code de conduite du 11 juillet 2006. Il a été demandé aux employés de signer ledit code qui leur a été distribué le 16 novembre 2009. Le code traite de l'égalité homme-femme et s'applique à tous les fonctionnaires. [Jordanie, questionnaire A]

Les dispositions spéciales énoncées dans la Règlement du personnel s'appliquent au personnel parlementaire. Article 54 : Responsabilité en matière de comportement (Règlement du personnel).

L'employé(e) sera tenu(e) responsable de sa conduite et sera soumis(e) à des sanctions disciplinaires si il/elle – que ce soit délibérément ou par négligence – n'honore pas ses obligations, telles que prévues par les règlements et lois en vigueur, notamment les obligations définies par les Articles 14 et 15 du présent décret législatif. La poursuite disciplinaire ne libère pas l'employé concerné d'une éventuelle poursuite judiciaire devant les tribunaux civil ou pénal compétents, le cas échéant. [Liban, questionnaire A]

Le code de conduite comprend une disposition spécifiant que les membres du personnel doivent s'abstenir de toute discrimination ou harcèlement à l'égard d'autres membres du personnel fondés sur le sexe, le statut marital ou le statut familial. [Nouvelle-Zélande, questionnaire A]

Codes de conduite du personnel parlementaire

Un peu plus de la moitié des parlements ayant répondu au questionnaire ont indiqué disposer de codes de conduite (ou de déontologie) à l'intention du personnel parlementaire. Certains des codes cités sont plus détaillés que d'autres. Dans le cas du Danemark, les « Directives » portent sur le comportement. En Inde, les deux Chambres du Parlement ont mis en place des « Règles » de conduite du personnel. En Jordanie, le personnel parlementaire doit signer un code, pour signifier clairement son acceptation et sa compréhension des règles.

Politiques en matière de harcèlement sexuel

Près de 60 pour cent des parlements ne disposent pas de politique applicable au personnel parlementaire en matière de harcèlement sexuel, ce qui pose problème compte tenu des conditions de travail et de la culture de certains parlements. Au cours des entretiens, certains parlementaires d'Afrique du Sud ont, par exemple, fait allusion à des cas d'employées victimes de harcèlement sexuel de la part d'hommes parlementaires. Elles décrivent une atmosphère dans laquelle les femmes sont considérées comme des objets sexuels ou des prestataires de services sexuels mais se montrent peu enclines à s'opposer à des personnages puissants. Le Parlement d'Afrique du Sud a mis en place une politique de lutte contre le harcèlement sexuel de la part du personnel mais il n'existe aucune politique prévoyant des réparations en cas de harcèlement imputable à des parlementaires. En 2006, un parlementaire chevronné a été reconnu coupable de harcèlement à l'encontre d'une employée. Il a été destitué temporairement mais réintégré quelques mois plus tard.

Il existe, néanmoins, des modèles de bonnes pratiques en matière de politique anti-harcèlement dans les parlements. Au Canada, par exemple, la politique en vigueur, qui couvre le harcèlement sexuel et le harcèlement en général, définit les principes connexes et un mécanisme de règlement des plaintes (voir la section suivante pour plus de détails sur les mécanismes de règlement des plaintes).

Mécanisme de règlement des plaintes

Lorsqu'il en existe, les mécanismes de règlement des plaintes prévoyant des réparations pour les employés victimes de harcèlement sont impressionnants. La plupart des parlements nomment des personnes spécialement chargées de s'occuper de ces plaintes. En Israël, par exemple, il y a, à la Knesset, une personne responsable du traitement des cas de harcèlement sexuel, tandis qu'en Inde, des commissions ont été spécialement nommées pour étudier ces questions. En

Encadré 10.5

Protection contre le harcèlement – L'exemple du Canada

La politique de l'Administration de la Chambre des Communes, *Prévention et règlement du harcèlement en milieu de travail*, a été approuvée en 2001.

Extraits de cette politique : « Le harcèlement en milieu de travail est inacceptable et ne sera pas toléré. L'Administration de la Chambre des communes s'engage à fournir un environnement de travail positif, exempt de harcèlement et de discrimination. L'Administration fournit aux personnes qu'elle emploie des mécanismes de résolution hâtive des éventuels problèmes de harcèlement et prend des mesures rapides et appropriées dès qu'un harcèlement est constaté sur le lieu de travail. » La politique concerne le « harcèlement » et le « harcèlement sexuel ».

Principes de la politique : « L'Administration de la Chambre des communes s'efforce de défendre les principes suivants : « *Fournir un environnement exempt de harcèlement* : l'organisation protège le droit des personnes employées par l'Administration de la Chambre des communes à travailler dans un environnement exempt de harcèlement et veille à ce que cadres et employés prennent les mesures appropriées pour protéger les autres en milieu de travail en contribuant à créer un environnement exempt de harcèlement. *Favoriser un traitement compétent et une résolution des problèmes* : l'Administration de la Chambre des communes encourage le signalement de tout incident potentiel de harcèlement et dispose de mécanismes compétents, rapides, confidentiels et justes de traitement et de résolution des plaintes pour harcèlement. *Respecter la confidentialité* : l'Administration de la Chambre des communes respecte la confidentialité de toutes les enquêtes, qu'elles aboutissent ou non à une plainte pour harcèlement. Toutes les personnes impliquées dans une plainte pour harcèlement prendront les mesures nécessaires pour en assurer la confidentialité. Tous les documents recueillis dans le cadre d'une plainte pour harcèlement seront traités avec le respect dû à leur teneur personnelle. »

Cette politique s'applique au milieu de travail de l'Administration de la Chambre des communes, à toutes les personnes employées par cette administration, aux employés permanents comme aux employés temporaires et aux employés en mission auprès ou pour le compte d'autres services ou organismes. [Canada, questionnaire A]

Allemagne, un certain nombre d'interlocuteurs peuvent être contactés dans ce type de situation (Commissaire à l'égalité des sexes, médecins, représentants du conseil des employés, personnel des ressources humaines, service psychosocial externe et représentants des

Encadré 10.6

Sélection de réponses – Exemples de procédures de règlement des plaintes

Un accord d'établissement relatif à la protection des employés et une conduite fondée sur le partenariat définissent un processus à plusieurs niveaux pour répondre aux cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail. Les victimes peuvent s'adresser à une personne contact pour obtenir un conseil personnel, des informations et un soutien dans la résolution du conflit. Ces personnes contact sont le commissaire à l'égalité des sexes, les médecins de l'entreprise, le conseil du personnel, le service des ressources humaines, le service psychosocial ou le représentant des employés handicapés. Si le problème ne peut être résolu par l'intermédiaire de l'une de ces personnes contact, le service psychosocial prend en charge le rôle de conseiller en matière de conflit ou de médiateur. Les conflits graves sont gérés par le service des ressources humaines. Un règlement amiable sera recherché mais des sanctions pourront également être prises (prescription, lettres d'avertissements disciplinaires, voire mise à pied). **[Allemagne, questionnaire A]**

Politique sur le harcèlement sur le lieu de travail (révisé en 2008). Personnel parlementaire visé par la loi sur les services parlementaires de 1999 et les procédures connexes de règlement de violation présumée du code de conduite. **[Australie, questionnaire A]**

L'application de la législation nationale est traduite en note de service pour le personnel et repris dans la brochure d'accueil (extrait pertinent annexé). Violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail. Selon l'article 29, alinéa 2, du ROP, vous devez être traité avec dignité et courtoisie, tant par vos supérieurs hiérarchiques que par vos collègues et vos subordonnés. D'autre part, vous avez évidemment le devoir, dans l'exercice de votre fonction, de traiter tout un chacun avec le respect requis. Une loi du 11 juin 2002 protège les travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. C'est dans ce cadre que le Sénat a désigné des conseillers externes en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux et une personne de confiance interne. La mission principale des conseillers externes en prévention et de la personne de confiance consiste à aider les victimes, à les conseiller et à les prendre en charge; les victimes peuvent s'adresser, au choix, au conseiller externe en prévention ou à la personne de confiance, et elles peuvent déposer, chez l'un ou chez l'autre, une plainte motivée. Le conseiller externe en prévention et la personne de confiance collaborent à l'élaboration de procédures appropriées. La personne de confiance assiste autant que possible le conseiller externe en prévention et se concertent régulièrement avec lui à cet effet. **[Belgique, questionnaire A]**

Dans les cas de discrimination, les employés ont la possibilité de déposer une plainte auprès du rapporteur chargé de l'égalité des chances. Le rapporteur délivre un avis écrit, sur la base duquel un processus de médiation est engagé. Aucune mesure n'est prise avant la fin du processus de médiation, lequel est limité à dix jours. En cas de désaccord, l'employé peut se tourner vers les tribunaux. **[Hongrie, questionnaire A]**

La Knesset dispose d'une personne responsable de la condition de la femme qui est spécialement chargée de la gestion des questions de harcèlement sexuel. Cette fonction est actuellement assurée par une femme, qui est secrétaire général adjoint (cette fonction existe à la Knesset depuis le vote, en 1998, de la loi sur le harcèlement sexuel des femmes). **[Israël, questionnaire A]**

Le Secrétariat de la Lok Sabha dispose d'un comité de réparation des préjudices, chargé d'étudier les plaintes des employés du secrétariat. Ce comité s'occupe, entre autres choses, de toutes les questions relatives aux conditions de service et au bien-être des employés des deux sexes. De même, à la Rajya Sabha, un comité de trois membres dirigé par une femme secrétaire adjointe, a été constitué au Secrétariat, pour traiter les plaintes pour harcèlement sexuel. Les directives de règlement des affaires de harcèlement sexuel sur le lieu de travail édictées par la Cour suprême de l'Inde en 1997 sont, par ailleurs, applicables. **[Inde, questionnaire A]**

S'agissant du personnel parlementaire, le service juridique de l'Assemblée statue sur toutes les questions d'égalité des sexes au travail en conformité avec la Constitution et le droit. Ce service étudie également les cas de harcèlement ou de violence sexuelle, qui sont transmis à l'appareil judiciaire lorsque les plaintes sont corroborées. **[Koweït, questionnaire A]**

Le harcèlement et les violences sexuelles sont interdits par le Code de conduite. Les actes de violence peuvent constituer des infractions pénales et exposer le responsable à des poursuites. **[Nouvelle-Zélande, questionnaire A]**



employés handicapés). Un certain nombre de parlements ont indiqué avoir officiellement nommé des femmes comme personne contact. En Australie, il existe dans les services de la Chambre des représentants des « personnes contact harcèlement », qui sont elles-mêmes des fonctionnaires de ces services, à qui il est possible de s'adresser en premier recours pour discuter des problèmes de harcèlement. Comme le montrent les exemples ci-dessous, les parlements proposent diverses autres procédures pour régler ce type de doléances, notamment les processus de médiation, un service de conseil et des dispositions relatives au dépôt d'une plainte officielle.

Personnel parlementaire : concilier travail et vie de famille

Les dispositions relatives aux congés de maternité et de paternité sont généralement meilleures pour le personnel que pour les parlementaires, souvent en raison des prescriptions du droit national. Un très petit nombre de

parlements ont des dispositions particulières pour leur personnel. En Finlande, des dispositions encouragent les hommes à prendre un congé après la naissance d'un enfant. Les pères qui prennent les deux dernières semaines de congé parental à temps complet ou partiel bénéficient d'un congé de paternité d'une durée supplémentaire de 1 à 12 jours ouvrés (appelé « mois de paternité »). De même, en Espagne, la Loi sur l'égalité des sexes de 2007 prévoit un congé de paternité de 13 jours pour les nouveaux pères. Il est envisagé d'étendre progressivement la durée de ce congé à quatre mois d'ici 2013.

Les réponses détaillées font état de divers mécanismes visant à faciliter le retour au travail des femmes (et des hommes) après une naissance. Le Parlement allemand met à la disposition des parents une salle équipée de matériel de puériculture (table à langer et lit d'enfant, par exemple). Au Rwanda, les mères ont droit à une heure par jour pour allaiter leur enfant pendant sa première année de vie. Certains parlements versent aussi des allocations pour frais de garde.

Tableau 10.2

Conditions de congé parental des personnels parlementaires (N = nombre de réponses)

	Aucune disposition spéciale	Les dispositions sont identiques à celles du droit national	Le Parlement a adopté sa propre politique	Pays où le Parlement a adopté sa propre politique
Congé de maternité (N = 81)	6,2	90,1	3,7	Argentine, Japon, Oman
Congé de paternité (N = 72)	22,2	73,6	4,2	Japon, Oman, Suisse
Congé parental (si différent de ce qui précède) (N = 59)	25,4	67,8	6,8	Japon, Pays-Bas, Oman

Source : questionnaire A, www.gender-parliaments.org

Encadré 10.7

Sélection de réponses – Trouver un équilibre entre travail et famille

Il existe une salle parents-enfants à l'intention du personnel. Cette salle est équipée d'une table à langer, de jouets et d'un lit d'enfant. Dans le cas où ils ont un enfant malade qui ne peut, pour cette raison, aller à la garderie, les parents, père ou mère, sont autorisés à amener l'enfant malade, à l'installer dans cette salle et à y travailler ce jour-là plutôt que dans leur bureau. [Allemagne, questionnaire A]

Un financement limité des frais de garde des enfants est alloué par le biais de provisions sur le budget du Parlement (salaires du personnel, etc.). [Grèce, questionnaire A]

Des allocations sont prévues pour la garde des enfants. [Portugal, questionnaire A]

Le statut général de la fonction publique détermine ce qui suit en son article 46 : « L'agent de l'État bénéficie du congé de circonstance de douze (12) semaines consécutives de congé de maternité dont deux (2) sont obligatoires avant la délivrance et six (6) obligatoires après l'accouchement ». La loi portant prévention et répression de la violence basée sur le genre dit ceci : « Une femme qui a accouché bénéficie d'un congé de maternité de trois (3) mois et d'une heure d'allaitement par jour de travail pendant douze (12) mois à compter de la fin du congé de maternité ». [Rwanda, questionnaire A]

Conclusion

S'il est nécessaire que les parlements se préoccupent davantage de l'égalité des sexes entre les parlementaires, ils doivent faire de même pour les milliers des personnes qu'ils emploient. Les conditions de travail du personnel parlementaire sont souvent les mêmes que celles des employés du secteur public; il faut néanmoins se souvenir que leurs horaires peuvent être aussi astreignants que ceux des parlementaires pendant les sessions du parlement.

Par leur attitude et leur comportement, les parlementaires peuvent, eux-mêmes, avoir une influence sur l'environnement de travail du personnel parlementaire. C'est ce qu'a montré cette étude qui a mis en évidence des exemples de modification du code vestimentaire du personnel (assouplissement obtenu par une femme parlementaire) et de règlement de cas de harcèlement sexuel (de parlementaires vis-à-vis du personnel). Pour toutes ces raisons, qui ne sont pas limitatives, il apparaît clairement qu'il est nécessaire d'analyser en permanence les effets de la culture et des infrastructures de travail sur le personnel parlementaire.

Chapitre 11

Conclusions et recommandations

« L'une des difficultés, c'est que le parlement doit aussi être inclus dans ces processus. L'intégration de la dimension de genre et la budgétisation-genre ne peuvent pas être seulement réalisés par l'administration ou le gouvernement ; il faut aussi les réaliser au sein du parlement. Je pense que nous devons institutionnaliser ça quelque part. Cela n'arrivera pas par la seule motivation ou le seul talent de quelques individus qui sont au parlement et disposent accessoirement d'une expertise en la matière. Beaucoup de jeunes collègues qui arrivent au parlement n'ont plus ce bagage. Parce que, naturellement, elles sont entrées en politique à une époque où il n'était plus nécessaire de remettre en cause [le statu quo]. Mais cela implique qu'elles ont perdu certaines des compétences nécessaires pour revenir sur les inégalités homme-femme. Je [veux savoir] quelles procédures ou mécanismes parlementaires nous devons créer. C'est un angle mort. Quel est le mécanisme parlementaire qui garantira, réalisera tous ces processus d'intégration que nous apprécions et que nous voulons tant. Rien n'arrivera tout seul. Chaque chose doit être mise à la bonne place, être associée à son propre mécanisme. Ce mécanisme n'existe pas actuellement. Il faudra que le parlement le crée. » **Femme parlementaire, Belgique**

Vous trouverez dans ce chapitre :

- les principales conclusions du rapport ;
 - des recommandations de mécanismes et de politiques pour l'intégration de la dimension de genre dans les parlements.
-

Parlements sensibles au genre : récapitulatif

Un parlement sensible au genre est un parlement qui répond aux besoins et aux intérêts des hommes et des femmes à travers ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action. Un parlement sensible au genre est fondé sur le principe de l'égalité des sexes, c'est-à-dire que les hommes et les femmes y ont les mêmes droits de participation, au niveau des structures et des processus, sans discrimination ni récrimination. La politique d'égalité des sexes oriente les priorités et les interventions stratégiques ciblées qui permettront de les concrétiser.

Un parlement sensible au genre promeut aussi l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les parlements qui respectent le principe élémentaire de l'égalité entre hommes et femmes ont des règles qui sont compréhensibles par tous, ne font aucune exclusion, restriction ni discrimination envers les femmes et prévoient un langage neutre du point de vue du genre. Ce sont des organisations qui intègrent la nécessité de réviser toutes les politiques, législations et pratiques selon le principe de l'égalité des sexes, soit en instituant une commission expressément chargée de cette question soit en partageant cette responsabilité entre l'ensemble de leurs instances.

Ce sont des institutions qui privilégient un langage et un comportement moins agressifs, des horaires de séances plus compatibles avec la vie familiale, l'aménagement de garderies, la possibilité de congés parentaux et organisent des formations au genre à l'intention de tous les parlementaires.

Saisir au quotidien toutes les occasions d'intégrer la question du genre

Un parlement sensible au genre intègre la dimension de genre du début à la fin de ses processus de travail et dans toutes ses réalisations et ses membres assument la responsabilité de cette intégration dans leurs activités quotidiennes de législation, de supervision et de représentation.

Dans leur fonction de **législation**, les parlementaires rédigent et débattent des lois et politiques, contrôlent et approuvent les budgets nationaux. S'agissant de la question du genre, ils ont la possibilité de proposer des lois sur l'égalité des sexes, de passer toutes les dispositions législatives au crible du genre, de poser des questions, en cours de débats, sur les conséquences respectives d'un projet de loi sur les hommes et sur les femmes, de vérifier si la fiscalité et l'affectation des dépenses sont équitables pour les hommes et les femmes, ou, tout au moins, n'ont pas d'effet néfaste sur l'un ou l'autre des deux sexes.

En préparant les lois, les parlementaires doivent toujours penser aux personnes auxquelles elles s'adressent et à l'effet que la loi envisagée aura sur les différents sous-groupes, notamment les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

Dans leur fonction de **supervision**, les parlementaires exercent un contrôle sur l'action et les dépenses du gouvernement par des débats, des questions et des enquêtes. En voici quelques exemples :

- lors des séances de questions, ils peuvent interroger les ministres sur l'efficacité de leurs programmes en matière d'égalité homme-femme, ce qui présente l'avantage d'accroître la visibilité de ces questions ;
- ils peuvent adresser des questions écrites aux ministres et à leurs services quand ils veulent des réponses plus substantielles, notamment pour obtenir des données ventilées par sexe ;
- lors des débats budgétaires, ils peuvent interroger les ministres sur les dépenses publiques et leur impact respectif sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles ;
- en tant que membre d'une commission, ils ont la possibilité d'interroger un large éventail de groupes et de personnes individuelles (organismes publics, universités, organisations privées, etc.) pour connaître

leur avis sur l'efficacité des actions et programmes gouvernementaux ;

- ils peuvent passer par les médias pour faire connaître leurs conclusions.

La fonction **représentative** du Parlement implique le devoir de rendre des comptes à la population, de représenter les attentes et les intérêts des citoyens et de les informer sur les débats, les nouvelles lois, les dépenses et politiques gouvernementales. Du point de vue du genre, les parlementaires doivent s'assurer qu'ils tiennent compte des besoins des divers groupes de population de leur circonscription. Pour ce faire, ils doivent s'assurer que tous les citoyens ont la possibilité de venir les voir lors de leurs permanences de circonscription, ce qui implique notamment de veiller à ce que les heures de permanence permettent à tous, hommes et femmes, de s'y rendre.

Les parlementaires doivent également établir des réseaux efficaces avec un grand nombre de groupes – dans leur circonscription et sur l'ensemble du territoire national – notamment avec des représentantes d'organisations nationales de femmes, des ONG, des syndicats, et des universitaires travaillant sur les questions de genre. C'est dans cette optique qu'ont été créés les groupes de femmes parlementaires. Les parlementaires ont aussi la possibilité de mettre à profit certaines occasions comme les conférences, réunions, voyages d'étude, visites de présentation et groupes de travail pour constituer des réseaux avec d'autres parlementaires, les médias et la société civile. En constituant et en entretenant de solides réseaux, les parlementaires pourront rester au fait de l'évolution des questions de genre. Il faut surtout qu'hommes et femmes travaillent ensemble à la promotion de l'égalité des sexes.

Enfin, les parlementaires doivent exploiter toutes les occasions non seulement pour poser des questions mais aussi pour faire connaître les réponses qui leur sont données. Le cas échéant, ils peuvent proposer des solutions, soit en amendant les lois existantes soit en en proposant de nouvelles.

Induire un changement systématique en faveur de l'égalité des sexes

Améliorer l'inclusivité des parlements est un défi complexe qui s'adresse à tous. Outre une dynamique plus large et plus fondamentale en faveur de la démocratie, c'est un défi qui requiert tout à la fois l'implication d'un plus grand nombre de femmes, des infrastructures mieux adaptées aux besoins des deux sexes, des partis plus démocratiques et plus transparents et le renforcement des politiques et législations en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Des recommandations correspondant à ces différents points sont exposées ci-dessous.

Augmenter le nombre des femmes au parlement et consolider leur présence

La représentation des femmes dans les parlements a certes augmenté au fil du temps mais elle ne correspond toujours pas à la proportion des femmes dans la société. Pour atteindre cet objectif, les parlements pourront mettre en place des mesures législatives spéciales incitant les partis à présenter davantage de femmes aux élections et à les placer à des positions leur permettant d'être élues. Des amendements en ce sens peuvent être apportés aux lois électorales, constitutions et plateformes des partis politiques. Ces dispositions doivent prévoir l'application de sanctions en cas de non-respect par les partis des dispositions de la législation.

Il est certes important que les femmes soient nombreuses mais il est vital qu'elles accèdent à des positions de leadership parlementaire. Le nombre des femmes présidentes (ou vice-présidentes) d'assemblée est encore relativement faible. Si de plus en plus de femmes accèdent à la présidence de commissions, elles restent le plus souvent cantonnées dans des domaines considérés comme « secondaires » tels que la condition des femmes, le travail et l'éducation. Le processus de nomination des femmes à des commissions est principalement régi par les partis politiques. Pour que la situation change, il faudrait adopter une méthode plus transparente de prise en compte des capacités des parlementaires, de la diversité de leurs expériences et de leurs préférences au moment des nominations dans les commissions. Des mesures volontaristes donnant la préférence aux femmes sur les hommes en cas de qualifications équivalentes faciliteraient l'accession d'un plus grand nombre de femmes à des positions dirigeantes. L'Irak est un modèle en la matière : les femmes y disposent d'un nombre de postes de pouvoir réservés en proportion de leur représentation au Parlement (25 %).

Établir et améliorer des infrastructures et une culture parlementaires sensibles au genre

Le présent rapport a permis d'établir que tandis que certaines femmes ont subi ou constaté des discriminations ou des marques de condescendance, d'autres se sont senties parfaitement à l'aise pour travailler dans l'environnement parlementaire. Ceci étant dit, l'objectif de politiques d'égalité des sexes donne souvent lieu à un malentendu, en particulier en liaison avec les questions de harcèlement sexuel. Il est, en effet, nécessaire que les Codes de conduite traitent des questions de genre et que des politiques soient mises en place pour garantir que le harcèlement soit considéré comme une pratique discriminatoire intolérable. Ces politiques doivent comprendre des procédures adéquates de règlement des plaintes et doléances. Au Costa Rica, il a été suggéré que tous les parlementaires suivent une formation d'initiation à la question de genre dans le travail du parlement, de manière à améliorer la culture parlementaire.

Il serait utile que les parlements analysent en détail la « masculinité » de l'institution, en passant au crible la

culture, les us et coutumes du fonctionnement quotidien, la dimension genre des procédures, discours, rituels ou cérémonies, etc. Dans un parlement, il a été suggéré d'évaluer le degré de masculinité de l'institution en étudiant la masculinité des œuvres d'art présentes dans les bâtiments ou des noms donnés aux salles de réunion.

De même il convient de revoir la façon dont le parlement communique avec les représentants et dont les questions de genre sont considérées par les hommes et par les femmes. Les questions de genre doivent bénéficier d'une plus grande visibilité, ce qui correspond d'ailleurs à une demande croissante d'un électorat plus conscient que jamais des enjeux sociaux. Les parlements, en tant que lieux de travail, doivent répondre aux besoins croissants de conciliation entre travail et vie de famille. C'est une opinion quasi-universelle. La modification des horaires de séance (suppression des séances de nuit et des séances pendant les vacances scolaires) est une première étape. L'étude a également montré que peu de parlements avaient créé des espaces d'accueil pour les enfants dans leurs locaux (crèches, salles familiales ou espaces permettant aux jeunes mères d'allaiter). C'est pourtant un aménagement nécessaire, car les jeunes parlementaires, ayant des enfants, hommes et femmes, sont de plus en plus nombreux. Par ailleurs, l'installation d'équipements de ce type dans les parlements servira d'exemple à d'autres organisations. Les parlementaires, hommes et femmes, ont fréquemment regretté l'absence d'espaces accueillants pour les familles dans les locaux mêmes du parlement : des espaces qui permettent aux familles d'être ensemble pendant que la mère ou le père travaille.

Les parlements pourraient également donner un meilleur exemple en faisant un effort pour adapter les possibilités de congés maternité/paternité/parental aux circonstances particulières du lieu de travail parlementaire.

Accroître le rôle du parlement en matière d'intégration du genre et développer des mécanismes d'intégration adaptés

Les parlements ont besoin de mécanismes d'intégration de la dimension de genre ; il peut s'agir de commissions parlementaires spécialisées, de groupes de femmes parlementaires ou des méthodes traditionnellement utilisées pour garantir la transparence. Lorsque des commissions parlementaires spécialisées sont créées, il est impératif qu'elles aient des liens solides – des relations officielles – avec les organisations de femmes et les instituts de recherche externes, pour garantir une information exacte et à jour. Au Pakistan, les rapports de la commission sont envoyés directement au ministre concerné pour qu'il prenne les mesures nécessaires, ce qui constitue une pratique intéressante.

Lorsque les efforts d'intégration de la dimension de genre relèvent d'une commission spécialement chargée de l'égalité homme-femme, cette commission doit avoir

le même rôle, les mêmes responsabilités et les mêmes pouvoirs que les autres commissions parlementaires et doit disposer des mêmes ressources. Dans toute la mesure du possible, ces commissions doivent disposer d'un personnel d'assistance propre pour une période au moins égale à un mandat parlementaire, afin d'éviter une déperdition trop fréquente de l'expertise acquise en matière de genre. Il est essentiel que ces commissions soient reconnues comme des structures permanentes du parlement.

La démarche adoptée par ces commissions pour intégrer la dimension de genre doit être clairement énoncée dans des supports d'information à destination du public et sur le site web du parlement. Les commissions sur l'égalité des sexes doivent disposer de processus de consultation systématique des organisations de femmes et des experts en matière de genre, notamment pour l'étude des projets de lois. Elles doivent avoir accès à des données ventilées par sexe pour être en mesure d'analyser le rapport avantage/coût des mesures prises.

Il apparaît que les groupes de femmes parlementaires favorisent les liens de solidarité entre les femmes, au bénéfice d'une amélioration de l'égalité dans la société. Ces groupes sont particulièrement efficaces quand les appartenances partisans sont laissées de côté pour privilégier des questions sur lesquelles les femmes de tous horizons politiques peuvent s'accorder. Lorsque l'intégration de la dimension de genre est confiée à un groupe de femmes parlementaires, celui-ci doit être considéré comme une instance parlementaire importante, disposer de ressources adéquates et ne pas être exposé à des remarques désobligeantes.

En suivant l'exemple de l'Amérique latine, les parlements nationaux devraient aussi envisager de créer des unités techniques capables de fournir les informations spécialisées nécessaires pour faire progresser l'intégration de la dimension de genre à tous les niveaux des parlements.

Garantir le partage entre tous les parlementaires, hommes et femmes, de la responsabilité en matière d'égalité des sexes et une application homogène de la stratégie d'intégration du genre à l'ensemble des tâches parlementaires

Il est nécessaire que les parlements changent la manière dont ils abordent les questions d'égalité des sexes et qu'ils s'engagent davantage dans l'intégration de la dimension de genre. Le nombre des hommes ou des femmes qui s'investissent pour faire avancer les questions de genre dans leurs commissions respectives est encore insuffisant pour que la dynamique gagne le parlement tout entier. L'intégration de la dimension de genre ne doit pas être marginalisée mais doit concerner l'ensemble des commissions parlementaires. Il est nécessaire que toutes les commissions établissent des processus clairs de prise en compte des implications de leur action en matière de genre, sans pour autant introduire des tâches redondantes.

La présence systématique d'au moins deux femmes dans chaque commission parlementaire pourrait constituer une première étape, non pas parce que les femmes doivent nécessairement représenter les femmes mais parce que – au moins pour le moment – ce sont elles qui sont le plus attentives aux questions de genre. Il est préférable que les femmes soient au moins deux car il peut s'avérer difficile d'être la seule femme dans une commission, voire la seule personne à envisager les choses du point de vue du genre. Une autre possibilité consiste à désigner systématiquement, dans chaque commission, deux responsables de l'intégration de la dimension de genre, un homme et une femme.

La seconde étape consiste à rechercher et à rallier les hommes qui sont sensibles aux questions de genre, à les intégrer dans les commissions sur l'égalité des sexes, les groupes de femmes parlementaires, les débats sur les questions de genre et les activités de sensibilisation. Les hommes doivent être incités à proposer et à revendiquer des textes législatifs sur l'égalité homme-femme. La sensibilisation des hommes est jugée importante. Des hommes participent, par exemple, à des manifestations comme la Journée internationale de la femme ou à des voyages d'étude et des séminaires de formation sur le genre; c'est pour eux une manière de mieux appréhender les questions de genre telles qu'elles se posent dans leurs circonscriptions. Il est aussi arrivé que des hommes assument la responsabilité du contrôle des processus d'intégration du genre.

Une troisième étape conduira les parlementaires à se familiariser davantage avec les mécanismes parlementaires existants (questions aux ministres, « appels à l'attention » sur un problème, pétitions ou séances d'arbitrage). Dans cette optique, il est par exemple possible d'organiser des formations d'initiation ou d'orientation tenant compte de la dimension de genre, à l'intention des nouveaux parlementaires comme des autres. Il faudrait cependant que toutes les commissions institutionnalisent des mesures liées au genre, en prévoyant par exemple des conseillers en matière de genre et de (multiples) personnes relais sur la question ainsi qu'une « budgétisation-genre ».

Enfin, les parlements doivent renforcer leurs capacités de recherche en matière de genre. Les services de recherche doivent être bien équipés, disposer de livres, ordinateurs, bases de données en ligne, de manière à fournir aux hommes et aux femmes toutes les informations nécessaires pour composer leurs contributions aux débats parlementaires.

Rendre les partis politiques plus démocratiques et plus transparents

En règle générale, les partis ne sont pas perçus comme des organisations ouvertes et transparentes. Bien que se disant favorables à la participation des femmes, les partis restent dominés par les hommes. C'est un véritable problème car les partis politiques apparaissent de plus en plus comme l'épine dorsale de l'organisation

politique et constituent un mécanisme permettant aux femmes et aux hommes de promouvoir une plateforme législative en faveur de l'égalité des sexes.

L'existence d'une « section » ou d'une « organisation » de femmes est le principal canal de participation des femmes au sein des partis. Si elle présente certains avantages, cette stratégie peut aussi conduire à une forme de marginalisation des femmes. Les partis travaillent néanmoins à la mise en place d'une politique d'égalité des sexes en invitant des spécialistes du genre dans des séminaires et des conférences pour débattre de thèmes importants et en créant des liens solides avec les universités et les organisations non gouvernementales. Il serait souhaitable que les partis envisagent de modifier leurs statuts et règlements afin de favoriser une meilleure représentation des femmes tant parmi leurs adhérents que parmi leurs dirigeants.

Les femmes ont du mal à accéder aux instances exécutives de leur parti : soit parce que les hommes sont beaucoup plus nombreux qu'elles, soit parce que cela implique des ressources dont les femmes ne peuvent pas toujours disposer facilement. Par ailleurs, pour les femmes comme pour les hommes, il est souvent difficile de soumettre des propositions de lois sans l'aval du parti et, quand elles le font, elles s'exposent à des sanctions qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion du parti. C'est ainsi que des femmes se résolvent parfois à « garder le silence » pour ne pas entamer le consensus de parti.

Il apparaît que les partis adoptent rarement l'intégration de la dimension de genre comme une stratégie de recherche d'une parité plus globale, souvent par manque de ressources (tant financières qu'humaines) ou de volonté politique. Certains partis ne voient pas la nécessité d'intégrer la dimension de genre. D'autres en voient parfaitement l'intérêt et perçoivent la nécessité de contrôler et d'évaluer leurs efforts d'intégration de la dimension de genre. Les nécessaires réseaux de suivi devraient faire l'objet de beaucoup plus d'efforts et de ressources. Les partis pourraient également adopter des programmes généraux d'égalité des sexes comprenant une stratégie claire d'intégration de la dimension de genre dont l'application devrait être contrôlée par des comités spécialisés.

Renforcer la législation et la politique en faveur de l'égalité homme-femme

Il est clair qu'un certain nombre de pays ont mis en place des lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans les pays où de telles lois n'ont pas encore été votées, il conviendrait de le faire. Dans les pays où les lois sur l'égalité des sexes remontent à plus de dix ans, il faut les actualiser pour introduire des cadres d'intégration de la dimension de genre. Ces lois doivent s'appuyer sur une infrastructure adaptée, par exemple des commissions ayant suffisamment de pouvoir pour contrôler leur application et les cadres d'intégration de la dimension de genre. Certains parlements ont suggéré que l'évaluation de l'impact d'une loi (qui accompagne



Cette affiche se trouve sur le site de l'UIP, www.ipu.org

désormais toute initiative législative) tienne compte de la dimension de genre.

Des plans d'action détaillés, énonçant des mesures concrètes, permettraient également au parlement de repérer les lacunes législatives et de définir des objectifs généraux. En particulier, un « audit genre » initial, tel que celui mené au Rwanda, permet de faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire.

Proposer des séminaires de sensibilisation au genre à tous les membres du parlement et du personnel parlementaire

L'enquête a révélé diverses interprétations des concepts de genre, d'intégration de la dimension de genre et de parlements sensibles au genre. Certains parlements connaissent parfaitement ces principes; d'autres en sont moins conscients ou disposent de connaissances moins approfondies sur la question ou encore ont moins tendance à s'en préoccuper dans le cadre de leurs tâches (techniques, administratives et législatives). Au niveau des concepts, la façon dont les parlements doivent superviser les questions de genre est parfois confuse. Il peut être utile d'organiser des formations sur certains concepts, en veillant à montrer que les questions d'égalité des sexes sont « l'affaire de tous ».

Dans le cadre de l'enquête, certaines parlementaires ont signalé la nécessité d'une prise de conscience accrue de la présence et de la situation des législatrices, ce qui implique de disposer de statistiques ventilées par

sexe sur l'activité des parlementaires dans la durée. C'est un aspect qui mérite une attention suivie de la part des parlements.

Enfin, il apparaît clairement que les parlementaires comme les personnels doivent renforcer leurs capacités d'analyse genre. Chaque parlement devrait établir une liste de vérification de la perspective genre, sur le modèle de celle mise en place au Cambodge, et en contrôler l'emploi.

Améliorer la sensibilité au genre du personnel parlementaire

Cette étude a également montré que le travail des services parlementaires fait souvent l'objet d'une spécialisation par sexe. Une distribution plus équitable des tâches, échappant aux stéréotypes, devrait être l'un des objectifs clairement annoncés des politiques de parité. De plus, les politiques de genre doivent faciliter l'accès d'un plus grand nombre de femmes aux positions dirigeantes, si nécessaire par la prise de mesures d'action positive en faveur des femmes.

Enfin, peu de formations sont proposées aux fonctionnaires sur les questions de genre. Il est rare que les parlements reconnaissent les experts « genre » comme des professionnels qualifiés ou comme un atout valorisant pour le travail parlementaire. Il reste problématique d'attirer, et de garder, des personnes disposant de compétences techniques sur le sujet. C'est une tendance qu'il faudrait inverser.

Annexe 1

À propos du projet : objectifs et méthodologie

En 2008, l'Union interparlementaire a lancé un projet collaboratif d'étude de la sensibilité au genre des parlements, réalisé dans la région arabe en partenariat avec le Programme du PNUD sur la gouvernance et en Amérique latine avec International IDEA.

Ce projet s'appuie sur l'expérience acquise par l'UIP au cours de trente années de recherches sur la parité dans les parlements et s'inscrit directement dans la logique de l'étude publiée en 2008 sous le titre *Égalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les parlements*. Il ressort clairement de cette étude que le changement en matière d'égalité entre les sexes est surtout initié par les femmes et que les parlements peuvent accroître la part de responsabilité directe qui leur revient dans cette évolution. Dès lors, les questions qui se posent sont les suivantes : que font les parlements, en tant qu'institutions, pour encourager et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Sur quelles politiques s'appuient leurs efforts en faveur de l'égalité des sexes ? Les structures institutionnelles des parlements du monde tiennent-elles compte des questions de genre ?

L'étude sur la réceptivité des parlements aux questions de parité avait pour objectif de recueillir des informations de première main sur la meilleure façon de transformer les parlements en institutions sensibles au genre, intégrant efficacement la dimension de genre dans leur travail. Une première étude (comprenant des questionnaires, des entretiens avec des parlementaires et du personnel parlementaire ainsi que la production d'études de cas sur des pays) a été effectuée en 2009 et 2010.

Objectifs du projet

1. Accroître les connaissances sur les parlements sensibles aux questions de genre

Il s'agissait donc de faire le point sur la réceptivité des parlements aux questions de genre, au niveau de leur culture opérationnelle et institutionnelle. La culture opérationnelle d'un parlement se traduit de différentes façons : les installations disponibles, les horaires des séances, l'allocation des budgets et les services proposés, par exemple. Le terme de « culture institutionnelle » fait référence à des règles, habitudes et usages non écrits qui ont été adoptés au fil du temps dans des institutions initialement conçues par des hommes.

Le projet avait également pour but de repérer les meilleures pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans le développement des politiques et les travaux parlementaires, et d'étudier les mécanismes les plus efficaces dans ce domaine, notamment les commissions parlementaires et les groupes de femmes parlementaires, ou encore la budgétisation-genre.

2. Fournir aux parlements, et aux autres parties prenantes, des outils sur la réceptivité au genre des parlements et l'intégration de la dimension d'égalité des sexes

Sur la base de l'enquête, le projet visait à mettre en évidence des exemples de bonnes pratiques, à diffuser des recommandations et des références permettant d'évaluer la réceptivité des parlements au genre ainsi que leur capacité d'intégration de cette dimension. Par ailleurs, il s'agissait aussi de souligner les diverses

réformes susceptibles de permettre aux parlements de devenir des institutions plus réceptives au genre.

3. Renforcer les capacités de prise en compte de la dimension de genre dans les parlements

Le projet avait encore un autre objectif, celui de renforcer les capacités des parlements à devenir des institutions sensibles au genre. Cet axe inclut des mesures de type assistance technique et des formations pour développer les capacités des commissions parlementaires et des groupes parlementaires à traiter les questions d'égalité des sexes. Un certain nombre d'actions sont prévues pour promouvoir ces activités dans les parlements et sensibiliser les principaux acteurs.

Méthodologie de la recherche

Trois **questionnaires** (voir annexe II) ont été élaborés en 2008 après consultation de parlementaires et de spécialistes du genre et des parlements. Ces questionnaires ont été adressés :

- 1) aux autorités parlementaires, dans le but de recueillir des informations sur les politiques, cadres et infrastructures favorisant des parlements inclusifs ;
- 2) aux groupes parlementaires (de partis), dans le but de recueillir des informations sur leurs processus de décision et leur inclusivité ;
- 3) aux parlementaires, dans le but de recueillir leurs opinions et la façon dont ils envisagent l'inclusivité des parlements.

95 autorités parlementaires de 77 pays ont répondu au premier questionnaire, 71 groupes parlementaires de 42 pays ont rempli le second et 123 parlementaires de 50 pays ont répondu au troisième. Les réponses émanaient d'un nombre équivalent d'hommes et de femmes.

L'ensemble des réponses a été saisi dans une base de données en ligne créée avec l'aide de la société suédoise de conseil en technologie de l'internet *Transmachina* ; cette base est accessible à l'adresse www.gender-parliaments.org.

En plus des questionnaires, des entretiens ont été organisés en face à face avec des parlementaires, hommes et femmes, de chaque région du monde. Un grand nombre de ces entretiens ont été réalisés dans le cadre d'études de cas par pays préparées en 2008 et 2009. Les pays ont été sélectionnés sur la base d'innovations récentes et de l'émergence de bonnes pratiques dans les parlements. Des études de cas et un rapport régional ont été préparés pour chaque région, concernant les pays ci-dessous :

Afrique : Afrique du Sud, Burkina Faso, Rwanda

États arabes : Jordanie, Tunisie

Asie-Pacifique : Australie, Cambodge, Malaisie, Viet Nam

Europe : Belgique, Espagne, Suède

Amérique latine : Argentine, Bolivie, Costa Rica, Mexique, Pérou.

Chaque étude de cas nationale s'appuie sur des visites de terrain et des observations effectuées dans les parlements et au cours de réunions avec un large éventail de parties prenantes, parmi lesquelles des parlementaires, du personnel administratif parlementaire et (dans certains cas) des représentants de la société civile ; les objectifs étaient les suivants :

- Identifier les principaux vecteurs d'intégration de la dimension de genre au parlement, c'est-à-dire les canaux permettant la prise en compte de la dimension de genre ou les forums permettant aux femmes parlementaires de débattre des questions qui les préoccupent. Il peut s'agir de commissions parlementaires (en particulier celles spécialisées dans l'égalité des sexes), de groupes de femmes parlementaires disposant de capacités de recherche, d'initiatives de budgétisation-genre, de débats en plénière, de contacts avec la société civile, etc.
- Évaluer le degré de « réceptivité au genre » des parlements sur la base des infrastructures ou des aménagements spéciaux dont ils disposent (salles d'allaitement ou crèches, allocations budgétaires aux questions de genre, révision des horaires des séances pour tenir compte des besoins des parlementaires ayant des familles et emploi d'un langage neutre du point de vue du genre).
- Étudier les règles, pratiques et habitudes « non écrites » à potentiel discriminatoire, comme les « old boys'clubs », le harcèlement, les écarts de langage, les exclusions, etc.
- Analyser les pratiques du parlement en matière d'intégration de la dimension de genre, identifier les bonnes pratiques et mettre en évidence les problèmes à traiter.

Profil des parlementaires

Nombre et origine des répondants

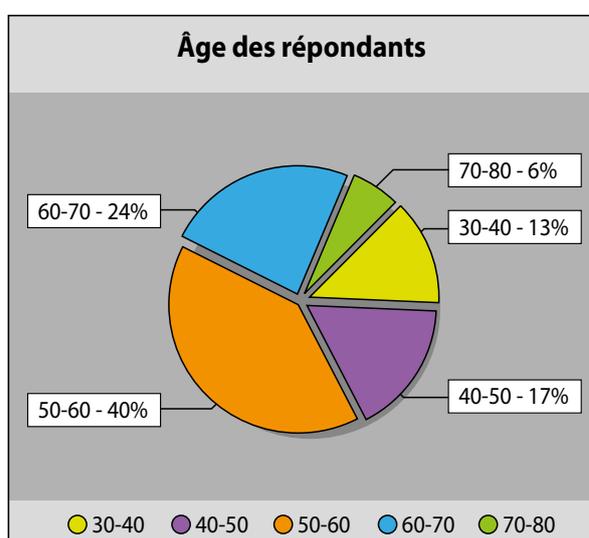
Entre 2009 et 2010, 123 parlementaires de 50 pays ont répondu au questionnaire de l'UIP destiné aux parlementaires. 52 pour cent des répondants étaient des hommes et 48 pour cent des femmes, de sorte que le rapport reflète les avis des deux sexes sur l'égalité homme-femme

Les répondants venaient de toutes les régions du monde, à l'exception de la région Pacifique, avec une prédominance de l'Amérique latine (29 %), de l'Europe (25 %) et de l'Afrique subsaharienne (18 %).

Région	Femmes	Hommes	Total
Amériques	16	19	35
États arabes	6	13	19
Asie	8	6	14
Europe	12	18	30
Pays scandinaves	-	1	1
Pacifique	-	-	-
Afrique subsaharienne	16	8	24
Total	58	65	123

Âge des parlementaires

70% des répondants avaient plus de 50 ans (la majorité ayant entre 50 et 60 ans). 17 pour cent avaient entre 40 et 50 ans et seulement 13 pour cent entre 30 et 40 ans.



État civil

La grande majorité des répondants étaient mariés ou vivaient en couple : c'est le cas de 57 pour cent des femmes et 93 pour cent des hommes. La différence entre les hommes et les femmes est manifeste pour cet indicateur (voir le tableau ci-dessous). Une part bien supérieure des femmes participant à l'enquête étaient divorcées, veuves ou séparées (27% contre 5% des hommes) ou encore célibataires (16%, contre 2% des hommes).

État civil	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Marié(e)/en couple	32	57%	55	93%
Célibataire	9	16%	1	2%
Divorcé(e)/veuf, veuve/séparé(e)	15	27%	3	5%
Total	56	100	59	100

Niveau d'étude

Soixante pour cent des femmes et 70 pour cent des hommes sont titulaires d'un diplôme universitaire. Tous les répondants ont au moins poursuivi leurs études jusqu'à la fin du secondaire. Les femmes sont légèrement plus nombreuses (38%) que les hommes (27%) à avoir un diplôme de fin de premier cycle d'une université ou d'un institut polytechnique. Les parlementaires ont donc, en moyenne, un très haut niveau d'instruction.

Niveau d'étude le plus élevé	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Aucune éducation institutionnelle	0	0	0	0
École primaire seulement	0	0	0	0
École secondaire seulement	1	2	2	3
Diplôme universitaire ou équivalent	21	38	17	27
Diplôme universitaire de 3e cycle	22	40	32	52
Autres études supérieures	11	20	11	18
Total	55	100	62	100

Il est intéressant de noter que dans certaines régions les femmes sont plus qualifiées que leurs collègues masculins. Dans la région arabe, les femmes parlementaires sont par exemple nombreuses à avoir une formation universitaire. Au Koweït, les quatre premières femmes élues au parlement sont des universitaires titulaires d'une thèse.

Expérience professionnelle

Certaines questions portaient sur la profession exercée avant l'entrée au parlement. Les hommes exercent le plus souvent une profession juridique, un poste dans un service public ou une administration locale, chacune de ces réponses obtenant un score de 16 pour cent. La plupart des femmes ont indiqué venir du secteur de l'éducation. Une proportion équivalente des hommes et des femmes viennent d'un parti politique (8%). Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à venir de la société civile (journalisme, travail social, soins). En particulier, les organisations de la société civile restent un bon tremplin pour les femmes cherchant un mandat électoral.

Secteur d'activité avant l'entrée au parlement	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Profession juridique	5	10	10	16
Responsable d'un parti politique	4	8	5	8
Membre de la fonction publique ou d'une administration locale	6	12	10	16

Finance, gestion, affaires	5	10	5	8
Éducation	9	17	5	8
Journalisme, télévision et radiodiffusion, médias	1	2	0	0
Fonctionnaire international	0	0	1	2
Femme/homme au foyer, intendance familiale	0	0	0	0
Travail social	1	2	0	0
Agriculture	0	0	2	3
Sciences	0	0	0	0
Écrivain(e), homme/femme de lettres, artiste	1	2	0	0
Architecte, géomètre, ingénieur	2	4	2	3
Forces armées	0	0	0	0
Clergé	0	0	1	2
Travail de bureau, secrétariat, administration	0	0	1	2
Responsable syndical	0	0	1	2
Société civile	1	2	0	0
Recherche	1	2	0	0
Médecin, dentiste	3	6	5	8
Infirmier/infirmière	3	6	0	0
Autre (expliquez)	10	19	13	21
Total	50	100	61	100

Type de la circonscription représentée

Il était demandé aux parlementaires d'indiquer le type de circonscription qu'ils représentaient. Un nombre équivalent d'hommes et de femmes représentent des circonscriptions « nationales » (28 % de femmes et 27 % d'hommes) mais davantage de femmes détiennent des sièges en zone urbaine (38 % contre 27 % d'hommes) tandis que davantage d'hommes occupent des sièges « semi-urbains » (24 %, contre 11 % pour les femmes).

Type de circonscription	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Rurale	11	21	9	18
Semi-urbaine	6	11	12	24
Urbaine	20	38	13	27
Représentation nationale/ à l'échelle du territoire national	15	28	13	27
Aucune	1	2	2	4
Total	53	100	49	100

Nombre de mandats effectués

Quarante-cinq pour cent des répondants (hommes et femmes) ont été directement élus sur une liste de parti. Il y a toutefois de grandes différences entre parlementaires hommes et parlementaires femmes directement élus par une circonscription : près de 50 pour cent des hommes ont été élus à ce siège contre un peu plus de 35 pour cent pour les femmes. Un peu plus de femmes ont été nommées par le Chef d'état ou le gouvernement ou par le biais d'« autres » moyens.

Mode d'obtention du siège	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Élection directe sur une liste de parti	25	45	25	42
Élection directe dans une circonscription	20	36	28	47
Élection indirecte	3	5	3	5
Nomination par l'assemblée/ le parlement	0	0	0	0
Nomination par le chef de l'état/ du gouvernement	2	4	1	2
Autre	6	11	3	5
Total	56	100%	60	100%

Des différences significatives apparaissent également dans le nombre de tentatives faites par les hommes et les femmes pour arriver au parlement. 25 pour cent des hommes ont tenté leur chance quatre fois ou plus, contre 8 pour cent des femmes. La plupart des femmes n'ont candidaté qu'une fois (44 %) ou deux (36 %).

Candidat(e) au parlement	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Une fois	22	44%	26	47%
Deux fois	18	36%	12	22%
Trois fois	6	12%	3	5%
Quatre fois ou plus	4	8%	14	25%
Total	50	100%	55	100%

Il est clair que le moins grand nombre de tentatives des femmes a des répercussions sur le nombre de fois qu'elles ont été élues. À nouveau, 20 pour cent des hommes mais seulement 4 pour cent des femmes ont été élu(e)s quatre fois ou plus. 85 pour cent des femmes et 75 pour cent des hommes ont été élu(e)s une ou deux fois.

Élu(e) au parlement	Femmes		Hommes	
	n	%	n	%
Une fois	28	58	30	54
Deux fois	13	27	12	21
Trois fois	5	10	3	5
Quatre fois ou plus	2	4	11	20
Total	48	100	56	100

Chercher à se faire réélire

Dans les réponses au questionnaire de l'UIP destiné aux parlementaires, il est apparu que les parlementaires femmes étaient plus nombreuses (28%) que les parlementaires hommes (14%) à considérer que les femmes étaient moins susceptibles de chercher à briguer une réélection. Toutefois, en moyenne, les parlementaires sont d'avis que les femmes sont tout aussi susceptibles de chercher une réélection que les hommes.

	Probabilité pour les femmes de briguer une réélection		
	Plus probable que les hommes	Même probabilité que les hommes	Moins probable que les hommes
Femmes	11%	61%	28%
Hommes	7%	79%	14%
Moyenne	9%	71%	20%

Lorsque des réponses détaillées ont été données, les raisons évoquées pour expliquer que les femmes ne cherchent pas à se faire réélire concernaient les engagements familiaux et le filtrage effectué par les partis politiques. Toutefois, la plupart des répondants ont attribué le même niveau d'ambition aux hommes et aux femmes et n'ont pas signalé de réel obstacle à la réélection des femmes.

Annexe 2

Questionnaires

Questionnaire à l'intention des Autorités parlementaires

COMPOSITION DU PARLEMENT PAR SEXE

1. Quelle est la composition du Parlement par sexe ?

2. Des mesures spéciales ont-elles été instituées par la loi pour faciliter la représentation des femmes au Parlement ?

Oui

Non

Dans l'affirmative, quelles sont les mesures en vigueur ?

Cochez toutes les cases correspondantes	Mesure spéciale	Précisions, y compris le nombre de sièges	Date d'entrée en vigueur	Origine/loi

3. Quelle est la composition, par sexe, du Bureau/de la direction du Parlement ?

Total (énumérer les différentes fonctions concernées, par ex. Président, Vice-président, Secrétaire général, questeur, etc.)

Hommes

Femmes

4. Quelle est la répartition par sexe parmi les présidents, vice-présidents et rapporteurs de commissions parlementaires ?

	Total	Hommes	Femmes	Quelle est la fréquence de renouvellement de cette fonction ?

5. Veuillez préciser la composition par sexe des commissions ci-après uniquement (le cas échéant).

	Nom de la commission	Nombre total de membres	Hommes	Femmes
Famille / Enfants / Jeunes / Troisième âge / Personnes handicapées				
Condition de la femme/ Égalité des sexes				
Éducation				
Commerce / Industrie				
Affaires étrangères (y compris aide étrangère)				
Santé				
Travaux publics / Planification territoriale				
Agriculture / Alimentation / Sylviculture / Pêche				
Intérieur / Immigration (y compris intégration et réfugiés)				
Finances / Budget				

6. Des mesures spéciales ont-elles été instituées par le Parlement (de façon officielle ou officieuse) pour faire en sorte que des femmes assument la présidence ou la vice-présidence de commissions parlementaires et/ou du Bureau ?

Oui Non

7. Quelle est la répartition hommes-femmes au sein du personnel parlementaire ? Veuillez répondre pour les catégories existant dans votre parlement et ajouter au besoin les catégories manquantes.

	Total	Hommes	Femmes
Ensemble du personnel parlementaire (décompte le plus complet possible)			
Personnel désigné par les responsables politiques			
Direction			
Chefs d'unité			
Conseillers / chercheurs			
Employés de bureau			
Assistants parlementaires			
Personnel administratif			

8. Des mesures spéciales ont-elles été instituées par le Parlement pour faire en sorte que des femmes occupent des postes d'encadrement ?

Oui Non

9. Le Parlement a-t-il mis en œuvre l'une ou l'autre des mesures suivantes pour promouvoir l'égalité des sexes au sein du personnel parlementaire ?

	Oui	Non
Politique officielle en matière d'égalité des chances pour le personnel parlementaire		
Déclaration sur la non-discrimination dans la politique de recrutement		
Déclaration sur la non-discrimination dans la politique applicable aux retraites		
Mesures / politiques de discrimination positive en faveur du personnel féminin (par ex. promotions)		
Formation à la parité pour l'encadrement et le personnel		
Intégration d'un volet sur la parité dans la formation dispensée à l'entrée en fonction		

POLITIQUES APPLIQUÉES PAR LE PARLEMENT

10. Le Parlement dispose-t-il d'une politique en matière d'égalité des sexes ?

Oui Non

11. Quelle politique/loi régit le congé maternité/paternité ou les conditions de congé parental applicables aux parlementaires ?

Politique/loi	Cocher la case appropriée :		
Congé maternité	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique
Congé paternité	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique
Congé parental (si différent de ce qui précède)	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique

12. Quelle politique/loi régit le congé maternité/paternité ou les conditions du congé parental s'appliquant au personnel parlementaire ?			
Politique/loi	Cocher la case appropriée :		
Congé maternité	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique
Congé paternité	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique
Congé parental (si différent de ce qui précède)	<input type="checkbox"/> Aucune disposition spéciale	<input type="checkbox"/> Les dispositions sont identiques à celles que contient le droit national	<input type="checkbox"/> Le Parlement a adopté sa propre politique

13. Existe-t-il une politique parlementaire précisant comment est pourvu le poste d'un parlementaire au bénéfice d'un congé maternité/paternité ou d'un congé parental ?

Oui Non

14. Le Parlement dispose-t-il d'un code de conduite (ou de déontologie) ?

Pour les parlementaires	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Pour le personnel parlementaire	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui

15. Le Parlement dispose-t-il d'une politique applicable au harcèlement sexuel et/ou à la violence ?

Pour les parlementaires	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Pour le personnel parlementaire	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui

16. Le Parlement dispose-t-il d'une politique relative à l'égalité d'accès aux ressources telles que les indemnités et autres prestations, l'espace de travail et les ordinateurs ?

Oui Non

17. La stratégie médiatique du Parlement défend-elle l'égalité des sexes par les moyens ci-après ?

Site internet du Parlement	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Communiqués de presse	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Autre, veuillez préciser	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Other, please specify	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

18. Le Parlement s'est-il doté d'une politique ou d'une procédure de dépôt de plaintes traitant des questions relatives à l'égalité des sexes ou au harcèlement ?

Pour les parlementaires	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Pour le personnel parlementaire	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui

ORGANISATION DU TRAVAIL DU PARLEMENT

19. Combien de temps le Parlement consacre-t-il aux activités suivantes ?

Activité	Veuillez détailler le cas échéant (indiquez une moyenne en cas de durées irrégulières)
Durée des sessions	
Nombre total de sessions par an	
Nombre de jours par session	
Durée des séances par jour	

Travaux en commissions	
Nombre total d'heures hebdomadaires pendant les sessions	
Plénière	
Nombre total d'heures hebdomadaires pendant les sessions	
Vacances/Congés	
Nombre total de jours par an	
Présence dans les circonscriptions	
Nombre total de jours par an	

20. Les horaires des sessions parlementaires tiennent-ils compte des besoins des parlementaires ayant charge de famille (ou des personnes à charge) ? Cochez toutes les cases correspondantes.

	Oui	Non	Débatu mais non adopté
Cessation des séances de nuit			
Sessions adaptées au calendrier scolaire			
Prolongation des périodes passées dans les circonscriptions			
Autre, veuillez préciser			

21. Des mesures ont-elles été prises pour répondre aux besoins des parlementaires au regard de leur rôle parental ? Cochez toutes les cases correspondantes.

	Oui	Non	Débatu mais non adopté
Structures de garde des enfants au Parlement			
Dispositions spéciales pour les mères allaitant			
Vote par procuration pour les parlementaires absents pour obligations parentales			
Horaires de travail souples			
Pièce spécialement destinée aux familles			
Aide financière destinée aux parlementaires assumant des frais de garde pour leurs enfants			
Remboursement des déplacements effectués par les membres de la famille entre la circonscription et le Parlement			
Autre, veuillez préciser			

22. Le règlement et la pratique parlementaire garantissent-ils la non discrimination ? (par ex. terminologie et comportement, code vestimentaire...)

<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Parfois	<input type="checkbox"/> Non
------------------------------	----------------------------------	------------------------------

23. Y a-t-il dans le budget du Parlement des postes spécifiques au genre (par ex. structure de garde des enfants et programmes de formation) ? Veuillez énumérer les autres postes, le cas échéant.

	Oui	Non	Précisez le montant
Structures de garde des enfants			
Formation à l'égalité des sexes			

INTÉGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LE TRAVAIL DU PARLEMENT

24. Quelles sont les instances parlementaires spécifiquement chargées des questions d'égalité des sexes ?
(Note: L'expression « instances parlementaires » s'entend des groupes restreints, commissions, sous-commissions, etc.). Veuillez énumérer et décrire toutes les instances chargées de l'égalité des sexes.

25. Existe-t-il des mécanismes destinés à intégrer la dimension genre dans l'ensemble des travaux du Parlement ?

Conseillers / spécialistes des questions de genre	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Conseillers / spécialistes des questions de genre	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Budgétisation-genre	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Auditions avec des groupes de femmes	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Présentation de documents rédigés par des groupes de femmes	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Utilisation de données ventilées par sexe dans le travail législatif	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Collaboration avec les mécanismes nationaux de défense de la condition de la femme	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Formation à l'égalité des sexes	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

26. Le Parlement a-t-il mis en œuvre l'une ou l'autre des mesures suivantes ?

	Oui	Non	Veuillez expliquer
Diffusion d'informations concernant l'égalité des sexes auprès des parlementaires et du personnel du Parlement			
Célébration de la Journée internationale de la femme (8 mars)			
Mise à disposition d'informations récentes sur les questions de genre à la bibliothèque du Parlement			
Autre, veuillez préciser			

27. Existe-t-il des mécanismes destinés à garantir que le parlement puisse contrôler les mesures prises par le gouvernement en matière d'égalité des sexes ?

28. Veuillez fournir des indications détaillées sur les grandes lois ou motions concernant l'égalité des sexes adoptées au cours des cinq dernières années.

BONNES PRATIQUES ET DIFFICULTÉS

29. Veuillez décrire toute autre « bonne pratique » parlementaire garantissant l'égalité des sexes dans le fonctionnement et le travail du Parlement.

30. Veuillez décrire les principales difficultés que pose l'intégration de la dimension genre dans le travail du Parlement.

Questionnaire destiné aux groupes parlementaires

1. Nom du groupe parlementaire :

2. Votre groupe parlementaire est-il une coalition rassemblant des groupes multiples ?

Oui

Non

3. Votre parti est-il lié à l'une ou l'autre de ces internationales ?

Internationale démocrate centriste

Union démocrate internationale

Internationale libérale

Internationale socialiste

Global Verts

Autre (précisez)

Aucune

4. Nombre actuel de membres du groupe parlementaire :

Total

Hommes

Femmes

5. Quelle est la fréquence moyenne des réunions de votre groupe parlementaire ?

Plus d'une fois par semaine

Une fois par semaine

Toutes les deux semaines

Une fois par mois

De manière ad hoc

Autre (précisez)

6. Votre parti politique (ou les partis de votre groupe parlementaire) a-t-il pris des mesures spéciales pour promouvoir la représentation des femmes au Parlement ?

Oui

Non

Dans l'affirmative, quelles sont les mesures en vigueur ?

Mesure spéciale	Précisions (notamment chiffres)	Date d'entrée en vigueur	Origine/ programme
<input type="checkbox"/> Un pourcentage des candidats doivent être des femmes (quotas de candidates)			
<input type="checkbox"/> Aide financière aux femmes			
<input type="checkbox"/> Formation ou renforcement des capacités au profit des femmes			
<input type="checkbox"/> Autres, veuillez préciser			

7. Veuillez énumérer les différentes fonctions de responsabilité au sein de votre groupe parlementaire.

Échelon/fonction, par ex. leader, vice-leader, chef de file, chef de file adjoint, chefs/présidents de factions, porte-parole, conseillers, etc.

Total

Hommes

Femmes

8. Veuillez indiquer la ou les principale(s) instance(s) chargée(s) de l'élaboration de la politique/législation dans votre groupe parlementaire.

Donnez le nom de la ou des instance(s) (énumérez-les toutes) influant sur l'élaboration de la politique de votre groupe parlementaire, y compris le comité exécutif du parti politique, les factions, etc., et expliquez le processus d'élaboration des politiques.	Nombre total de membres	Nombre de femmes

9. Votre groupe parlementaire a-t-il adopté des mécanismes destinés à garantir la participation des femmes à l'élaboration de sa politique ?

Oui

Non

10. Votre groupe parlementaire a-t-il pris officiellement position ou dispose-t-il d'une politique officielle concernant l'égalité des sexes/l'intégration de la dimension genre dans l'élaboration des politiques et des lois ?

Oui

Non

Ne sait pas

11. Votre groupe parlementaire dispose-t-il de sa propre procédure pour consulter (de façon formelle ou informelle) les femmes (membres du parti/ section féminine/groupes de la société civile) pendant l'élaboration de la législation ?

Oui

Non

12. Veuillez décrire le mode d'attribution des sièges dans les commissions et des présidences de commissions au sein de votre groupe parlementaire.

13. Abordez-vous avec d'autres groupes parlementaires des questions de genre vous concernant tous ?

Oui

Non

Ne sait pas

14. Veuillez décrire toute pratique mise en place par votre groupe parlementaire pour intégrer la dimension genre (par ex. formation sur les questions de genre, recours à des experts des questions de genre, etc.) et expliquer les thèmes traités.

15. Veuillez décrire les grandes difficultés auxquelles votre groupe parlementaire est confronté pour intégrer la dimension genre dans son travail.

Questionnaire destiné aux parlementaires

DONNÉES VOUS CONCERNANT

a. Données personnelles :				
Pays				
Chambre (une seule réponse)	<input type="checkbox"/> Unique	<input type="checkbox"/> Basse	<input type="checkbox"/> Haute	
Date de naissance (J/M/A)				
Sexe	<input type="checkbox"/> Féminin		<input type="checkbox"/> Masculin	
Nombre de personnes à charge				
État civil	<input type="checkbox"/> Marié(e)/ concubinage	<input type="checkbox"/> Célibataire	<input type="checkbox"/> Divorcé(e)/veuf(ve)/ séparé(e)	<input type="checkbox"/> Autre

b. Antécédents parlementaires		
b. 1. Mode d'obtention du siège (une seule réponse)		
Élu(e) directement sur une liste de parti		Autre (préciser)
Élu(e) directement dans une circonscription		
Élection indirecte		
Désigné(e) par l'Assemblée / le parlement		
Nommé(e) par le Chef de l'État ou du gouvernement		
b. 2. Type de circonscription (une seule réponse)		
Rurale		Autre (préciser)
Semi-urbaine		
Urbaine		
Nationale		
Aucune		
b. 3. Êtes-vous membre d'une commission parlementaire ou d'un forum parlementaire ?		
Commission	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui	Si oui, indiquer le ou les noms
Groupe interpartis	<input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui	Si oui, indiquer le ou les noms

c. Parti politique	
c. 1. Êtes-vous membre d'un parti politique ?	
Oui	Si oui, indiquer le nom de votre parti :
Non	
Autre	Préciser (exemple : membre d'un groupe parlementaire seulement et non d'un parti politique)
c. 2. Votre parti appartient-il à l'un des groupements internationaux suivants ?	
<input type="checkbox"/> Internationale Démocrate Centriste	<input type="checkbox"/> Global Verts
<input type="checkbox"/> Union Démocrate Internationale	<input type="checkbox"/> Internationale Socialiste
<input type="checkbox"/> Internationale Libérale	<input type="checkbox"/> Autre (préciser)

d. Quels étaient votre profession ou votre secteur d'activité avant votre élection ?	
<input type="checkbox"/> Droit	<input type="checkbox"/> Culture : écrivain, auteur, artiste, etc.
<input type="checkbox"/> Cadre de parti politique	<input type="checkbox"/> Architecte, géomètre, ingénieur
<input type="checkbox"/> Fonction publique et collectivités territoriales	<input type="checkbox"/> Armée
<input type="checkbox"/> Finance, gestion ou affaires	<input type="checkbox"/> Clergé
<input type="checkbox"/> Enseignement	<input type="checkbox"/> Travail de bureau, secrétariat, administration
<input type="checkbox"/> Médias : journalisme, radio, audiovisuel, etc.	<input type="checkbox"/> Syndicalisme
<input type="checkbox"/> Fonctionnaire international	<input type="checkbox"/> Activité associative
<input type="checkbox"/> Femme/homme au foyer, intendance familiale	<input type="checkbox"/> Recherche
<input type="checkbox"/> Travail social	<input type="checkbox"/> Médecin, dentiste
<input type="checkbox"/> Agriculture	<input type="checkbox"/> Soins infirmiers
<input type="checkbox"/> Sciences	<input type="checkbox"/> Autre (prière d'expliquer)

e. Jusqu'où avez-vous poursuivi vos études ?	
<input type="checkbox"/> Aucune instruction scolaire	<input type="checkbox"/> Diplôme d'une université ou d'une école polytechnique
<input type="checkbox"/> École primaire seulement	<input type="checkbox"/> Diplôme d'études universitaires supérieures
<input type="checkbox"/> École secondaire seulement	<input type="checkbox"/> Autres études supérieures

f. Combien de fois vous êtes-vous présenté(e) ou avez-vous été élu(e) au Parlement ?				
	Une fois	Deux fois	Trois fois	Quatre fois ou plus
Me suis présenté(e) aux élections législatives				
Ai été élu(e) au Parlement				

g. Qu'est-ce qui vous a principalement amené(e) à faire de la politique ?	
<input type="checkbox"/> Activité dans un parti politique	<input type="checkbox"/> Membre d'un conseil municipal ou régional
<input type="checkbox"/> Activité syndicale	<input type="checkbox"/> Membre d'une assemblée législative régionale, provinciale ou d'un État dans une fédération
<input type="checkbox"/> Travail social	<input type="checkbox"/> Relations familiales
<input type="checkbox"/> Organisation non gouvernementale (préciser laquelle)	<input type="checkbox"/> Action locale
<input type="checkbox"/> Autres (préciser)	

TRAVAIL PARLEMENTAIRE

En commission

1. Quelle influence les facteurs suivants ont-ils sur le choix de la commission dont vous êtes membre ?				
	Énormément	Assez	Pas beaucoup	Pas du tout
<input type="checkbox"/> Présidence du Parlement/Bureau				
<input type="checkbox"/> Dirigeants de groupe parlementaire				
<input type="checkbox"/> Auto-désignation				
<input type="checkbox"/> Autre (préciser)				

2. Mode de répartition des postes en commission et des présidences de commission au sein de votre groupe parlementaire

3. Vos postes en commission correspondent-ils à un choix personnel ?

<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
------------------------------	------------------------------

4. Pensez-vous que les femmes sont suffisamment nombreuses au Parlement pour que leurs contributions soient prises en compte dans le travail des commissions ?

<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Ne sais pas	<input type="checkbox"/> Non
------------------------------	--------------------------------------	------------------------------

5. À votre avis, la commission sur l'égalité entre les sexes est-elle :

<input type="checkbox"/> Très efficace	<input type="checkbox"/> Assez efficace	<input type="checkbox"/> Pas très efficace	<input type="checkbox"/> Pas efficace du tout	<input type="checkbox"/> Pas de commission sur l'égalité entre les sexes
--	---	--	---	--

6. Par rapport aux autres commissions, vos collègues parlementaires pensent-ils que la commission sur l'égalité entre les sexes est :

<input type="checkbox"/> Supérieure	<input type="checkbox"/> Égale	<input type="checkbox"/> Inférieure	<input type="checkbox"/> Sans opinion	<input type="checkbox"/> Pas de commission sur l'égalité entre les sexes
-------------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--

Domaines

7. Dans quelle mesure êtes-vous actif/ve dans les domaines suivants ?

	Très actif/ve	Assez actif/ve	Pas très actif/ve	Absent/e
Économie et commerce				
Éducation				
Environnement				
Affaires familiales				
Finances				
Affaires étrangères				
Questions d'égalité entre les sexes				
Santé				
Équipement et développement				
Intérieur				
Justice et affaires constitutionnelles				
Travail				
Sécurité nationale, défense, affaires militaires				
Questions féminines				
Autres (préciser)				

8. Donner un exemple de votre action dans l'un des domaines ci-dessus. Ex : membre de commission ou de groupe parlementaire, participation aux débats parlementaires, sensibilisation de collègues parlementaires, information des électeurs, lobbying auprès des ministres en responsabilité, etc.

9. Dans quelle mesure les éléments suivants influencent-ils, à votre avis, l'adoption de lois relatives à l'équité entre les sexes ?				
	Énormément	Assez	Pas beaucoup	Pas du tout
Le soutien du parti au pouvoir				
Le soutien du (des) parti(s) d'opposition				
Président(e) du Parlement				
Le nombre de femmes au Parlement				
Le soutien des hommes parlementaires				
Le soutien des femmes parlementaires				
Le soutien de votre circonscription				
Le soutien d'organisations de la société civile ou de groupes d'intérêt				
Le soutien des milieux d'affaires				
Le soutien de la communauté internationale				
Autre (préciser)				

10. Avez-vous personnellement pris des initiatives dans le but exprès de promouvoir la parité entre les sexes dans votre parlement ?			
<input type="checkbox"/> Oui, régulièrement	<input type="checkbox"/> Oui, parfois	<input type="checkbox"/> Non, pas d'ordinaire	<input type="checkbox"/> Non, pas du tout

11. D'après votre expérience, la discipline dans votre groupe parlementaire est-elle :			
<input type="checkbox"/> Stricte	<input type="checkbox"/> Assez stricte	<input type="checkbox"/> Pas très stricte	<input type="checkbox"/> Pas du tout

12. Un parlementaire peut-il avoir des priorités autres que celles définies par le groupe parlementaire ?		
<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Parfois	<input type="checkbox"/> Non

Intégration de la dimension genre

13. Avec quelle régularité les préoccupations d'égalité entre les sexes sont-elles prises en compte dans les travaux du Parlement ?					
	Tout le temps	Régulièrement	Occasionnellement	Rarement	Jamais
Dans les débats des commissions parlementaires					
Dans les débats du groupe de votre parti					
Dans les débats en plénière					
Dans les auditions parlementaires					
Dans les groupes interpartis					
Autres (préciser)					

14. À votre avis, quels sont les principaux obstacles à la prise en compte des questions de parité au Parlement ?

15. Quels changements recommanderiez-vous pour améliorer la prise en compte des questions de parité au Parlement ?

16. Le contrôle parlementaire de l'action de l'exécutif sur les questions de parité est-il :

Très efficace Assez efficace Pas très efficace Sans aucune efficacité

Actions interpartis/groupes

17. S'il existe un groupe interpartis de femmes parlementaires dans votre parlement, en êtes-vous membre ?

Oui, j'en suis membre Non, je n'en suis pas membre J'en ai été officiellement membre Non, il n'existe pas de groupe interpartis

18. Si vous êtes (ou avez été) membre d'un groupe interpartis de femmes parlementaires, veuillez donner quelques exemples positifs de son travail.

19. L'action de mobilisation de ce groupe par delà les lignes de partis, dans les domaines suivants, est-elle efficace ?

	Très	Assez	Un peu	Pas du tout	Ne sais pas
Violence envers les femmes					
Non discrimination/égalité des chances					
Égalité de salaire					
Droits de succession					
Citoyenneté/état civil					
Santé					
Droits génésiques					
Prostitution/traite					
Droits de l'enfant					

20. Si vous êtes (ou avez été) membre d'un groupe interpartis de femmes parlementaires, veuillez indiquer certaines des difficultés pratiques empêchant le bon fonctionnement de ce groupe.

21. Les hommes peuvent-ils adhérer à ce groupe de femmes parlementaires ou le soutenir ?

Oui Parfois Non

Environnement parlementaire

22. La sensibilisation à la parité dans les domaines suivants est-elle :

	Excellente	Bonne	Moyenne	Inférieure à la moyenne	Médiocre
Infrastructures du parlement (toilettes, installations)					
Règlements et usages du Parlement (Règlement permanent)					
Langage / discours en plénière					
Langage / discours en réunions informelles du Parlement					
Horaires des séances					
Code vestimentaire des parlementaires (le cas échéant)					
Dispositions relatives aux congés de maternité/paternité					

Garderies d'enfants					
Programmes de formation					
Culture parlementaire					
Accès aux ressources, ex : personnel, ordinateurs, moyens d'analyse et de documentation					
Autres (préciser)					

23. Les phénomènes suivants se produisent-ils au Parlement ?					
	Tout le temps	Régulièrement	Parfois	Rarement	Jamais
Harcèlement sexuel de femmes parlementaires					
Harcèlement sexuel d'hommes parlementaires					
Harcèlement sexuel de femmes membres du personnel					
Harcèlement sexuel d'hommes membres du personnel					
Remarques péjoratives faisant allusion au sexe					
Discrimination sexuelle dans l'attribution d'indemnités aux parlementaires					
Discrimination sexuelle dans l'attribution de ressources parlementaires (espace de bureau, ordinateurs, personnel, sécurité)					
Discrimination sexuelle dans les voyages à l'étranger/conférences					
Autres (préciser)					

24. Avez-vous rencontré des difficultés dans l'exercice de vos fonctions de parlementaire ?					
	Tout le temps	Régulièrement	Parfois	Rarement	Jamais
Remarques péjoratives et harcèlement en raison de votre sexe					
Usages et règles tacites entravant votre travail					
Conciliation de la vie familiale et l'engagement politique					
Club d'hommes prédominant au Parlement					
Manque de ressources pour financer mon travail					
Manque d'accès à des données et informations ventilées par sexe					
Autres (préciser)					

25. Selon vous, les femmes sont-elles davantage, ou moins, susceptibles de briguer une réélection au Parlement que les hommes ?

Davantage

Pareillement

Moins

26. Vous est-il arrivé de déposer plainte pour discrimination sexuelle au Parlement (plainte officielle ou officieuse) ?

Oui

Non

27. Quels nouveaux services et structures mettriez-vous éventuellement en place pour que le Parlement réponde mieux aux besoins des femmes et des hommes ?

28. Votre parlement a-t-il mis en œuvre l'une ou l'autre des mesures suivantes pour encourager l'égalité des sexes ?

	Oui	Non	Prière de préciser
Formation pour parlementaires sur l'égalité des sexes			
Formation pour le personnel du Parlement sur l'égalité des sexes			
Mise à disposition de données ventilées par sexe			
Plan d'action pour la parité hommes-femmes, ou groupe de travail ad hoc			
Débats, réunions et séminaires			
Diffusion d'informations sur les questions d'égalité des sexes			
Diffusion d'informations sur la prise en compte des questions de genre dans les activités			
Célébration de la Journée internationale de la femme le 8 mars			
Acquisition par la bibliothèque d'une documentation d'actualité et provenant de sources compétentes sur les questions d'égalité des sexes			
Etablissement d'une stratégie de communication avec les médias ou avec le public			
Autre (préciser)			

29. Existe-t-il des programmes de tutorat, formels ou informels, pour les nouveaux parlementaires ?

Oui, formels

Oui, informels

Non, pas de programmes de tutorat

30. Veuillez décrire les autres actions que votre parlement met éventuellement en œuvre pour assurer l'égalité entre les sexes dans son fonctionnement, son travail et ses résultats.

Annexe 3

Études de cas

Études de cas nationaux

Daphne Cuevas, 2010, 'Gender mainstreaming in Parliament: A Mexican case study' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Lenita Freidenvall, 2010, 'Gender Equality in the Swedish Parliament' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Carmen de la Fuente Méndez, 2010, 'Gender Study in the Spanish Parliament' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Ana Isabel García Q., 2010, 'Gender mainstreaming in the Costa Rican Legislative Assembly' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Amanda Gouws, 2010, 'Mechanisms and Measures for Gender-Sensitive Parliaments: The Case of South Africa', Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Beatriz Llanos, 2010, 'More women, better quality? Case study of gender mainstreaming in the Peruvian Parliament' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Jutta Marx and Jutta Borner, 2010, 'Levels of Gender Mainstreaming in the Argentine Congress: A Case Study' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Petra Meier and Eline Severs, 2010, 'Gender Mainstreaming in the Belgian House of Representatives and Senate' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Dunia Mokrani Chávez and Patricia Chávez León, 2010, 'Study of Mechanisms and Measures for Gender-Sensitive Parliaments in Bolivia' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Sonia Palmieri, 2010a, 'Finding a role for Parliament: Gender, institutional rules and cultural difference in Malaysia' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Sonia Palmieri, 2010b, 'Recognising gender equality as a key to development: Gender mainstreaming in the Cambodian Parliament' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Sonia Palmieri, 2010c, 'Strong infrastructure requires strong capacity: Gender mainstreaming in the National Assembly of Viet Nam' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Sonia Palmieri, 2010d, 'Changing the workplace: Gender mainstreaming in the Australian Parliament' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Elizabeth Powley, 2010, 'Rwanda' Étude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Fanta Same, 2011, 'Parlements sensibles au genre: l'exemple du Burkina Faso', Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Walid Husni Zahra, 2011, 'Mechanisms and Measures for Gender-Sensitive parliaments, the case of Jordan' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Riadh Zghal, 2010, 'Mecanismes and Mesures pour des Parlements sensibles au genre, le cas de la Tunisie' Etude de cas pour le projet UIP Parlements sensibles au genre, Genève

Rapports régionaux

Gihan Abu Zeid, 2010, 'Regional Study on the Mechanisms and Measures for Gender-Sensitive Parliaments in the Arab Region' Rapport UIP, Genève

Jutta Marx and Jutta Borner, 2010b, 'Gender-Sensitive Parliaments in Latin America' Rapport UIP, Genève

Sonia Palmieri, 2010e, 'Tigers need strong claws: Gender and parliaments in Asia' Rapport UIP, Genève

Elizabeth Powley, 2010b, 'Gender and Parliaments in Sub-Saharan Africa' Rapport UIP, Genève

Lenita Friendevall, 2010b, 'Gender-Sensitive Parliaments in Europe', Rapport UIP, Genève

Copyright © UNION INTERPARLEMENTAIRE (2011)

ISBN 978-92-9142-531-0

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, transmettre ou stocker dans un système de recherche documentaire, partiellement ou totalement, la présente publication sous quelque forme ou moyen, électronique ou mécanique que ce soit, y compris par la photocopie ou l'enregistrement, sans l'autorisation préalable de l'Union interparlementaire.

Le présent ouvrage est diffusé à condition qu'il ne soit ni prêté ni autrement diffusé, y compris par la voie commerciale, sans le consentement préalable de l'éditeur, sous une présentation différente de celle de l'original et sous réserve que la même condition soit imposée au prochain éditeur.

Les demandes de reproduction ou de traduction en tout ou partie du texte de la présente publication sont bienvenues. Elles doivent être adressées à l'Union interparlementaire. Les Parlements membres et leurs institutions parlementaires peuvent reproduire en tout ou partie le texte de la présente publication sans autorisation, mais sont priés d'en informer l'Union interparlementaire.

Original : anglais

Traduction : Françoise Wirth

Couverture originale Julian Knott ; Mise en page par Michel Favre, Le Cadratin France
Imprimé par Imprimerie Courand et associés, France

Crédit photo : AFP et UIP



Union interparlementaire

5 chemin du Pommier
Case postale 330
CH-1218 Le Grand-Saconnex
Genève, Suisse

Téléphone: +41 22 919 41 50
Fax: +41 22 919 41 60
E-mail: postbox@mail.ipu.org
www.ipu.org

Bureau de l'Observateur permanent de l'Union
interparlementaire auprès des Nations Unies

Union interparlementaire
226 East 45th Street, Tenth Floor
New York, NY 10017
États-Unis d'Amérique

Téléphone: +1 212 557 58 80
Fax: +1 212 557 39 54
E-mail: ny-office@mail.ipu.org

