

Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme¹

*(adoptée par le Comité des Ministres le 27 mars 2019,
lors de la 1342^e réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Rappelant que l'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle pour assurer la protection des droits humains, le fonctionnement de la démocratie et la bonne gouvernance, le respect de l'État de droit et la promotion du bien-être de chacune et de chacun, qu'elle implique des droits égaux pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ainsi que la même visibilité, autonomisation, responsabilité et participation dans tous les domaines de la vie publique et privée, et qu'elle implique également l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux ressources et dans la distribution de celles-ci, en vertu de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 ;

Rappelant que la discrimination fondée sur le sexe et/ou sur le genre constitue une violation des droits humains et un obstacle à la jouissance de ces derniers et des libertés fondamentales, comme reconnu par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies dans sa Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États Parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;

Rappelant que le sexisme est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, conduisant à la discrimination et empêchant la pleine émancipation des femmes dans la société ;

Notant que le sexisme est répandu et systématique dans tous les secteurs et toutes les sociétés ;

Affirmant que le sexisme est renforcé par les stéréotypes de genre qui touchent les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et qu'il va à l'encontre de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de sociétés inclusives ;

Notant que le sexisme constitue une entrave à l'émancipation des femmes et des filles, qui sont affectées de manière disproportionnée par les comportements sexistes ; et notant également que les stéréotypes et préjugés de genre intrinsèques façonnent les normes, le comportement et les attentes des hommes et des garçons, et sont ainsi à l'origine des agissements sexistes ;

Préoccupé par le fait que le sexisme est lié à la violence à l'égard des femmes et des filles, puisque les actes de sexisme « ordinaire » font partie d'un continuum de violences créant un climat d'intimidation, de peur, de discrimination, d'exclusion et d'insécurité limitant les opportunités et la liberté ;

Notant que les femmes et les filles peuvent faire l'objet de discriminations multiples et croisées, et qu'elles peuvent être confrontées au sexisme associé à d'autres normes ou comportements discriminatoires, haineux ou nuisibles ;

¹ Lors de l'adoption de cette Recommandation et en application de l'article 10.2c du Règlement intérieur des réunions des Délégués des Ministres, le Représentant de la Fédération de Russie a réservé le droit de son gouvernement de se conformer ou non à la Recommandation, en particulier au paragraphe 3 du Préambule, en rejetant l'utilisation du terme « genre », étant donné que la législation russe ne contient pas le concept de « genre » et compte tenu du fait qu'il n'existe pas de définition communément admise du terme « genre » au niveau international. De plus, la Fédération de Russie considère que les personnes intersexes et trans ne relèvent pas du champ d'application de la Recommandation.

Conscient que le sexisme et les comportements sexistes sont perpétrés au niveau individuel, institutionnel et structurel, et vécus avec des effets néfastes à ces trois niveaux ; et donc que des mesures pour prévenir et combattre le sexisme devraient être prises à tous les niveaux ;

Rappelant la Convention de 1979 des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui impose aux États parties de prendre toutes les mesures appropriées pour « modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme, en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes » ;

Gardant à l'esprit les objectifs énoncés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing adoptés lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (1995), et notamment le rapport de l'examen régional Beijing+20 pour l'Europe, organisée par la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies en 2014, qui indiquait que « encore très répandus, les stéréotypes discriminatoires affectent l'éducation des femmes et leur participation à l'économie et à la vie publique » ;

Gardant à l'esprit l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, y compris l'objectif de développement durable n° 5 (« Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ») ; l'objectif de développement durable n° 16 (« Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous ») et l'objectif de développement durable n° 4 (« Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie »), qui sont d'application universelle ;

Prenant en compte la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989) et son interdiction de la discrimination fondée sur le sexe de l'enfant ou de son parent ou de sa tutrice ou son tuteur légal-e ;

Rappelant la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales (STE n° 5) et son interdiction de la discrimination dans la jouissance des droits humains ;

Rappelant que lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme et assurer l'intégration d'une perspective d'égalité de genre dans toutes les politiques et mesures sont des objectifs prioritaires dans les documents stratégiques et recommandations du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Rappelant que la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210, Convention d'Istanbul) impose aux Parties de « promouvoir les changements dans les modes de comportement socioculturels des femmes et des hommes en vue d'éradiquer les préjugés, les coutumes, les traditions et toute autre pratique fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes ou sur un rôle stéréotypé des femmes et des hommes », et que la Convention d'Istanbul exige également que les Parties érigent en infraction pénale le harcèlement et qu'elles prennent les mesures nécessaires pour que le harcèlement sexuel soit soumis à des sanctions pénales ou à d'autres sanctions légales ;

Prenant en compte la Charte sociale européenne (STE n° 35, STE n° 163 [révisée]) et ses dispositions sur l'égalité des chances, la non-discrimination et le droit à la dignité au travail ;

Rappelant que la Cour européenne des droits de l'homme, dans sa jurisprudence, a affirmé que la progression vers l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui un but important des États membres du Conseil de l'Europe et que des références aux traditions, présumées d'ordre général ou attitudes sociales majoritaires ne suffisent pas à justifier une différence de traitement fondée sur le sexe. De plus, la Cour a considéré que les stéréotypes de genre – comme l'idée que ce sont plutôt les femmes qui s'occupent des enfants et plutôt les hommes qui travaillent pour gagner de l'argent – ne peuvent pas en tant que tels justifier une différence de traitement ;

Rappelant les recommandations suivantes du Comité des Ministres aux États membres : CM/Rec(2007)13 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation ; CM/Rec(2007)17 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes ; CM/Rec(2013)1 sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias ; et CM/Rec(2017)9 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel ;

Se référant à la Recommandation de politique générale n° 15 sur la lutte contre le discours de haine, adoptée par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) en décembre 2015, qui inclut le discours de haine sexiste ;

Prenant en compte la Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant (2016-2021), qui souligne la nécessité de lutter contre la discrimination et la violence, en particulier la violence sexuelle, et la nécessité de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, y compris en continuant de combattre les stéréotypes, le sexisme et l'hypersexualisation, notamment dans les médias et l'éducation ;

Prenant en compte la Stratégie du Conseil de l'Europe sur la gouvernance de l'internet 2016-2019, qui demande l'adoption de mesures de suivi pour protéger toute personne, en particulier les femmes et les enfants, contre les abus commis en ligne tels que le cyberharcèlement, le sexisme et les menaces de violence sexuelle ;

Rappelant les Résolutions 2119 (2016), 2144 (2017) et 2177 (2017) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, respectivement sur « Lutter contre l'hypersexualisation des enfants », « Mettre fin à la cyberdiscrimination et aux propos haineux en ligne » et « Mettre fin aux violences sexuelles et au harcèlement des femmes dans l'espace public » ;

S'appuyant sur les résultats de la mise en œuvre des instruments et des documents susmentionnés aux niveaux international, national, régional et local, y compris les progrès et les défis ;

Conscient que, malgré l'existence de normes aux niveaux international, national et régional qui garantissent le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, il subsiste un fossé entre les normes et la pratique, entre l'égalité *de jure* et *de facto* entre les femmes et les hommes ;

Reconnaissant que la prévalence des différentes manifestations du sexisme est étroitement liée aux difficultés persistantes à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes, et désireux de lutter contre le sexisme en tant que cause et conséquence fondamentale de l'inégalité entre les femmes et les hommes ;

Notant l'absence d'une définition du sexisme agréée au niveau international et d'un instrument juridique spécifique pour s'y attaquer ;

Aspirant à créer une Europe libérée du sexisme et de ses manifestations,

Recommande aux gouvernements des États membres :

1. De prendre des mesures pour prévenir et lutter contre le sexisme et ses manifestations dans la sphère privée et publique, et d'encourager les parties concernées à mettre en œuvre des législations, des politiques et des programmes pertinents s'appuyant sur la définition et les lignes directrices annexées à la présente recommandation ;
2. De suivre l'avancement de la mise en œuvre de la présente recommandation et d'informer le ou les comité(s) directeur(s) compétent(s) du Conseil de l'Europe des mesures prises et des progrès accomplis dans ce domaine ;
3. De s'assurer que la présente recommandation, y compris son annexe, est traduite et diffusée (dans des formats accessibles) auprès des autorités et des parties concernées.

Annexe à la Recommandation CM/Rec(2019)1**Lignes directrices sur la prévention et la lutte contre le sexisme: mesures à mettre en œuvre****Définition**

Aux fins de la présente recommandation, le sexisme est :

Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :

- i. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- ii. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou
- iii. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou
- iv. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- v. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre².

Contexte

La nécessité de s'attaquer au sexisme, aux normes et aux comportements sexistes, et au discours sexiste est implicite dans un certain nombre d'instruments internationaux et régionaux. Aussi bien la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210, Convention d'Istanbul) que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies (CEDEF) reconnaissent qu'il existe un continuum entre les stéréotypes de genre, les inégalités entre les femmes et les hommes, le sexisme et la violence à l'égard des femmes et des filles. Ainsi, des actes de sexisme « ordinaire » sous la forme de comportements, commentaires et plaisanteries sexistes apparemment anodins ou mineurs se situent à une extrémité de ce continuum. Ces actes n'en sont pas moins souvent humiliants et contribuent à créer un climat social où les femmes sont rabaissées, leur estime de soi amoindrie, et leurs activités et leurs choix limités, y compris au travail, dans la sphère privée, publique ou sur internet. Les comportements sexistes, en particulier le discours de haine sexiste, peuvent dégénérer en ou inciter à des agissements ouvertement offensants et menaçants, y compris des abus ou de la violence sexuels, des viols ou des actes potentiellement mortels. Le sexisme peut aussi résulter en perte de ressources, automutilation ou suicide. La lutte contre le sexisme fait donc partie de l'obligation positive des États de garantir les droits humains, l'égalité entre les femmes et les hommes, et de prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles, conformément au droit international en matière de droits humains et à la Convention d'Istanbul, pour les États qui en sont Parties.

Le sexisme et les comportements sexistes entraînent des dommages physiques, sexuels, psychologiques ou socio-économiques et impactent différemment diverses parties de la population. Les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée par de tels comportements. Le sexisme et les comportements sexistes constituent un obstacle à l'autonomisation et à la promotion des femmes et des filles ; l'élimination du sexisme et des comportements sexistes profiterait à tout le monde: les femmes, les filles, les hommes et les garçons.

Le sexisme et les comportements sexistes sont présents dans toutes les activités humaines, y compris dans le cyberspace (internet et médias sociaux). L'expérience du sexisme peut être individuelle ou collective, même si ni la personne ni le groupe ne sont directement visés, par exemple à travers la publicité sexiste ou l'affichage de photos de femmes nues sur le lieu de travail. La perpétuation et l'expérience du sexisme se font donc à trois niveaux: individuel, institutionnel (dans un contexte familial, professionnel ou éducatif, par exemple) et structurel (par exemple à travers les inégalités sociétales liées au genre, les normes et les comportements sociaux). Le sexisme réduit au silence lorsque les personnes et les groupes ne signalent pas les comportements sexistes ou ne portent pas plainte par crainte de ne pas être pris-e-s au sérieux, d'être ostracisé-e-s ou même tenu-e-s responsables de ces actes.

² « Les stéréotypes de genre sont des modèles ou idées sociaux et culturels préconçus qui assignent aux femmes et aux hommes des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur sexe. Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ils peuvent limiter le développement des talents et des capacités naturels des filles et des garçons, des femmes et des hommes, ainsi que leurs préférences et expériences en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. » (Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, Objectif stratégique n° 1).

Internet a donné une nouvelle dimension à l'expression et à la diffusion du sexisme, en particulier du discours de haine sexiste, auprès d'un large public, même si les origines du sexisme ne sont pas à chercher du côté des technologies mais dans la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes. De plus, des phénomènes sociaux tels que la campagne #MeToo et la série d'actions et de mesures politiques qu'elle a provoquées dans différentes parties du monde (depuis 2017), notamment dans les États membres du Conseil de l'Europe, ont contribué à mettre en lumière l'omniprésence du sexisme et la nécessité de prendre des mesures plus énergiques pour le combattre.

Le sexisme et les comportements sexistes reposent sur les stéréotypes de genre et les renforcent. La Cour européenne des droits de l'homme a considéré que « le problème qui découle du fait de réduire un groupe social à des stéréotypes réside dans le fait qu'il interdit l'évaluation individuelle de leurs capacités et de leurs besoins³ ». Les stéréotypes de genre renforcent les structures de pouvoir social inégales et ont un impact négatif sur la répartition des ressources entre les femmes et les hommes. Les écarts persistants de rémunération et de pensions entre les femmes et les hommes dans les États membres en sont des exemples. Les stéréotypes de genre sont par conséquent des constructions sociales des rôles « appropriés » assignés aux femmes et aux hommes, lesquelles sont déterminées par les préjugés culturels, les coutumes, les traditions et, dans bien des cas, par les interprétations de convictions et pratiques religieuses. Les femmes qui remettent en question ce qui est considéré comme leur place « convenable » dans la société, ou qui s'en écartent, peuvent être confrontées au sexisme et à la misogynie, et les hommes qui remettent en question les perceptions dominantes de la masculinité peuvent être confrontés au sexisme.

Intersectionnalité, situations vulnérables et circonstances aggravantes

Les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des formes différentes et croisées de sexisme, fondées sur une série d'autres facteurs, y compris, mais pas uniquement, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité ou à une population autochtone, l'âge, la religion, le statut de réfugié-e ou migratoire, le handicap, le statut marital, l'origine sociale, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou la sexualité. Ils peuvent se trouver dans des situations plus vulnérables ou être la cible d'actes sexistes dans différents contextes ; c'est le cas notamment des jeunes femmes et des femmes qui travaillent dans un environnement essentiellement masculin, comme les milieux des affaires, de la finance, l'armée ou la politique. Les femmes occupant des positions de pouvoir et d'autorité, y compris les personnalités publiques, sont particulièrement exposées au sexisme car on considère qu'elles s'écartent des normes sociales de genre qui excluent les femmes de l'espace public ou de l'autorité. Les personnes intersexes et trans sont également confrontées à des difficultés supplémentaires et/ou exacerbées en matière de sexisme.

Certaines circonstances peuvent ajouter à la gravité ou à l'impact des comportements sexistes, ou peser sur la capacité de la victime à réagir. Ces circonstances aggravantes existent lorsque les agissements ou les paroles sexistes s'inscrivent dans le cadre d'une relation hiérarchique ou de dépendance, en particulier au travail, dans un contexte éducatif ou médical, dans le cadre de services (publics) ou de relations commerciales. Le sexisme est particulièrement préjudiciable lorsque l'auteur-e est en position de pouvoir, d'autorité ou d'influence, par exemple les responsables politiques, les personnes qui façonnent l'opinion ou les leaders du monde des affaires. La portée, réelle ou potentielle, des paroles ou des agissements sexistes, notamment du fait des moyens de transmission, de l'utilisation des médias sociaux ou des médias grand public et du niveau de répétition, est un autre facteur aggravant.

I. Outils et mesures généraux pour lutter contre le sexisme

L'objectif premier des mesures de prévention et de lutte contre le sexisme est de contribuer aux changements comportementaux et culturels aux niveaux individuel, institutionnel et structurel.

Les outils de prévention et de lutte contre le sexisme peuvent comprendre des instruments législatifs, exécutifs, administratifs, budgétaires et réglementaires, ainsi que des plans, des politiques et des programmes. Les États devraient choisir les outils les mieux adaptés à leur propre contexte et à l'objectif d'une action donnée. Il faut différents outils pour contrer, d'une part, les préjugés inconscients et, d'autre part, les comportements délibérément sexistes. La sensibilisation, la formation et l'éducation peuvent permettre de lutter contre les premiers, tandis que des méthodes plus coercitives sont nécessaires pour supprimer les comportements sexistes délibérés et persistants, et le discours de haine sexiste. Une législation sur le sexisme contenant des définitions, un guide d'utilisation et des indications sur les possibilités de recours et de dédommagement pour les victimes, ainsi que sur les risques et les conséquences pour les auteur-e-s, sont des options importantes qui devraient être examinées⁴.

³ Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal, Requête n° 17484/15, arrêt du 25 juillet 2017 de la Cour européenne des droits de l'homme, paragraphe 46 (en anglais).

⁴ Par exemple « Anti-sexisme – Mode d'emploi », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgique: http://figvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/79%20-%20Anti-sexisme%20mode%20emploi_FR.pdf.

Les États devraient s'appuyer sur les outils existants et veiller à ce qu'ils soient effectivement utilisés, ou mettre à disposition de nouveaux outils pour prévenir et protéger contre les comportements sexistes et pour, le cas échéant, poursuivre et sanctionner les auteur-e-s d'infractions, et indemniser les victimes.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes pour permettre la mise en œuvre de la recommandation.

I.A. Législation et politiques

I.A.1. Envisager une réforme législative condamnant le sexisme, ainsi qu'une réforme qui définit et criminalise le discours de haine sexiste.

I.A.2. Les éléments intersectionnels, les différences entre les femmes, les situations de vulnérabilité et les circonstances aggravantes devraient être reconnus et pris en compte dans la préparation des législations et des politiques visant à combattre le sexisme.

I.A.3. Élaborer et investir dans une infrastructure publique complète visant à servir de plate-forme pour l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, et élaborer un cadre politique sur l'élimination du sexisme et des stéréotypes de genre discriminatoires, avec des objectifs ciblés, un cadre de référence, un calendrier, des indicateurs de progrès et de résultat, et un mécanisme de suivi et d'évaluation pour analyser l'impact des mesures prises.

I.A.4. Encourager la participation de la société civile, en particulier des organisations non gouvernementales de femmes, des chef-fe-s religieux-ses et communautaires, des organisations professionnelles d'avocat-e-s et de juges et des syndicats, à l'élaboration des cadres politiques et juridiques visant à lutter contre le sexisme, afin de promouvoir la collaboration et d'assurer leur implication dans la mise en œuvre de ces mesures.

I.A.5. Reconnaître, encourager et soutenir, à tous les niveaux, le travail des organisations de la société civile concernées, en particulier les organisations non gouvernementales de femmes qui luttent contre le sexisme dans tous les domaines (notamment ceux qui sont couverts par la section III ci-dessous) et établir une coopération efficace avec ces organisations.

I.A.6. Encourager les organismes et services publics compétents, par exemple les institutions de médiation, les commissions pour l'égalité, les assemblées législatives, les institutions nationales des droits humains, les entreprises publiques et les organes habilités à recevoir des plaintes, à concevoir et à mettre en œuvre des codes de conduite ou des lignes directrices sur le sexisme, conformément au cadre politique global sur l'élimination du sexisme, et attribuer des ressources adaptées à ces activités.

I.A.7. Envisager la possibilité de donner la responsabilité à un organisme pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou à un autre organe officiel de suivre et d'évaluer les politiques et mesures prises pour éliminer le sexisme dans la vie publique et dans la vie privée. Un tel organisme devrait disposer de l'autorité et des ressources nécessaires pour mener à bien ces tâches.

I.A.8. Prévoir une indemnisation appropriée pour les victimes de comportements sexistes.

I.A.9. Mettre en place des programmes de formation à l'intention des personnes qui travaillent avec les victimes et les auteur-e-s de crimes liés au genre et de crimes sexuels.

I.A.10. Envisager l'imposition de sanctions non pénales, comme le retrait d'aides financières et d'autres formes d'aides versées aux organismes publics ou autres organisations qui ne dénonceraient pas le sexisme et les comportements sexistes, en particulier le discours de haine sexiste.

I.B. Mesures de sensibilisation

I.B.1. Encourager les personnalités publiques, en particulier les responsables politiques, religieux-ses, économiques et communautaires, et les autres personnes susceptibles d'influencer l'opinion publique à réagir promptement pour condamner le sexisme et les comportements sexistes, et à renforcer positivement les valeurs de l'égalité entre les femmes et les hommes.

I.B.2. Lancer, soutenir et financer des recherches, notamment des recherches collaboratives entre États membres, afin d'obtenir des données systématiques et ventilées par sexe et par âge en ce qui concerne l'incidence et l'impact négatif du sexisme et de ses manifestations, y compris concernant le sexisme et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le discours de haine sexiste, les cibles, les auteur-e-s, les moyens de transmission, les médias et la réaction publique. Diffuser largement et régulièrement ces données auprès des autorités publiques compétentes, des établissements d'enseignement et du public.

I.B.3. Allouer des ressources pour financer des campagnes de communication et de sensibilisation efficaces sur les liens entre le sexisme et la violence à l'égard des femmes et des filles, et pour financer les associations d'aide aux victimes.

I.B.4. Concevoir, mettre en œuvre et promouvoir des initiatives nationales régulières de sensibilisation à tous les niveaux et sur divers supports (production de manuels, de lignes directrices, de clips vidéo disponibles sur internet et dans les médias généralistes, introduction d'une journée nationale de lutte contre le sexisme, création de musées célébrant l'égalité entre les femmes et les hommes, et les droits des femmes, par exemple). Ces initiatives devraient avoir pour objectif d'accroître la sensibilité et les connaissances parmi la population générale, en particulier les parents, aux différentes formes de sexisme, y compris à des phénomènes tels que le *mansplaining*⁵, à la façon de les prévenir et de les combattre, ainsi qu'aux torts qu'elles génèrent pour les personnes et la société, y compris les filles et les garçons.

I.B.5. Assurer l'élaboration et la mise en œuvre d'une éducation et d'une formation adaptées et continues pour le personnel éducatif dans tous les domaines et à tous les niveaux d'éducation, y compris dans les établissements d'enseignement, pour le personnel des ressources humaines dans les secteurs public et privé et dans les établissements de formation professionnelle (par exemple dans les secteurs des médias, de l'armée, pour les professionnel-le-s de la santé et du droit, les écoles de comptabilité, de gestion et de commerce) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la signification des stéréotypes de genre, sur la façon de reconnaître et de traiter le sexisme, les aprioris et les préjugés, et sur la façon de combattre les stéréotypes.

I.B.6. Veiller à l'évaluation des manuels scolaires, des matériaux de formation, et des méthodes d'enseignement utilisés pour et par les élèves de tous âges et pour toutes les formes d'éducation et de formation (en commençant à la maternelle) en termes de langage et de représentations sexistes, et de stéréotypes de genre, et les réviser afin qu'ils promeuvent activement l'égalité entre les femmes et les hommes⁶.

I.B.7. Promouvoir une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que le développement de la pensée critique pour lutter contre le sexisme dans le contenu, le langage et les illustrations des jouets, des bandes dessinées, des livres, de la télévision, des jeux vidéo et autres jeux, des contenus en ligne et des films, y compris la pornographie, qui façonnent les attitudes, les comportements et les identités des filles et des garçons.

I.B.8. Promouvoir et mener régulièrement des campagnes de sensibilisation sur la construction des féminités et des masculinités et sur ce que signifie être une femme/fille et un homme/garçon dans la société d'aujourd'hui, par exemple par le biais des médias, de conférences et de débats publics gratuits.

I.B.9. Encourager la collaboration entre les professionnel-le-s (journalistes, personnel éducatif, agent-e-s de maintien de l'ordre, par exemple) et les organisations de la société civile pour identifier et partager les bonnes pratiques en matière de prévention et de lutte contre le sexisme.

I.B.10. Mettre en place des structures accessibles à toutes et tous, en particulier aux jeunes, afin de leur donner des conseils spécialisés sur la manière de prévenir, de combattre et de réagir au sexisme.

II. Outils et mesures spécifiques pour lutter contre le sexisme et les comportements sexistes dans des domaines ciblés

Certains domaines sont particulièrement propices aux agissements sexistes et/ou à des formes spécifiques de comportements sexistes, il est indispensable de prendre des mesures ciblées pour prévenir et combattre le sexisme dans ces domaines, en plus des mesures et outils recommandés généralement applicables mentionnés ci-dessus.

⁵ Mansplain (verbe, informel, de l'anglais, moins courant en fr. 'mecspliation') : (dit d'un homme) expliquer quelque chose à une femme d'une manière condescendante, paternaliste, présomptueuse, excessivement simplifiée, ou qui implique que l'interlocutrice n'a aucune connaissance dans le domaine.

⁶ L'article 10.c de la CEDEF demande aux États d'éliminer « toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement [...] en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques ».

II.A. Langage et communication

Le langage et la communication sont des composantes essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes et le langage ne « doit pas consacrer l'hégémonie du modèle masculin »⁷. Une communication non stéréotypée est un bon moyen d'éduquer, de sensibiliser et de prévenir les comportements sexistes. Cela implique d'éliminer les expressions sexistes, d'utiliser des formes féminines et masculines ou neutres dans les titres et pour s'adresser à un groupe, de diversifier les représentations des femmes et des hommes, et de respecter la parité dans les représentations visuelles et autres.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.A.1. Réaffirmer et mettre en œuvre les recommandations existantes pertinentes du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres, notamment la Recommandation n° R (90) 4 sur l'élimination du sexisme dans le langage, et la Recommandation CM/Rec(2007)17 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes, qui souligne que les actions des États membres « doivent viser à promouvoir l'utilisation d'un langage non sexiste dans tous les secteurs, notamment dans le secteur public ».

II.A.2. Procéder à un examen systématique de l'ensemble des lois, réglementations, politiques, etc., du point de vue du langage sexiste et de l'utilisation d'idées reçues et de stéréotypes fondés sur le genre afin de les remplacer par une terminologie sensible au genre. Les bonnes pratiques incluent l'élaboration de guides pratiques pour un langage et une communication non sexistes et exempts de stéréotypes de genre, à utiliser dans les documents de l'administration publique.

II.B. Internet, médias sociaux et discours de haine sexiste en ligne

Le sexisme en ligne est endémique dans toute l'Europe et vise les femmes de façon disproportionnée, en particulier les jeunes femmes et les filles, les femmes journalistes, les femmes politiques, les personnalités publiques et les défenseuses des droits humains des femmes. Les commentaires négatifs à propos des points de vue ou opinions qu'elles expriment en sont un des aspects. Alors que les attaques à l'égard des hommes sont plus souvent fondées sur leurs opinions ou compétences professionnelles, les femmes sont plus susceptibles d'être l'objet d'insultes et d'invectives sexistes et sexualisées dont la gravité peut être amplifiée par l'anonymat offert par internet. Les attaques en ligne nuisent non seulement à la dignité des femmes, mais elles peuvent également les empêcher, y compris au travail, d'exprimer leur avis et donc les chasser des espaces en ligne, ce qui revient à porter atteinte à leur droit à la liberté d'expression et d'opinion dans une société démocratique, à limiter leurs opportunités professionnelles et à renforcer le déficit démocratique lié au genre. Un autre aspect est que l'ère numérique a renforcé la surveillance à laquelle le corps, l'expression et l'engagement des femmes sont soumis. De plus, l'utilisation des médias sociaux à des fins sexistes – comme le fait de poster des images intimes sans le consentement des personnes représentées – est une forme de violence qu'il faut combattre.

Internet et médias sociaux sont des vecteurs de liberté d'expression et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais ils permettent également aux auteur-e-s de violences d'exprimer leurs opinions injurieuses et d'avoir des comportements violents. Alors que le discours de haine raciste est reconnu comme contraire aux normes européennes et internationales en matière de droits humains, on ne peut pas toujours en dire autant du discours de haine sexiste ou misogyne, et les politiques et législations actuelles à tous les niveaux ne sont pas parvenues à s'attaquer convenablement à ce problème. Les États sont donc encouragés à assumer la responsabilité de la lutte contre le discours de haine et à veiller à ce que les règles qui s'appliquent au discours de haine sexiste soient les mêmes que celles développées pour le discours de haine raciste concernant le recours aux sanctions pénales.

Par ailleurs, l'intelligence artificielle pose des défis spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et de stéréotypes de genre. Ainsi, l'utilisation d'algorithmes risque de diffuser et de renforcer les stéréotypes existants, contribuant ainsi à perpétuer le sexisme.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes:

II.B.1. Des dispositions législatives qui définissent et érigent en infraction pénale les incidents de discours de haine sexiste, et qui sont applicables à tous les médias, ainsi que des procédures de signalement et des sanctions adaptées. Des procédures de détection et de signalement plus proactives du discours de haine sexiste devraient aussi être encouragées pour tous les médias, y compris internet et les nouveaux médias.

⁷ Recommandation Rec(2003)3 du Comité des Ministres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique – Exposé des motifs.

II.B.2. Mettre en place et promouvoir des programmes (y compris des logiciels) à l'intention des enfants, des jeunes, des parents et du personnel éducatif, pour soutenir l'éducation des enfants aux médias, visant une utilisation sûre et critique des médias numériques et des comportements numériques appropriés. Cela devrait être réalisé par le biais des programmes scolaires, ainsi que par la production de manuels et de fiches d'information sur ce qu'est un comportement sexiste, sur le partage non désiré de matériel sur internet et les réponses adaptées, y compris des informations sensibles au genre sur la sécurité en ligne. Veiller à une large diffusion de ces matériels.

II.B.3. Élaborer des campagnes d'information et de sensibilisation relatives à l'usage abusif des médias sociaux à des fins sexistes, aux menaces sur internet et aux situations auxquelles les enfants et les jeunes sont confrontés (par exemple chantage, demandes d'argent ou mise en ligne non désirée de photos intimes) comportant une aide pratique sur la manière de prévenir de telles situations et d'y réagir.

II.B.4. Organiser des campagnes à destination du grand public sur les dangers, les possibilités, les droits et les responsabilités liés à l'utilisation des nouveaux médias.

II.B.5. Créer des ressources en ligne prodiguant des conseils spécialisés sur la manière de traiter le sexisme en ligne, y compris les procédures pour signaler/éliminer rapidement tout matériel nuisible ou indésirable.

II.B.6. Mener des études régulières et recueillir des données ventilées par sexe et par âge sur le cybersexisme et la cyberviolence, et partager les résultats de manière appropriée.

II.B.7. Intégrer une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, programmes et recherches en matière d'intelligence artificielle afin d'éviter les risques potentiels de perpétuation du sexisme et des stéréotypes de genre, et d'examiner comment l'intelligence artificielle pourrait aider à combler les écarts entre les femmes et les hommes et à éliminer le sexisme. Cela inclut des mesures visant à combler le fossé dans la participation des femmes et des filles dans le domaine des technologies de l'information en tant qu'étudiantes et que professionnelles, et dans la prise de décision. La conception d'instruments et d'algorithmes fondés sur les données devrait prendre en compte les dynamiques liées au genre. La transparence autour de ces questions devrait être améliorée, de même que la sensibilisation aux potentiels biais sexistes dans les mégadonnées ; des solutions pour améliorer la responsabilisation devraient être proposées.

II.C. Médias, publicité et autres biens produits et services de communication

Le sexisme dans les médias – électroniques, imprimés et audiovisuels – contribue à un environnement qui tolère et banalise le sexisme « ordinaire ». Ses manifestations sont diverses :

- représentations sexuelles, sexualisées, racialisées et objectivation des femmes, des hommes, des filles et des garçons, notamment dans la publicité, les films, la télévision, les jeux vidéo et le matériel pornographique ;
- commentaires désobligeants ou dévalorisants sur l'apparence, la tenue vestimentaire et le comportement des femmes en lieu et place d'une discussion équilibrée et informée sur leurs opinions et points de vue ;
- reportages et images présentant les femmes et les hommes dans des rôles stéréotypés dans la famille et la société ;
- reproduction et répétition de stéréotypes de genre à l'égard des victimes de violence fondée sur le genre ;
- représentation déséquilibrée et manque de participation significative des femmes dans des fonctions professionnelles et informatives diverses (expertes, commentatrices), en particulier pour les femmes appartenant à des minorités⁸.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures qui suivent :

II.C.1. Introduire des mesures législatives interdisant le sexisme dans les médias et la publicité, et encourager le suivi et l'application de ces mesures.

II.C.2. Promouvoir l'inclusion des expressions du sexisme dans les lois sur la diffamation.

II.C.3. Inciter fortement et soutenir la participation des secteurs des technologies de l'information, de la communication, des médias et de la publicité à l'élaboration, à l'adoption et à la mise en œuvre de politiques et de mécanismes d'autorégulation pour éliminer le sexisme y compris le discours de haine sexiste dans leurs secteurs respectifs.

⁸ Voir les conclusions et recommandations de la Conférence du Conseil de l'Europe « Les médias et l'image de la femme » (Amsterdam, 4-5 juillet 2013. Rapport de la conférence: <https://rm.coe.int/16805a2f36> .

II.C.4. Promouvoir le rôle des organisations de surveillance des médias et des organisations du secteur de la publicité dans la lutte contre le sexisme.

II.C.5. Encourager la mise en place d'une institution qui soit compétente pour recevoir, analyser et examiner les plaintes relatives au sexisme dans les médias et dans la publicité, et qui ait le pouvoir d'exiger le retrait ou la modification de contenus ou de publicités sexistes.

II.C.6. Encourager les organes compétents, comme les commissions pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou les institutions nationales des droits humains, à mettre en place des stratégies d'éducation et de formation ainsi que des outils à l'intention des journalistes et autres professionnel-le-s des médias et de la communication, sur la reconnaissance du sexisme et sur la manière de promouvoir des représentations positives et non stéréotypées des femmes et des hommes dans les médias et dans la publicité, et sur la manière de promouvoir une communication sensible au genre. Des ressources appropriées devraient être allouées à ces activités supplémentaires.

II.C.7. Soutenir la recherche sur la prévalence et l'impact des représentations sexistes des femmes et des filles dans les médias et dans le matériel pornographique, sur la façon dont ces représentations aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes, et la violence à l'égard des femmes et des filles, ainsi que sur leur impact sur la santé physique, sexuelle et psychologique des femmes. Allouer des ressources pour financer des campagnes de communication et de sensibilisation efficaces sur les liens entre le sexisme, l'absence d'égalité entre les femmes et les hommes, et la violence à l'égard des femmes et des filles, et promouvoir des représentations positives et non stéréotypées des femmes et des hommes dans les médias et dans la publicité.

II.C.8. Encourager la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision dans les médias et dans leur contenu, ainsi que la création de bases de données d'expertes sur tous les sujets.

II.C.9. Adopter des mesures positives en faveur de l'excellence et du leadership dans la promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, par exemple un système de points attribuant des financements supplémentaires aux médias qui produisent des contenus sensibles au genre.

II.C.10. Encourager la promotion d'images positives des femmes en tant que participantes actives à la vie sociale, économique et politique, ainsi que des hommes dans des rôles non traditionnels tels que soignants. Mettre en place des incitations ou des récompenses pour les bonnes pratiques, par le biais de financement public par exemple.

II.C.11. Soutenir et promouvoir les bonnes pratiques par le dialogue et le développement de réseaux et de partenariats entre les acteurs des médias pour continuer à lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre dans ce secteur.

II.C.12. Soutenir des projets de lutte contre la discrimination multiple envers les femmes en situation de vulnérabilité. Inciter les médias à promouvoir une représentation positive des femmes issues de groupes ethniques minoritaires et/ou migrantes.

II.D. Lieu de travail

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les manifestations du sexisme au travail sont multiformes. Elles peuvent prendre la forme de commentaires et de comportements sexistes vis-à-vis d'un-e salarié-e ou d'un groupe de salarié-e-s. Le sexisme au travail inclut entre autres les commentaires désobligeants, l'objectivation, l'humour ou les blagues sexistes, les remarques trop familières, le fait de réduire au silence ou d'ignorer des personnes, les remarques gratuites sur la tenue vestimentaire et l'apparence physique, le langage corporel sexiste, le manque de respect et les pratiques masculines d'intimidation ou d'exclusion des femmes et de cooptation des hommes⁹. Ce phénomène porte atteinte à l'égalité et à la dignité au travail¹⁰.

Les suppositions sexistes fondées sur les rôles de genre traditionnels peuvent se traduire par la croyance que les femmes, en tant que mères ou mères/soignantes potentielles, sont des collègues et des employées moins fiables. Inversement, il peut exister une hostilité envers les mères qui ne restent pas à la maison, ou elles peuvent être exclues d'opportunités importantes pour progresser dans leur carrière et, par conséquent, dans leur vie professionnelle. Ces idées contribuent au plafond de verre qui limite les possibilités d'avancement pour les femmes. Ces suppositions peuvent également donner lieu à des remarques sexistes à l'égard des hommes qui assument des responsabilités de soins.

⁹ *Kit d'action pour agir contre le sexisme – Trois outils pour le monde du travail*, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, France, 2016: <https://rm.coe.int/16806fbc1d>.

¹⁰ En vertu de l'article 26.2 de la Charte sociale européenne (révisée), les Parties s'engagent « à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

Certains milieux professionnels sont particulièrement dominés par les hommes, ce qui augmente le risque d'une culture du sexisme. De plus, les femmes qui occupent des postes à responsabilité ou celles qui sont perçues comme une menace pour la hiérarchie institutionnelle dominée par les hommes peuvent être particulièrement victimes de sexisme. De la même manière, les hommes peuvent être confrontés au sexisme dans les milieux professionnels plus particulièrement féminins ou parce qu'ils occupent des emplois typiquement « féminins ».

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.D.1. Réviser le droit du travail pour interdire le sexisme et les agissements sexistes au travail, et promouvoir les bonnes pratiques telles que l'analyse des risques, les mesures managériales et de limitation des dommages, les mécanismes de plaintes, les recours pour les victimes et les mesures disciplinaires dans le cadre de procédures civiles ou administratives.

II.D.2. Encourager et soutenir une révision systématique des règles, des politiques et des règlements dans les établissements publics comme privés en vue de l'adoption de codes de conduite adaptés qui prévoient des mécanismes de plainte et des mesures disciplinaires concernant le sexisme et les actes sexistes. Cela devrait également inclure les formes croisées de sexisme, en considérant par exemple le statut migratoire ou le handicap.

II.D.3. Inciter les professions libérales, les organisations professionnelles et les syndicats à intégrer la lutte contre le sexisme en leur sein, y compris dans leurs règlements internes.

II.D.4. Élaborer et diffuser largement un kit pour agir contre le sexisme, qui contienne les dispositions législatives pertinentes ainsi que des explications présentant les avantages institutionnels de l'élimination du sexisme, ainsi que des exemples d'agissements sexistes et de bonnes pratiques pour y mettre un terme. Il faudrait rappeler aux employeurs et employeuses, aux managers, aux délégué-e-s syndicaux-ales et au personnel concerné leur obligation d'éliminer le sexisme au travail, ainsi que les actions et recours dont disposent les victimes.

II.D.5. Inciter à l'engagement au plus haut niveau (dans le secteur public et privé) en faveur de la promotion d'une culture institutionnelle qui rejette le sexisme au travail, par exemple en élaborant des politiques d'égalité, des lignes directrices internes et des campagnes sur les différentes formes de sexisme et sur la déconstruction des stéréotypes, en augmentant le nombre de femmes aux postes à responsabilité et en brisant le plafond de verre, y compris par des mesures temporaires spécifiques telles que des cibles et des quotas.

II.D.6. Inciter à l'engagement au plus haut niveau (dans les secteurs public et privé) à promouvoir la sensibilisation aux comportements sexistes, l'information sur ces comportements et leur prévention, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger le personnel contre de tels comportements.

II.E. Secteur public

Le sexisme dans le secteur public et le recours aux stéréotypes de genre peuvent entraîner un refus d'accès aux services publics et une inégalité d'accès aux ressources. Parallèlement, les femmes qui travaillent dans le secteur public, y compris celles qui sont élues ou membres d'instances décisionnelles, à tous les niveaux, voient souvent leur dignité, leur légitimité et leur autorité remises en cause par le sexisme et les comportements sexistes¹¹.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.E.1. Inclure des dispositions visant à combattre le sexisme, les comportements et le langage sexistes dans les codes de conduite et les règlements internes, avec des sanctions appropriées pour les personnes qui travaillent dans le secteur public, y compris les assemblées élues.

II.E.2. Soutenir les initiatives et les enquêtes menées par des parlementaires, des organisations de la société civile, des syndicats ou des activistes pour lutter contre le sexisme dans la sphère publique.

¹¹ Par exemple, selon une étude menée en 2018 par l'Union interparlementaire et l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, 85 % des femmes parlementaires interrogées ont été victimes de violence psychologique au sein des parlements; les femmes parlementaires de moins de 40 ans sont plus susceptibles d'être harcelées; le personnel parlementaire féminin subit plus de violence sexiste que les femmes parlementaires et la majorité des parlements ne dispose pas de mécanismes pour permettre aux femmes de signaler ces faits. « Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Europe », Union interparlementaire et Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (2018): <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe> (en anglais).

II.E.3. Promouvoir l'inclusion de dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre juridique applicable, en tant que bonne pratique en matière d'appels d'offres/de marchés publics.

II.E.4. Assurer la formation du personnel du secteur public sur l'importance de comportements non sexistes dans les relations avec le public ainsi qu'avec les collègues de travail. Cette formation devrait inclure la définition du sexisme, ses différentes manifestations, les moyens de déconstruire les stéréotypes et les préjugés de genre, et la façon d'y répondre.

II.E.5. Informer les bénéficiaires des services publics de leurs droits concernant un comportement non sexiste, par le biais, par exemple, de campagnes de sensibilisation et de systèmes de signalement spécifiques pour identifier et résoudre les problèmes éventuels.

III.E.6. Promouvoir le renforcement et la mise en œuvre des mesures disciplinaires internes contre le sexisme dans le secteur public et dans l'ensemble des instances décisionnaires et politiques, par exemple en réduisant ou en suspendant les responsabilités et les financements, ou au moyen de sanctions financières.

II.F. Secteur judiciaire

Le sexisme et les stéréotypes de genre dans les systèmes de justice civile, administrative et pénale et de maintien de l'ordre constituent des obstacles au bon fonctionnement de la justice. Cela peut amener les personnes prenant des décisions à statuer de façon mal informée ou discriminatoire sur la base de préjugés plutôt qu'en se fondant sur des faits pertinents¹².

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.F.1. En tenant dûment compte de l'indépendance de la justice, assurer une formation régulière et adéquate de tout-e-s les juges et magistrat-e-s aux droits humains, à l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux torts causés par les préjugés et les stéréotypes de genre et par l'utilisation d'un langage sexiste, en particulier dans les affaires impliquant la violence à l'égard des femmes et des filles¹³.

II.F.2. Former l'ensemble du personnel des forces de l'ordre au sexisme, au cybersexisme, au discours de haine sexiste et à la violence à l'égard des femmes ; faciliter le signalement de tels agissements à la police ; et renforcer les pouvoirs de la police pour saisir et obtenir les preuves d'abus en ligne.

II.F.3. Encourager les cours et les tribunaux nationaux et internationaux à se montrer ouverts aux interventions de tierces parties et aux avis d'expert-e-s sur des sujets peu familiers, comme le sexisme et les stéréotypes de genre.

II.F.4. Veiller à ce que les systèmes de signalement des violations et l'accès aux services répressifs soient sécurisés, disponibles et adaptés ; alléger les charges financières ou les autres aspects dissuasifs qui empêchent les victimes de signaler les cas de sexisme ou d'engager des poursuites devant l'instance judiciaire appropriée. Prendre des mesures pour réduire le risque de revictimisation.

II.F.5. Encourager les ordres des professions juridiques et judiciaires à organiser des conférences publiques et d'autres manifestations pour sensibiliser les professionnel-le-s du droit et les autres acteurs et actrices pertinents au sexisme et aux stéréotypes de genre dans le système judiciaire.

¹² Plan d'action du Conseil de l'Europe pour renforcer l'indépendance et l'impartialité du pouvoir judiciaire (CM(2016)36-final), « [il] importerait [...] de tout faire pour lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe à l'intérieur même de l'ordre judiciaire ». (Action 2.4); HCDH, *Eliminating judicial stereotyping – Equal access to justice for women in gender-based violence cases*, 9 juin 2014.

¹³ Le Manuel de formation des juges et des procureur-e-s pour garantir l'accès des femmes à la justice, du Conseil de l'Europe (2017) peut apporter une aide précieuse. Voir (en anglais) <https://rm.coe.int/training-manual-women-access-to-justice/16808d78c5>

II.G. Institutions éducatives

Les messages sexistes modèlent notre société et sont ancrés dans et reproduits par les systèmes éducatifs, au sein desquels ils devraient être combattus. Les enfants et les jeunes assimilent les stéréotypes de genre à travers les programmes scolaires, les matériaux pédagogiques, les comportements et le langage¹⁴. Le sexisme peut s'inscrire dans la culture des établissements éducatifs à tous les niveaux, de la maternelle aux établissements d'enseignement supérieur. Il peut prendre de nombreuses formes : la tolérance et la banalisation des représentations, du langage et des expressions sexistes ; l'intolérance à l'égard des comportements de genre non conformes ; le fait de ne pas s'occuper des préjugés inconscients du personnel et des élèves ; des mécanismes de plainte et d'enregistrement inexistantes ou inadaptés ou l'absence de sanctions en cas de harcèlement sexuel, y compris de la part d'autres élèves. Ces formes enracinées de sexisme peuvent peser sur les futurs choix en matière d'éducation, de carrière et de style de vie. Les États devraient aussi assurer la responsabilisation des établissements privés pour leurs actions, et il ne devrait pas y avoir d'exception pour les établissements d'enseignement religieux.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.G.1. Mettre pleinement en œuvre les dispositions de la Recommandation CM/Rec(2007)13 du Comité des Ministres aux États membres relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation.

II.G.2. Assurer l'inclusion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la non-discrimination et de l'élimination du sexisme et des comportements sexistes dans tous les aspects du processus éducatif, y compris les mécanismes et les lignes directrices permettant de signaler les incidents, d'y remédier et de les enregistrer.

II.G.3. Mettre en œuvre et/ou soutenir des campagnes de prévention du sexisme et des comportements sexistes dans les établissements éducatifs, et assurer une tolérance zéro pour ces phénomènes, y compris les stéréotypes de genre et le harcèlement, le cyberharcèlement, les insultes sexistes et la violence fondée sur le genre.

II.G.4. Organiser des événements, y compris par l'intermédiaire des organismes publics, qui traitent des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, et des moyens de prévenir et de lutter contre le sexisme, les stéréotypes de genre et les préjugés inconscients dans tous les établissements d'enseignement.

II.G.5. Intégrer une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la formation initiale et continue des enseignant-e-s et dans les cours de gestion du personnel scolaire.

Concernant les méthodes d'enseignement, les outils et les programmes scolaires :

II.G.6. Produire des lignes directrices pour assurer l'intégration de méthodologies et d'outils d'enseignement relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et aux droits humains dans les programmes, à tous les niveaux d'enseignement, dans les établissements publics et privés, dès la petite enfance. Cela comprend l'éducation à la vie privée, afin d'encourager les enfants à devenir autonomes et de favoriser la responsabilité dans leurs relations et comportements – y compris le consentement et les limites personnelles. Les programmes scolaires devraient contenir une éducation à la vie affective et sexuelle adaptée à l'âge, fondée sur des preuves factuelles, scientifiquement exacte et complète, pour les filles et les garçons. Les programmes d'études devraient également couvrir les formes croisées de sexisme, par exemple en fonction du statut migratoire ou du handicap.

II.G.7. Encourager la création d'un site internet qui proposerait des ressources, des bonnes pratiques et des matériels d'enseignement/d'apprentissage, ainsi que l'élaboration d'un manuel pour aider à identifier et à supprimer les stéréotypes de genre dans les matériels éducatifs destinés aux formateurs et formatrices, aux enseignants et enseignantes, et aux inspecteurs et inspectrices.

II.G.8. Promouvoir des programmes spéciaux et une orientation professionnelle permettant aux étudiant-e-s de faire des choix d'études et de carrière qui ne soient pas fondés sur des stéréotypes de genre, y compris la formation du personnel sur les stéréotypes de genre et les préjugés inconscients.

¹⁴ Voir les conclusions et recommandations de la Conférence du Conseil de l'Europe « Lutter contre les stéréotypes de genre dans et par l'éducation » (Helsinki, 9-10 octobre 2014). Rapport de la conférence: <https://rm.coe.int/1680590fe3>

II.H. Culture et sport

Le sexisme est patent dans de nombreux aspects de la vie culturelle, en raison notamment de l'omniprésence des stéréotypes de genre. Selon la définition du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, la vie culturelle comprend notamment le mode de vie, la langue, la littérature orale et écrite, la musique et la chanson, la communication non verbale, la religion ou les croyances, les rites et les cérémonies, les sports et les jeux, les méthodes de production ou la technologie, l'environnement naturel et humain, l'alimentation, l'habillement et l'habitation, ainsi que les arts, les coutumes et les traditions. L'art et la culture jouent un rôle essentiel dans la formation des attitudes et des rôles de genre ; il est donc crucial de s'attaquer au sexisme dans ces domaines. De plus, en vertu de la Convention d'Istanbul, la culture, la religion, les coutumes et les traditions ne sauraient être considérées comme justifiant des actes de violence envers les femmes et les filles.

Les questions qui devraient être abordées dans la vie sportive comprennent les attitudes sexistes des médias, des organisations sportives, des entraîneurs, des leaders dans le domaine sportif, des athlètes, etc. ; les représentations sexistes des femmes dans le sport ; la banalisation des performances sportives des femmes en les représentant dans des rôles stéréotypés ou en dévalorisant le sport féminin ; ainsi que le sexisme et le discours de haine sexiste lors des événements sportifs.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.H.1. Produire et promouvoir des outils de lutte contre le sexisme dans les secteurs de la culture et du sport, tels que du matériel de formation et des outils sur le langage et la communication sensibles au genre.

II.H.2. Réaffirmer et mettre en œuvre les Recommandations du Comité des Ministres aux États membres CM/Rec(2015)2 sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport et CM/Rec(2017)9 du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel.

II.H.3. Encourager les figures culturelles et sportives emblématiques à réfuter les postulats sexistes ou à dénoncer le discours de haine sexiste.

II.H.4. Inciter fortement les fédérations sportives et les institutions culturelles, à tous les niveaux, à élaborer des codes de conduite pour prévenir le sexisme et les comportements sexistes, qui devraient inclure des dispositions prévoyant des mesures disciplinaires. Promouvoir la tolérance zéro envers le sexisme et le discours de haine sexiste dans les événements sportifs et culturels.

II.H.5. Inciter fortement les secteurs du sport et de la culture, à tous les niveaux, à prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une image non stéréotypée des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

II.H.6. Promouvoir la diffusion et la couverture par les médias, en particulier les médias publics, des événements culturels et sportifs féminins sur un pied d'égalité avec les événements masculins, et célébrer publiquement les succès des femmes¹⁵. Donner de la visibilité et promouvoir les exemples positifs de femmes et d'hommes, et de filles et de garçons, qui pratiquent des sports où elles et ils sont sous-représenté-e-s.

II.I. Sphère privée

Le sexisme au sein de la famille peut contribuer à renforcer les rôles stéréotypés, le manque d'autonomie des femmes, la faible estime de soi ainsi que le cycle de la violence à l'égard des femmes et des filles. Il peut aussi influencer les choix en termes de vie et de carrière. Même si les rôles traditionnels au sein des familles (hommes soutiens de famille, femmes s'acquittant des tâches ménagères) ont généralement évolué à mesure que les femmes ont été plus nombreuses à occuper un emploi rémunéré, les facteurs qui contribuent au changement au sein des familles et des États varient fortement. Les comportements sexistes restent largement répandus dans les relations interpersonnelles et les femmes continuent de prendre en charge une part beaucoup plus importante du travail domestique non rémunéré que les hommes.

L'article 16 de la CEDEF exige des États Parties qu'ils prennent les mesures appropriées pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la famille¹⁶. Le lien entre sexisme et prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles renforce la nécessité d'agir dans la sphère privée.

¹⁵ Par exemple le site *This Girl Can*, qui célèbre les femmes actives (www.thisgirlcan.co.uk/).

¹⁶ L'article 2.e de la CEDEF exige également des États qu'ils prennent « toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque ».

Les mesures recommandées ci-dessus, en particulier celles relatives au langage et à la sensibilisation, ainsi qu'aux médias, à l'éducation et à la culture, sont particulièrement pertinentes pour lutter contre le sexisme dans la sphère privée.

Cependant, les sanctions sont inadaptées aux pratiques sexistes dans la famille, à moins que le comportement ne bascule dans la criminalité, comme la violence physique, psychologique ou économique à l'égard des femmes.

Les gouvernements des États membres sont invités à examiner les mesures suivantes :

II.1.1. Introduire des mesures visant à concilier vie privée et vie professionnelle, notamment des congés de maternité et de paternité rémunérés, des congés parentaux rémunérés pour les femmes et les hommes, l'accès universel à des services de garde d'enfants et à d'autres services sociaux de qualité et abordables, et des aménagements du temps de travail flexibles pour les femmes et les hommes. Améliorer l'accès aux services de prise en charge des personnes âgées et des autres personnes à charge. Organiser des campagnes pour encourager le partage égal des tâches domestiques et des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

II.1.2. Promouvoir des politiques et des mesures en faveur d'une parentalité positive, garantissant l'égalité des chances pour les enfants, sans distinction de sexe, de statut, de capacités ou de situation familiale. La parentalité positive fait référence à un comportement parental fondé sur l'intérêt supérieur de l'enfant, qui vise à l'élever et à le responsabiliser, qui est exempt de stéréotypes de genre et non violent, et qui lui fournit reconnaissance et assistance, en établissant un ensemble de repères favorisant son plein développement.

II.1.3. Introduire des mesures et des outils renforçant les compétences des parents pour lutter contre le cybersexisme et la pornographie sur internet.

II.1.4. Promouvoir la formation sur la reconnaissance et la lutte contre le sexisme et les comportements sexistes dans le cadre des formations professionnelles des personnes chargées des relations familiales et interpersonnelles, par exemple le personnel des services sociaux, y compris celui des maternités et des crèches.

III. Rapports et évaluation

La présente recommandation invite les États membres à évaluer l'avancement de sa mise en œuvre et à informer le ou les comité(s) directeur(s) compétent(s) des mesures prises et des progrès accomplis.

Les rapports devraient être réguliers et contenir des informations sur :

- les cadres juridiques et politiques ainsi que sur les mesures et les bonnes pratiques relatifs au sexisme, aux comportements sexistes, aux stéréotypes de genre et au discours de haine sexiste, en particulier dans les espaces publics, sur internet et dans les médias, sur le lieu de travail, dans le secteur public, la justice, l'éducation, le sport et la culture, et dans la sphère privée, y compris les outils de signalement des comportements sexistes et les procédures et sanctions disciplinaires ;
- toute politique générale, ou politique adoptée dans le cadre d'une stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en œuvre pour mettre un terme au sexisme et aux comportements sexistes, y compris les définitions, les indicateurs et les mécanismes nationaux de suivi et d'évaluation ;
- les activités des organes de coordination établis ou désignés pour suivre la mise en œuvre au niveau national ;
- les recherches engagées et financées pour obtenir des données sur l'incidence et les répercussions du sexisme et des comportements sexistes dans les domaines ciblés, ainsi que les résultats de ces recherches ;
- les mesures et campagnes nationales de sensibilisation réalisées à tous les niveaux, y compris les supports utilisés à cet effet.