

Vice Présidente en charge de l'Égalité
Conférence des Organisations Internationales Non Gouvernementales
du Conseil de l'Europe

Présidente d'University Women of Europe



Dr Anne
Nègre



STRASBOURG



LE CONSEIL DE L'EUROPE

- Un espace de paix et de droit après les horreurs de deux guerres
- Le Conseil de l'Europe est fondé le 5 mai 1949 par le Traité de Londres
- 10 pays fondateurs : Belgique, Danemark, France, Irlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Royaume Uni, Suède
- 47 pays du continent européen sont membres sauf Biélorussie
- 820 millions de citoyens
- Situé au centre de l'Europe à Strasbourg
- Les 28 Etats de l'Union Européenne en sont membres et une collaboration existe. Elle est créée par le Traité de Rome en 1957 comme une Communauté Economique Européenne

LES MISSIONS DU CONSEIL DE L'EUROPE

- Défendre les droits humains et la règle de droit
- Consolider la stabilité démocratique en Europe
- Rechercher des solutions de consensus, de compromis, de concessions par le dialogue
- Obtenir un socle de droits sociaux
- Harmoniser les corpus législatifs pour répondre aux exigences des traités ratifiés
- Promouvoir une identité culturelle de l'Europe et sa diversité

LA COMPOSITION DU CONSEIL DE L'EUROPE

- Le Comité des Ministres, l'instance de décision du Conseil, change tous les 6 mois, il est actuellement présidé par la Finlande puis ce sera au tour de la France
- L'Assemblée Parlementaire dont les élus sont désignés par les parlements nationaux
 - L'APCE a élu le Secrétaire général, M. Thorbjørn Jagland, Norvège, qui a la responsabilité générale de la gestion stratégique du CoE
 - L'APCE a élu le Commissaire aux droits de l'homme, une institution non judiciaire indépendante et impartiale, du 1^{er} avril 2012 jusqu'à avril 2018, Nils Muižnieks, Lettonie, désormais une femme, Dunja Mijatovic, de Bosnie Herzegovine
- Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux de l'Europe, organe consultatif représentant environ 200 000 communautés locales
- La Conférence des OING seule coordination institutionnalisée. Son rôle est de renforcer la société civile et la démocratie participative au niveau du continent

LES MOYENS D' ACTIONS DU COE

- En tant qu'organisation de coopération intergouvernementale, le CoE a créé un espace judiciaire commun basé sur plus de 200 traités et des recommandations.

Dans le secteur de l'éducation par exemple :

- La Convention culturelle européenne, 1954
 - La Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur, 1997 et son comité spécial 1999, adopte le 14 novembre 2017 la reconnaissance des qualifications des réfugiés, demandeurs d'asile, et personnes déplacées
 - La Charte sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et aux droits de l'homme, 2010
- Certains traités essentiels ont des actions de suivis, de monitoring voire de sanctions
 - La Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, se réfère aux droits civils et politiques avec la Cour européenne des Droits de l'Homme
 - La Charte Sociale Européenne dite « Constitution sociale de l'Europe » 1961, 1996, garantit la jouissance des droits économiques et sociaux, avec le Comité Européen des Droits Sociaux qui vérifie l'application de la Charte dans le cadre des rapports des Etats et examine depuis 1995 des réclamations collectives
 - La Convention d'Istanbul, 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique avec le GREVIO
 - La Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains, 2005 avec le

- Des comités, des commissions, des observatoires et des instituts spécifiques travaillent sur différents sujets: l'égalité, la violence, les réfugiés, l'asile, le terrorisme, la liberté, la cybercriminalité, l'éducation, la protection des données, la culture, la citoyenneté, l'interculturel, la jeunesse, l'audiovisuel, les crimes financiers, les drogues, L'éthique, la corruption, la biodiversité, la cohésion sociale, le dialogue interculturel Nord-Sud, le sport, le mouvement de la parole sans haine, les études politiques, l'assistance électorale, les catastrophes naturelles, les médias, la pharmacopée, etc.
- Des Résolutions, Recommandations, Rapports, Avis, outils de bonnes pratiques **des 4 piliers.**
- La Commissaire aux Droits de l'Homme peut adresser des recommandations aux Etats membres, des rapports au Comité des Ministres et à l'Assemblée Parlementaire
- Dans ces divers organismes, les femmes et les hommes de tous les pays travaillent ensemble, se connaissent, font progresser la paix, la tolérance et le respect mutuel.

L'INEGALITE DE FAIT EST GENERALISEE EN EUROPE

- Les femmes et les hommes sont dans des situations différentes du fait de l'histoire
 - Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, alors que les femmes travaillaient gratuitement 2 mois par an en moyenne depuis le 3 novembre
 - 74% d'hommes dans les parlements nationaux des pays du conseil de l'europe et les femmes harcelées
 - Principalement les hommes dirigent des institutions puissantes, des religions
 - 1 femme sur 3 subit des violences physiques ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans
 - Une femme est tuée tous les 3 jours dans chaque pays d' Europe, un féminicide
 - Des avortements sélectifs dans certains pays du continent européen
 - Toujours des mutilations génitales et des mariages forcés voir la polygamie car le mariage est officiel dans le pays de départ
- L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une réalité en Europe aujourd'hui,
- La recherche montre qu'il est avantageux d'avoir plus de femmes responsables, dans la prise de décision et la lutte contre la corruption
- La représentation équilibrée dans le parlement, la société : c'est une question de justice
- L'égalité des sexes : un enjeu pour l'ensemble de la société

LES GENS IGNORENT SOUVENT LEUR IGNORANCE SUR CE SUJET

➤ Le concept de genre est traduit de l'anglais *gender* renvoie à la relation entre les femmes et les hommes, tel qu'il est construit socialement. Il évolue, en fonction de la manière dont la société le conçoit, le perçoit

➤ L'égalité ne signifie pas être identique, mais renvoie à une égalité de traitement, de droits, de rôle et de partage des responsabilités du sommet de l'Etat à la maison.

On naît femme ou homme, sauf quelques intersexes, ou le changement de sexe liées à des interventions chirurgicales rares

➤ Nous vivons dans une société où le «genre» joue un rôle structurant :

Une construction sociale

Apprise et intériorisée par tous les membres de la société

Variée selon les cultures mais toujours présente

Avec une hiérarchie, une structure de pouvoir inégale liée au genre est toujours en défaveur des femmes



- Le genre interagit avec d'autres facteurs, l'âge, les aptitudes, l'éducation; l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le niveau social, les opinions politiques, membre d'une minorité, la capacité, le handicap, les pays d'origine, la religion, etc.
- Les multiples formes d'inégalité, les discriminations, voire les violences à l'égard des filles commencent très jeunes dans les familles, à la crèche, à l'école
- Dans de nombreux cas, les politiques ou les instruments considérés comme «neutres par rapport aux sexes» sont en réalité des «aveugles par rapport aux sexes» car ils ne tiennent pas compte des différences fondées sur le sexe : nous devons porter les lunettes de l'égalité.

LES LUNETTES POUR VOIR LES INEGALITES...



SI NECESSAIRE !



L'EGALITE DE DROIT PROPOSEE PAR LE COE EST A DECLINER DANS VOS STRUCTURES

- Une Stratégie pour l'égalité des sexes du Conseil de l'Europe 2014-2017, reconduite a été lancée à Copenhague les 3 et 4 mai 2018 : « Egalité entre les femmes et les hommes : ouvrir la voie, 2018 - 2023 » dans le respect de l'objectif 5 sur l'égalité des sexes des Nations Unies et le développement durable à l'horizon 2030

Y en a-t-il une dans votre pays, votre ministère, votre rectorat, votre établissement ?

- L'objectif de l'intégration de l'égalité est un outil pour parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes

Est-ce une préoccupation pour vous, individuellement ?

- Une équipe interne d'intégration soutenant le travail de tous les services : au Coe, la Commission Genre et Egalité des Etats au CoE
- Une double approche : intégration de la dimension de genre + politiques spécifiques pour la promotion de la femme, y compris des actions positives.
- 40 rapporteurs à l'égalité ont été nommés au sein des comités intergouvernementaux du Conseil de l'Europe et des organes de suivi depuis 2012

Vérifier si des rapporteurs existent dans votre rectorat, votre établissement, dans vos syndicats, dans votre établissement ?

- Promouvoir un changement d'approche : examiner les activités dans une perspective d'égalité

Vos réflexions, vos activités professionnelles à passer au crible de cette grille

- Différents outils de supports : manuels, séances de formation, fiches d'information etc.

<http://www.coe.int/fr/web/genderequality/publications>

Le contenu de vos enseignements, votre manière d'enseigner intègrent-ils cette problématique ?

L'ÉDUCATION EST UNE CLÉ POUR ATTEINDRE LA VISIBILITÉ DES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION, À PARITÉ, PAR DES MODÈLES RESPECTANT LA DIVERSITÉ



LA STRATEGIE POUR L'EGALITÉ : UNE AIDE POUR LE CHANGEMENT AU QUOTIDIEN

- Avoir conscience du caractère structurel et horizontal imprégnant nos cultures à tous les niveaux, avec une accumulation pour certains au cours de la vie : l'intersectionnalité est une question transversale d'objectif d'égalité
- Indépendance économique et émancipation sont nécessaires avec accès à l'éducation et à la culture
- Répercussions de l'égalité concernant la dignité et les droits de chacun dans tous domaines
- Inclusion des hommes comme partenaires actifs de la promotion des droits humains des femmes et comme bénéficiaires des politiques d'égalité. **Le rôle des hommes est une clé pour prévenir et lutter contre les stéréotypes et donc l'enseignement donné aux garçons et aux filles est à voir sous cet aspect**

SIX OBJECTIFS DE LA STRATEGIE POUR L'EGALITE

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme
2. Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique
3. Garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice
4. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique
5. Protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile
6. Intégrer les questions d'égalité dans les politiques et mesures

<https://rm.coe.int/strategy-fr-2018-2023/16807b58ea>

EXAMEN DES DEUX PREMIERS OBJECTIFS

1^{ER} OBJECTIF PRÉVENIR ET COMBATTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LE SEXISME

Cet objectif est au cœur de l'éducation et de la transmission du savoir par les enseignants

Il est également une interrogation personnelle de chacun sur ses pratiques

- S'attaquer à la discrimination fondée sur le genre et à la notion de stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes à tous les niveaux et sous toutes les formes y compris dans les algorithmes
- Une relecture des contenus et des approches est essentielle, refuser les ouvrages décalés, vidéos sexistes, revoir l'histoire enseignée, la connaissance des arts sous ce biais
- Un esprit critique est nécessaire aider les jeunes à prendre conscience, des jeux de rôles de situation inversée y compris pour soi : exemple concours de l'AFFDU : les Olympes de la Parole
- Être vigilant sur la communication, voir la recommandation sur la place des femmes dans l'audiovisuel, obtenir des budgets
- Rendre les langues neutres
- Partager les stratégies qui réussissent, ne pas toujours réinventer, la construction est en cours d'une instruction pour éviter la domination sexuée
- En ce qui concerne les programmes scolaires, dans certains pays, les ministères de l'éducation sont consultés par les représentants des religions avant de prendre des décisions sur l'enseignement malgré les attitudes restrictives connues de certains dirigeants religieux envers le rôle des femmes dans la société. Cette manière de procéder est un facteur mettant en danger les droits des femmes et l'égalité des sexes.

Sur le site du CoE, des nombreuses informations à trouver :

- Les textes en matière d'éducation, <https://www.coe.int/fr/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/official-texts>
- Les publications pour les sujets controversés, <https://www.coe.int/fr/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/resources-on-addressing-controversial-issues>
- A lire la Recommandation juste rédigée sur la prévention et la lutte contre le sexisme, n'a pas été encore votée par le comité des ministres <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/drafting-committee-sexism-recommendation>
- <https://rm.coe.int/gec-dc-sexisme-2018-1-rev-projet-de-document-pour-discussion/16808c293f>
- En France sur le site du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle « Kit pour agir contre le sexisme » Il s'adresse aux représentants syndicaux en autres

OBJECTIF 2 PREVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES CONTRE LES FEMMES

- La violence à l'égard des femmes n'est pas une affaire familiale, c'est une discrimination, une violation des droits de l'homme, elle doit être liée à l'inégalité entre les sexes
- La violence domestique n'est pas pénalisée dans tous les États membres en tant que tels et, souvent, une réaction inefficace constante, en commençant par l'indifférence de la police, la difficulté des preuves, la peur d'exposer la vie privée, la peur des conséquences, où vivre , comment protéger les enfants. L'auteur doit être retiré du foyer conjugal, mais ce n'est pas la règle commune
- Définition de la violence domestique : « Comprend les actes de violence physique, sexuelle, psychologique et économique entre les membres de la famille ou l'unité domestique. La violence conjugale entre conjoints ou partenaires actuels ou anciens est également incluse »
- Plusieurs formes de violence sexiste sont réprimées, c'est-à-dire la violence dirigée contre une femme parce qu'elle est une femme ou une violence qui affecte les femmes de manière disproportionnée : le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, le viol, toutes mutilations, l'avortement forcé et la stérilisation
- Réponse pénale et application des lois insuffisantes

QUI EST COUVERT PAR LA CONVENTION ?

ARTICLE 4 § 3 : « LES MESURES VISANT À PROTÉGER LES DROITS DES VICTIMES, DOIT ETRE ASSURÉE SANS DISCRIMINATION AUCUNE FONDÉE NOTAMMENT SUR LE SEXE (...) LE STATUT DE MIGRANT OU DE REFUGIE OU TOUT AUTRE SITUATION »

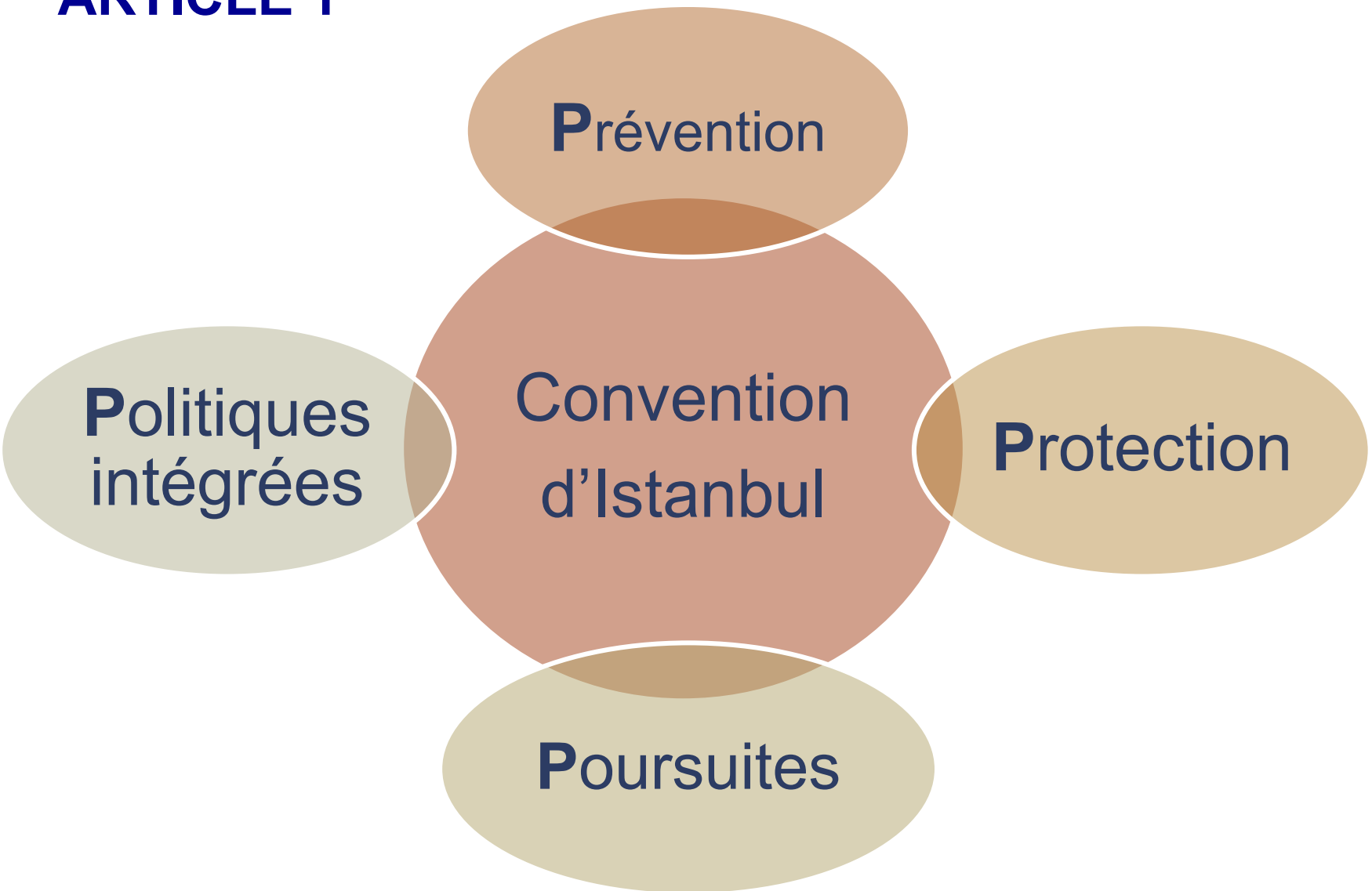
LES EXIGENCES DE PROTECTION S'IMPOSENT A TOUTES LES FEMMES

Toute femme victime
(potentielle) de violence,
violence domestique
comprise

Autres personnes
victimes ou
susceptibles d'être
victimes de violence
domestique

LES QUATRE « P » DE LA CONVENTION D'ISTANBUL

ARTICLE 1



LES DÉFIS ACTUELS

- L'écart entre les normes d'égalité entre les sexes et leur mise en œuvre pratique, montre une égalité de droit mais pas d'égalité de fait
- Les menaces croissantes pour les droits humains des femmes au niveau régional et mondial avec la montée des populismes et des fondamentalismes religieux
- La faiblesse des mécanismes nationaux d'égalité des sexes, des compressions budgétaires au détriment des budgets genrés
- Une idée fausse de ce que signifie «genre», le genre n'est pas une idéologie mais une construction sociale de l'évolution des rapports entre les femmes et les hommes, alors que le sexe est biologique
- Adapter dans toutes les langues européennes l'appellation « droits de l'homme » à « droits humains » comme l'a fait la Conférence des OING dans une résolution de janvier 2018

Ces défis sont pour tous et chacun, en tous lieux, pour plus de démocratie

COMMENT AGIR ? COMMENT OBTENIR UN SALAIRE EGAL POUR UN TRAVAIL EGAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?



- Obtenir d'enlever le plancher collant, les murs et le plafond de verre pour les femmes dans les secteurs publics et les entreprises privées
- Obtenir comme l'Islande que l'inégalité de salaire soit illégale
- Utiliser le moyen des réclamations collectives pour violation de la Charte Sociale en attaquant les 15 Etats Membres qui les acceptent
- C'est une justice restreinte, quasi-juridictionnelle en premier et dernier ressort
- Si la réclamation collective est fondée, elle est examinée par le Comité des Ministres
- Le Comité des Ministres prend une résolution
- Le pays doit exécuter la résolution dans les 2 années suivantes, mais aucune sanction n'est prévue pour défaut d'action

LES RECLAMATIONS COLLECTIVES

- Habilitation à déposer des réclamations collectives
- Déposer une réclamation contre les Etats qui les acceptent au 24 8 2016 : Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Portugal, Pays-Bas, République Tchèque, Slovénie, Suède, Norvège
- Un grief sur le non-respect de l'égalité de rémunération pour un travail égal entre les femmes
- A été retenu comme grief les explications données sur la sous-représentation des femmes dans la prise de décision
- Avec une production d'environ 80/100 pièces par pays
- Elles sont sur le site du Conseil de l'Europe, français / anglais
- <https://www.coe.int/fr/web/turin-european-social-charter/pending-complaints>

RECEVABILITE D'UWE

- Avant UWE depuis plus de 20 ans, aucune OING, aucun syndicat, n'avait lancé des réclamations collectives sur les sujets
- Jamais des réclamations contre tous les Etats qui les acceptent
- 12 pays critiquent la recevabilité d'UWE, à l'exception de la France, du Portugal et de la Suède
- Sur la base du protocole additionnel de 1995, les Etats considèrent que UWE ne peut soumettre que des réclamations collectives dans les domaines où il est reconnu comme particulièrement qualifié. Cette qualification qu'ils refusent à UWE
- Il est également allégué que UWE n'a pas indiqué comment l'État membre n'a pas réussi à assurer de manière satisfaisante la disposition de la Charte sur laquelle l'article 4 est contesté
- Pour UWE, Anne Nègre réplique comme Avocate
- Les États membres peuvent encore faire leurs commentaires, mais les OING ne peuvent plus répondre. C'était très disputé
- **Le 4 juillet 2017, le Comité Européen des Droits Sociaux décide qu'UWE est recevable, à l'unanimité, pour les 15 réclamations collectives**

UWE EST-ELLE BIEN FONDÉE EN SON ACTION ?

Au cours du dernier trimestre de 2017, les États membres ont présenté leurs observations sur le fond: ils considèrent tous qu'ils font de leur mieux. En droit, et beaucoup d'efforts en fait.

La Charte sociale a une jurisprudence imposant une obligation de résultat et non de moyens. Les États considèrent tous que les deux griefs sont infondés malgré l'évidence, qu'ils mettent les moyens nécessaires, et que leurs efforts sont importants

Des mémoires en réplique rédigés par Anne Nègre après de nouvelles recherches

La majorité des États ont ressenti une nouvelle fois la nécessité de critiquer les répliques en 2018

LES SOUTIENS : LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

1. La Confédération Européenne des Syndicats, 45 millions de salariés, en novembre 2017 affirme dans ses observations jointes à la procédure :

« Cette plainte collective - comme toutes les 14 autres plaintes concernant les mêmes questions - est d'une grande importance pour la pleine réalisation du droit fondamental des femmes à la non-discrimination. En particulier, le refus constant d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est l'un des problèmes fondamentaux qui subsistent encore dans les sociétés européennes.

Du point de vue de ETUC il est nécessaire de parvenir aux conclusions d'une violation de l'article 20 de la Charte en ce qui concerne:

L'écart de rémunération entre les sexes dans ses dimensions matérielles et procédurales ainsi que la sous-représentation des femmes dans les organes de décision également dans son contenu et ses dimensions ».

LE COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME DU COE

La déclaration du Commissaire aux droits de l'homme Nils Muiznieks, le 22 décembre 2017 :

"Cette année encore, en effet, les femmes en Europe auront travaillé pendant deux mois sans être payées par rapport aux hommes, et elles continueront à être sous-représentées dans les postes de décision et de prise de décision, ce qui constitue une injustice flagrante et une violation des droits de l'homme: Les Etats européens doivent s'attaquer de front à ce problème avec beaucoup plus de force qu'ils ne l'ont fait jusqu'ici » (...)

«La Charte sociale européenne exige des États parties qu'ils garantissent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les lois dont la mise en œuvre doit être effective». (...)

«La situation actuelle n'est pas seulement préjudiciable aux femmes et à l'économie, elle est délétère pour la société dans son ensemble».

EQUINET, LE RESEAU DES OMBUSMEN EUROPEENS

- Le Réseau Européen pour les Organismes d'Égalité, EQUINET, pour la première fois, avril et mai 2018 est présent dans la plupart de nos réclamations collectives
- Les organismes nationaux indépendants sur l'égalité dans différents pays reconnaissent l'inégalité de rémunération entre les femmes et les hommes et le manque de ressources qui y sont consacrées.
 - France: «discrimination persistante à l'égard des femmes dans l'emploi» (p.2 §4)
 - Finlande: «la mise en œuvre effective de l'égalité des salaires est une question hautement prioritaire. L'écart salarial entre les sexes est un phénomène persistant également en Finlande » (p.1 § 3).
 - Suède: «L'existence d'un écart salarial entre hommes et femmes reste une réalité en Suède» (p.1 § 2)
 - Belgique: «le dernier kilomètre pour atteindre l'égalité totale entre les sexes semble être le plus long, ce qui est illustré par la persistance de l'écart de rémunération entre les sexes» (p.2 §1).

L'UNION EUROPEENNE

L'Union européenne par l'intermédiaire de la Commission européenne est intervenue pour la seconde fois de son histoire. Elle a formulé des observations générales pour les 15 plaintes collectives, le 25 mai 2018 :

«La Commission européenne n'a pas compétence pour donner un avis sur d'éventuelles violations de la Charte sociale du Conseil de l'Europe. Il se limitera donc à mettre en évidence le cadre juridique et les actions politiques de l'Union européenne présentant un intérêt pour les questions soulevées dans les plaintes » (p.2 § 3).

«Les causes de l'écart de rémunération entre les sexes sont complexes. Elles comprennent un manque de politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des stéréotypes sexistes qui confient des rôles prédéterminés aux femmes et aux hommes, restreignent leur liberté de choix des parcours éducatifs et professionnels, une application insuffisante du principe d'égalité salariale, un manque de transparence des rémunérations. L'effet de masquer l'inégalité salariale et les préjugés sexistes, empêchant les femmes d'exiger leurs droits » (p. 4 § 3).

«La Commission estime que les informations présentées dans cette réponse actualisent la situation actuelle de l'Union européenne et de ses membres en ce qui concerne différents aspects de l'égalité des genres et, en particulier, l'égalité salariale et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La complexité des questions en question et les nombreux éléments qui, en fin de compte, à l'écart salarial entre les sexes peuvent être vus sous de nombreux angles différents, allant du sociologique à l'économique et au juridique. Par conséquent, il est nécessaire de prendre en compte tous ces éléments » (page 8).

ALLONS NOUS GAGNER ?

Nous attendons les décisions depuis juillet 2018

Ce n'est pas sur malgré l'évidence.

La manière dont les Etats ont réagi n'est pas anodine, et montre à quel point tout est encore un combat