

Audit “parité” du Réseau euro-méditerranéen des Droits de l’Homme

Introduction: Un audit parité pour faire le bilan de l’égalité hommes-femmes

Un audit parité a pour objet d’analyser la situation en matière d’égalité hommes-femmes, dans une organisation, une association, etc. Il contribue à mettre en exergue les insuffisances dans ce domaine, permettant ainsi d’analyser les causes de ce déséquilibre à ses différents niveaux.

L’audit parité est une étape fondamentale de l’intégration de la parité. Dans la mesure où l’intégration de la parité est un processus, il n’est pas possible de tout faire en même temps, et il est nécessaire d’effectuer des choix dans les priorités. En soulignant nos points forts et nos points faibles, cet audit nous aidera à identifier nos objectifs prioritaires.

L’intégration de la parité est une méthode essentielle pour parvenir à l’égalité des hommes et des femmes. Elle suppose que l’on prenne en considération les points de vue, les expériences et les besoins aussi bien des hommes que des femmes, dans toutes les activités, dans tous les domaines et à tous les niveaux de la structure organisationnelle.

L’intégration de la parité et de l’égalité hommes-femmes est importante pour les droits de l’homme

- parce qu’elles placent à égalité les hommes et les femmes au centre des priorités politiques de l’organisation
- parce qu’elles instaurent des principes de gouvernance participative au sein de l’organisation
- parce qu’en impliquant au même titre les hommes et les femmes, elles permettent d’exploiter pleinement les ressources humaines et les compétences disponibles
- parce qu’elles rendent visibles les questions relatives à l’égalité des sexes dans la lutte pour les droits de l’Homme en général
- parce qu’elles prennent en compte la diversité au sein des organisations

L’intégration de la parité et l’égalité hommes-femmes sont importantes pour une organisation, parce qu’elles constituent un moyen efficace d’exploiter les ressources humaines et les compétences – et du même coup d’améliorer le fonctionnement de l’organisation.

Le Comité exécutif a pris la décision d’engager le REMDH sur la voie de l’intégration de l’égalité hommes-femmes en adoptant une politique d’intégration de la parité, centrée sur la prise de conscience et sur une démarche paritaire transversale dans toutes les structures et toutes les activités du REMDH, tout en s’efforçant de renforcer la prise en compte des droits humains fondamentaux des femmes au sein du Réseau dans son ensemble.

En 2008, le REMDH a publié un Kit de référence pour l’intégration de la parité (GMRK), qui est un outil conçu pour aider le Réseau, les organisations généralistes de défense des droits de l’Homme, ainsi que l’ensemble des organisations membres, à appliquer les principes de l’intégration de la parité à l’ensemble de leurs politiques, de leurs programmes et de leurs interventions. Dans le cadre de ce processus, initié depuis plus de 4 ans le REMDH a souhaité réaliser un audit parité au sein du REMDH.

1. Objectifs de l'audit parité du REMDH

Le but de cet audit est d'analyser la situation du Réseau Euro-méditerranéen des Droits de l'Homme (REMDH) en matière d'égalité hommes-femmes. Cette démarche lui permettra d'identifier clairement :

- les insuffisances en la matière
- nos points forts et nos points faibles en ce qui concerne nos efforts d'intégration de la parité
- les principaux obstacles à surmonter et les moyens de le faire ; et enfin :
- les recommandations indispensables pour faire progresser l'intégration de la parité au sein du REMDH.

2. Méthodologie

La méthodologie de cet audit parité a été déterminée après consultation du Comité exécutif du REMDH et du Groupe de travail Droits des femmes/Genre du REMDH. Il importe de souligner qu'il ne s'agit pas d'une étude exhaustive, mais d'un premier diagnostic permettant de d'obtenir une idée générale de la situation en matière d'égalité hommes-femmes au sein du Réseau. Afin d'analyser la situation en matière d'égalité hommes-femmes, nous étudierons les données à trois niveaux :

- au niveau politique
- au niveau des structures et de la culture organisationnelles
- au niveau des programmes

Au niveau politique, nous étudierons les documents fondateurs du REMDH (statuts, règlement intérieur, document de stratégie, document conceptuel et règlement intérieur des GT, ainsi que la convention d'entreprise). Nous essaierons de répondre à la question de savoir s'il existe dans le texte même de ces documents fondateurs l'énoncé d'une volonté politique claire visant à respecter l'égalité en tant que valeur et en tant que principe, et une définition transparente de notre stratégie en matière d'intégration de la parité.

Au niveau des structures et de la culture organisationnelles, le but est de mesurer le degré de participation hommes/femmes aux différentes structures du REMDH. Pour ce faire, nous avons examiné les statistiques par sexe pour les instances suivantes : le Comité exécutif ; l'Assemblée générale (Madrid 2006); le pourcentage d'organisations de défense des droits des femmes au sein du REMDH (2008); la présidence des organisations membres ; les conseils d'administration et les postes de direction (d'après des informations recueillies en 2007); le Secrétariat du REMDH (situation actuelle, 2008); les Groupes de travail du REMDH (situation actuelle, 2008); recours à des experts (au cours des deux dernières années, à savoir 2006-2008); présidents de séance/modérateurs à l'occasion des réunions¹ (au cours des deux dernières années, à savoir 2006-2008) et équipes chargées de mission (au cours des deux dernières années, à savoir 2006-2008). Cela nous aidera à dresser une vue d'ensemble de la situation, et à mesurer le respect de la parité au niveau des structures du Réseau.

Au niveau des programmes, c'est-à-dire dans la pratique, nous nous poserons les questions suivantes :

- Les principaux rapports du REMDH, publiés au cours des deux dernières années (2006-2008), manifestent-ils une réelle intégration de la parité ? (combien de rapports prennent en compte le respect de la parité et combien en sont dépourvus ?)

¹ Limité aux réunions suivantes : réunions du CE, réunions des groupes de travail et séminaires

- L'égalité hommes-femmes a-t-elle été portée à l'ordre du jour de nos réunions², d'une manière ou d'une autre, au cours des deux dernières années (2006-2008)?
- Le REMDH mène-t-il des activités visant à la promotion et à la protection de l'égalité hommes-femmes ?
- Quelle somme a été allouée aux activités consacrées à la parité – et quel pourcentage du budget total cela représente-t-il ?

Les réponses à ces questions permettront d'en savoir davantage sur ce que nous sommes prêts à consacrer au travail en faveur de la parité, et de la place que nous lui donnons effectivement dans notre travail au quotidien.

Cela nous conduira à des conclusions permettant d'identifier :

- Nos points forts et nos faiblesses en ce qui concerne nos efforts d'intégration de la parité
- Les principaux obstacles à surmonter et les moyens de le faire
- Les recommandations à formuler pour faire avancer le travail d'intégration de la parité au sein du REMDH

Ces recommandations, après avoir été proposées à l'Assemblée Générale (décembre 2008), seront ensuite développées pour créer une stratégie du REMDH en matière d'intégration de la parité, accompagnée d'un plan de travail sur les trois prochaines années, élaboré par le Groupe de travail sur la parité et le genre et adopté par le Comité exécutif.

3. Au niveau politique : volonté politique d'instaurer la parité et stratégie transparente d'intégration de la parité dans les documents fondateurs du REMDH

Cette section se propose d'analyser :

- les statuts et le règlement intérieur du REMDH,
- le document conceptuel et le règlement intérieur des Groupes de travail,
- le document de stratégie du Réseau et
- la Convention d'entreprise,

L'objet étant de mesurer, à travers ces documents politiques fondamentaux la volonté politique de REMDH de respecter l'égalité hommes-femmes, en tant que valeur et en tant que principe, et s'ils contiennent une définition claire de notre stratégie d'intégration de la parité.

3.1. STATUTS DU REMDH

Les actuels statuts du REMDH ont été adoptés par l'Assemblée générale de décembre 2003 à Malte³. Dans la perspective de l'AG de cette année (en décembre 2008), le Comité exécutif a proposé des amendements à ces statuts, qui seront discutés et éventuellement adoptés par l'AG. Nous avons donc décidé d'examiner les statuts actuels et les nouvelles propositions.

² Ibid.

³ <http://fr.emhrn.net/usr/00000011/00000015/00000195.pdf>

Dans les statuts actuels, à la rubrique II. Objectifs, point 2.1.c, il est dit que les objectifs du REMDH sont de « soutenir le développement des institutions démocratiques, ainsi que la promotion de l'état de droit, des droits humains, *de l'égalité entre hommes et femmes* et de l'éducation aux droits humains. » On note donc explicitement un net engagement et une volonté politique claire en faveur de la parité. Cependant, en dehors de cette formule, on ne trouve pas d'autre référence à la parité, mis à part le fait qu'à l'article 4.3.3., à propos des réunions et de la répartition des tâches entre président, vice-président et trésorier, la forme il/elle est utilisée.

Dans les nouveaux statuts amendés, on trouve à l'égalité hommes-femmes les références explicites suivantes : au chapitre II, Objectifs, article 2.1. : parmi les objectifs du REMDH, la référence à '*l'égalité entre hommes et femmes*' demeure, et elle est en outre développée dans un autre paragraphe, précisant que le REMDH s'élève « *contre toute discrimination fondée sur...le sexe, la famille, la grossesse* »...

A l'article 3.2. Conditions d'admission (au REMDH), on trouve un paragraphe disant que « *Le REMDH favorise l'admission des organisations de défense des droits des femmes dans le Sud et Nord de la Méditerranée afin de tendre vers une représentation significative en son sein* ».

A l'article 4.2.2. Participation et représentation à l'Assemblée générale, un paragraphe précise que « *la représentation des membres ordinaires et des membres associés doit tendre à une égalité représentative entre les hommes et les femmes.* »

A l'article 4.2.4 Ordre du jour, délais et bureau (de l'AG), au paragraphe commençant par « Le Comité exécutif désigne les représentants des membres en tant que présidents de séance », il est dit qu'ils « *doivent comporter autant d'hommes que de femmes...* » Le paragraphe suivant, qui traite de l'organisation de l'AG, précise à propos des présidents de séance : « en cas d'absence, ils sont remplacés sur décision du bureau, *qui doit respecter les mêmes critères de parité* ».

A l'article 4.3 Comité exécutif, 4.3.1 Composition, un paragraphe précise : « *La composition du Comité exécutif doit tendre à une égale participation des hommes et des femmes* ». Un autre paragraphe ajoute ceci : « *Le président et le vice-président ne peuvent être du même sexe* ». A l'article 4.3.5 Elections, un paragraphe mentionne pour l'élection du président que « *S'il y a égalité des voix entre deux candidats de sexe différent, c'est la candidate qui l'emporte* ». La même règle s'applique à l'élection du vice-président et du trésorier au sein du CE.

3.2 REGLEMENT INTERIEUR DU REMDH

Le règlement intérieur a été amendé par le Comité exécutif en septembre 2008. Il comporte 9 articles, dont trois font explicitement référence à la parité.

A l'article 1, Réunions et attributions du Comité exécutif, la première phrase stipule ceci : « *Dans tous les cas et en toute matière, le Comité exécutif veille à ce que les hommes et les femmes qui le composent bénéficient, dans toute la mesure du possible, des mêmes opportunités* ». Un peu plus loin, il est dit que le référent/la référente politique pour l'égalité et les droits des femmes « *est d'office membre du groupe de gestion* » et poursuit : « *Dans la mesure du possible, le groupe de gestion doit être paritaire* ».

L'article 3: Admission de nouveaux membres au sein du REMDH stipule que « en vue de l'examen d'une candidature d'un nouveau membre par le Comité exécutif, le Secrétariat prépare un dossier, qui comprend [...] *le résumé établi par l'organisation candidate de ses activités, et un bilan du respect de la parité dans toutes ces activités* ».

L'article 5: Secrétariat du REMDH, second paragraphe, précise que « *Les dispositions et règles de procédure interne soulignent l'engagement de créer et de renforcer au sein du Réseau un environnement de travail et une culture institutionnelle respectueux de la parité hommes-femmes, une égale représentation des hommes et des femmes à tous les niveaux de prise de décision, l'égalité des chances et l'égale répartition des ressources disponibles, selon leurs tâches respectives, pour les hommes et pour les femmes au sein du Réseau.* »

3.3.DOCUMENT DE STRATEGIE DU REMDH

Le document qui définit la stratégie du REMDH a été adopté par l'Assemblée générale de Madrid, en décembre 2006⁴. Il expose la vision partagée du Réseau, de ses valeurs et de ses objectifs. A l'article 2.3. Valeurs clés du Réseau, figure un point sur « *l'égalité hommes-femmes et l'importance de mettre en lumière et de promouvoir activement les droits des femmes et leur droit à participer à la vie publique* ». L'article 2.4, Objectifs généraux du REMDH, souligne de nouveau l'obligation d'appuyer « le développement des institutions démocratiques » et de promouvoir « l'état de droit, *l'égalité hommes-femmes*, l'éducation et la sensibilisation du public aux droits de l'Homme. » A l'article 3. Orientations du REMDH, le point 3.1.2 sur le Processus de Barcelone comporte un paragraphe sur les droits des femmes : « *S'agissant des droits de la femme, la tendance jusqu'à récemment était de les considérer comme une question régie par des normes religieuses et des traditions culturelles, et qui relevait du domaine privé plutôt que du domaine public. Même à l'heure actuelle, on accorde relativement peu d'importance aux questions d'égalité hommes-femmes dans les faits. A cet égard, la discrimination fondée sur le sexe, en droit et dans la pratique, demeure une des caractéristiques les plus flagrantes de la région.* »

A l'article 3.2 consacré aux deux programmes, dont en 3.2.1 Droits de l'Homme et démocratie, l'un des « quatre enjeux régionaux d'importance stratégique »⁵ est résumé en ces termes : « *Droits de la femme, égalité des sexes et intégration* », et un paragraphe entier est consacré aux éléments qui font de l'égalité des femmes et de l'intégration de la parité une question essentielle.⁶

3.4 DOCUMENT CONCEPTUEL ET REGLEMENT INTERIEUR DES GROUPES DE TRAVAIL

Le document conceptuel concernant les Groupes de travail du REMDH définit les groupes de travail comme la méthodologie de travail du Réseau. Ce document a été diffusé auprès de tous les GT du REMDH au cours des mois d'octobre et novembre 2008, et sera discuté et éventuellement adopté lors de l'Assemblée générale du Réseau en décembre 2008.

⁴ <http://fr.emhrn.net/usr/00000011/00000015/00000036/00000699.pdf>

⁵ EMHRN Strategy, page 12.

⁶ EMHRN Strategy, page 13.

Le Règlement intérieur des Groupes de travail du REMDH, qui rappelle les rôles et les responsabilités des membres des GT et leurs interlocuteurs, a également été distribué à tous les groupes de travail pour commentaire, ainsi qu'aux membres du Comité exécutif. Il sera discuté et éventuellement adopté en 2009 par le nouveau Comité exécutif.

Le document conceptuel concernant les Groupes de travail au paragraphe B. Mission et valeurs du REMDH, « *l'égalité des sexes en tant que droit humain, et l'importance qu'il y a à souligner et à promouvoir les droits des femmes et la participation des femmes dans tous les domaines* ». Un peu plus bas, un paragraphe rappelle que « *Le REMDH a adopté le principe de l'intégration de la parité comme stratégie transversale, applicable à toutes les structures et à tous les programmes, en tant que moyen d'établir l'égalité entre les sexes*. A la section D, Les Groupes de travail comme méthodologie du REMDH, figure la liste des différents GT, dont le *Groupe Droits des femmes/Genre*. La section E est entièrement consacrée à ce postulat de départ, sous le titre *Généralisation de la parité pour les politiques, les stratégies, les actions et les activités des Groupes de travail/Forums thématiques* et précise : « *Conformément à la stratégie du REMDH, Les Groupes de travail/Forums thématiques doivent adopter une approche respectueuse de la parité, et travailler systématiquement à la promotion et à la protection de l'égalité entre les hommes et les femmes* » (notion qu'une note de bas de page explicite en ces termes : « *c'est-à-dire adopter une approche paritaire pour la conceptualisation, la recherche et la collecte des données et des informations, l'analyse, les comptes rendus, la documentation et la rédaction des conclusions et des recommandations* »).

Le Règlement intérieur des GT, au paragraphe C. Critères d'appartenance, point 16, stipule que « *tous les efforts doivent être faits pour assurer une participation égale des hommes et des femmes aux GT* ». L'engagement envers le principe de l'égalité hommes-femmes est donc là aussi présent, mais plus discret que dans le document conceptuel.

3.5. CONVENTION D'ENTREPRISE DU REMDH

La Convention d'entreprise du REMDH a été adoptée au printemps 2008 et elle est incluse dans tous les contrats signés avec le personnel. La Convention précise les principales règles et dispositions légales qui s'appliquent au personnel salarié du Réseau.

La Convention d'entreprise contient 48 articles, stipulant les droits et les devoirs du personnel des bureaux de Copenhague et certaines réglementations applicables au seul Bureau de Bruxelles. Trois articles seulement traitent de questions liées à la parité. L'article 23 rappelle les règles applicables au congé parental et/ou de maternité et l'article 28 (et 47 en ce qui concerne le Bureau de Bruxelles) traite de la violence et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

4. Au niveau des structures organisationnelles et de la culture d'entreprise : participation des hommes et des femmes aux différentes structures du REMDH

Comme il est précisé dans le rappel de la méthodologie, notre propos, dans ce chapitre, est d'analyser la participation des hommes et des femmes dans les différentes structures du REMDH. Bien que les

chiffres en eux-mêmes ne soient pas forcément très parlants, ils sont utiles en ce qu'ils permettent de se faire une idée sur l'équilibre hommes-femmes des structures du Réseau.

Les informations recueillies en matière de parité sont les suivantes :

	Femmes	Hommes
Membres du Comité Exécutif	5	7
Assemblée Générale (Madrid, 2006)	43	64
Comité Exécutif	2	5
Membres ordinaires	11	32
Membres individuels	4	3
Membres associés	4	1
Nouveaux membres	4	10
Observateurs	12	9
Personnel	6	4
Membres du Secrétariat du REMDH	12	8
Membres du groupe de travail du REMDH	46	48
Genre et droits de femmes	14	1
Palestine, Israël et les palestiniens	7	8
Liberté d'association	3	10
Education en matière des droits de l'Homme	7	6
Justice	5	14
Migration et les réfugiés et les droits des demandeurs d'asile	10	9
Recours à des experts	28	25
Liberté d'association 2007	1	3
Liberté d'association 2008	6	9
Genre et droits des femmes	5	0
Education en matière des droits de l'Homme	1	3
Justice	2	5
Migration et les réfugiés et les droits des demandeurs d'asile	11	5
Palestine, Israël et les palestiniens	2	0
Modérateurs aux réunions	112	124
Réunions du Comité exécutif	18	34
23-26 février, 2006 (Paris)	1	4
4-6 aout 2006 (Copenhague)	2	3
1-3 décembre 2006 (Petra)	3	4
16-18 mars 2007 (Lisbonne)	2	3
28-30 septembre 2007 (Ljubljana)	3	6
14-16 décembre 2007 (Bruxelles)	0	5
18-20 avril 2008 (Casablanca)	4	3
12-14 septembre (Bruxelles)	3	6
Liberté d'Association	4	11
3-4 mars 2007 (Copenhague) GT	1	5
17-18 décembre 2007 (Bruxelles) GT	0	3
23 -24 mai 2008 (Caire) GT	1	2
8-9 novembre (Amman) GT	2	1
Genre et droits des femmes	30	4
30 novembre -1 Ddécembre 2007 (Paris) GT	9	0
9-10 mai , 2008 (Caire) GT	6	2
11-12 octobre 11, 2008 (Bruxelles) GT	6	0
10 octobre 10, 2008 (Brussels) séminaire	3	1
11 mai 20,08 (Caire) séminaire	6	1

Education en matière des droits de l'Homme	23	29
26 juin (Paris) Réunion de la coordination	2	2
23-25 février 2007 (Valetta) GT	2	2
27-28 octobre 2007 (Ankara) GT	5	2
1-2 mars 2008 (Istanbul) GT	2	3
4-5 octobre 2008 (Madrid) GT	3	3
23-29 juillet 2007 (Limassol) Université d'été	5	1
21-27 juillet 2008 (Istanbul) Université d'été	4	6
Migration et les réfugiés et les droits des demandeurs d'asile	14	12
16-17 decembre 2006 (Amman)	3	3
10-12 octobre 2008 (Rabat)	2	4
19-21 octobre 2007 (Caire)	4	3
11-13 avril 2008 (Madrid)	5	2
Palestine, Israel et les palestiniens	10	8
16-18 juin 2006 (Bruxelles) GT	2	2
23-25 février 2007 (Berlin) GT	4	2
6- 8 avril 2008 (Bruxelles) GT	2	1
8-9 novembre 2008 (Bruxelles) GT	2	3
Justice	13	36
10 novembre 2006 (Casablanca) GT	1	3
11-12 novembre 2006 (Casablanca) Séminaire	1	5
8-9 septembre 2007 (Paris) Séminaire	0	3
13-14 janvier 2007 (Amman) Séminaire	1	3
10-11 mars 2007 (Beirut) Séminaire	1	5
9-10 février 2008 (Bruxelles) GT	3	7
11 février 2008 (Bruxelles) Séminaire (régionale)	0	2
24-25 octobre 2008 (Rabat) Séminaire	2	2
8-9 novembre 2008 (Istanbul) WG	4	6
Equipes de mission	3	3
Missions de group de travail PIP	3	1
Mission de la solidarité	0	2

Pourcentage des organisations de défense des droits des femmes au sein du REMDH:

4 (6) sur 69, soit 5,7% and (8,6%)

Sisterhood is Global Institute (SIGI)

Democratic Association of Moroccan Women (ADFM)

Tunisian Association of the Democratic Women

Maghreb 95 Egalité

Mediterranean Institute for Gender Studies*

Kvinna to kvinna

* Appartenance a être ratifiée par la prochaine AG de décembre 2008.

Les informations des organisations membres ont etees recueillies en aout 2007 : Suite a un questionnaire envoyé a tous les membres, ces derniers ont été invités a fournir des informations sur le sexe de leur président, membres du conseil de d'administration, directeur(s) et personnel. Veuillez noter que ce tableau n'est pas complet vu que nous n'avons pas reçu de réponses de la part de tous les membres du REMDH.

**Informations sur le genre en ce qui concerne les organisations membres
aout-07**

	Nom de l'organisation	Pays	Présidents		Présidents du conseil		Membres du conseil d'administration		Directeurs		Personnel	
			M	F	M	F	M	F	M	F		
1	Rehabilitation and Research Center for Torture Victims	DK	0	0	1	0	7	4	1	0	27	57
2	Rene Moawad Foundation	LEB	0	1	0	2	4	2	2	1	96	77
3	Human Rights Association (IHD)	TR	0	1	0	1	23	11	0	0	2	2
4	Bar Human Rights Committee	GB	0	0	1	0	9	3	0	0	9	1
5	Collectif des Familles Disparu en Algerie	F/ALG	0	1	0	1	8	10	0	1	0	3
6	Al-Mizan Center for Human Rights	PAL	0	0	1	0	3	0	1	0	17	12
7	Conseil National pour les Libertés en Tunisie	TUN	0	1	0	0	6	1	0	0	1	0
8	Organisations Marocaine des Droits Humains	MOR	0	1	0	1	36	15	1	0	3	4
9	Foundation for Human and Humanitarian Rights	LEB	1	0	0	0	7	3	0	0	0	0
10	80:20 Educating and Acting for a Better World	IRL	0	0	1	0	4	3	1	0	2	3
11	CMF - MENA	MOR	1	0	1	0	5	4	0	0	2	2
12	B'Tselem	ISR	0	0	0	1	11	4	0	1	14	15
13	Damascus Center for Theoretical and Civil Rights Studies	SYR	1	0	0	1	2	4	0	0	2	0
14	Greek Helsinki Monitor ⁷	GR	0	0	0	0	2	2	0	0	7	8
15	The Public Committee Against Torture in Israel	ISR	0	0	1	0	7	3	0	1	28	10
16	Association Tunisienne des Femmes Démocrates	TUN	0	1	0	0	9	9	0	0	0	4
17	Danish Institute for Human Rights	DK	1	0	1	0	4	3	1	0	41	76
18	International Helsinki Committee	A	1	0	0	0	6	2	1	0	3	9
19	Palestinian Center for Human Rights	PAL	1	0	1	0	5	2	1	0	29	15

⁷ Organisation qui a décidé de quitter le REMDH en 2008

20	Bruno Kreisky Foundation for Human Rights	A	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0
21	Tampere Peace Research Institute	SF	0	1	1	0	12	7	0	1	7	10
22	Comité pour les Respect des Libertés et des droits de l'Homme en Tunisie	F	1	0	0	0	7	2	0	0	0	1
23	Association Marocaine des droits humain	MOR	0	1	0	0	50	25	0	0	2	3
24	Humanist Committee on Human Rights	NL	0	0	1	0	3	6	0	1	6	18
25	Al-Haq	PAL	1	0	1	0	4	5	1	0	17	15
26	Italian Refugee Council (CIR)	I	1	0	1	0	16	2	1	0	3	17
27	Beirut Bar Association	LEB	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
28	Human Rights Center, University of Essex	UK	0	0	1	0	9	1	1	0	20	27
29	Ligue des Droits de L'Homme	F	1	0	0	0	29	19	0	1	2	15
30	Sisterhood is Global Institute/ Jordan	JOR	0	1	0	1	0	5	0	1	3	19
31	Libyan League for Human Rights	LIB	1	0	0	0	5	0	1	0	0	0
32	Fédération des Tunisiens pour une citoyenneté des deux rives	F	1	0	0	0	15	7	0	0	7	4
33	Cairo Institute for Human Rights Studies	Regional	1	0	1	0	4	1	1	0	15	5
34	Amman Center for Human Rights	JOR	1	0	0	0	17	3	1	0	5	2
35	Arab Association for Human Rights	ISR	1	0	1	0	0	0	1	0	5	1
36	OMCT	CH	1	0	0	0	6	3	1	0	7	8
37	Article 19	GB	0	0	0	1	2	4	0	1	9	16
38	International Service for Human Rights	CH	0	1	0	1	7	4	1	0	8	9
39	FIDH	F	0	1	0	0	14	8	1	0	12	24
40	Iraqi Human Rights Association	DK	1	0	0	0	6	1	0	0	0	0
Totals			19	12	15	11	368	189	20	11	412	493
%			70	44	58	42	66	34	65	35	46	54

5. Au niveau des programmes : initiatives et activités pour l'intégration de la parité

Ce chapitre analyse la pratique, c'est-à-dire ce que le REMDH a effectivement réalisé en matière d'intégration de la parité dans ses activités et en relation avec elles.

Trois domaines seront examinés :

- les rapports – dans quelle mesure les rapports du REMDH publiés au cours des deux dernières années tiennent-ils compte de l'intégration de la parité?
- le thème de l'intégration de la parité – et la question de savoir s'il a été porté à l'ordre du jour des réunions⁸ au cours des deux dernières années.
- les activités destinées spécifiquement à promouvoir et à protéger l'égalité hommes-femmes – et la proportion du budget total allouée à la promotion de l'égalité.

5.1. RAPPORTS DU REMDH

Le REMDH a publié 14 rapports entre 2006 et 2008⁹. La plupart des introductions aux rapports du REMDH incluent un paragraphe sur les valeurs-clés qui sous-tendent l'action du Réseau, parmi lesquelles « l'égalité hommes-femmes et l'importance qu'il y a à souligner et à promouvoir activement les droits des femmes, et la participation des femmes à la vie publique », de même que le souci de « soutenir le développement des institutions démocratiques et la promotion de l'état de droit, de l'égalité entre les hommes et les femmes, de l'éducation du public, de l'éveil des consciences et de l'éducation aux droits de l'Homme en général ».

Ces remarques mises à part, la prise en compte de la dimension parité et genre par ces rapports est très variable. Un seul de ces 14 rapports traite spécifiquement de la parité : *Parvenir à l'égalité hommes-femmes est possible et nécessaire*¹⁰.

Le rapport sur l'*Education aux droits de l'Homme dans la région Euro-Med*¹¹ comporte des questions relatives aux perspectives de la parité, dans le questionnaire adressé par l'équipe de recherche à tous les membres du REMDH et utilisé comme point de départ de ses recherches. Aussi bien les conclusions de l'étude¹², que les principaux problèmes identifiés¹³ incluent des questions liées à l'égalité hommes-femmes. Le rapport contient aussi plusieurs exemples d'activités conduites par des organisations de défense des droits de femmes¹⁴, et une présentation du GMRK, de sa finalité, etc.

⁸ Réunions du CE et des GT

⁹ <http://fr.emhrn.net/pages/423>

¹⁰ <http://www.euromedrights.net/pages/339/page/language/2>

¹¹ Education aux droits de l'Homme dans la région Euro-Med, <http://fr.emhrn.net/usr/00000026/00000115/00002365.pdf>

¹² Les conclusions de cette étude, en ce qui concerne la parité, font apparaître que bien que la majorité des organisations affirment prendre l'égalité en compte pour l'organisation des événements, la plupart des conférenciers sont des hommes d'âge mûr.

¹³ Beaucoup estiment que l'un des principaux obstacles à la dissémination d'une culture paritaire fondée sur la liberté religieuse est un héritage social conservateur, construit sur des valeurs, des coutumes et des traditions qui encouragent l'autorité patriarcale, pesant sur la vie des femmes et limitant leur participation.

¹⁴ Par exemple, campagne radiophonique conduite par le groupe Jeunesse de l'ADFM sur différents sujets touchant la parité et les droits des femmes, ou les programmes Community Partnership for Women Empowerment de SIGI (voir les échantillons d'études de cas à l'appendice 4).

Les rapports par pays sur *l'indépendance et l'impartialité du judiciaire au Maroc, en Jordanie et en Tunisie* (3 rapports) recommandent tous que le pays considéré procède à la levée des réserves émises sur la CEDEF (Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes) - mais c'est à peu près tout en ce qui concerne cette question. Le rapport sur le Maroc comporte un tableau statistique sur la parité¹⁵, le rapport sur la Jordanie recommande d'incorporer (dans la législation nationale) tous les accords relatifs à la CEDEF, tandis que le rapport sur la Tunisie contient un paragraphe (assez bref) en ces termes : *“En réalité, toutefois, la justice a toujours été un domaine réservé aux hommes. De nos jours, les femmes ont plus facilement accès aux professions juridiques. L'entrée des femmes dans le système judiciaire tunisien est intervenue en 1967-1968, époque à laquelle les premières femmes ont obtenu leurs diplômes ; leur représentation est passée à 28% du personnel judiciaire en 2005, avec 470 femmes sur un total de 1.698”*.

Le rapport régional sur les « Initiatives de terrain sur la réforme du judiciaire dans la région euro-méditerranéenne » précise dès le début que les dispositions sur l'aide juridique, c'est-à-dire sur l'amélioration de l'accès à la justice pour les groupes marginalisés et pour les femmes n'est pas le sujet couvert par le rapport. Toutefois, il mentionne une initiative régionale et nationale qui vise les femmes¹⁶.

Le rapport 2007 sur la Liberté d'Association dans la région euro-méditerranéenne souligne que cette liberté est essentielle pour les femmes ; cependant, le droit des femmes à fonder une association ou à en devenir membre est souvent compromis par leur difficulté à y accéder et par le contrôle des ressources économiques et politiques. De plus, les femmes sont pénalisées par un certain nombre de normes culturelles et de valeurs sociales propres à leurs communautés. Les gouvernements ont donc le devoir de favoriser un environnement favorable à la participation des femmes à la vie des associations, et d'éliminer toutes les formes de discrimination à leur égard. La jouissance effective de la liberté d'association est étroitement liée au mouvement en faveur de la parité et des initiatives féministes. Ce qui a conduit à faire des recommandations à l'UE et aux 11 pays partenaires sur *« la nécessité d'élargir l'accès des femmes à la vie associative et d'encourager leur participation et leur accession aux postes de responsabilité dans la gestion des associations »*. Les recommandations faites aux autorités insistent sur l'urgence de renoncer à *« toutes formes de discrimination fondées sur le sexe, les origines, la langue, la religion, les opinions politiques, les préférences sexuelles, ou le statut de minorité, en matière d'organisations de société civile »*.

Par ailleurs, dans chacun des pays concernés, la question suivante a été posée :

(4) Y a-t-il des restrictions (*de jure* ou *de facto*) concernant la promotion, la limitation ou l'interdiction de la participation des femmes aux responsabilités associatives (conseil d'administration par exemple)?

Il importe de mentionner que le rapport sur la liberté d'association, qui sera publié le 9 décembre 2008, contient un chapitre sur l'égalité hommes-femmes et la liberté d'association.

¹⁵ En ce qui concerne les grades de magistrats, on note, pour le « grade exceptionnel », 92 femmes sur 498 magistrats.

¹⁶ **The American Bar Association Rule of Law Initiative:** soutien de l'initiative de l'AWLN (Arab Women's Legal Network), Avocats Sans Frontière / REMDH : “Supporting Better Access to Justice for the Most Vulnerable Groups in Algeria”

Les rapports sur la Politique européenne de voisinage et les Plans d'action signés avec les pays partenaires de la Méditerranée diffèrent considérablement en ce qui concerne l'inclusion des droits des femmes et de la parité.

Dans le rapport *Droits de l'Homme dans le Plan d'action UE-Maroc dans le cadre de la PEV*¹⁷, le premier chapitre sur les recommandations thématiques comporte une section C qui aborde les droits des femmes, 1. Dispositions concernant les droits des femmes et 2. Recommandations sur les droits des femmes.

C'est un chapitre assez substantiel, qui analyse la question des droits des femmes dans le Plan d'action et énonce des recommandations sur la mise en oeuvre de dispositions liées à l'action n°6, le code pénal, le code de la famille, le code de la nationalité et les violences faites aux femmes. Le chapitre 2 énonce les recommandations générales en faveur des droits des femmes, suivies de recommandations portant sur des activités spécifiques concernant les droits des femmes dans le plan d'action.

Politique européenne de voisinage : Les droits de l'Homme dans les relations UE-Egypte : Recommandations des ONG égyptiennes pour le Plan d'action UE-Egypte. Le document traite de la question des droits des femmes, considérée comme l'une des préoccupations essentielles du Plan d'action. Il contient sept recommandations détaillées, à la section XI, intitulée Droits des femmes. A la section I, partie B (projet de stratégie) et partie C (initiatives financières), il est fait référence à la parité.

Pour le *Plan d'action EU-Israël dans le cadre de la PEV*¹⁸, deux organisations de défense des droits des femmes ont figuré parmi les participants lors de la formation à Ramallah et à Tel Aviv, mais le document ne mentionne rien d'autre sur le sujet de la parité ou des droits de femmes. Même chose pour le *Troisième bilan annuel sur les droits de l'Homme dans les relations UE-Israël*¹⁹, qui se contente de mentionner l'une des tâches de la Communauté européenne, « promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau élevé d'emploi et de protection sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes ».

Un bilan des droits de l'Homme dans les relations UE-Israël : Généralisation des droits de l'Homme ou extinction sélective? Le rapport se contente de déclarer dans la première disposition du Plan d'action, sous le titre "Démocratie, droits de l'Homme et libertés fondamentales", que l'UE et Israël s'engagent à « promouvoir l'évaluation et le suivi des politiques dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes » (à propos de la sous-commission au dialogue politique et à la coopération) ; rien de plus.

¹⁷Les droits de l'Homme dans le Plan d'Action Maroc-UE dans le cadre de la Politique Européenne de Voisinage, voir: <http://fr.emhrn.net/usr/00000026/00000027/00001910.pdf>

¹⁸ Le plan d'Action UE-Israël dans le cadre de la Politique Européenne de Voisinage : Quel est l'impact du Plan d'Action sur les droits de l'Homme en Israël et dans les Territoires Palestiniens Occupés, Formation & Séminaire, avril 2007, voir <http://www.euomedrights.net/402>

¹⁹Bilan des droits de l'Homme dans les relations UE-Israël 2005-2006, voir <http://www.euomedrights.net/pages/401/page/language/2>

*Le guide de formation aux instruments droits de l'Homme dans les relations euro-méditerranéennes*²⁰ comporte une section (II) entièrement consacrée *aux engagements de l'UE envers les droits des femmes : Généralisation de la parité*. A la section III, évaluation au niveau multilatéral, figure une analyse sur l'intégration des droits des femmes dans le PEM – ainsi qu'une référence au Plan d'action d'Istanbul. Le document précise que les droits de l'Homme et la parité sont des priorités pour la PEV et qu'ils sont parmi les critères retenus pour la future évaluation des plans d'actions, et recommande que les actions des ONG, dans le cadre du PEM et de la PEV, prêtent une attention particulière à l'intégration de la parité, qui doit être appliquée systématiquement à toutes les initiatives, c'est-à-dire les réunions, les documents publiés et les programmes.

5.2.LA PARITE A L'ORDRE DE JOUR DES REUNIONS DU REMDH

La parité a l'ordre de jour des réunions du Comité exécutif

Dans la mesure où toutes les réunions du Comité exécutif (CE) prévoient un « Rapport du Secrétariat », qui contient des informations sur le GT Droits des femmes/Genre, on pourrait supposer que la question figure à l'ordre du jour de toutes les réunions. Mais, à y regarder de plus près, ***on s'aperçoit que 8 réunions du CE se sont tenues en 2006-2008, et que la question de la parité était effectivement à l'ordre du jour pour 6 d'entre elles.***

A la réunion du CE des 23-26 février 2006, le point 7 était le suivant : « Programme pour l'intégration de la parité et l'ouverture possible d'une antenne dans le Sud ». A la réunion des 4-6 août 2006, le point 7 portait sur « l'intégration de la parité dans le travail du CE » et prévoyait une formation pour les membres du CE sur l'intégration de la parité²¹. A la réunion des 1er-2 décembre 2006, le point 4, « Débat politique: Evaluation de la situation des droits de l'homme dans la région » énumérait, parmi les « éléments à prendre en compte », « c) La Conférence d'Istanbul ». La réunion des 16-18 mars 2007 prévoyait un point 5 sur la « Réunion interministérielle Euro-Med à Istanbul sur le renforcement du rôle des femmes dans la société ». Les deux réunions suivantes, les 28-30 septembre et 14-16 décembre 2007, ne comportaient à l'ordre du jour aucune question liée à la parité. La réunion des 18-20 avril 2008 prévoyait au point 9 le « Suivi du Plan d'action d'Istanbul », avec la participation de la coordinatrice du projet parité. Enfin, la réunion du CE des 12-14 septembre à Bruxelles comportait la discussion de l'audit parité.

La parité a l'ordre de jour des réunions des groupes de travail

Au REMDH, des réunions se sont tenues avec le Groupe de travail sur la liberté d'association ; sur l'éducation aux droits de l'Homme ; la Justice ; la Palestine, Israël et les Palestiniens ; les migrations, les réfugiés et les demandeurs d'asile ; les droits des femmes/genre. Bien que la parité ait rarement figuré explicitement à l'ordre du jour, les présentations du REMDH et de ses travaux peuvent avoir – et ont effectivement – conduit à mentionner l'engagement du REMDH envers l'intégration de la parité.

²⁰ Guide de formation sur les instruments des droits de l'Homme dans les relations euro-méditerranéennes, <http://www.euromedrights.net/356>

²¹ De même que certaines décisions importantes liées à l'intégration de la parité, qui n'ont malheureusement pas été suivies d'effet.

Le Groupe de travail sur la Liberté d'association *s'est réuni quatre fois en 2007-2008²²; deux réunions ont abordé la question de l'égalité* – mais de façon plus indirecte, dans la mesure où ce point ne figurait pas à l'ordre du jour.

Pour la première réunion, les 3-4 mars 2007, la parité ne figurait pas à l'ordre du jour mais, lors de la réunion des 17-18 décembre, la décision a été prise de contacter le GT Droits des femmes/Genre, afin de déterminer des indicateurs pour le prochain bilan, afin d'assurer l'intégration de la dimension genre dans ce rapport. La réunion des 23-24 mai 2008 ne comportait pas de point sur la parité. La réunion des 8-9 novembre 2008 comportait une discussion sur la manière d'assurer le suivi du chapitre sur la parité et la liberté d'association, à la section 4: Discussion sur la méthodologie et le contenu du troisième bilan – pour arriver à la conclusion que la parité devait être intégrée à tous les chapitres, et des indicateurs définis en ce sens.

Le Groupe de travail sur l'éducation aux droits de l'Homme s'est réuni 6 fois, et a organisé deux universités d'été, entre 2006 et 2008. Alors que la parité ne constituait pas un point spécifique porté à l'ordre du jour, pour aucune des réunions du groupe, l'université d'été 2007 a consacré une demi-journée à l'intégration de la parité. En revanche, l'université d'été 2008 a consacré un atelier à la promotion de l'égalité entre les sexes dans les milieux conservateurs.

Le Groupe de travail sur la Justice a tenu quatre réunions, un séminaire régional et 4 séminaires nationaux, ainsi qu'un séminaire national de suivi, *soit 10 réunions sur le thème de la justice, et dont aucun point inscrit à l'ordre du jour ne portait sur la parité.* Toutefois, lors de la dernière réunion du GT à Istanbul, en novembre 2008, il a été décidé d'organiser une session sur l'intégration de la parité, laquelle a été reportée après la constitution du nouveau groupe de travail.

Le Groupe de travail PIP (Palestine, Israël et les Palestiniens) *s'est réuni quatre fois en 2006-2008 et aucune réunion ne mentionnait la parité dans son ordre du jour.*

Le Groupe de travail sur les migrations, les demandeurs d'asile et les réfugiés s'est réuni quatre fois en 2006-2008, et la parité figurait à l'ordre du jour de deux de ces réunions. Au cours de la réunion des 16-17 décembre 2006, les TdR du rapport sur les violences faites aux femmes migrantes ont été discutées. Le rapport lui-même a été discuté à la réunion des 11-13 avril 2008.

Le Groupe de travail Droits des femmes/Genre s'est réuni 4 fois en 2006-2008, et il a organisé 2 séminaires de formation sur l'intégration de la parité en 2007, et une réunion de coordination en 2008. La parité était – bien évidemment – à l'ordre du jour de toutes ces réunions.

²² Le Groupe n'a été créé qu'en 2007 et a commencé à travailler à la rédaction de bilans sur la liberté d'association dans la région.

6. ACTIVITES DU REMDH POUR DU REMDH POUR L'INSTITUTIONNALISATION DE LA DIMENSION GENRE

6.1 Formation à l'intégration de la dimension genre

Comme nous l'avons dit plus haut, la réunion du CE à Copenhague, en août 2006, comportait une session de formation à l'intégration de la parité, destinée aux membres du Comité exécutif et du personnel du REMDH présents à cette réunion.

Elle a été suivie par un *atelier sur l'intégration de la parité, à l'occasion de l'Assemblée générale du REMDH à Madrid, en 2006*. Cet atelier comportait une introduction à l'intégration de la parité, ainsi que des présentations, par deux membres du REMDH, de leurs expériences dans ce domaine.

Lors des 3 jours consacrés au développement du personnel, en juin 2008, une journée entière a été consacrée à *la formation de tous les membres du personnel à l'intégration de la parité*.

Les TdR pour le GMRK (voir ci-dessous) ont été présentés lors de la réunion du GT Droits des femmes/Genre à Rabat, en avril 2006, et les membres du groupe ont reçu une première formation sur l'intégration de la parité. Le Kit de référence a ensuite été testé lors de *deux séminaires sur l'intégration de la parité, réunissant respectivement 14 et 13 participants, à Beyrouth en mai 2007 et à Paris, en novembre 2007*.

Une formation de deux jours à l'intégration de la parité a également été organisée à l'intention d'une organisation membre (Amman Center for Human Rights Studies) en juillet 2008.

6.2. Publications relatives à l'intégration de la parité

En 2006, le GT Droits des femmes/Genre a décidé d'organiser le suivi du rapport de 2002 sur l'intégration des droits des femmes au niveau du MENA et du PEM²³ et a publié le rapport intitulé « *Parvenir à l'égalité hommes-femmes dans les pays de la Méditerranée : le changement est possible et nécessaire* ». La première partie du rapport traite des principales avancées réalisées depuis 2002 en matière de droits des femmes et de parité. La deuxième partie aborde les principaux obstacles qui freinent la promotion et la protection des droits des femmes et de la parité dans la région, et les moyens de les surmonter. La troisième partie formule des recommandations sur les moyens de promouvoir la parité et les droits des femmes dans le cadre proposé par l'UE.

Le GT a également demandé à Lina Abou Habib, spécialiste renommée de la question féminine, de rédiger le *GMRK, ou Kit de référence sur l'intégration de la parité*. Le GMRK a été « testé » à l'occasion de trois séminaires de formation (voir ci-dessus) et amendé en conséquence, avant d'être finalisé à l'automne 2008. Il a été distribué aux membres du REMDH présents à l'AG, et sera prochainement envoyé à tous partenaires pertinents ainsi qu'à des groupes identifiés au cours de l'année 2009. De plus, le GT Droits des femmes/Genre a recommandé aux organisations membres de commencer à utiliser le Kit de référence – et assuré qu'ils pouvaient les y aider en cas de besoin.

²³ Voir : <http://www.emhrn.net/pages/339> (anglais), <http://ar.emhrn.net/pages/339> (en arabe).

6.3.Sensibilisation à l'intégration de la parité : Le Plan d'action d'Istanbul pour renforcer le rôle des femmes dans la société

Le REMDH est à la tête du mouvement de la société civile visant à sensibiliser l'opinion sur le Plan d'action d'Istanbul (PAI), considérant que le PAI constitue une plate-forme euro-méditerranéenne commune bien adaptée à la promotion de l'égalité hommes-femmes.

En octobre 2006, le REMDH a rédigé des recommandations sur les moyens de réaliser la parité pour le plan d'action quinquennal de la Conférence interministérielle euro-méditerranéenne, concernant le « Renforcement du rôle des femmes dans la société ». Ces recommandations ont été largement diffusées au sein de l'UE. Elles ont également été reprises à l'occasion du Forum civil EuroMed à Marrakech, et présentées à la Réunion ministérielle. Par ailleurs, ces recommandations sont soutenues par sept organisations jordaniennes de défense des droits des femmes et des droits humains. Des membres marocains du REMDH ont adressé une lettre conjointe au Premier ministre du Maroc, pour demander que soit prise une position plus active envers le PAI, qui soit davantage conforme aux développements positifs intervenus récemment au Maroc dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ces recommandations ont également été présentées au cours des trois jours de lobbying de plusieurs membres du GT Genre devant la Commission européenne, le Conseil (y compris la présidence finlandaise) et le Parlement européen, ainsi qu'auprès des ambassadeurs de Jordanie et du Maroc auprès de l'UE.

En novembre 2006, le REMDH a fait connaître sa position sur les conclusions ministérielles à propos du PAI et, un peu plus tard, ses recommandations sur la mise en œuvre du Plan d'action.

Le REMDH a participé à une réunion ad-hoc le « Renforcement du rôle des femmes dans la société euro-méditerranéenne », organisée en octobre 2007 à Bruxelles, et présenté une note sur le mécanisme de suivi du PAI. Le REMDH a aussi participé au « Suivi des conclusions d'Istanbul », à la réunion thématique sur la participation politique des femmes, et fait une présentation pour attester de la participation politique des femmes dans les pays de la Méditerranée. Il a présenté des recommandations pour que cette participation soit améliorée dans le cadre du PEM.

En prévision de la réunion ad-hoc visant à préparer la Conférence de suivi 2009, le 13 octobre 2008, le REMDH a publié ses recommandations pour la Conférence 2009 et conduit sur trois jours une opération de lobbying auprès des institutions européennes.

Le REMDH a lancé en 2008 son initiative sur le « Suivi et le contrôle du Plan d'action d'Istanbul » et engagé trois chercheurs, qui travaillent actuellement à la préparation d'un rapport parallèle sur la mise en œuvre du PAI, qui sera prêt en 2009.

Il a tenu en octobre 2008 une réunion de coordination à Bruxelles, pour réunir les ONG et les sensibiliser au PAI. Il projette une réunion analogue en décembre avec les ONG espagnoles, et une réunion de lobbying avec les autorités.

6.4 Approche systématique de l'intégration de la parité dans les GT

Le respect de la parité constituait en 2007 l'un des critères de sélection applicables aux membres des groupes de travail, pour les GT Education aux droits de l'Homme, Justice, Liberté d'association et PIP. Pendant toute l'année 2008, les Termes de référence des rapports ont été systématiquement adressés à la coordinatrice du GT Droits des Femmes/Genre, pour vérifier que la parité était respectée.

6.5 BUDGET ALLOUE A LA PARITE

Lorsqu'on examine les budgets 2006 et 2007, on constate que le budget alloué au projet relatif à la parité et aux droits des femmes est en principe de 10% du budget total, mais que, respectivement, 4 et 8% seulement ont été utilisés. Dans le budget révisé pour 2008, ce poste est passé à 6,5% du total, ce qui correspondra vraisemblablement aux sommes dépensées. Dans les budgets 2009 et 2010, 7,1 % et 7,2 % du budget total sont prévus pour le projet relatif à la parité et aux droits des femmes.

7. Analyse et recommandations

7.1 Au niveau politique : volonté politique d'instaurer la parité et stratégie transparente d'intégration de la parité dans les documents fondateurs du REMDH

STATUTS DU REMDH

Il est clair que les statuts, dans leur version amendée, sont plus attentifs que par le passé au principe et valeur de l'égalité et de la parité. En effet, en ce concerne l'appartenance au Réseau, la participation à l'Assemblée générale et la représentation au sein du CE. Ils précisent explicitement le principe de la représentation paritaire, c'est-à-dire le respect de l'équilibre entre hommes et femmes, de même qu'ils encouragent les organisations de défense des droits des femmes à devenir membres du Réseau. Cela montre une volonté politique claire de respecter l'égalité hommes-femmes en tant que valeur (comme l'un des objectifs du REMDH) et en tant que principe (à travers une représentation équilibrée au sein des instances de direction du REMDH). Malgré l'expression de l'égalité hommes-femmes en tant que valeur et en tant que principe, il manque une définition claire de l'engagement du REMDH en faveur d'une stratégie d'intégration de la parité.

REGLEMENT INTERIEUR DU REMDH

Le Règlement intérieur manifeste un engagement clair en faveur de la parité, en rappelant non seulement que la parité doit être respectée dans les structures, mais aussi que les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes opportunités aussi bien au sein du Comité exécutif qu'au sein du Secrétariat. De plus, l'engagement pris d'évaluer les comportements des nouvelles organisations membres en matière de parité et de considérer le référent politique pour les droits des femmes comme membre de droit du groupe de gestion montre la volonté politique de promouvoir la parité comme valeur et comme principe. Toutefois, on cherche encore en vain une définition claire de la stratégie d'intégration de la parité.

Recommandations:

- Rédiger un document définissant de façon claire la stratégie du REMDH en matière de parité
- Respecter à la lettre les statuts et le règlement intérieur du REMDH

DOCUMENT DE STRATEGIE DU REMDH

On notera avec intérêt que les droits des femmes ont été étendus, de manière à inclure « l'égalité hommes-femmes et l'intégration de la parité », confirmant que l'engagement en faveur de l'intégration de la parité et de l'égalité hommes-femmes participe de la stratégie du REMDH.

Recommandations

- Définir clairement l'engagement du REMDH en faveur de l'intégration de la parité et de l'égalité hommes-femmes en tant que stratégie du Réseau pour 2008-2010.
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour remplir les engagements pris en ce sens en tant que stratégie du Réseau pour 2008-2010.

GROUPES DE TRAVAIL DU REMDH : DOCUMENT CONCEPTUEL ET REGLEMENT INTERIEUR

Le document conceptuel des GT présente l'égalité hommes-femmes comme l'une des valeurs clés du REMDH et insiste explicitement sur l'engagement du REMDH à instaurer une stratégie d'intégration de la parité, précisant qu'il s'agit d'une démarche transversale, et qu'il est donc obligatoire pour les Groupes de travail de s'y conformer.

Le Règlement intérieur des GT, au paragraphe C. Critères d'appartenance, point 16, stipule que « *tous les efforts doivent être faits pour assurer une participation égale des hommes et des femmes aux GT* ». L'engagement envers le principe de l'égalité hommes-femmes est donc là aussi présent, mais plus discret que dans le document conceptuel.

CONVENTION D'ENTREPRISE DU REMDH

Il est intéressant de noter que, bien que le règlement intérieur du REMDH prévoit la création de conditions de travail et d'une culture d'entreprise respectueuse de la parité, cela n'apparaît pas dans la Convention qui régit le personnel du REMDH.

Recommandations

- Revoir la Convention d'entreprise du REMDH et faire en sorte qu'elle prenne en compte la dimension genre, conformément au règlement intérieur du REMDH

7.2 Au niveau des structures et de la culture organisationnelle : participation des hommes et des femmes aux différentes structures du REMDH

Il est intéressant de se référer aux statistiques antérieures, en ce qui concerne par exemple les deux premiers Comités exécutifs, qui ne comptaient qu'une seule femme (sur 10 membres). Au niveau du CE, l'équilibre est à peu près rétabli aujourd'hui. On peut en dire de même au sujet des membres des Groupes de travail si l'on considère leur nombre total. Cependant, en se livrant à un examen détaillé, on s'aperçoit que le GT droits des femmes/genre ne comporte qu'un seul homme, alors que le GT Justice est en majorité composé par des hommes – confirmant le stéréotype selon lequel l'égalité des sexes participe du droit des femmes au lieu de concerner au même titre les hommes et les femmes. Dans le même esprit, le GT Justice reflète la présence toujours majoritaire des hommes dans les professions juridiques. Il est encourageant de noter un équilibre presque réussi entre les hommes et les femmes

dans le domaine des modérateurs et des présidents de séance, même si des progrès restent à faire. L'équilibre entre les hommes et les femmes est respecté en ce qui concerne les experts et les membres des équipes de mission.

Il apparaît que le REMDH, dans une large mesure, respecte la parité au niveau de ses structures. Toutefois, on constate avec une certaine perplexité que parmi ses 69 membres, seules 4 organisations (ou 6, si l'on inclut les associations qui se sont portées candidates dans la perspective de l'AG) sont des associations de défense des droits des femmes, soit un pourcentage de 5.8% (ou 8.7%).

A partir des données recueillies auprès des organisations membres, il est intéressant de noter la faible parité au sein des instances décisionnelles des organisations généralistes membres. (Conseil d'administration et autres instances de direction), qui sont à une écrasante majorité l'apanage des hommes. A l'opposé, les membres du personnel sont pour la plupart des femmes. Ces données préliminaires confirment la tendance selon laquelle les hommes ont le quasi-monopole de la prise de décision et des postes de responsabilité dans les organisations, alors que les femmes constituent la majorité des employés subalternes. Il serait intéressant d'étudier les différences au plan régional – s'il en existe.

Recommandations

- Considérer l'équilibre entre les hommes et les femmes comme un critère d'appartenance aux groupes de travail, et encourager les organisations membres à trouver des candidats masculins pour le GT Genre, et des candidates pour le GT Justice
- Encourager vivement l'adhésion au Réseau d'organisations de défense des droits des femmes
- Les membres du Réseau sont vivement encouragés à prendre les mesures nécessaires pour offrir les mêmes opportunités aux femmes, lorsqu'il s'agit d'accéder aux postes de responsabilité
- Travailler à l'intégration de la parité au sein des organisations membres du REMDH

7.3 Au niveau des programmes : efforts et activités d'intégration de la parité

RAPPORTS DU REMDH

Le REMDH a publié 14 rapports en 2006-2008. Le degré selon lequel ces rapports respectent l'intégration de la parité est très variable, et indique une carence dans l'intégration systématique de l'égalité.

Recommandations

- Les rapports doivent assurer un même accès aux femmes et aux hommes en matière de protection des droits humains, d'institutions et de mécanismes de dépôts de plainte, et offrir des recommandations propres à assurer à tous un accès identique
- Les rapports doivent clairement identifier, traiter et diffuser les suggestions qui conduisent à éliminer la discrimination fondée sur le sexe
- Les standards internationaux relatifs à la parité (la CEDAW, par exemple) doivent être inscrits dans les pré-requis du Réseau, dans ses plans d'action et dans ceux de ses membres
- Les questions relatives à la parité doivent être intégralement et systématiquement intégrées dans tous les rapports de suivi et mécanismes de contrôle du REMDH et de ses membres. Cela

s'applique à TOUTES les obligations internationales concernant les droits de l'Homme (bien au-delà du suivi de la CEDAW)

LA PARITE A L'ORDRE DU JOUR DES REUNIONS DU REMDH

Les questions relatives à la parité ont été portées à l'ordre du jour de la plupart des réunions du CE, mais ne figurent que rarement à l'ordre du jour des réunions des GT (en tant que point spécifique). Là encore, on constate une carence dans l'approche systématique de l'intégration de la parité au niveau des sujets portés à l'ordre du jour des réunions du REMDH.

Recommandations

- Rappeler clairement l'engagement du REMDH envers l'intégration de la parité dès la première réunion du Comité exécutif, et lors de la première réunion de chaque GT
- Organiser une formation sur l'intégration de la parité pour le CE et les Groupes de travail

ACTIVITES DU REMDH POUR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DE L'EGALITE HOMMES-FEMMES

Le REMDH, par l'intermédiaire du Groupe de travail Droits des femmes/Genre, a conduit diverses activités en faveur de l'intégration de la parité, dans le domaine de la formation, de la publication et de la sensibilisation. En relation avec les structures internes du REMDH, le GT a travaillé sur l'intégration de la parité dans les documents fondateurs du Réseau et dans les rapports. Bien que ces efforts aient été couronnés de succès, il importe qu'ils soient poursuivis et renforcés – en particulier au niveau des organisations membres.

Recommandations

- Une formation sur l'intégration de la parité devrait être offerte au nouveau CE et à tous les GT
- Le GMRK devrait être largement distribué à tous les membres du REMDH
- La formation des organisations membres utilisant le GMRK devrait être encouragée et soutenue chaque fois qu'une organisation prend l'initiative d'organiser cette formation avec le concours du REMDH
- Le REMDH devrait poursuivre ses efforts en relation avec le Plan d'action d'Istanbul

BUDGET ALLOUE A LA PARITE

Le budget alloué à la parité est inférieur à 10% du budget total – et il sera diminué dans les années à venir. Dans la mesure où l'intégration de la parité a été adoptée comme stratégie transversale pour le REMDH, ce pourcentage devrait passer au minimum à 15%, si l'on veut se donner les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration durable de la parité.

POINTS FORTS ET POINTS FAIBLES

Si l'on considère que le REMDH a commencé à se préoccuper de la généralisation de la parité en 2006, on peut dire que les avancées obtenues sont assez remarquables. *Ces résultats sont dus essentiellement à une forte volonté politique, et à des dispositions prises au plus haut niveau en faveur de la parité.* Il est assez révélateur que la parité ait été portée explicitement à l'ordre du jour de presque toutes les réunions du CE, et que le Président du REMDH a participé à la réunion de coordination du Plan d'action d'Istanbul, qui s'est tenue à Bruxelles en octobre 2008.

Un autre de nos points forts est le fait qu'il existe au plus haut niveau de l'organisation **une réelle expertise de l'intégration de la parité**, et la volonté de prendre des responsabilités et d'assumer la lourde tâche de faire avancer les choses dans ce domaine. Cette volonté politique a été également présente – et particulièrement encouragée – au niveau de l'exécutif (qui a participé aux sessions de formation en tant que formateur), soutenue par une coordinatrice active et fortement motivée.

Un autre point fort est **qu'il existe une politique spécifique d'intégration de la parité**, laquelle, par ailleurs, a besoin d'être formulée clairement, et diffusée auprès de tous les membres du REMDH.

Un dernier point fort est **qu'il existe désormais des structures propres à soutenir et, on peut le souhaiter, à assurer de façon durable l'intégration de la parité au sein du REMDH** – sachant qu'elle est inscrite en tant que valeur et en tant que principe dans les documents fondateurs du REMDH (la nouvelle version des statuts, le nouveau règlement intérieur, le document conceptuel et le règlement intérieur des GT, le document de stratégie du Réseau).

Le point faible le plus grave est que certaines de nos organisations membres – même si elles ne sont pas très nombreuses – **n'ont pas encore adopté une approche respectueuse de l'intégration de la parité**. Le REMDH n'a pas réussi à communiquer à ses membres son engagement en matière de parité – ni à les inciter à faire des efforts.

Un autre point faible est que **nous aurions besoin d'une démarche paritaire plus systématique en ce qui concerne nos activités** (en particulier les publications et les réunions). Toutefois, on note une prise de conscience de plus en plus nette parmi les membres du personnel au sujet de l'obligation de parité et de la nécessité de former les GT à l'intégration de la parité.

Autre faiblesse encore, le manque de connaissance et de compétences **quant à la manière d'agir sur le plan pratique pour intégrer la parité parmi les membres du personnel et des GT**. En dépit du fait que le personnel et les membres des GT ont reçu une formation sur le sujet, ils n'ont pas suffisamment confiance en eux et ne sont pas assez bien équipés pour prendre eux-mêmes la responsabilité de cette intégration.

Ce qui nous conduit au dernier de nos points faibles, la nécessité d'augmenter **nos ressources humaines**, dans la mesure où les principaux spécialistes de la question sont peu nombreux, et déjà surchargés de travail.

LES PRINCIPAUX OBSTACLES ET LES MOYENS DE LES SURMONTER

Le principal défi à relever pour faire avancer la cause de la parité au sein du REMDH est de trouver le moyen de communiquer à nos membres la volonté de s'engager en faveur de la parité, de faire passer une stratégie d'intégration de la parité – **et de convaincre les membres du REMDH des avantages qu'il y a à adopter une approche respectueuse de la parité dans leur propre travail**.

Un autre problème est d'**institutionnaliser l'intégration de la parité dans toutes nos activités**.

Les moyens de surmonter ces obstacles passent par une meilleure formation à l'intégration de la parité, et par la prise de conscience des avantages que cette approche peut apporter aux organisations en

termes de fonctionnement efficace. Le GT Genre doit réfléchir à la manière dont il peut renforcer sa capacité à offrir des formations, sans devenir pour autant un simple organe de formation. Le REMDH doit réfléchir à la manière dont il peut soutenir le GT Genre sur le plan à la fois humain et financier – et dont il peut soutenir ses membres dans leurs efforts d'intégration de la parité.

En ce qui concerne l'institutionnalisation de la parité dans toutes nos activités, nous devons réfléchir à la façon dont nous pourrions renforcer les capacités du personnel du REMDH et celles des groupes de travail dans ce domaine. Il serait souhaitable d'organiser une fois par an, à l'attention du personnel, des ateliers sur l'intégration de la parité, et d'offrir à tous les groupes de travail une formation sur l'intégration de la parité.

RECOMMANDATIONS SUR LA CONDUITE A TENIR POUR FAIRE PROGRESSER LE TRAVAIL D'INTEGRATION DE LA PARITE AU REMDH

Sachant que nous ne pouvons pas tout faire en même temps, je pense qu'il serait judicieux de renforcer nos points forts (pour éviter les risques de recul) et de se focaliser sur une ou deux de nos faiblesses.

Nos recommandations sont les suivantes :

- Renforcer la prise de conscience concernant l'intégration de la parité en proposant une formation en ce sens au nouveau CE et à tous les nouveaux GT
- Distribuer le GMRK à tous les membres du REMDH, avec une lettre précisant les avantages liées à l'adoption d'une stratégie d'intégration de la parité et à soutenir les efforts de nos membres en ce sens.
- Rédiger un document sur la stratégie du REMDH en matière d'intégration de la parité, et le distribuer aux membres du REMDH
- Veiller à l'application systématique de l'intégration de la parité dans tous les rapports rédigés par le REMDH.