



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
25 novembre 2024
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Recommandation générale n° 40 (2024)
sur la représentation égale et inclusive des femmes
dans les systèmes de décision**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Une feuille de route pour la parité 50/50	3
II. Une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision pour changer la donne.	3
A. La paix et la stabilité politique	4
B. Une économie durable, inclusive et fondée sur les droits humains.	4
C. Les changements climatiques et la réduction des risques de catastrophe.	5
D. Les développements technologiques, y compris l'essor de l'intelligence artificielle	6
E. La transformation et la durabilité du système multilatéral et de la gouvernance.	7
III. Les sept piliers d'une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision.	7
A. La parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans les systèmes de décision comme point de départ et norme universelle.	8
B. Un réel leadership des jeunes, porté par la parité	8
C. L'intersectionnalité et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité dans les systèmes de décision	9
D. Une approche globale des systèmes de décision dans tous les domaines.	9
E. L'égalité de pouvoir et d'influence pour les femmes dans les systèmes de décision.	9
F. Une transformation structurelle pour une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision	10
G. La représentation de la société civile dans les systèmes de décision	10



IV. Un cadre normatif pour une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision	10
V. Les obligations des États parties en ce qui concerne la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision	12
A. Obligations générales de parvenir à la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision	12
B. Obligations spécifiques pour parvenir à une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision	21
VI. Responsabilité des États et suivi de l'obligation qui leur est faite de mettre en place des systèmes paritaires	33
VII. Actions de la communauté internationale pour garantir des systèmes paritaires	33

I. Une feuille de route pour la parité 50/50

1. Les femmes ont le droit à une représentation égale et inclusive dans tous les systèmes de décision, sur un pied d'égalité avec les hommes. Malgré les progrès importants qui ont été réalisés par les États parties, ce droit n'est toujours pas respecté, ce qui entrave également gravement l'exercice de tous les autres droits consacrés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En outre, l'incapacité à garantir un partage égal et inclusif du pouvoir de décision entre les femmes et les hommes empêche les États et la communauté internationale de relever efficacement les défis locaux, nationaux, régionaux et mondiaux urgents. Comme noté dans le préambule de la Convention, le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix passent par une participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines. Afin de relever ces défis pour les générations actuelles et futures, la présente recommandation générale définit une feuille de route afin d'assurer la pleine jouissance par les femmes de leur droit à une représentation égale et inclusive dans tous les systèmes de décision.

2. Dans la présente recommandation générale, le Comité donne des orientations détaillées aux États parties pour les aider à arriver à une représentation égale et inclusive des femmes dans tous les systèmes de décision et dans tous les secteurs, afin d'opérer une transformation systémique. Il présente des mesures législatives, politiques et programmatiques qui permettraient d'assurer le respect de cette obligation et de surmonter les défis mondiaux. Par « représentation égale et inclusive », on entend la parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité en termes d'égalité d'accès et de pouvoir dans les systèmes de décision, appelée aussi simplement « parité ». Par « systèmes de décision », on entend la prise de décisions au terme de processus formels et informels dans tous les secteurs, y compris dans les sphères politique, publique, économique et numérique. La réalisation de la parité nécessite donc de prendre en compte de multiples domaines de la prise de décisions et leurs interactions, et de faire tomber tous les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux systèmes de décision sur un pied d'égalité avec les hommes.

3. La recommandation générale intègre en outre les jeunes et les générations futures dans une vision de la société ancrée dans la paix et la parité. Comme souligné dans la présente recommandation générale, il existe une convergence profonde entre les attentes et les droits des jeunes et la mise en place d'un système ancré sur la parité.

II. Une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision pour changer la donne

4. Le Comité observe qu'un nombre croissant de difficultés perturbatrices et auxquelles il est urgent de remédier ont non seulement des retombées directes sur l'application de la Convention, mais transforment aussi de plus en plus les sociétés, notamment celles liées à la paix, à la stabilité politique, au développement économique, aux changements climatiques, aux avancées technologiques telles que l'intelligence artificielle et à la transformation et la durabilité du système multilatéral et de la gouvernance. Face à leur complexité, il est nécessaire de faire front de manière collective en plaçant la parité au cœur de la prise de décisions. Un « essor de la

parité », pour reprendre l'expression employée par le Secrétaire général¹, est essentiel pour que les décisions soient prises conjointement et pour trouver des solutions novatrices afin d'édifier des sociétés résilientes.

A. La paix et la stabilité politique

5. Malgré l'escalade des conflits et des crises et bien que les femmes soient les principaux moteurs d'une paix durable², celles-ci restent structurellement largement sous-représentées dans la prévention des conflits et des crises, dans les négociations de paix et dans les efforts de consolidation de la paix. Entre 1992 et 2019, les femmes ne représentaient que 13 % des négociateurs, 6 % des médiateurs et 6 % des signataires des processus de paix³. En 2022, des femmes avaient été désignées comme négociatrices ou déléguées par des parties à des conflits dans quatre des cinq processus de paix dirigés ou codirigés par l'Organisation des Nations Unies. Proportionnellement, leur niveau de participation n'était toutefois que de 16 %, encore moins qu'en 2021 (19 %) et 2020 (23 %) ⁴. En 2023, aucun des accords de paix qui ont été conclus ne comptait de représentantes de groupes de femmes parmi leurs signataires⁵. Les femmes ne représentent qu'un tiers des participants aux forums internationaux débattant de questions cruciales, comme les menaces que représentent les armes nucléaires, l'augmentation des dépenses militaires, la prolifération des armes et des munitions et la militarisation des nouvelles technologies⁶.

6. La désinformation et la polarisation risquent d'exacerber les conflits. Bien que le leadership des femmes dans la prise de décisions politiques soit gage d'une plus grande stabilité et de paix, d'une plus grande réactivité face aux besoins de la population et d'une meilleure coopération, la représentation politique et l'espace civique des femmes sont de plus en plus menacés par les restrictions imposées aux activités des organisations de femmes, par les attaques et les intimidations croissantes ciblant les femmes politiques, les journalistes et les défenseuses des droits humains, ainsi que par la remise en cause et l'annulation des acquis générationnels qui ont été obtenus en ce qui concerne les droits humains des femmes et des filles⁷.

B. Une économie durable, inclusive et fondée sur les droits humains

7. L'autonomie économique des femmes est d'une importance essentielle pour garantir qu'elles aient accès à leurs droits et ouvrir la voie à une croissance

¹ Organisation des Nations Unies, « Secretary-General's remarks to High-level event on Women in Power », 12 mars 2019, consultable à l'adresse www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-03-12/secretary-generals-remarks-high-level-event-women-power-delivered (en anglais seulement).

² Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), « Women's participation and a better understanding of the political », dans *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325* (2015), consultable à l'adresse <https://wps.unwomen.org/participation/> ; Le Pacte pour l'avenir, résolution 79/1 de l'Assemblée générale, par. 40 ; et ONU-Femmes, « Facts and figures: women, peace, and security », 18 octobre 2024, consultable à l'adresse www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures.

³ Organisation des Nations Unies, « La diplomatie inclusive », consultable à l'adresse <https://www.un.org/fr/observances/women-in-diplomacy-day>.

⁴ S/2023/725, par. 9.

⁵ University of Edinburgh, PA-X Peace Agreement Database, version 7 (plus AgtID 2467), 2023, consultable à l'adresse <https://pax.peaceagreements.org/>.

⁶ ONU-Femmes, « Facts and figures: women, peace, and security ».

⁷ Minna Cowper-Coles, *Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy*, (Londres, Westminster Foundation for Democracy, 2021).

économique inclusive⁸, à l'éradication de la pauvreté, à la justice sociale et au développement durable⁹. C'est une étape clé vers une économie fondée sur les droits humains. Toutefois, la surreprésentation des femmes dans de nombreux secteurs informels, mal rémunérés, moins innovants et économiquement moins lucratifs les exclut largement des postes de décision et elles ne peuvent contribuer au façonnement de l'économie. Elles sont sous-représentées dans la prise de décisions dans l'architecture de gouvernance économique, les institutions financières multilatérales, les systèmes de service de la dette, les marchés de capitaux, l'architecture des infrastructures industrielles, les négociations commerciales et les régimes de marchés publics. Par exemple, les entreprises détenues par des femmes n'obtiennent que 1 % des marchés publics¹⁰, et les femmes ne représentaient que 17,7 % des inventeurs cités dans les demandes de brevet en 2023¹¹. Les femmes n'occupent que 28,2 % des postes de direction sur le marché du travail¹², et d'après les résultats d'une enquête menée auprès de 185 banques centrales, seules 16 % d'entre elles étaient dirigées par des femmes¹³. En 2019, 2 % seulement du capital-innovation bénéficiait à des start-ups créées par des femmes¹⁴. L'importance croissante de l'économie numérique et la persistance du fossé numérique entre les genres risquent d'exacerber cette situation et de créer de nouvelles formes de discrimination systémique.

C. Les changements climatiques et la réduction des risques de catastrophe

8. Comme souligné dans la recommandation générale n° 37 (2018) relative aux aspects liés au genre de la réduction des risques de catastrophe dans le contexte des changements climatiques, les inégalités de genre et les formes de discrimination croisée à l'égard des femmes et des filles sont exacerbées par les changements climatiques et les catastrophes et les exposent à des risques et des pertes encore plus graves. Le rôle essentiel que jouent les femmes dans la réduction des risques de catastrophe est également souligné dans le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030). D'après les études disponibles, les pays dans lesquels il y a plus de femmes parlementaires sont plus susceptibles d'adopter des politiques de lutte contre les changements climatiques et de préservation des terres et de ratifier des traités environnementaux¹⁵. De même, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises est corrélée à des améliorations de l'efficacité énergétique et à une réduction de l'empreinte environnementale¹⁶. Dans les régions agricoles, les connaissances traditionnelles et les savoirs autochtones des femmes sont essentiels pour l'adoption de pratiques

⁸ ONU-Femmes, « Facts and figures: economic empowerment », février 2024, consultable à l'adresse www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures.

⁹ ONU-Femmes, « Facts and figures: economic empowerment ».

¹⁰ Centre du commerce international (ITC), « ITC-UN-Women: Global Campaign on Gender-Responsive Public Procurement », consultable à l'adresse www.intracen.org/news-and-events/campaigns/women-in-public-procurement.

¹¹ Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, « Intellectual property, gender, and diversity », consultable à l'adresse www.wipo.int/web/gender.

¹² Taylor Hanna *et al.*, « Forecasting women in leadership positions: technical brief » (ONU-Femmes), consultable à l'adresse www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/forecasting-women-in-leadership-positions.pdf.

¹³ Forum des institutions monétaires et financières officielles, *Gender Balance Index 2024*.

¹⁴ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Rapport de l'UNESCO sur la science : la course contre la montre pour un développement plus intelligent* (Paris, 2021).

¹⁵ Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources, « New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making » 1^{er} mars 2021.

¹⁶ Silvia Lesi, « Gender and climate action », Banque européenne d'investissement, 28 juillet 2023.

d'adaptation en ce qui concerne l'agriculture, la gestion des changements climatiques et la gestion des ressources¹⁷. Cependant, les femmes, en particulier les jeunes, qui militent à la tête des mouvements pour le climat et l'environnement¹⁸, sont largement exclues de la prise de décisions. En 2020, les femmes ne détenaient que 15 % des portefeuilles ministériels dans le secteur de l'environnement¹⁹. La représentation des femmes dans les délégations des parties à la vingt-huitième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques était de 34 %, une proportion qui stagne depuis les dix dernières années²⁰.

D. Les développements technologiques, y compris l'essor de l'intelligence artificielle

9. L'évolution rapide de la transition technologique, portée par l'importance exponentielle de l'intelligence artificielle en tant que moteur essentiel de la transformation numérique, modifie le monde entier. Cette cinquième révolution industrielle recèle un immense potentiel pour l'humanité si elle est développée en suivant une approche fondée sur les droits humains, y compris les droits des femmes, et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap. La diversité des points de vue et l'intelligence collective seront essentielles pour y parvenir. Toutefois, en raison des inégalités entre femmes et hommes en termes d'accès aux technologies, y compris en ce qui concerne l'habileté numérique, et les études, les carrières et les postes de direction dans le domaine des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), les femmes ont été gravement sous-représentées dans le développement de ces avancées technologiques. Par exemple, les femmes ne représentent que 29,2 % de l'ensemble des travailleurs des STIM et environ 30 % de la main-d'œuvre dans le domaine de l'intelligence artificielle²¹. Elles ne représentent que 18 % des chercheurs ayant obtenu un doctorat dans le domaine de l'intelligence artificielle²² et 13,83 % des auteurs d'articles sur l'intelligence artificielle²³. Seuls 12,4 % des cadres supérieurs les plus importants dans le domaine des STIM sont des femmes²⁴. Les systèmes d'intelligence artificielle ont également tendance à refléter et à amplifier les biais de genre et donnent des résultats à caractère discriminatoire, ce qui risque de faire reculer les acquis en matière d'égalité des genres et d'engendrer de nouvelles formes de discrimination structurelle²⁵.

¹⁷ Recommandation générale n° 37 (2018) relative aux aspects liés au genre de la réduction des risques de catastrophe dans le contexte des changements climatiques.

¹⁸ Voir également [A/HRC/50/25](#).

¹⁹ Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources, « [New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making](#) ».

²⁰ WEDO, « Release: new data shows 34% women's participation on party delegations at COP28, the same percentage as 10 years ago », 24 janvier 2024. Consultable à l'adresse <https://wedo.org/release-new-data-shows-34-womens-participation-on-party-delegations-at-cop28-the-same-percentage-as-10-years-ago/>.

²¹ Forum économique mondial, *Rapport sur l'écart entre les genres dans le monde, 2023* (Genève, 2023).

²² Daniel Zhang *et al.*, *Artificial Intelligence Index Report 2021* (Stanford, Stanford University, 2021).

²³ Gabriela Ramos, « [Why we must act now to close the gender gap in AI](#) », Forum économique mondial, 22 août 2022.

²⁴ Forum économique mondial, *Rapport sur l'écart entre les genres dans le monde, 2023*.

²⁵ ONU-Femmes, « Artificial intelligence and gender equality », 22 mai 2024, consultable à l'adresse www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/artificial-intelligence-and-gender-equality.

E. La transformation et la durabilité du système multilatéral et de la gouvernance

10. Face aux défis perturbateurs susmentionnés, il faut agir aux niveaux local, national, régional et international. Les règles et les plateformes du multilatéralisme, dont le rôle s'est considérablement élargi au fil des dernières décennies, perpétuent souvent la discrimination, y compris la sous-représentation des femmes, et n'offrent pas vraiment de réponse satisfaisante face à la complexité des défis actuels. Pour assurer l'efficacité, la durabilité, la résilience, la légitimité et la responsabilité du système multilatéral, il faut un système paritaire, résolument tourné vers l'intégration des jeunes, et des leaderships intergénérationnels.

III. Les sept piliers d'une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

11. Les structures patriarcales empêchent la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision. Le patriarcat est un système de pouvoir profondément ancré dans les structures politiques, sociales, économiques et culturelles. Il crée une hiérarchie, attribuant historiquement des rôles, une valeur et des qualités distincts aux femmes et aux hommes. Il en résulte une division du travail où les femmes sont principalement responsables de la sphère privée du foyer et de la famille, tandis que les hommes sont les principaux acteurs de la sphère publique de la politique et de l'économie, sur la base de valeurs différentes attribuées aux efforts déployés dans les deux domaines. Le patriarcat est présent dans toutes les sociétés. Sous sa forme la plus grave, il s'agit d'un régime institutionnalisé d'oppression et de domination systématiques des femmes, qui a pour but de maintenir un régime que l'on qualifie de plus en plus souvent d'«apartheid fondé sur le genre»²⁶. Il est donc essentiel de codifier le crime d'«apartheid fondé sur le genre» pour que les auteurs de crimes liés au genre aient à répondre intégralement de leurs actes.

12. Une approche transformatrice du patriarcat, telle que présentée dans la recommandation générale n° 40 (2024), est conforme à l'article 5 a) de la Convention, qui engage les États parties à éliminer les biais et les pratiques 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 femmes²⁷.

13. À cette fin, le Comité identifie sept piliers d'une représentation égale et inclusive dans les systèmes de décision : a) la parité 50/50 entre les femmes et les hommes comme point de départ et norme universelle ; b) un leadership effectif des jeunes porté par la parité ; c) l'intersectionnalité et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité dans les systèmes de décision ; d) une approche globale des systèmes de décision dans toutes les sphères ; e) l'égalité de pouvoir et d'influence pour les femmes dans les systèmes de décision ; f) la transformation structurelle pour une prise de décisions égale et inclusive ; g) la représentation de la société civile dans les systèmes de décision.

²⁶ Dans le droit fil de l'article 7 1) h) du Statut de Rome, il faut ériger en crime les persécutions liées au genre. De plus en plus de voix s'élèvent, notamment au sein des mécanismes de défense des droits humains du Conseil des droits de l'homme et de la société civile, pour demander la codification du crime d'apartheid fondé sur le genre en droit international, y compris dans la définition de l'apartheid à l'article 2, paragraphe 2 h), du projet de convention sur les crimes contre l'humanité.

²⁷ Les articles visés sont ceux de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, sauf indication contraire.

A. La parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans les systèmes de décision comme point de départ et norme universelle

14. Les cibles tablant sur une représentation des femmes à hauteur de 30 % dans la prise de décisions sont contraires à l'objectif principal de la Convention, à savoir l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, puisqu'elles véhiculent le message que les inégalités entre femmes et hommes sont justifiables. La prise de décisions n'aura de signification réelle et dynamique et d'effets durables que lorsqu'elle sera partagée sur la base d'une parité 50/50 par les femmes et par les hommes et tiendra compte sur un pied d'égalité des intérêts des deux genres. La représentation égale et inclusive des femmes est également un moteur important d'intégrité, car elle remet en question les réseaux collusoires qui ont pu se tisser²⁸.

15. Dans ses observations finales, le Comité indique qu'un nombre croissant d'États parties ont adopté ou envisagent d'adopter des lois sur la parité pour les élections et d'autres rôles décisionnels. La parité signifie le partage complet et égalitaire du pouvoir entre les femmes et les hommes, comme un trait permanent et essentiel dans tous les domaines, y compris la vie politique, publique et économique. La législation garantissant la parité n'est donc pas destinée à être supprimée une fois que les désavantages historiques des femmes auront été corrigés, mais reste un principe juridique et un attribut permanent et universel de la bonne gouvernance. Les références à la parité dans la présente recommandation générale renvoient toujours à la parité 50/50 entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité.

B. Un réel leadership des jeunes, porté par la parité

16. Les jeunes se sont révélés être des acteurs essentiels pour contribuer aux droits humains, au développement durable, à la paix et à la sécurité, et les États ont souligné l'importance de leur représentation dans la prise de décisions²⁹. Dans le Programme 2030 et le Pacte pour l'avenir, les jeunes sont vus comme des moteurs essentiels d'un changement positif, qui veillent à l'avènement d'un monde digne des générations futures tout en s'épanouissant. Cependant, les inégalités entre filles et garçons, jeunes femmes et jeunes hommes compromettent le rôle que les jeunes peuvent jouer dans l'édification d'un monde meilleur. En outre, dans le cadre des approches actuellement suivies en matière de mobilisation des jeunes, tout est souvent fait comme s'il s'agissait d'un groupe homogène, ce qui a pour effet de renforcer les normes et les structures sociales perpétuant les inégalités. Une approche transformatrice doit être adoptée pour mobiliser les jeunes et atteindre la parité dans la prise de décisions pour les générations actuelles et futures. La parité est essentielle pour que les jeunes puissent construire un monde pacifique, égal, inclusif et durable qui réponde à leurs demandes, fasse respecter leurs droits, leur permette de participer à la codirection des affaires, assure la solidarité intergénérationnelle et permette aux jeunes d'anticiper les crises et de les surmonter.

²⁸ Voir également Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, *The Time is Now: Addressing the Gender Dimensions of Corruption* (Vienne, 2020).

²⁹ Le Pacte pour l'avenir, résolution 79/1 de l'Assemblée générale ; résolutions 32/1, 35/14, 41/13 et 51/17 du Conseil des droits de l'homme ; résolution 2250 (2015) du Conseil de sécurité ; et résolution 76/137 de l'Assemblée générale.

C. L'intersectionnalité et l'inclusion des femmes dans toute leur diversité dans les systèmes de décision

17. La Convention demande aux États parties de s'attaquer à la discrimination contre les femmes, qui recoupe d'autres formes de discrimination, lesquelles englobent également de nouvelles formes de discrimination. Dans la recommandation générale n° 28 (2010), le Comité précise que l'intersectionnalité est un concept de base pour comprendre la portée des obligations des États parties, un concept encore précisé dans les recommandations générales n°s 33 (2015) et 35 (2017). Le Comité émet régulièrement des recommandations pour traiter les formes de discrimination croisée et les formes de discrimination qui sont en évolution, y compris en ce qui concerne les rôles décisionnels, et a également publié les recommandations générales n°s 18 (1991), 27 (2010), 34 (2016) et 39 (2022), qui appellent toutes à un processus décisionnaire égalitaire et inclusif. Pour garantir des systèmes de décision véritablement inclusifs, les femmes dans toute leur diversité, avec une attention particulière pour les jeunes en tant que garants de la durabilité de la parité, doivent être des forces motrices dans la législation, les stratégies, les politiques et les programmes en vue de la réalisation de ce droit.

D. Une approche globale des systèmes de décision dans tous les domaines

18. La prise de décisions recoupe plusieurs sphères interconnectées. La recommandation générale n° 23 (1997) précise que les obligations des États parties au titre de l'article 7 couvrent tous les domaines de la vie politique et publique. L'article 8 garantit en outre les droits des femmes à représenter leur gouvernement à l'échelon international et à participer aux travaux des organisations internationales. Une lecture conjointe des articles 7 et 8, ainsi que des articles 5, 9 à 16 soutient une approche élargie de la représentation des femmes dans tous les systèmes de décision. Cela est conforme aux articles 1 et 3, sachant la nature interdépendante des droits des femmes dans tous les domaines de la vie. Le Comité souligne également la nécessité d'une représentation égale et inclusive des femmes dans tous les domaines émergents, y compris l'intelligence artificielle.

E. L'égalité de pouvoir et d'influence pour les femmes dans les systèmes de décision

19. La Convention stipule que les femmes jouissent de droits égaux à ceux des hommes. Dans la recommandation générale n° 23 (1997), il est souligné que des mesures à caractère purement symboliques sont inacceptables – les femmes doivent participer de manière égale à la prise de décisions à tous les niveaux. Toutefois, les normes patriarcales empêchent souvent les femmes d'accéder aux échelons supérieurs de la prise de décisions et de diriger et influencer les programmes. La répartition des rôles décisionnels reflète également souvent des schémas de ségrégation des genres. La manière dont sont attribués les portefeuilles ministériels semble refléter un partage stéréotypique des domaines de responsabilité des femmes et des hommes. Une représentation égale et inclusive dans la prise de décisions signifie que tous les rôles doivent être accessibles aux femmes et aux hommes à tous les niveaux. Il s'agit également de réévaluer et de hiérarchiser les questions, ainsi que d'assurer la parité dans tous les domaines.

F. Une transformation structurelle pour une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

20. Le préambule et les articles 5 et 11 2) c) stipulent qu'il faut modifier les rôles stéréotypés des hommes et des femmes dans la société et la famille, ainsi qu'opérer un reclassement du travail, pour parvenir à la pleine égalité. Dans sa recommandation générale n° 23 (1997), le Comité explique comment le travail domestique et les obligations de soins, la dépendance économique des femmes à l'égard des hommes et la longueur de la journée de travail et la rigidité des horaires constituent des obstacles à l'accès égal et inclusif des femmes à la prise de décisions. Pour changer ces normes et ces stéréotypes, il faut transformer structurellement les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes dans les sphères publique et privée, en favorisant l'instauration d'un climat dans lequel les femmes et les hommes puissent intégrer de manière égale leurs devoirs et compétences professionnels et leurs responsabilités familiales et autres, notamment grâce à une nouvelle organisation du travail et à une redéfinition des concepts de productivité, de monétisation et d'économie du *care*.

G. La représentation de la société civile dans les systèmes de décision

21. Il est essentiel que les femmes soient représentées dans la société civile pour intégrer les questions de genre dans la prise de décisions et pour conseiller les États dans l'élaboration d'une législation et de politiques tenant compte des questions de genre. Il faut en particulier considérer que le rôle joué par les organisations de défense des droits des femmes et les défenseuses des droits humains est tout aussi important que celui des autres organisations de la société civile, et la parité doit également être atteinte dans les organisations de la société civile. Pour créer des formes de gouvernance plus inclusives, les États devraient ménager des filières spéciales et supprimer tous les obstacles, remédier à la fermeture progressive de l'espace civique, assurer la protection des droits et fournir un soutien financier et des activités de renforcement des capacités aux organisations de femmes et de filles et aux défenseuses des droits humains, afin qu'elles puissent participer réellement à la prise de décisions dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne les questions que l'on définit étroitement comme étant des « questions de femmes », mais pas seulement. Un soutien devrait également être apporté aux autres organisations de la société civile afin qu'elles mettent en place un système paritaire, qu'elles voient cela comme leur rôle et qu'elles se donnent les moyens d'œuvrer en faveur de la parité.

IV. Un cadre normatif pour une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

22. En vertu du droit international relatif aux droits humains, les femmes se voient garantir le droit à une représentation égale et inclusive dans les systèmes de décision. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes affirme le droit égal des femmes de participer à la vie politique et publique, y compris à la prise de décisions internationales et à la prise de décisions liées à la paix et à la sécurité, ainsi que leur droit égal à participer à la prise de décisions dans le secteur économique. La Convention sur les droits politiques de la femme accorde aux femmes l'égalité des droits de vote, d'éligibilité et d'accès aux fonctions publiques sans discrimination³⁰. En vertu du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, les femmes et les hommes jouissent de droits civils et politiques

³⁰ Convention sur les droits politiques de la femme, art. 1 à 3.

égaux, y compris en ce qui concerne la prise de décisions dans les sphères politique et publique³¹. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels stipule également le droit égal des femmes et des hommes à la jouissance de tous les droits économiques, sociaux et culturels, ce qui inclut également la prise de décisions dans ces domaines³². Les conventions régionales, notamment la Convention américaine relative aux droits de l'homme, la Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et son protocole relatif aux droits des femmes en Afrique, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention européenne des droits de l'homme), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 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, garantissent des protections similaires³³. Produit d'une approche intersectionnelle, la Convention relative aux droits des personnes handicapées reconnaît que les femmes handicapées sont confrontées à de multiples formes de discrimination et stipule que les États parties doivent veiller à ce que toutes les personnes handicapées puissent effectivement et pleinement participer à la conduite des affaires publiques³⁴. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale interdit la discrimination raciale dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale, culturelle ou dans tout autre domaine de la vie publique³⁵.

23. Les quatre Conférences mondiales sur les femmes, organisées à Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) et Beijing (1995), ont façonné le rôle des femmes en tant qu'actrices à part égale de la prise de décisions. La participation des femmes au pouvoir et à la prise de décisions fait partie des objectifs stratégiques fixés dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing. Les gouvernements sont invités à éliminer tous les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la prise de décisions dans les domaines économique, social, culturel et politique, afin que les pouvoirs et les responsabilités soient partagés entre les femmes et les hommes dans les foyers, sur les lieux de travail et, plus largement, au sein des communautés nationales et internationales³⁶. Dans sa résolution [1325 \(2000\)](#) et ses résolutions ultérieures, le Conseil de sécurité demande instamment aux États de faire en sorte que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité à tous les niveaux de prise de décisions pour la prévention, la gestion et le règlement des différends. Les objectifs de développement durable 5.5 et 16.7 visent à assurer la pleine participation et le leadership des femmes dans la prise de décisions politiques, économiques et publiques, et les progrès accomplis au regard de ces objectifs sont suivis à l'aide de mesures représentatives fondées sur le genre, l'âge, le handicap et le groupe de population³⁷. Dans les conclusions adoptées lors de sa soixante-cinquième session, la Commission de la condition de la femme a demandé instamment que des mesures soient prises pour atteindre l'objectif d'une représentation équilibrée

³¹ Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 1, par. 1, et art. 3.

³² Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 3.

³³ Convention européenne des droits de l'homme, art. 14 ; Convention américaine relative aux droits de l'homme, art. 1 et 23 ; Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, art. 4 et 5 ; Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, art. 2 et 13 ; Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, art. 9 ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 21, 23, 39 et 40 ; et Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, préambule et art. 1 et 6.

³⁴ Convention relative aux droits des personnes handicapées, art. 6 et 29.

³⁵ Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, art. 5.

³⁶ Déclaration et Programme d'action de Beijing, par. 1, 190 et 192.

³⁷ Voir https://sdgs.un.org/goals/goal16#targets_and_indicators.

des femmes et des hommes, à 50/50, à tous les niveaux des fonctions électives³⁸. Au titre de l'action 8 du Pacte pour l'avenir, les États ont entrepris de veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité³⁹. Dans l'action 19, il est reconnu que la participation pleine, égale, sûre et réelle des femmes à la prise de décisions à tous les niveaux dans les domaines de la paix et de la sécurité est essentielle pour parvenir à une paix durable⁴⁰. Dans la Déclaration de Kigali, adoptée lors de la 145^e assemblée de l'Union interparlementaire, les parlements se sont engagés à atteindre la parité dans la prise de décisions politiques.

V. Les obligations des États parties en ce qui concerne la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

A. Obligations générales de parvenir à la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

1. Garantir la non-discrimination et l'égalité réelle

24. Les principes de non-discrimination et d'égalité réelle sont affirmés dans les articles 1 à 4. La non-discrimination est définie à l'article 1, tandis que l'obligation de prendre des mesures législatives et autres pour parvenir à la non-discrimination et à l'égalité réelle dans tous les domaines est consacrée aux articles 2 et 3. L'article 4 établit que les mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'égalité réelle ne doivent pas être considérées comme une forme de discrimination. Dans sa recommandation générale n° 25 (2004) sur les mesures temporaires spéciales, le Comité explique qu'en vertu de l'obligation de non-discrimination, les États parties sont tenus de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination directe ou indirecte dans leur législation et à ce que les femmes soient protégées contre la discrimination tant dans la sphère publique que privée. Dans sa recommandation générale n° 28 (2010), le Comité précise qu'il est nécessaire d'évaluer la situation *de jure* et *de facto* des femmes et de mettre en œuvre des politiques d'égalité réelle, fondées sur des garanties constitutionnelles et législatives et soutenues par des plans d'action.

25. Dans sa recommandation générale n° 5 (1988) sur les mesures temporaires spéciales, le Comité invite les États parties à recourir à des mesures temporaires spéciales, telles qu'une action positive, un traitement préférentiel ou des systèmes de quotas. D'autres exemples de mesures temporaires spéciales sont donnés dans la recommandation générale n° 25. Alors que les mesures temporaires spéciales sont parfois considérées à tort comme contraires à l'égalité constitutionnelle ou aux systèmes fondés sur le mérite, dans la recommandation générale n° 25 (2004), le Comité précise qu'il est parfois nécessaire de ne pas traiter de manière identique les femmes et les hommes pour remédier à des inégalités socialement et culturellement construites qui empêchent l'application d'un système véritablement méritocratique. Le Comité souligne qu'il faut mettre en place un cadre juridique solide, comprenant des mesures spéciales ciblées, permanentes et temporaires, pour prévenir et combattre la discrimination et garantir l'égalité réelle afin d'atteindre la parité 50/50 dans les systèmes de décision sous un délai précis. Pareil cadre juridique fait aujourd'hui défaut, ou alors il est mal appliqué ou institutionnalisé.

³⁸ E/2021/27, chap. I.A.

³⁹ Résolution 79/1 de l'Assemblée générale, par. 27 b).

⁴⁰ Ibid., par. 40.

26. Le Comité recommande que les États parties :

a) Assurent la pleine application de la Convention, notamment en abolissant toutes les dispositions législatives discriminatoires et en garantissant l'égalité devant la loi, y compris dans la Constitution, en abrogeant toutes les réserves à la Convention, en adoptant une législation et d'autres mesures en faveur de l'égalité réelle dans tous les domaines, y compris tous les domaines et technologies émergents, et en harmonisant le droit coutumier avec la Convention ;

b) Modifient la Constitution et les cadres législatifs afin d'institutionnaliser la parité 50/50 des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision ;

c) Adoptent une stratégie de parité aux niveaux local, national, régional et international et des plans d'action nationaux correspondants pour la parité dans tous les domaines et à tous les niveaux de décision, dans l'objectif concret d'atteindre la parité d'ici à 2030, à partir de l'analyse de données transversales, complètes, ventilées et de pointe qui soient actualisées, en surveillant les progrès et les reculs, et publient régulièrement ces données et les incluent dans les rapports périodiques présentés au Comité ;

d) Promeuvent le soutien à des mesures temporaires et permanentes en faveur de la parité et fassent comprendre qu'elles sont par nature non discriminatoires à travers des initiatives éducatives et des activités de sensibilisation sur l'égalité réelle ;

e) Garantissent la parité, la transparence et l'intégrité des processus de nomination et de sélection aux postes de décision aux niveaux local, national, régional et international ;

f) Fassent respecter les exigences de parité en créant des organes de contrôle ou en renforçant ceux qui sont déjà en place et en prévoyant des sanctions en cas de non-respect.

2. Intersectionnalité et diversité parmi les femmes

27. Il est dit dans la Convention que les femmes peuvent être confrontées à des formes multiples et croisées de discrimination, en particulier les femmes se trouvant dans des situations de pauvreté (préambule), les femmes ayant un statut matrimonial particulier (art. 9, 11 et 16), les femmes enceintes (art. 11 et 12) et les femmes rurales (art. 14). La référence à des groupes spécifiques de femmes montre bien que, pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les États parties doivent également s'attaquer à tous les facteurs de discrimination qui se recoupent. Dans plusieurs recommandations générales et observations finales, le Comité observe qu'il existe une corrélation entre la discrimination à l'égard des femmes et d'autres formes de discrimination, notamment celles fondées sur la notion de race, l'appartenance ethnique, le statut d'autochtone, la religion, les convictions, la santé, le statut, le handicap, l'âge, la classe, la caste, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'opinion politique, l'origine nationale, le statut matrimonial et/ou maternel, le statut socio-économique et le statut de personne réfugiée, demandeuse d'asile, déplacée ou migrante. Cette liste n'est pas exhaustive et pourrait varier d'un pays à l'autre et au fil du temps, et inclure de nouvelles formes de discrimination, telles que la discrimination contre les personnes réfugiées climatiques. Le Comité a également souligné spécifiquement et constamment le droit des femmes, dans toute leur diversité, à participer à la prise de décisions à tous les niveaux.

28. Le Comité note que les femmes soumises à des formes de discrimination croisées rencontreront des obstacles supplémentaires pour accéder à des rôles décisionnels. Il constate qu'il n'existe pas suffisamment de données statistiques sur les femmes dans la prise de décisions, ventilées selon les autres motifs de discrimination. Le Comité souligne que tous les aspects de la présente recommandation générale doivent être interprétés dans un cadre intersectionnel.

29. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Adoptent des mesures législatives et autres, y compris des mesures de sensibilisation et d'éducation, afin de prévenir et d'éradiquer les formes de discrimination croisée et de garantir une égalité réelle ;**

b) **Développent et intègrent une perspective de genre intersectionnelle dans tous les domaines et à tous les niveaux de la prise de décisions, grâce à la collecte et à l'analyse de données intersectionnelles sur les femmes ;**

c) **Développent des stratégies de recrutement pour assurer un accès égal des femmes dans toute leur diversité aux fonctions dans tous les domaines de la prise de décisions et guident les parties prenantes du secteur privé pour qu'ils adoptent également pareilles stratégies de recrutement, par exemple grâce à l'adoption de textes législatifs et à des activités de sensibilisation sur la relation mutuellement bénéfique qui existe entre diversité et intégrité et sur l'importance et le succès d'équipes diverses, et grâce à des mesures financières et d'autres mesures incitatives ;**

d) **Mettent en avant, dans une optique intersectionnelle, des figures de leadeuses.**

3. **Faire éclater les stéréotypes de genre**

30. En vertu de l'article 5, les États parties sont tenus d'éliminer toutes les formes de stéréotypes de genre dans toutes les sphères⁴¹. Le Comité constate une forte prévalence des stéréotypes de genre dans toutes les sphères de la société et observe notamment qu'ils sont perpétués et exacerbés par la manière dont les médias présentent les femmes, qui renforce la position dominante des hommes. Le secteur de l'intelligence artificielle, qui prend rapidement de plus en plus d'importance, notamment l'intelligence artificielle générative, les systèmes de vision par ordinateur, l'intelligence artificielle vocale et audio, la robotique et les systèmes de contrôle, les systèmes spécialisés d'intelligence artificielle et les systèmes hybrides d'intelligence artificielle, se développe à partir de données d'entraînement souvent sexistes, transportant la discrimination de genre du monde analogique au monde numérique, et il est urgent d'aborder le phénomène du point de vue des droits humains, y compris des droits des femmes. En outre, certaines interprétations erronées de la religion et de la culture peuvent donner lieu à des stéréotypes de genre. Le Comité souligne que les stéréotypes de genre constituent un obstacle majeur à l'égalité d'accès des femmes à la prise de décisions.

31. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Mènent des campagnes de sensibilisation et coopèrent avec les parties prenantes concernées, notamment les personnes occupant des charges publiques, les partis politiques, le secteur public, les médias, le personnel enseignant, les responsables communautaires, religieux et confessionnels, les membres des organes électoraux, les représentantes et représentants du secteur privé, les**

⁴¹ Dans sa prochaine recommandation générale n° 41, le Comité abordera spécifiquement la question des stéréotypes de genre dans divers secteurs, notamment en lien avec les médias, la numérisation et l'intelligence artificielle.

syndicats, le pouvoir judiciaire et les forces de l'ordre, afin d'adopter un discours positif sur la parité et de faire mieux comprendre que la pleine participation des femmes dans toutes les sphères décisionnaires, sur un pied d'égalité avec les hommes, est cruciale pour que les femmes jouissent de leurs droits humains et que c'est dans l'intérêt général ;

b) Mènent les campagnes de sensibilisation visées au point a) à l'intention du grand public et des personnes de tous âges, afin que les femmes, les filles, les hommes et les garçons deviennent des moteurs du changement en faveur de l'égalité des genres ;

c) Mobilisent les chefs religieux et les acteurs confessionnels dans le processus de résolution des tensions qui pourraient voir le jour entre certaines interprétations des traditions religieuses et les droits humains, par exemple dans le cadre du programme « La foi pour les droits » du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ;

d) Prennent immédiatement des mesures législatives et réglementaires et adoptent des cadres internationaux et nationaux pour édifier un avenir numérique durable et égalitaire du point de vue du genre, avec en son cœur la parité et une inclusion radicale. Cela inclut la parité dans le développement d'une intelligence artificielle sans biais, sensible au genre et accessible, et la correction de l'intelligence artificielle biaisée, par l'application d'une expertise interdisciplinaire sur les droits humains, y compris les droits des femmes, avec une évaluation d'impact continue dès le début et à chaque étape du développement et de la diffusion pour prévenir les biais, y compris les biais des données d'entraînement, les biais algorithmiques et les biais cognitifs. Cela passe aussi par la mise en place de mécanismes de régulation indépendants fondés sur les droits humains, y compris les droits des femmes, afin de contrôler l'application des mesures de prévention des biais ;

e) Adoptent des textes de loi et coopèrent avec les médias pour condamner le sexisme et la misogynie, surveiller ces phénomènes et faire appliquer le principe de responsabilité, que ce soit dans le discours public ou dans les médias grand public ou sociaux, pour parvenir à la parité dans les comités de rédaction et les organes de régulation des médias et pour renforcer la capacité des professionnels des médias et des médias numériques à empêcher la perpétuation des stéréotypes au sujet des femmes dans la prise de décisions et à assurer la visibilité et la valorisation égales des femmes et leur représentation objective ;

f) Démontent les stéréotypes et établissent la parité dans le sport et l'expression artistique en ce qui concerne la prise de décisions, le financement et les salaires, et veillent à ce que les femmes puissent se produire dans un environnement sûr et propice ;

g) Mettent en place ou développent des programmes de mentorat, y compris des programmes de mentorat intergénérationnel, sur les campagnes politiques, le leadership et les négociations à l'intention des femmes et des filles, dans toute leur diversité, qui souhaitent occuper ou occupent déjà des postes de décision.

4. Représentation des femmes dans toute leur diversité, sur un pied d'égalité avec les hommes

32. Le droit des femmes de participer, dans des conditions d'égalité avec les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays est consacré dans le préambule et les articles 7 et 8 de la Convention. Dans sa recommandation

générale n° 23 (1997), le Comité précise que le partage à égalité du pouvoir de décision doit permettre d'éviter les nominations à caractère purement symbolique, soit que les femmes sont incluses mais cantonnées à des rôles moins influents, soit qu'elles obtiennent leur position grâce à des liens avec des hommes de leur famille. Le Comité y affirme que les États parties ont le devoir de nommer des femmes à des postes de responsabilité de haut niveau. Le Comité observe que les femmes restent sous-représentées aux postes de responsabilité à tous les niveaux et que, lorsqu'elles sont incluses, elles sont souvent cantonnées à des rôles moins influents ou reléguées à des postes de direction dans des domaines associés de manière stéréotypique à la féminité et stéréotypés comme étant moins importants.

33. Le Comité recommande que les États parties :

a) **Revoient de fond en comble les systèmes de nomination, de promotion et de gestion des carrières, en introduisant une exigence de parité et une rotation des genres dans les rôles de direction ;**

b) **Nomment des femmes à des postes de haut niveau dans tous les domaines de la prise de décisions, en évitant les mesures de caractère purement symbolique pour s'assurer que les femmes ont un pouvoir plein et égal dans ces rôles, et garantissent l'égalité des chances pour les jeunes ;**

c) **Établissent des réseaux collectifs permettant aux femmes d'exercer une influence dans tous les organes de décision, par exemple en reconnaissant et en fournissant un financement adéquat et un soutien logistique aux groupes, sections et comités pour l'égalité des femmes et des hommes ;**

d) **Mettent en place des garanties pour éviter que les stéréotypes de genre n'entrent en jeu lors de l'attribution des rôles décisionnaires aux femmes et aux hommes ;**

e) **Prennent des mesures à plusieurs volets, y compris des réformes juridiques, des mesures financières et des mesures incitatives pour que le secteur privé nomme des femmes à des postes de direction, en particulier dans des rôles non stéréotypés.**

5. L'éducation : un chemin vers l'avancement et le leadership

34. L'égalité d'accès à l'éducation à tous les niveaux et sous tous ses aspects est consacrée à l'article 10 et précisée dans la recommandation générale n° 36 (2017) sur le droit des filles et des femmes à l'éducation. Il s'agit d'une condition préalable essentielle à l'accès aux systèmes de décision sur un pied d'égalité avec les hommes et les garçons. Cependant, le Comité observe que de nombreuses femmes et filles ne bénéficient toujours pas de l'égalité d'accès ou de participation à l'éducation, en droit et en pratique. La violation de ce droit est encore exacerbée par la discrimination intersectionnelle, telle que celle dont sont victimes, par exemple, les femmes et les filles en situation de handicap. Même lorsque l'égalité d'accès est accordée, les stéréotypes de genre sont répandus dans le système éducatif, notamment dans le matériel d'enseignement et d'apprentissage, les pratiques en classe, la formation du personnel enseignant et les attitudes biaisées à l'égard des filles et des femmes, dans le milieu scolaire comme au-dehors, les orientant vers des domaines d'études traditionnels et les poussant à adopter des comportements genrés. Cela a pour effet non seulement de tenir les femmes à l'écart de certaines disciplines qui sont essentielles pour façonner l'avenir, comme les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle, mais aussi de les empêcher de s'imaginer dans un rôle de décideuse. Tout système éducatif doit intégrer une « éducation à l'avancement », en veillant à ce que les filles, les garçons, les femmes et les hommes reçoivent les outils

nécessaires pour parvenir à la parité et exercer un leadership de manière égale, responsable et éthique.

35. Le Comité recommande que les États parties :

a) Assurent la parité dans la prise de décisions concernant le système éducatif, en ce qui concerne les politiques sectorielles, les plans, les budgets et les processus de suivi, et surmontent les schémas de ségrégation de genre à l'intérieur des disciplines et entre elles ;

b) Intègrent les droits des femmes, le leadership des femmes et l'égalité des genres, ainsi que la compréhension des pédagogies transformatrices du point de vue du genre et leur adoption dans la formation du personnel enseignant à tous les niveaux, y compris en ce qui concerne l'élimination des stéréotypes de genre dans les programmes scolaires et dans la salle de classe ;

c) Éliminent les stéréotypes de genre dans les supports d'enseignement et d'apprentissage et intègrent la notion de « déstéréotypage » dans les supports d'apprentissage, en mettant particulièrement l'accent sur l'éducation durant la petite enfance ;

d) Promeuvent de manière proactive l'égalité des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'éducation et dans toutes les matières et tous les domaines, et incluent des cours obligatoires à tous les niveaux du programme scolaire sur l'égalité des genres et sur la prévention et l'élimination des stéréotypes de genre ;

e) Intègrent l'enseignement des droits des femmes, du leadership éthique, de l'intégrité et des compétences civiques dans les programmes scolaires à tous les niveaux, en soutenant l'avancement de toutes les étudiantes et tous les étudiants ;

f) Garantissent, notamment par la sensibilisation et la formation, la pleine autonomie des femmes et des filles dans la prise de décisions ;

g) Fassent connaître des femmes modèles dans le domaine de la prise de décisions ;

h) Promeuvent des climats d'apprentissage sûrs, inclusifs et transformateurs sur le plan de l'égalité des genres, notamment en intégrant dans les programmes d'enseignement à tous les niveaux des supports sur l'utilisation éthique, sûre et responsable du numérique, avec une forte perspective de genre, et sur la prévention de la violence en ligne et les mesures à prendre contre ce phénomène ;

i) Instaurent la parité parmi les universitaires et introduisent une discipline universitaire sur « les femmes, le droit et le leadership » ;

j) S'attaquent, y compris par des mesures temporaires spéciales, aux disparités de genre et aux disparités croisées dans tous les domaines de l'éducation en veillant à ce que les filles et les femmes dans toute leur diversité aient les mêmes possibilités que les garçons et les hommes d'accéder à une éducation de qualité à tous les niveaux et d'en bénéficier, en particulier dans l'enseignement supérieur et dans les disciplines qui permettent d'accéder à des postes de décision ;

k) Mettent fin à l'abandon scolaire chez les filles en s'attaquant à ses causes profondes, notamment la pauvreté, les frais de scolarité, le travail des enfants, le mariage des enfants et les grossesses précoces, et garantissent un climat scolaire sûr et des installations sanitaires adéquates ;

l) Dispensent une éducation inclusive aux femmes et aux filles en situation de handicap à tous les niveaux de l'éducation et dans tous les secteurs, et luttent contre toutes les autres formes de discrimination dans le système éducatif ;

m) Réduisent la fracture numérique entre les femmes et les hommes, notamment par un accès gratuit/abordable à Internet, l'intégration de la culture numérique à tous les niveaux de l'éducation, l'élaboration de mesures de sensibilisation visant à éliminer les attitudes qui empêchent les femmes d'accéder à Internet et aux appareils mobiles, l'octroi de subventions pour faciliter l'accès des femmes et des filles aux appareils mobiles et aux abonnements, et l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie en matière de culture numérique ;

n) Veillent à l'inclusion radicale des filles pour parvenir à la parité dans les cursus d'études dans les domaines traditionnellement associés aux hommes et aux garçons et dominés par eux, en particulier dans le domaine des STIM, et éliminent les cas de biais de genre, de ségrégation professionnelle et de harcèlement dans ces domaines, notamment en investissant massivement dans des initiatives de sensibilisation et d'orientation professionnelle afin de faire comprendre à la société que ces domaines sont tout aussi pertinents pour les femmes et les filles ; intègrent dans les programmes scolaires à tous les niveaux, y compris durant la petite enfance, des fondements en STIM et des possibilités de spécialisation dans ces domaines adaptés à l'âge et accessibles ; brisent les cloisonnements disciplinaires dans l'enseignement des STIM ; adoptent des mesures spéciales temporaires pour parvenir à la parité dans les études et les carrières dans les STIM, y compris des subventions financières pour couvrir les coûts supplémentaires de l'enseignement des STIM ; lèvent les barrières à la mobilité et soutiennent l'emploi des jeunes femmes et une filière dynamique, y compris par la coopération avec le secteur privé, l'enseignement et la formation techniques et professionnels et l'esprit d'entreprise dans ces domaines.

6. Élimination de la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre et du harcèlement

36. La violence à l'égard des femmes fondée sur le genre renvoie aux formes de discrimination visant les femmes en tant que telles ou qui touchent les femmes de manière disproportionnée⁴². Cette violence entrave gravement leur capacité de jouir de leurs droits et libertés sur un pied d'égalité avec les hommes. Dans sa recommandation générale n° 35 (2017), le Comité définit la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre comme prenant des formes diverses, comme les actes ou omissions qui entendent ou peuvent provoquer ou entraîner un préjudice ou une souffrance de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique aux femmes, voire leur mort. Cette violence s'exerce dans toutes les sphères de l'interaction humaine, qu'elles soient publiques ou privées. Il peut s'agir de la famille, de la communauté, des espaces publics, du lieu de travail, des loisirs, du monde politique, du sport, des services de santé ou de l'éducation. Cette violence s'exerce également en ligne ou dans les autres espaces numériques et prend également la forme de violences structurelles, émotionnelles et économiques. Elle vise souvent les défenseuses des droits humains, les femmes politiques, les militantes et les journalistes. L'interdiction de la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre est devenue un principe du droit international coutumier, comme l'illustre la recommandation générale n° 35 (2017).

⁴² Recommandation générale n° 19 (1992) sur la violence à l'égard des femmes.

37. Le Comité observe que souvent il n'y a pas de législation relative aux violences de genre ou qu'elle laisse à désirer, et que, lorsqu'elle y en a une, elle n'est souvent pas pleinement appliquée. La violence à l'égard des femmes fondée sur le genre dans la sphère publique et privée dissuade les femmes de s'engager pour assurer leur représentation dans la prise de décisions. Lorsqu'elle est exercée contre les femmes occupant des postes de décision, la violence risque de les amener à renoncer à leur engagement et de dissuader d'autres femmes de rechercher de tels postes. La législation visant à lutter spécifiquement contre la violence à l'égard des femmes dans la vie politique et publique, y compris à l'égard des défenseuses des droits humains, des femmes politiques, des militantes, des journalistes et des électrices, laisse souvent à désirer. Le Comité souligne le rôle que jouent les médias et les plateformes de médias sociaux dans la commission, la perpétuation et la normalisation de la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, ainsi que la responsabilité des partis politiques dans la banalisation de cette violence, y compris le harcèlement sexuel et d'autres comportements misogynes qui sévissent en leur sein. Il constate également que la violence à l'égard des femmes, y compris dans la prise de décisions, est souvent encore plus grave à l'égard des femmes qui font l'objet d'une discrimination intersectionnelle.

38. Le Comité souligne que la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, tout en étant une discrimination en soi, est aussi le résultat d'un système inégalitaire et discriminatoire, bâti sur la domination et l'exclusion structurelles des femmes. Tout en soulignant qu'il est important d'adopter et d'appliquer une législation solide pour lutter contre la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, il invite également les États parties à adopter une approche globale et à respecter tous les droits prévus par la Convention, y compris l'institutionnalisation de la parité, qui constitue la principale garantie contre la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre.

39. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) Adoptent et appliquent une législation complète, y compris une législation pénale, et mettent en œuvre des mesures de sensibilisation et d'éducation, afin de prévenir et d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles fondée sur le genre et de fournir tous les services nécessaires aux victimes et leur permettre d'accéder à la justice ;

b) Préviennent toutes les formes de violence à l'égard des femmes, les tentatives d'intimidation et les discours de haine dans le contexte de la prise de décisions et toutes les formes de violence contre les candidates et les femmes qui occupent des charges publiques, diligentent des enquêtes s'il y a lieu, et poursuivent les coupables en justice, et luttent contre la culture du silence et de l'impunité ;

c) Introduisent des codes de conduite, dans une perspective intersectionnelle, au sein du parlement, du gouvernement, des conseils régionaux et locaux et des partis politiques, des entreprises des secteurs public et privé, afin d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes fondée sur le genre et les discours de haine, avec des mécanismes de plainte indépendants et des services de conseil confidentiels, et dispensent la formation voulue à l'ensemble des fonctionnaires et des membres du personnel ;

d) Offrent des services de recours et de soutien efficaces aux femmes qui ont été victimes de violences de genre dans le cadre de la prise de décisions ;

e) Proposent des formations en matière de sûreté, de sécurité, de cybersécurité et de défense dans la sphère numérique aux femmes occupant des postes à responsabilité, notamment en soutenant les groupes de pairs pour les

jeunes femmes confrontées à la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre qui est la conséquence des inégalités de pouvoir sur le lieu de travail ;

f) Assurent la sécurité dans les bureaux de vote et pendant les élections, et prévenir et réprimer les violences dans le cadre des élections ;

g) Veillent à ce que les entreprises de médias sociaux disposent de systèmes adaptés à la région et au pays où elles sont implantées, pour réagir immédiatement, efficacement et effectivement aux contenus générés par les utilisateurs et l'intelligence artificielle qui constituent des violences en ligne à l'égard des femmes fondées sur le genre et des faits de harcèlement, et fassent en sorte que le principe de responsabilité soit appliqué par l'adoption et l'application de lois et de réglementations internationales selon une approche fondée sur les droits humains, en particulier les droits des femmes ;

h) Collectent et publient des données systématiquement ventilées sur l'ampleur, les causes et les effets de la violence à l'égard des femmes dans le processus décisionnel, ainsi que sur l'efficacité des mesures de prévention et d'intervention, et adaptent et améliorent les systèmes et les mesures en place en conséquence ;

i) Appliquent une perspective intersectionnelle marquée dans toutes les mesures prises.

7. Représentation des organisations de défense des droits des femmes dans la prise de décisions

40. Dans ses recommandations générales n° 23 (1997), n° 30 (2013) sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit, n° 34 (2016), n° 37 (2018) et n° 39 (2022), le Comité appelle les États parties à veiller à ce que les représentantes et représentants de la société civile soient consultés et puissent façonner activement la formulation, l'application et le suivi des politiques dans tous les domaines et à tous les niveaux. Actuellement, les espaces de consultation avec les organisations de la société civile de défense des droits des femmes et des filles sont limités et la plupart du temps non institutionnalisés, et la consultation est souvent limitée à des questions étroitement perçues comme étant des « questions de femmes », plutôt qu'à l'ensemble des questions politiques locales, nationales, régionales et internationales.

41. Le Comité recommande que les États parties :

a) Garantissent l'existence d'espaces sûrs et indépendants pour les organisations de défense des droits des femmes et des filles, y compris les organisations dirigées par des jeunes ou axées sur les jeunes, et pour les défenseuses des droits humains, afin qu'elles puissent contribuer directement et utilement à l'élaboration des politiques sur toutes les questions de portée locale, nationale, régionale et internationale ;

b) Institutionnalisent des consultations régulières, sûres et indépendantes avec les organisations de la société civile de femmes et de filles et les défenseuses des droits humains, notamment en ce qui concerne les défis nouveaux et/ou ceux qui gagnent en importance et qui sont liés à la politique, à la sécurité, à l'économie, à la technologie, à la santé et à l'environnement ;

c) Donnent accès à un renforcement indépendant des capacités afin d'élargir l'expertise des organisations de la société civile de femmes et de filles et celle des défenseuses des droits humains pour qu'elles puissent participer à tous les domaines de prise de décisions, y compris ceux qui ne sont pas étroitement perçus comme étant des « questions de femmes », et pour élargir

l'expertise de toutes les autres organisations de la société civile en matière de droits des femmes ;

d) Veillent de manière proactive à ce que les organisations de la société civile féminines et les défenseuses des droits humains représentant les femmes et les filles victimes de discrimination intersectionnelle puissent participer à ces espaces sur un pied d'égalité et veillent à ce que les points de vue de celles-ci soient pris en compte de manière égale.

B. Obligations spécifiques pour parvenir à une représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision

1. Parité dans la prise de décisions politiques et publiques

a) Droit de vote

42. En vertu de l'article 7 a), les femmes ont le droit de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics. Cependant, malgré les réformes juridiques, les femmes se heurtent encore à des obstacles pour exercer pleinement ce droit. Dans sa recommandation générale n° 21 (1994) sur l'égalité dans le mariage et les rapports familiaux, le Comité note que les lois sur la nationalité peuvent priver les femmes de leur droit de vote sur la base de leur situation de famille ou de leur statut matrimonial et, dans sa recommandation générale n° 23 (1997), il souligne les obstacles, notamment l'accès limité des femmes aux informations concernant les personnes candidates, les difficultés qu'elles rencontrent pour s'inscrire sur les listes électorales en raison des soins qu'elles dispensent à d'autres personnes, et les contraintes financières qui font qu'elles n'ont pas toujours le temps de suivre les campagnes ni d'aller voter, ainsi que les stéréotypes qui dissuadent les femmes de voter ou qui conduisent les hommes à tenter d'influencer ou de contrôler le vote des femmes. Les femmes peuvent également être confrontées à des obstacles supplémentaires qui les empêchent de voter, par exemple lorsqu'elles n'ont pas les pièces d'identité requises ou qu'elles ne sont pas sous leur contrôle.

43. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) Abrogent les lois discriminatoires sur le vote et la nationalité et veillent à ce que les femmes puissent exercer leur droit de vote dans les mêmes conditions que les hommes ;

b) Mettent en œuvre des campagnes d'éducation civique, ciblant notamment les jeunes, afin de promouvoir l'inscription sur les listes électorales, la connaissance des élections, la participation aux élections et la lutte contre les stéréotypes sur le rôle des femmes dans la vie publique ;

c) Collectent et publient des données ventilées sur la participation électorale des femmes en situation de marginalisation pour que puissent être élaborées des mesures efficaces afin de renforcer leur participation ;

d) Facilitent l'inscription des femmes sur les listes électorales et leur participation en les aidant à obtenir une pièce d'identité et veillent à l'enregistrement systématique des naissances des filles ;

e) Identifient et éliminent les autres obstacles empêchant l'inscription des femmes sur les listes électorales et leur participation aux élections, notamment en prolongeant les heures de vote, en prévoyant des périodes de vote anticipé, en installant des bureaux de vote à proximité de chez elles, en organisant des transports publics gratuits et accessibles, et en proposant des possibilités de vote par correspondance ou de vote en distanciel, le cas échéant ;

f) **Élaborent des stratégies pour permettre aux femmes analphabètes de s'inscrire sur les listes électorales et de voter ;**

g) **Affirment la capacité juridique de voter des femmes en situation de handicap et mettent en place des bureaux de vote et des procédures de vote accessibles avec des outils d'assistance, y compris le braille et la langue des signes ;**

h) **Recrutent des agentes électorales et, s'il y a lieu, créent des bureaux de vote réservés aux femmes afin d'augmenter la participation des femmes ;**

i) **Garantissent l'intégrité et la transparence des processus de vote et luttent contre la corruption dans les processus électoraux ;**

j) **Fassent en sorte qu'aucune coercition ne soit exercée sur les électrices en interdisant le vote familial et en garantissant le droit des femmes à la vie privée lors du vote et au secret du scrutin, notamment en veillant à ce qu'elles contrôlent pleinement les formes d'identification sur papier comme numériques ;**

k) **Incluent l'histoire du suffrage des femmes et de leur droit de se présenter à des élections dans les programmes scolaires et dans des campagnes de sensibilisation destinées au grand public et aux personnes qui occupent des charges publiques.**

b) Droit de se présenter à des élections

44. Le droit des femmes d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus est consacré à l'article 7 a). Le Comité observe toutefois que le nombre de candidates reste structurellement limité et que les candidates font toujours l'objet d'une discrimination importante dans ce domaine.

45. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Adoptent des lois sur la parité ou renforcent celles qui sont en vigueur, par exemple en alternant les candidatures féminines et masculines aux élections, grâce à des listes paritaires verticales et horizontales, et en rejetant les listes non conformes ;**

b) **Mènent des activités de sensibilisation pour rejeter l'idée fautive selon laquelle il n'y aurait pas assez de femmes disponibles ou qualifiées pour se porter candidates ;**

c) **Garantissent l'intégrité des élections et luttent contre toutes les formes de corruption et d'abus de pouvoir ;**

d) **Fournissent un soutien financier et autre équitable aux candidates, y compris en ce qui concerne les plafonds de dépenses et la possibilité de passer des messages publicitaires à un coût abordable afin de garantir des conditions de concurrence équitables dans les campagnes politiques ;**

e) **Alignent l'âge du droit de vote et l'âge d'éligibilité aux élections, afin d'encourager un plus grand nombre de jeunes femmes à participer ;**

f) **Reconnaissent la capacité juridique des femmes en situation de handicap de se présenter aux élections et prévoir des aménagements raisonnables.**

c) Droit de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution

46. Le droit des femmes de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution est consacré à l'article 7 b). Cela inclut le droit de siéger au parlement, dans les conseils locaux et régionaux et d'autres organes de décision communautaires. En vertu de l'article 11, les États parties sont tenus de concilier les conflits entre vie professionnelle et vie familiale et, dans sa recommandation générale n° 25 (2004), le Comité recommande que les lois, politiques et programmes tiennent compte des aspects de la vie des femmes qui peuvent différer de ceux des hommes. Malgré les progrès accomplis, les femmes ne détiennent toujours que 27 % des sièges dans les parlements nationaux⁴³ et ne représentent que 35,5 % des personnes élues au niveau local⁴⁴. Elles n'occupent que 24,1 % des présidences au parlement⁴⁵ et 18,9 % des présidences des commissions parlementaires chargées de la défense, des finances, des affaires étrangères et des droits humains⁴⁶. Elles représentent souvent moins de 15 % des maires et des gouverneurs aux niveaux local et provincial. Rares sont les présidentes et premières ministres, et seulement 23,3 % des ministres dans le monde sont des femmes⁴⁷.

47. Le Comité recommande que les États parties :

- a) **Adoptent des lois paritaires pour toutes les élections et nominations ;**
- b) **Adoptent des règles visant à garantir la parité aux postes de responsabilité des parlements, des conseils locaux et régionaux et d'autres organes de décision communautaires ;**
- c) **Tiennent compte des obligations familiales des parlementaires, des responsables gouvernementaux, des représentantes et représentants des conseils locaux et régionaux et du personnel des équipes de ces titulaires de charges publiques, notamment en prévoyant des horaires de travail adaptés, des services de garde d'enfants à proximité du lieu de travail, ainsi que des possibilités de vote par procuration et à distance ;**
- d) **Commandent des audits sur l'égalité des femmes et des hommes dans les parlements, les administrations et les conseils locaux et régionaux afin d'évaluer la prise en compte des questions de genre et de la parité dans la répartition des responsabilités, et demandent des réformes ou procèdent à des ajustements pour parvenir à la parité dans tous les domaines et à tous les niveaux de la prise de décisions ;**
- e) **Adoptent une législation sur le congé parental rémunéré pour les parlementaires, les responsables gouvernementaux, les représentantes et représentants des conseils locaux et régionaux et le personnel des équipes de ces titulaires de charges publiques ;**
- f) **Dispensent aux parlementaires, aux responsables gouvernementaux, aux représentantes et représentants des conseils régionaux et locaux et au**

⁴³ Union interparlementaire, « Global and regional averages of women in national parliaments », Parline database, consultable à l'adresse <https://data.ipu.org/women-averages> (consulté le 25 octobre 2024).

⁴⁴ ONU-Femmes, « Facts and figures: women's leadership and political participation », 2 octobre 2024, consultable à l'adresse www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures.

⁴⁵ Union interparlementaire, « Women speakers of national parliaments », Parline database, consultable à l'adresse <https://data.ipu.org/women-speakers> (consulté le 25 octobre 2024).

⁴⁶ Union interparlementaire, « Women in parliament in 2023 », consultable à l'adresse www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023.

⁴⁷ ONU-Femmes, « Facts and figures: women's leadership and political participation ».

personnel des équipes de ces titulaires des charges publiques une formation pour prévenir et combattre les biais et les stéréotypes implicites ;

g) **Mettent en place des mécanismes assurant l'égalité des femmes et des hommes au sein des organes de décision et dispensent aux législateurs et législatrices et à leurs équipes une formation sur l'analyse et l'intégration des questions de genre afin de garantir l'élaboration d'une législation, de politiques publiques et d'une budgétisation tenant compte des questions de genre.**

d) Droit d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques

48. L'article 7 b) consacre le droit des femmes d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques, un autre domaine dans lequel les femmes sont sous-représentées à des postes de décision.

49. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Adoptent des lois et d'autres mesures pour garantir la parité dans les postes de décision à tous les niveaux de l'administration publique et de l'appareil judiciaire, y compris dans les systèmes judiciaires locaux, coutumiers et informels, et incluent dans la formation et les examens en vue des nominations à ces postes la capacité d'éliminer les stéréotypes de genre et de procéder à une analyse et à une intégration des questions de genre ;**

b) **Commandent des audits de genre afin d'évaluer la prise en compte des questions de genre et demandent des réformes en faveur de l'égalité des genres, y compris des horaires de travail qui permettent de s'occuper des personnes à charge et des modalités de travail flexibles, dans l'administration publique et l'appareil judiciaire à tous les niveaux ;**

c) **Intègrent systématiquement les droits humains des femmes, l'égalité des genres et la capacité d'interpréter la loi en tenant compte des questions de genre dans la formation initiale et le perfectionnement des juges, des procureur(e)s, des professeur(e)s et des étudiant(e)s en droit, de la police et des autres services chargés de l'application de la loi, ainsi que des fonctionnaires, afin de lutter contre les biais et les stéréotypes de genre et de garantir la prise en compte des questions de genre dans la prise de décisions judiciaires et administratives.**

e) Droit de participer aux organisations non gouvernementales et organisations publiques et politiques

50. En vertu de l'article 7 c), les femmes ont le droit de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays. Les recommandations générales n° 23 (1997), n° 33 (2015) et n° 39 (2022) fournissent des orientations supplémentaires à cet égard. À l'heure actuelle, les dispositions exigeant que les partis politiques, les syndicats et les associations professionnelles garantissent la parité au sein de leurs organes de décision font défaut ou leur mise en œuvre est parcellaire. Les représentantes et représentants des organisations de la société civile et les défenseuses des droits humains sont aussi fréquemment soumis à des restrictions juridiques et à des menaces, des attaques et des représailles.

51. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Mettent en place un environnement institutionnalisé propice, ainsi qu'un cadre réglementaire permettant la création et le fonctionnement libres et indépendants des organisations de la société civile, y compris les organisations de défense des droits des femmes ;**

b) Assurent la sécurité personnelle des représentantes des organisations de la société civile et des défenseuses des droits humains, leur fournissent des garanties et une protection juridique pour qu'elles puissent mener leurs activités sans être exposées à des violences de genre, des tentatives d'intimidation et des représailles, et garantissent leur accès à la justice ;

c) Encouragent l'adoption de règles de parité pour les organisations non gouvernementales et les organisations publiques et politiques, y compris les groupes de pression et les groupes de réflexion ;

d) Rendent obligatoire et fassent respecter la parité dans les organes de décision des partis politiques et des syndicats, en prévoyant des sanctions en cas de non-respect et des mesures incitatives ;

e) Soutiennent la création et le renforcement de sections féminines dans les partis politiques et les syndicats, y compris par le biais de fonds réservés ;

f) Créent des espaces participatifs pour permettre aux jeunes femmes d'exprimer leur point de vue, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes marginalisés.

2. Parité dans la prise de décisions à l'échelle internationale

52. Le Comité souligne que, dans la mesure où les décisions critiques sont de plus en plus prises au niveau mondial, la prise de décisions à l'échelle internationale est un domaine dans lequel la parité doit être encouragée et établie.

a) Droit de représenter les gouvernements au niveau international

53. En vertu de l'article 8, les États parties sont tenus de veiller à ce que les femmes aient la possibilité, dans des conditions d'égalité avec les hommes, de représenter leur gouvernement à l'échelon international. Les femmes représentaient 20,54 % des ambassadeurs en 2023⁴⁸ ; à l'ONU, 39 % des chefs de mission et des chefs de mission adjoints étaient des femmes en 2023⁴⁹ ; les femmes restent sous-représentées dans les services diplomatiques et étrangers de la plupart des États parties, en particulier aux échelons les plus élevés, et ont tendance à être nommées ambassadrices dans des ambassades considérées comme moins importantes pour les relations extérieures de leur pays.

54. Le Comité note avec satisfaction que certains États parties ont adopté une politique étrangère féministe, qui vise à promouvoir l'égalité des genres et les droits des femmes par le biais de la politique étrangère et de l'engagement multilatéral.

55. Le Comité recommande que les États parties :

a) Atteignent et maintiennent la parité dans les nominations diplomatiques, ambassadoriales et consulaires, ainsi que dans la composition de toutes les délégations internationales ;

b) Incluent la capacité d'éliminer les biais et stéréotypes de genre et de procéder à l'analyse et à l'intégration des questions de genre dans la formation et les examens organisés pour les nominations diplomatiques et ambassadoriales ;

c) Offrent des prestations familiales et conjugales égales, y compris le congé parental, aux femmes et aux hommes dans le service diplomatique ;

⁴⁸ Anwar Gargash Diplomatic Academy, Women in Diplomacy Dashboard, consultable à l'adresse <https://womenindiplomacy.ae>.

⁴⁹ ONU-Femmes, « Facts and figures: women, peace, and security ».

d) **Mettent en œuvre une politique étrangère féministe, en faisant de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et des filles un axe central de la politique gouvernementale à l'étranger, notamment en œuvrant pour la parité dans la prévention des conflits et de l'extrémisme violent, en garantissant l'égalité des droits économiques et l'avancement des femmes, en protégeant les services de santé et de droits sexuels et procréatifs et en établissant de nouveaux partenariats nationaux et internationaux sur la parité, notamment en ce qui concerne les politiques de développement, l'endettement et les sanctions économiques.**

b) Parité dans les organisations et les négociations internationales

56. En vertu de l'article 8, les femmes doivent avoir la possibilité de participer dans des conditions d'égalité avec les hommes aux travaux des organisations internationales, qui incluent également les organisations universelles et régionales. Dans sa recommandation générale n° 23 (1997), le Comité explique la sous-représentation des femmes par l'absence de critères et de processus objectifs pour la nomination et la promotion aux postes pertinents. À l'heure actuelle, il n'existe pas de mécanismes concrets permettant d'atteindre la parité sur la scène internationale.

57. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Institutionnalisent des lois sur la parité et des procédures transparentes au niveau national pour la nomination et la sélection à des postes dans les organisations internationales, à l'intérieur et à l'extérieur du système des Nations Unies, y compris dans les organisations régionales, lors des sessions de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, dans les mécanismes internationaux et régionaux, dans les institutions financières et d'arbitrage internationales, y compris les banques multilatérales de développement, les tribunaux, les organes quasi judiciaires, et dans toutes les délégations participant à des réunions multilatérales, y compris la diffusion en temps utile d'informations sur les postes vacants, des descriptions de poste complètes, l'inclusion de la parité femmes-hommes comme critère et des procédures de sélection méritocratiques ;**

b) **Collectent, suivent et publient des données ventilées sur la représentation des femmes et leur niveau d'ancienneté dans les organisations internationales.**

3. La parité dans la prise de décisions concernant la paix et la sécurité

58. Il est affirmé dans le préambule que la cause de la paix demande la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines. Dans le droit fil de la Convention, de sa recommandation générale n° 30 (2013) et de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité et de ses résolutions ultérieures, le Comité souligne le caractère essentiel de la parité dans tous les secteurs en tant que condition préalable à la paix et à la sécurité. Les femmes restent toutefois largement sous-représentées dans tous les systèmes de décision ayant trait à la paix et à la sécurité.

59. Le Comité constate que la nature de plus en plus complexe et changeante des conflits, les nouvelles menaces pour la sécurité causées par les nouvelles technologies, y compris les cyberattaques et les systèmes d'armes autonomes létaux basés sur l'intelligence artificielle, qui peuvent également exacerber les déséquilibres de pouvoir et les biais existants, l'urgence climatique, les pandémies, l'exploration croissante de l'espace extra-atmosphérique et divers changements dans le paysage géopolitique ont créé un besoin urgent d'élargir le programme pour les femmes et la

paix et la sécurité à de nouvelles menaces, y compris celles qui vont au-delà de la prévention des conflits armés. Le programme pour les femmes et la paix et la sécurité doit être appliqué tant au niveau national qu'international, tant pour la prévention des conflits armés que pour le renforcement de la résilience face à toutes les situations de crise, imminentes ou imprévues.

60. Le Comité souligne que le degré de priorité et de respect des droits des femmes en temps de paix est étroitement corrélé à la manière dont elles sont traitées en temps de conflit. Les politiques nationales, étrangères et transnationales sont également étroitement liées et ont un impact transfrontalier et mondial sur la vie des femmes. Il est donc également essentiel d'appliquer le programme pour les femmes et la paix et la sécurité selon une nouvelle compréhension interdisciplinaire de la nature interconnectée de ces dynamiques et de l'utiliser comme un outil pour garantir les droits des femmes et instaurer une paix tenant compte des questions de genre dans tous les contextes, par le biais du développement international et des politiques nationales.

61. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) **Adaptent et élargissent le programme relatif aux femmes et à la paix et à la sécurité à la nature changeante des conflits et aux nouvelles menaces qui pèsent sur la paix et la sécurité, et appliquent ce programme de manière globale et en tant que programme relatif aux droits humains des femmes dans toutes les situations de prise de décisions et d'élaboration de politiques ;**

b) **Preignent conscience du rôle crucial que jouent les femmes en tant que moteur d'une paix durable dans la prévention, la gestion et le règlement des conflits, et assurent la parité dans tous les aspects et à tous les stades et niveaux de la prise de décisions concernant la paix et la sécurité, y compris les réunions confidentielles (ce que l'on appelle la « diplomatie secrète »), en veillant toujours à pleinement inclure les femmes marginalisées, y compris les femmes vivant dans la pauvreté, les réfugiées, les demandeuses d'asile et les femmes déplacées, ainsi que les femmes en situation de handicap, et assurent la représentation des femmes participant aux processus parallèles à des processus de paix formels ;**

c) **Assurent la parité dans le leadership, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des programmes visant à surmonter les causes profondes des crises et des conflits, y compris les menaces anticipées et non anticipées, la diplomatie préventive, la sécurité et la défense et les secteurs stratégiques de la prévention des conflits ;**

d) **Assurent la parité et la stricte application de l'approche « Les femmes et la paix et la sécurité » dans la réglementation et l'application de la maîtrise des armements, notamment la non-prolifération des armes et le désarmement, y compris le désarmement urgent de toutes les armes nucléaires⁵⁰ ; et garantissent la parité et la stricte application de l'approche « Les femmes et paix et la sécurité » dans l'adoption à titre urgent d'un instrument juridiquement contraignant visant à interdire les systèmes d'armes autonomes létaux qui fonctionnent sans contrôle ou surveillance humaine et qui ne peuvent être utilisés dans le respect du droit humanitaire international, et à réglementer tous les autres types de systèmes d'armes autonomes ;**

e) **Assurent la parité de leadership dans toutes les disciplines de la prévention des crises en relation avec la santé, l'environnement, l'économie,**

⁵⁰ Sur la voie du progrès vers la pleine égalité, le Comité prévoit « un désarmement général et complet et, en particulier, le désarmement nucléaire sous contrôle international strict et efficace », conformément au préambule de la Convention et au paragraphe 28 de la Déclaration de Beijing.

l'espace, la cybersécurité, les finances et la technologie, y compris toutes les nouvelles frontières de la technologie ;

f) Assurent la parité dans le maintien, la consolidation et le maintien de la paix, y compris dans les négociations de paix formelles et informelles, la médiation, la justice transitionnelle et la reconstruction, les dialogues intercommunautaires et les organes décisionnels de transition, y compris les processus de vérité et de réconciliation, les commissions, conseils, organes de surveillance, mécanismes de vérification et groupes de surveillance nationaux, internationaux, régionaux et hybrides, la préparation des élections et les processus politiques, les programmes de démobilisation et de réintégration, les réformes du secteur de la sécurité et de la justice et les processus de reconstruction post-conflit au sens large ;

g) Suppriment tous les obstacles à la parité, notamment en garantissant la garde des enfants, la sécurité et la flexibilité du lieu de travail, et apportent un soutien actif aux femmes, par exemple en assurant le financement de la représentation des organisations de la société civile actives dans le domaine des droits des femmes ;

h) Développent les mécanismes d'alerte précoce pour les crises et les conflits en tenant compte des questions de genre, y compris de signes tels que la diminution du nombre de femmes dans les instances dirigeantes, la diminution du nombre de femmes dans les espaces publics et la recrudescence des discours de haine et des violences sexuelles ;

i) Veillent à ce que le respect des droits des femmes et de la parité ne soit jamais considéré comme subsidiaire par rapport à d'autres priorités ;

j) Donnent la priorité à la conception et à l'application de programmes de réparation fondés sur les droits des femmes et la parité, ayant un impact transformateur sur les processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration ;

k) Recadrent les plans d'action nationaux sur les femmes et la paix et la sécurité en faisant de la parité un principe fondamental, en veillant à ce qu'ils intègrent une politique intérieure et extérieure féministe, y compris une approche féministe de la sécurité, de la prévention des conflits et de la paix, et qu'ils soient adaptés aux nouvelles menaces émergentes, y compris celles qui vont au-delà de la prévention des conflits armés et de la consolidation de la paix au sens étroit du terme ; fondent les plans d'action nationaux sur des indicateurs ciblés centrés sur les piliers du programme élargi pour les femmes et la paix et la sécurité, ainsi que sur la parité à tous les niveaux des gouvernements et des parlements locaux et nationaux, des systèmes de sécurité et de défense, des secteurs innovants et des sciences de la vie ; consultent les organisations de la société civile qui défendent les droits des femmes lors de l'élaboration des plans d'action nationaux, financent de manière adéquate les plans d'action nationaux et leur donnent une pleine efficacité aux niveaux national et international ; rendent compte au Comité de ces plans et de leur application dans des rapports périodiques ;

l) Suivent une approche tenant compte de l'âge dans la conception des politiques relatives aux femmes et à la paix et à la sécurité afin de tenir compte du rôle important des jeunes femmes dans la prévention des conflits et la consolidation de la paix et de leurs besoins spécifiques, comme indiqué dans la résolution 2250 (2015) du Conseil de sécurité sur les jeunes et la paix et la sécurité.

4. Parité dans la prise de décisions économiques

62. Une lecture conjointe de l'obligation d'éliminer la discrimination et de parvenir à une égalité réelle qui est consacrée aux articles 1 à 3 et de l'égalité des droits des femmes dans la prise de décisions, consacrée aux articles 7 et 8, avec leurs droits spécifiques en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement économique découlant des articles 10, 11 et 13 permet d'aboutir à la parité dans la prise de décisions économiques. C'est ce qui est souligné et précisé dans les recommandations générales n° 13 (1989) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, n° 16 (1991) sur les femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales rurales et urbaines, n° 17 (1991) sur l'évaluation et la quantification du travail ménager non rémunéré des femmes et la prise en compte dudit travail dans le produit national brut, n° 36 (2017) et n° 39 (2022).

63. Le Comité est conscient que des mesures positives ont été prises par le secteur privé et les principales institutions économiques pour mettre en œuvre les cadres relatifs aux entreprises et aux droits humains, mais il estime que le secteur privé a une responsabilité spécifique dans l'établissement de la parité à tous les niveaux. L'avancement des femmes et la parité sont des conditions préalables pour que les femmes puissent combiner positivement leurs résultats productifs, leur carrière professionnelle et leurs choix personnels, y compris en ce qui concerne la maternité. Il existe par ailleurs une corrélation entre la constitution d'équipes de direction plus paritaires et l'adoption de mesures anti-corruption plus robustes et une transparence accrue, ce qui présente des avantages évidents pour les organisations du secteur privé⁵¹.

64. La discrimination *de jure* et *de facto* et les lacunes importantes qui sont observées dans les cadres économiques mondiaux et nationaux et les systèmes de gouvernance empêchent les femmes de façonner le marché économique et d'y accéder sur un pied d'égalité avec les hommes, ainsi que d'y assumer des rôles décisionnels. Il en résulte également un échec dans le respect des droits économiques des femmes et dans la prise en compte des résultats et des contributions productives des femmes. En outre, les soins non rémunérés, qui sont assumés de manière disproportionnée par les femmes, sont un facteur clé qui empêche les femmes d'avoir accès aux mêmes possibilités économiques que les hommes et qui doit être réévalué et partagé de manière égale.

65. Le Comité voit aussi dans l'économie numérique, y compris la transition et le développement technologiques et l'utilisation de l'intelligence artificielle, un domaine clé nécessitant une représentation égale et inclusive des femmes. C'est crucial pour éviter la perpétuation des stéréotypes de genre et de nouvelles formes de discrimination.

66. Le Comité recommande que les États parties :

a) Mettent en place un cadre novateur aux niveaux local, national, régional et international, fondé sur une économie durable, inclusive et respectueuse des droits humains, ancrée dans la parité ;

b) Garantissent la pleine autonomie des femmes dans la prise de décisions économiques, en assurant l'égalité des droits et en éliminant toutes les formes de discrimination économique *de jure* et *de facto*, notamment en ce qui

⁵¹ Scott Berinato, « Banks with more women on their boards commit less fraud », *Harvard Business Review*, May-June 2021, consultable à l'adresse <https://hbr.org/2021/05/banks-with-more-women-on-their-boards-commit-less-fraud> ; and Kellie A. McElhaney and Sanaz Mobasseri, « Women create a sustainable future », October 2012, consultable à l'adresse https://www.eticanews.it/wp-content/uploads/2012/11/Report-Women_Create_Sustainable_Value.pdf.

concerne les salaires, la fiscalité, les modèles économiques et sociaux, les réglementations et les pratiques qui font des femmes des actrices économiques subordonnées ;

c) Mobilisent pleinement les femmes dans la lutte contre la corruption et les flux financiers illicites ;

d) Garantissent l'égalité d'accès des femmes à toutes les ressources, financières et non financières, telles que l'information et les ressources technologiques et énergétiques, y compris un accès fiable à l'électricité et à Internet, afin qu'elles puissent participer sur un pied d'égalité aux activités économiques, accéder aux ressources productives, façonner les modèles économiques et exercer leur leadership ;

e) Fassent en sorte que les entreprises dirigées par des femmes aient un accès égal aux marchés publics et privés, notamment par des mesures spéciales permanentes et temporaires, des réformes réglementaires et des mesures incitatives ;

f) Adoptent des mesures novatrices pour que les femmes puissent jouir de la parité dans les nominations à des postes de responsabilité économique, y compris dans les conseils d'administration des entreprises, et en tant que présidentes-directrices générales d'entreprises publiques et de sociétés privées cotées et non cotées ;

g) Adoptent des solutions numériques, notamment en ce qui concerne la gouvernance électronique et la technologie blockchain, pour renforcer les systèmes d'intégrité, en s'attaquant aux risques d'abus de pouvoir qui portent atteinte à la parité et aux autres droits des femmes ;

h) Établissent un dialogue entre les entreprises et les syndicats pour institutionnaliser la parité, en définissant des objectifs et des indicateurs clairs, dans la culture et les procédures de l'entreprise, y compris par la promotion de nouvelles modalités de travail et de leadership économique ;

i) Institutionnalisent les lois et les politiques de parité sur le lieu de travail et éradiquent les schémas de ségrégation horizontale et verticale entre les genres à tous les niveaux de la prise de décisions pour compléter, si nécessaire, les accords entre les entreprises et les syndicats ;

j) Adoptent des lois et des règlements qui incitent les employeurs à formaliser et à soutenir des modalités de travail flexibles, tout en maintenant tous les droits du travail et une couverture sociale complète, pour les parents et les autres personnes s'occupant d'enfants, dans le cadre d'un indice de productivité, et promeuvent, notamment par des mesures de sensibilisation et des incitations, une culture d'entreprise fondée sur la parité en tant que facteur de développement durable, guidée par des indicateurs qui intègrent les valeurs sociales et les objectifs de développement durable, en plus des valeurs économiques, en tant que cible et objectif de la réussite de l'entreprise ;

k) Développent et encouragent la participation des entreprises à des audits de genre afin d'évaluer leur prise en compte des questions de genre, leur réactivité à ces questions et leur niveau de parité dans la répartition des responsabilités et la culture d'entreprise, en prévoyant des mesures incitatives pour celles qui ont de bons résultats, et demandent aux entreprises de rendre compte annuellement des mesures prises pour institutionnaliser la parité ;

l) Mettent en place un cadre d'action stratégique aux niveaux national et international pour garantir l'autonomie professionnelle et le leadership des

femmes dans le secteur informel, notamment en augmentant les services et les avantages économiques, en misant sur le pouvoir de consommation des femmes et en améliorant les incitations fiscales, garantissent l'octroi de crédits et d'une protection sociale aux femmes dans l'économie informelle et soutiennent leur passage à l'économie formelle ;

m) Garantissent la parité dans la prise de décisions concernant l'utilisation et la redistribution des terres, les ressources naturelles et l'atténuation des changements climatiques et une « transition juste » ;

n) Prennent des mesures législatives, y compris des mesures temporaires spéciales, en vue d'atteindre la parité dans l'économie numérique, ainsi que dans le développement, la gestion et la prise de décisions en matière de transition technologique, y compris en ce qui concerne le développement et la diffusion de produits issus de l'intelligence artificielle ;

o) Prennent des mesures proactives, y compris des mesures temporaires spéciales, pour assurer l'égalité d'accès à tous les secteurs innovants et de pointe, aux demandes de brevets et aux possibilités d'acquisition de la propriété intellectuelle et de création d'entreprises, y compris dans le domaine de l'environnement et de l'espace ;

p) Offrent une formation commerciale, professionnelle et qualifiante, des programmes de mentorat, des programmes de développement des entreprises, des programmes de stages et de parrainage et des réseaux de soutien aux filles et aux jeunes femmes, en accordant une attention particulière aux jeunes en situation de marginalisation ;

q) Adoptent une législation sur le congé parental rémunéré pour les femmes et les hommes, avec la possibilité de retrouver le même emploi et le même niveau d'ancienneté, et investissent dans la sensibilisation à l'importance du partage à égalité des responsabilités entre les femmes et les hommes en matière d'éducation des enfants et en ce qui concerne les responsabilités domestiques ;

r) Fournissent un soutien ciblé, y compris par le biais de mesures temporaires spéciales, aux parents isolés afin qu'ils puissent suivre une carrière dans les secteurs privé et public ;

s) Investissent dans les infrastructures sociales pour permettre aux femmes et aux hommes de participer aux activités économiques et de partager les responsabilités en matière de soins et d'aide, notamment en fournissant des soins de qualité gratuits ou abordables pour les enfants, et investissent dans des systèmes de soins et d'aide, y compris à domicile, qui tiennent compte du genre, de l'âge et du handicap, sur la base d'une vision paritaire de la société et de la reconnaissance des droits des personnes qui fournissent ou requièrent des soins et une aide, ainsi que de la reconnaissance des soins en tant que besoin sociétal universel ;

t) Étendent la protection sociale aux femmes qui effectuent des travaux domestiques, agricoles et d'autres travaux non rémunérés ;

u) Mettent en place des mécanismes de reconnaissance des compétences multisectorielles et de l'expérience renforcée par les rôles que les parents exercent pendant le congé parental, lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail, et donnent accès à des cours de formation continue facultatifs pour les parents pendant le congé parental.

5. Les droits des femmes dans la sphère privée comme condition préalable à l'accès à la prise de décisions

67. La maîtrise par les femmes de leur corps et de leur vie et l'égalité de leurs droits, notamment leur statut juridique et leur capacité juridique dans tous les domaines, y compris dans la sphère familiale et communautaire, sont consacrées par la Convention et sont fondamentales pour l'exercice de l'ensemble de leurs droits humains, y compris leur droit à l'égalité d'accès à la prise de décisions. Le Comité observe qu'en dépit des progrès accomplis, la jouissance par les femmes et les filles de leurs droits dans ces domaines reste souvent très limitée. Il souligne également, dans ses recommandations générales n° 21 (1994) et n° 29 (2013) sur les conséquences économiques du mariage, des rapports familiaux et de leur dissolution, que l'inégalité des droits dans les relations familiales sous-tend tous les autres aspects de la discrimination à l'égard des femmes.

68. **Le Comité recommande que les États parties :**

a) Garantissent l'égalité des droits des femmes dans le mariage et les rapports familiaux, notamment en abrogeant ou en modifiant les lois sur la situation personnelle, y compris les lois sur la tutelle et la capacité juridique, qui sont discriminatoires à l'égard des femmes et des filles ;

b) Interdisent les mariages forcés et les mariages d'enfants, en fixant l'âge minimum du mariage à 18 ans pour les femmes et les hommes, sans exception ;

c) Fournissent aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons des informations gratuites, inclusives, accessibles, complètes et exactes sur les soins de santé, y compris en intégrant dans les programmes scolaires une éducation adaptée à l'âge sur la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation ;

d) Garantissent le plein accès aux services de santé et aux droits en matière de sexualité et de procréation et suppriment les obstacles juridiques et pratiques, y compris tout déni de la capacité juridique des femmes et des jeunes filles, notamment des femmes et des jeunes filles en situation de handicap, à prendre des décisions concernant leur santé ;

e) Abrogent les lois discriminatoires sur la nationalité qui touchent les femmes ;

f) Garantissent le droit des femmes et des filles, sur la base de l'égalité avec les hommes et les garçons, d'acquérir, de posséder, d'utiliser et d'hériter des biens, en droit et en pratique ;

g) Mènent des campagnes de sensibilisation et d'éducation, à l'intérieur et à l'extérieur du cadre scolaire, pour faire comprendre le droit des femmes et des filles à prendre leurs propres décisions dans tous les aspects de leur vie, la nécessité d'un partage égal des responsabilités entre les femmes et les hommes et l'égalité des droits des femmes dans le mariage et dans tous les rapports familiaux ;

h) Garantissent la fourniture de prestations sociales adéquates aux parents isolés ;

i) Criminalisent toutes les pratiques néfastes et toutes les autres formes de violence à l'égard des femmes et des filles, en veillant à ce qu'il y ait une

tolérance zéro pour toutes les formes de violence, y compris celles qui sont souvent tolérées par les normes et les pratiques culturelles et sociales⁵².

VI. Responsabilité des États et suivi de l'obligation qui leur est faite de mettre en place des systèmes paritaires

69. Le Comité souligne qu'il est urgent de parvenir à la parité dans tous les systèmes de décision afin que les États respectent les obligations qui leur sont faites de longue date en vertu du droit international et de construire collectivement des sociétés égales, résilientes et prospères.

70. Le Comité recommande que les États parties :

a) **S'engagent expressément et mobilisent les ressources nécessaires pour s'acquitter des obligations énoncées dans la présente recommandation générale et adoptent des plans d'action nationaux sur la parité dans tous les domaines de la prise de décisions d'ici à 2030 ;**

b) **Mobilisent les organisations régionales dans l'application de la présente recommandation générale ;**

c) **Mettent en place des mécanismes de suivi et d'évaluation des progrès accomplis dans l'application de la présente recommandation générale, y compris en ce qui concerne la collecte et la publication régulières de données sur la représentation des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la prise de décisions, ventilées notamment par âge, origine ethnique et milieu socio-économique, et communiquent largement ces données, y compris au Comité.**

VII. Actions de la communauté internationale pour garantir des systèmes paritaires

71. Sur la base des engagements existants, le Comité voit plusieurs possibilités d'action pour la communauté internationale et les organisations régionales afin de faire progresser la base juridique et normative de la parité dans la prise de décisions dans tous les domaines et à tous les niveaux.

72. Le Comité recommande que la communauté internationale :

a) **Honore les engagements pris au titre de la Convention et des autres traités relatifs aux droits humains concernant l'égalité des femmes et des hommes et l'universalité des droits ;**

b) **Ancre le principe de la parité dans la prise de décisions, dans tous les domaines et à tous les niveaux, dans tous les futurs cadres internationaux et processus de réforme, ainsi que dans l'application et l'interprétation des cadres existants, y compris le Pacte mondial pour le numérique ;**

c) **Adopte des mécanismes garantissant la parité dans la composition de tous les organes et mécanismes des Nations Unies, y compris les principales commissions de l'Assemblée générale, le Conseil économique et social et les organes d'expertes et d'experts, y compris les organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits humains et les tribunaux internationaux, aux nominations à des groupes de travail indépendants ou en tant que**

⁵² Voir également la recommandation générale conjointe n° 31 du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et la recommandation générale n° 18 du Comité sur les droits de l'enfant (2019) sur les pratiques néfastes.

rapporteur(trice)s nationaux(ales) ou spéciaux(ales), ainsi qu'à la direction des institutions multilatérales ;

d) Assure la parité dans le recrutement à tous les niveaux des organisations internationales ;

e) Mette en œuvre des politiques de développement et une coopération internationale novatrices conformes aux objectifs de la présente recommandation générale, en renforçant les capacités nationales et le soutien de la société civile ;

f) Intègre le cadre défini dans la présente recommandation générale sur la représentation égale et inclusive des femmes dans les systèmes de décision, y compris l'approche élargie des femmes et de la paix et de la sécurité, dans l'ordre du jour et les résolutions futures du Conseil de sécurité, de l'Assemblée générale et du Conseil des droits de l'homme, et envisage la mise en place de nouveaux mécanismes sur la parité afin de soutenir davantage l'engagement international.
