

## **ANNEXE**

# **PLAN DE PARITÉ ENTRE LES GENRES DANS LES POSTES DE DÉCISION AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES ÉTATS AMÉRICAINS**

## TABLE DES MATIÈRES

### Déclaration du Secrétaire général de l'OEA

### Déclaration de la Secrétaire de la Commission interaméricaine des femmes de l'OEA

1. Présentation du Plan de parité entre les genres du Secrétariat général de l'OEA
2. L'importance d'atteindre la parité entre les genres dans les postes de décision au Secrétariat général de l'OEA
3. Contexte : cadre réglementaire et politiques institutionnelles
4. Méthodologie d'élaboration du Plan
5. La situation des femmes et des hommes au Secrétariat général de l'OEA
6. Le chemin vers la parité entre les genres au Secrétariat général de l'OEA

#### 6.1. Objectifs, cibles et calendrier

#### 6.2. Considérations réglementaires et budgétaires

#### 6.3. Domaine d'application

6.3.1. Parité dans les postes de confiance aux grades P4, P5, D1 et D2 et dans les postes dont la nomination relève de la responsabilité de la personne à la tête du Secrétariat général du SG/OEA.

6.3.2. Parité dans les postes de la catégorie des cadres P4 et P5

6.3.3. Parité dans les commissions, comités, missions d'observation des élections, missions spéciales, groupes d'experts et groupes de travail établis au sein du SG/OEA

6.3.4. Parité dans les entités spécialisées, les organes subsidiaires, les organismes et autres entités de l'OEA dont la nomination du personnel est placée sous l'autorité de la personne à la tête du SG/OEA et dont le personnel rend compte au SG/OEA

#### 6.4 Mesures d'application de la parité entre les genres au Secrétariat général de l'OEA

6.4.1 Responsabilités en matière de mise en œuvre du Plan et de coordination avec d'autres instruments chargés de réaliser l'égalité entre les genres au sein du Secrétariat général de l'OEA

6.4.2 Responsabilité

6.4.3 Collecte de données et transparence

6.4.4 Communication

6.4.5 Traitement des biais inconscients en matière de genre dans les processus de sélection du personnel

6.4.6 Mesures spéciales

7. Recommandations pour atteindre la parité dans les organismes et entités de l'OEA dont le personnel n'est pas nommé par la personne qui dirige le SG/OEA
8. Collaboration des États membres avec le SG/OEA dans l'application de la parité entre les genres au Secrétariat général de l'OEA
9. Calendrier des principales activités du Plan au cours des quatre derniers mois de 2022 et des quatre premiers mois de 2023

## Déclaration du Secrétaire général de l'OEA

Depuis plus de vingt ans, les États membres de l'Organisation des États Américains (OEA) adoptent des résolutions visant à accroître la participation des femmes aux postes de décision. En 2020, le Conseil permanent de l'OEA approfondit cette voie avec la résolution CP/RES. 1149 (2278/20), axée sur la représentation et la participation égales des femmes au sein de l'OEA et adoptée à l'unanimité, avec pour mandat de présenter un plan de parité entre les genres au Secrétariat général de l'OEA (SG/OEA).

Cette résolution est de la plus haute importance car elle vise à accélérer l'intégration et la représentation égale des femmes aux postes de décision de l'Organisation, ce qui est essentiel pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans l'accès à ces postes, et pour progresser vers des politiques continentales plus égalitaires et plus équitables.

L'égalité des genres dans la prise de décision est un principe démocratique, ce qui implique que l'absence historique des femmes doit être corrigée. À travers l'histoire, les femmes ont été systématiquement sous-représentées dans toutes les sphères de l'Organisation, une réalité qui contredit les obligations inscrites dans les traités internationaux et interaméricains concernant les droits des femmes et leur participation aux affaires publiques au niveau international.

L'absence de femmes dans les structures de l'OEA est un problème qui va au-delà des chiffres. Je suis convaincu que l'intégration et la pleine représentation des femmes dans les espaces de décision contribueront de manière substantielle à maximiser le travail de l'OEA dans le continent américain, afin de parvenir à des politiques qui représentent les aspirations, les intérêts, les rêves, les aspirations et les besoins de tous les genres.

C'est ce à quoi je travaille depuis que j'ai pris mes fonctions de Secrétaire général de l'OEA en 2015. Ainsi, en 2016, j'ai adopté la Politique institutionnelle sur l'égalité de genre, la diversité et les droits de la personne du Secrétariat général de l'OEA et, en 2017, j'ai publié le Plan d'action pour sa mise en œuvre. Dans ce cadre, nous avons mené des actions positives, des formations et des nominations de femmes à des postes stratégiques.

Nous avons réalisé des progrès significatifs à ce jour, avec une quasi-parité dans les grades P4 et P5, les niveaux les plus élevés des structures techniques du SG/OEA. Cependant, nous devons améliorer et renforcer nos actions pour atteindre la parité à tous les postes de décision et l'intégrer entièrement dans la culture institutionnelle de l'Organisation afin de la rendre durable dans le temps.

Je considère le Plan de parité, qui est encadré par les orientations politiques des États membres et y répond, comme un outil clé pour guider ce travail. Le plan vise à augmenter la participation et la représentation des femmes dans les espaces de décision afin d'atteindre la parité au sein du Secrétariat général et de pouvoir contribuer à des politiques continentales égalitaires.

La mise en œuvre du Plan devrait nous permettre d'atteindre la parité dans les postes de décision au sein de l'Organisation à l'horizon 2025. Il s'agit d'une voie collective qui requiert la participation des États membres de l'OEA, l'implication de l'ensemble du personnel du SG/OEA et l'engagement de la direction générale pour atteindre efficacement ses objectifs et respecter les délais.

La Commission interaméricaine des femmes de l'OEA (CIM/OEA) a joué un rôle central dans ce processus. Grâce à son leadership et à son expérience, il a été possible d'identifier les voies et les opportunités pour

mener à bien une politique qui vise des résultats visibles et durables en matière de transformation de la culture. Ce processus a également impliqué les travaux du Secrétariat aux questions administratives et financières et du Secrétariat aux questions juridiques du Secrétariat général de l'OEA.

Grâce à la résolution CP/RES. 1149 (2278/20) du Conseil permanent et à sa concrétisation dans le présent Plan, je considère la parité dans les postes de direction du SG/OEA comme une nouvelle norme permettant de mesurer la stature de notre Organisation et je réaffirme notre engagement à continuer de faire progresser l'égalité et l'équité entre les genres dans les politiques continentales.

**Luis Almagro**  
**Secrétaire général de l'Organisation des États Américains**

## **Déclaration de la Secrétaire exécutive de la Commission interaméricaine des femmes de l'OEA**

La Commission interaméricaine des femmes de l'OEA (CIM/OEA), depuis sa création en 1928, a joué un rôle clé dans la protection et la garantie des droits des femmes, et ses débuts sont étroitement liés à la bannière de la représentation et de la participation égales des femmes dans toutes les sphères de la vie et de la prise de décision. En effet, l'un de ses premiers objectifs était d'étendre le droit de vote des femmes et, en vertu de cela, elle a encouragé l'adoption par l'OEA, en 1948, de la Convention interaméricaine sur la concession des droits politiques à la femme. Depuis lors, la CIM a joué un rôle d'accélérateur dans ce dossier qui progresse maintenant à partir de la notion de parité.

Dans les années 1990, la CIM a élaboré un programme de travail sur les lois relatives aux quotas électoraux en matière de genre, pour lesquelles notre région a été pionnière et dont l'application a permis d'accroître la participation des femmes dans les corps législatifs nationaux. Au cours des dix dernières années, la CIM a conduit la région à passer de l'équilibre des quotas à la transformation de la parité et à la voie vers la démocratie paritaire.

Les limites persistantes des démocraties à atteindre une représentation égale des femmes ont suscité le nouveau paradigme de la parité dans les années 2000, qui n'est plus définie comme une mesure temporaire telle que les quotas de genre, mais comme une mesure définitive de justice, basée sur l'idée que les femmes représentent la moitié de la population et devraient donc participer à la prise de décision dans des proportions égales.

Depuis lors, un certain nombre de pays ont adopté des lois sur la parité électorale et certains pays ont étendu le mandat de parité à l'ensemble de l'État. La règle de la parité a permis d'atteindre le plus grand nombre de femmes élues dans l'histoire de la région et, en raison de son application prédominante au niveau des élections nationales, a fait des Amériques la région qui compte le plus de femmes dans les organes législatifs au niveau mondial. Cependant, nous sommes encore loin de la parité numérique et la persistance d'une culture qui, à bien des égards, continue d'être hostile à la promotion des femmes dans la prise de décision sont des raisons qui nous obligent à continuer d'adopter des politiques et des mesures qui visent l'égalité réelle, à soutenir les progrès accomplis au fil du temps et à prévenir la régression.

De même, la sphère internationale et les organisations internationales ne peuvent ignorer ce processus de développement du leadership des femmes dans les États, d'où le défi pour l'Organisation et les États membres de le porter de manière cohérente au sein du SG/OEA. L'intégration définitive des points de vue et des intérêts des femmes dans le programme de travail et le processus décisionnel donne un nouvel élan à la poursuite des normes les plus strictes en matière de participation et de représentation égales des femmes et à la pérennisation des progrès réalisés.

La CIM a contribué à l'élaboration du Plan de parité au SG/OEA, conformément aux mandats de l'Assemblée générale, à la récente résolution du Conseil permanent et à la vision du Secrétaire général, avec la conviction que sa mise en œuvre effective renforcera l'OEA du XXI<sup>e</sup> siècle et ses capacités à répondre aux besoins réels et à intégrer les voix des habitants de la région. C'est à nous de nous adapter à notre époque.

**Alejandra Mora Mora**

**Secrétaire exécutive de la Commission interaméricaine des femmes de l'OEA**

## 1. PRÉSENTATION DU PLAN DE PARITÉ ENTRE LES GENRES DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA

Par sa résolution CP/RES. 1149 (2278/20) sur la représentation et la participation des femmes à l'OEA, adoptée le 12 mars 2020, le Conseil permanent de l'OEA a décidé de demander au Secrétariat général de l'OEA (SG/OEA ou Secrétariat général) d'adopter la parité dans les postes de décision au sein de l'Organisation. Plus précisément, le Conseil permanent a chargé le SG/OEA : i) d'accroître progressivement la participation et la représentation des femmes aux postes de décision au sein de l'Organisation, ainsi que dans toutes les commissions, groupes d'experts et groupes collégiaux, y compris les missions d'observation des élections, dans le but d'atteindre la parité, c'est-à-dire la participation égale et active des femmes à leur direction et à leur composition, et ii) d'élaborer un plan pour atteindre cet objectif, qui sera présenté au Conseil permanent au plus tard en novembre 2020<sup>1</sup>. En tant que mécanisme de responsabilité, le Conseil, dans cette résolution, invite instamment le Secrétariat général à faire rapport au Conseil permanent, en mars de chaque année, sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ladite résolution.

Cette question n'est pas nouvelle au sein de l'OEA ; depuis 1999, l'Assemblée générale a adopté des résolutions sur la nomination de femmes à des postes de direction au sein de l'Organisation et des progrès notables ont été accomplis, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de décision au niveau technique au sein du SG/OEA, avec une occupation proche de la parité. En outre, il existe un nombre important de politiques et d'outils conçus pour promouvoir l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion qui ont été élaborés dans le cadre de la Politique institutionnelle du Secrétariat général de l'OEA en matière d'égalité de genre, de diversité et de droits de la personne (ci-après la PGD) adoptée au moyen de l'Instruction 16-03<sup>2</sup>, et le Plan d'action pour la mise en œuvre de la PGD<sup>3</sup> publié en 2017 (ci-après Plan d'action de la PGD).

La CIM a défini la parité comme une mesure d'équité qui intègre trois dimensions : i) la participation égale des femmes et des hommes (50/50) aux postes de décision dans les secteurs public et privé, du niveau international au niveau local ; ii) l'exercice égal du pouvoir, c'est-à-dire sans discrimination ni violence fondée sur le genre et/ou le sexe ; et iii) l'intégration du programme pour les droits des femmes et de l'égalité entre les genres.

Dans ce cadre, le SG/OEA s'est doté d'un cadre complet pour parvenir à la mise en œuvre du principe d'égalité qui comprend i) le PIA qui cherche à faire avancer le *programme d'action pour l'égalité entre les genres et les droits des femmes* au sein de l'OEA ainsi que dans les États membres ; ii) la politique de parité entre les genres et de diversité et le plan d'action subséquent pour la mise en œuvre de cette politique qui vise, entre autres, à obtenir des *conditions de travail égales* ; et iii) le présent plan (ci-après dénommé le Plan de parité ou le Plan) qui vise spécifiquement à obtenir la parité *dans l'accès aux postes de décision* au sein du SG/OEA, tant au niveau technique qu'aux postes de nomination et de confiance au sein du Secrétariat général et des organismes spécialisés, organes subsidiaires, organismes et autres entités de l'OEA dont la nomination du personnel relève de la responsabilité de la personne qui dirige le SG/OEA.

---

<sup>1</sup> CP/RES. 1149 (2278/20), « Représentation et participation des femmes à l'OEA » (12 mars 2020, disponible sur [http://scm.oas.org/doc\\_public/french/hist\\_20/cp42142f03.docx](http://scm.oas.org/doc_public/french/hist_20/cp42142f03.docx)).

<sup>2</sup> <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

<sup>3</sup> Dans l'Instruction 16-03, le Secrétaire général demande aux services du SG/OEA responsables de la politique de commencer à travailler à sa mise en œuvre. Le Plan d'action de la PGD est consultable ici : <http://www.oas.org/es/CIM/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>

Aux fins d'application, ce document présente les objectifs et le calendrier, délimite les domaines d'action et établit un ensemble de mesures à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif. Il comprend également une série de recommandations pour les cas qui ne relèvent pas du champ d'application de ce Plan ainsi qu'une série de propositions à l'attention des États membres, dont la participation active est indispensable à la réalisation des objectifs de parité.

Le plan fixe l'objectif d'atteindre la parité dans le SG/OEA d'ici à 2025 et définit cinq types de mesures considérées comme essentielles pour y parvenir. Premièrement, la clarté sur la responsabilité de la mise en œuvre du Plan et la coordination avec d'autres instruments chargés de réaliser l'égalité au sein du SG/OEA. Deuxièmement, la mise en place d'un système de responsabilité clair afin de renforcer la fiabilité du processus et de contribuer ainsi à la mise en œuvre efficace des mesures. Troisièmement, la collecte et la publication des données, qui permettront à l'ensemble du personnel de suivre les progrès et d'identifier les domaines à améliorer. Quatrièmement, s'attaquer aux biais inconscients en matière de genre, en particulier dans le contexte de la sélection, du recrutement et de la promotion professionnels. Cinquièmement, l'utilisation de mesures spéciales pour accélérer efficacement l'égalité et qui sont indispensables pour obtenir des résultats dans les délais fixés ici. Enfin, grâce à une stratégie de communication, le personnel du SG/OEA sera sensibilisé aux objectifs et aux raisons de la mise en œuvre de ce plan.

La bonne volonté, la responsabilité et les mesures spéciales nécessitent un changement culturel qui aborde et neutralise les stéréotypes de genre recréés dans les organisations. Le cas des orchestres aux États-Unis est bien connu, où le nombre de femmes dans les orchestres a commencé à augmenter avec l'utilisation d'écrans dans les auditions qui empêchaient le jury de voir les personnes qu'il examinait, c'est-à-dire de savoir si la personne qui jouait était un homme ou une femme<sup>4</sup>.

Les préjugés de genre peuvent conduire à une discrimination involontaire dans les processus de sélection, de promotion et de notation du travail. Ces biais peuvent influencer l'évaluation des CV, le résultat des entretiens ou la notation du travail. Il a été démontré que les femmes choisissent souvent de ne pas postuler à des postes pour lesquels elles ne remplissent pas 100 % des conditions, tandis que les hommes postulent ou confirment leur intérêt, même s'ils ne remplissent que 60 % des conditions. Dans les offres d'emploi, des mots tels que compétitif, dominant ou leader sont associés à des stéréotypes masculins, tandis que des mots tels que solidaire, compréhensif et interpersonnel sont associés à des stéréotypes féminins. Des études ont montré que les offres d'emploi pour des professions à prédominance masculine utilisent des termes masculins. En outre, ces publicités ont été perçues par les femmes comme moins attrayantes que les mêmes publicités utilisant une formulation non genrée, qu'il s'agisse de professions à prédominance masculine ou féminine. Cela signifie que l'inclusion de termes genrés dans les offres d'emploi pourrait rendre l'emploi moins attrayant pour un genre en particulier, ce qui limiterait le nombre de candidats ou candidates à ces emplois, en particulier dans le cas des femmes<sup>5</sup>.

Des études ont également montré que les évaluations ont des préjugés négatifs à l'égard des femmes. En moyenne, les travailleurs masculins sont jugés nettement plus compétents, plus sympathiques et plus précieux que les femmes, même s'ils présentent des qualifications, des résultats et des comportements

---

<sup>4</sup>Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse (2000). "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>

<sup>5</sup> Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.

<https://doi.org/10.1037/a0022530>

identiques. Cet écart entre les genres dans la manière dont les femmes sont évaluées par rapport aux hommes est un facteur important qui contribue aux asymétries de genre observées dans le recrutement, la promotion et la rémunération des femmes par rapport aux hommes<sup>6</sup>. D'autres études ont montré que les hommes sont perçus comme des travailleurs plus dévoués que les femmes et que les préjugés sexistes au travail persistent, avec l'idée largement répandue que les travailleuses qui sont mères font courir un plus grand risque à leurs collègues, à leurs clients et à l'entreprise elle-même que les travailleurs qui sont pères<sup>7</sup>.

La persistance de biais de genre invisibles sur les lieux de travail où la méritocratie est mise en avant conduit à ce que l'on appelle le « *paradoxe du mérite* » : travailler dans un environnement qui met l'accent sur la méritocratie peut amener les gens à croire qu'ils sont justes et objectifs et, par conséquent, ils sont plus susceptibles de montrer leurs préjugés de genre et un employé masculin reçoit de plus grandes récompenses qu'une employée féminine tout aussi qualifiée<sup>8</sup>.

En bref, le défi posé par ce Plan est de transformer la culture de l'Organisation et, au-delà de la parité numérique, de promouvoir une culture véritablement inclusive. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), les organisations inclusives bénéficient d'une efficacité et d'une productivité accrues grâce à l'équilibre entre les genres au sein de la main-d'œuvre, ainsi que d'une meilleure efficacité de leurs politiques et programmes dans le continent en intégrant les intérêts et les besoins des genres représentés. L'inclusion fait référence aux efforts déployés pour accepter les différences afin que les personnes associées à l'Organisation se sentent accueillies, respectées, valorisées et soutenues, des valeurs qui sont liées à celles inscrites dans la Charte de l'OEA.

## **2. L'IMPORTANCE D'ATTEINDRE LA PARITÉ ENTRE LES GENRES DANS LES POSTES DE DÉCISION AU SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA**

L'égalité de participation aux postes de décision du SG/OEA est avant tout une question de droits. D'une part, le droit des femmes à participer à toutes les affaires publiques sur un pied d'égalité, du niveau international au niveau local, qui a été reconnu à la fois dans le système interaméricain des droits de la personne et dans le système universel de protection de ces droits. L'égalité d'accès aux fonctions publiques a été établie dans des normes telles que la Charte démocratique interaméricaine, la Convention sur les droits politiques de la femme, la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'éradication de la violence à l'égard des femmes (Convention de Belém do Pará), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. À cet égard, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a noté qu'il est essentiel d'impliquer les femmes dans la vie publique, d'exploiter leur contribution, de veiller à ce que leurs intérêts soient protégés et de

---

<sup>6</sup> Lauren A. Rivera, András Tilcsik (2019) "Scaling Down Inequality: Rating Scales, Gender Bias, and the Architecture of Evaluation" *American Sociological Review*, Vol 84, Issue 2, 2019.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122419833601>

<sup>7</sup> Christina M. Sanzari , Alexandra Dennis and Corinne A Moss-Racusin. 2019. "Should I stay or should I go?: Penalties for briefly de-prioritizing work or childcare" 26 January 2021. Volume 51 Issue 4, *Journal of Applied Social Psychology*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jasp.12738>

<sup>8</sup> Emilio J. Castilla, Stephen Benard (2010) "The Paradox of Meritocracy in Organizations". *Administrative Science Quarterly*. Vol 55, Issue 4, 2010. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>



respecter la garantie que la jouissance des droits de la personne est universelle, quel que soit le sexe de l'individu<sup>9</sup>.

Plus précisément, l'article 8 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes fait référence à l'égalité de représentation au niveau international et à la participation aux travaux des organisations internationales. À cet égard, le Comité a déclaré que la mondialisation rendait de plus en plus importantes l'inclusion et la participation égale des femmes dans les organisations internationales. L'égalité de représentation a également été incluse dans d'autres documents et accords politiques auxquels les États se sont également engagés, tels que la Plate-forme d'action de Pékin, le Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme, de l'équité ainsi que de la parité hommes-femmes (PIA), les objectifs de développement durable<sup>10</sup> ou la Déclaration de Saint-Domingue de la Commission interaméricaine des femmes (CIM), qui souligne l'importance de la parité pour le renforcement de la démocratie.

Les pays des Amériques se sont historiquement engagés en faveur des droits politiques des femmes et ont contribué de manière substantielle à l'élaboration de cadres internationaux et régionaux dans ce domaine. Au niveau national, les progrès ont été tout aussi substantiels, d'abord grâce à l'adoption de lois sur les quotas de genre et, plus récemment, de lois sur la parité<sup>11</sup>. La CIM a montré qu'à ce jour, la parité est la mesure la plus efficace pour accroître l'accès des femmes aux fonctions électives au niveau national et que c'est grâce à la parité que la région arrive en tête, en moyenne, du classement mondial de la participation des femmes aux organes législatifs établi par l'Union interparlementaire<sup>12</sup>.

L'expérience nationale des pays de la région montre que la parité est le mécanisme qui permet l'exercice réel du droit à l'égalité d'accès aux postes de décision dans la sphère où il est appliqué. La situation est différente au niveau international. La promotion de l'égalité d'accès des femmes aux postes internationaux a moins progressé, ce qui s'explique en partie par le fait que les mesures d'action positive ou de parité qui auraient permis une plus grande présence des femmes n'ont guère été appliquées dans ce domaine.

À cet égard, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a établi que les femmes ont peu de possibilités de représenter leur gouvernement au niveau international et de participer aux travaux des organisations internationales dans des conditions d'égalité parce que les critères et processus objectifs de nomination et de promotion à des postes importants ou dans des délégations officielles ne sont souvent pas respectés<sup>13</sup>. Par ailleurs, il signale que « de nombreuses décisions clés sur des questions mondiales, telles que le rétablissement de la paix et la résolution des conflits, les dépenses militaires et le désarmement nucléaire, le développement et l'environnement, l'aide étrangère et la restructuration

---

<sup>9</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 23 : Vie politique et publique. Disponible sur

[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/INT\\_CEDAW\\_GEC\\_4736\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4736_S.pdf)

<sup>10</sup> L'ODD 5 se réfère à « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », dans le cadre duquel la cible 5.5 établit la nécessité d'« assurer la participation pleine et effective des femmes et leur donner des chances égales d'accéder aux postes de responsabilité à tous les niveaux de la prise de décision dans la vie politique, économique et publique », dans le cadre de laquelle s'inscrivent les objectifs poursuivis par le présent Plan.

<sup>11</sup> Au 31 décembre 2021, les pays qui ont adopté des lois sur la parité dans les Amériques sont l'Équateur, la Bolivie, le Costa Rica, le Nicaragua, le Mexique, le Honduras, le Panama, l'Argentine et le Pérou.

<sup>12</sup> Le classement mensuel de l'UIP est disponible à l'adresse suivante : <https://data.ipu.org/women-averages>

<sup>13</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale 23 sur la participation des femmes à la vie publique et politique.

économique, sont prises avec une faible participation des femmes, ce qui contraste fortement avec le rôle qu'elles jouent dans les mêmes domaines au niveau non gouvernemental »<sup>14</sup>.

D'autre part, la réalisation de la parité au sein du SG/OEA est également liée au droit à l'égalité des chances en matière d'emploi, reconnu par le droit international et le droit interaméricain. Dans l'article 7(c) du Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador), les États parties reconnaissent le droit de toute personne de bénéficier de conditions justes, équitables et satisfaisantes de promotion ou d'avancement dans son travail, sans autres considérations que ses qualifications, sa compétence, sa probité et l'ancienneté de ses services.

En outre, l'OEA a reconnu l'importance du principe de non-discrimination sur la base du sexe, par exemple à travers l'article 137, qui stipule que l'OEA n'admet aucune restriction sur la base du sexe, notamment en ce qui concerne la capacité d'occuper un poste au sein de l'Organisation et de participer à ses activités<sup>15</sup>.

Deuxièmement, la parité est également une question de légitimité car les organismes internationaux, comme les gouvernements, doivent ressembler aux sociétés qu'ils représentent. Il est difficile pour les organisations internationales d'être perçues par les citoyens comme légitimes lorsqu'elles ne représentent qu'un seul groupe social. Dans le même ordre d'idées, les expertes ont constaté que « lorsque seule une petite fraction de la population mondiale crée, développe, met en œuvre et fait respecter des règles pour tous, la légitimité de leurs décisions et de leurs politiques, voire des institutions elles-mêmes, peut être remise en question »<sup>16</sup>.

Troisièmement, la réalisation de la parité est liée à l'exhaustivité et à la qualité de la prise de décision au sein des organisations. Il est prouvé que plus l'équipe de direction est diversifiée, meilleure est la qualité des décisions et de leurs résultats. Selon l'OIT, les bénéfices des entreprises peuvent augmenter de 20 % si les femmes accèdent à des postes de direction.

Enfin, la parité permet d'inscrire le programme de l'égalité à l'ordre du jour de l'Organisation. La participation insuffisante des femmes à la prise de décision entrave l'avancement des politiques de l'OEA en matière d'égalité des genres. La recherche a montré que lorsque les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes possibilités d'influencer les politiques et les décisions, celles-ci sont plus susceptibles de favoriser systématiquement les intérêts de ceux qui ont le plus d'influence et l'inégalité entre les genres est moins susceptible d'être abordée, ce qui la fait persister<sup>17</sup>. La demande de parité se fonde sur le fait que les femmes représentent la moitié de la population et qu'elles ont leurs propres intérêts et besoins. Par conséquent, ce n'est pas seulement l'égalité numérique qui est recherchée, mais une représentation qualitative des problèmes des femmes et des différentes perspectives et visions du programme continental qui peuvent se refléter dans des politiques et des programmes équitables.

---

<sup>14</sup> Idem, paragraphe 39.

<sup>15</sup> Charte de l'Organisation des États Américains. Disponible sur [http://www.oas.org/dil/french/traites\\_A-41\\_Charte\\_de\\_l\\_Organisation\\_des\\_Etats\\_Americains.htm](http://www.oas.org/dil/french/traites_A-41_Charte_de_l_Organisation_des_Etats_Americains.htm)

<sup>16</sup> Viviana Kristicevic (2016), "La paridad de género en los Tribunales y Organismos Internacionales: un paso alcanzable con impacto global", document de réflexion GQUAL. Disponible sur <http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2016/02/FINAL-2015-12-04-ESP-Documento-GQUAL.pdf>

<sup>17</sup> Banque mondiale (2012), "World Development Report: Gender Equality and Development". Disponible sur <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>

Cela est d'une importance vitale pour le SG/OEA et pour l'obtention de meilleurs résultats dans les quatre piliers de l'OEA. Dans le domaine de la démocratie, l'inclusion des femmes renforce la représentativité, la légitimité et améliore la prise de décision en apportant une plus grande pluralité de visions et de nouvelles questions à l'ordre du jour qui élargissent l'action publique vers des questions structurelles ayant un impact social énorme telles que les soins aux personnes ou la violence à l'égard des femmes. Dans le domaine du développement, l'OIT souligne que la pleine intégration des femmes sur les marchés du travail contribue à la croissance économique et à l'éradication de la pauvreté et que cela se traduit par des niveaux de bien-être plus élevés pour l'ensemble de la population<sup>18</sup>. Dans le domaine des droits humains, l'égalité et la non-discrimination dans l'exercice de ces droits sont des principes fondamentaux. Enfin, dans le pilier de la sécurité, l'élimination de la violence à l'égard des femmes, dans les sphères publiques et privées, conformément aux mandats établis dans la Convention de Belém do Pará, permettrait d'éliminer l'un des plus grands problèmes du continent dans ce domaine.

### **3. CONTEXTE : CADRE RÉGLEMENTAIRE ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES**

L'un des principes fondamentaux de l'OEA, depuis sa fondation dans la Charte, est la reconnaissance du droit à l'égalité et à la non-discrimination. Dans son article 3, la Charte de l'OEA proclame les droits fondamentaux de la personne humaine sans aucune distinction de race, de nationalité, de religion ou de sexe et, dans son article 137, elle déclare que l'OEA « n'admet aucune restriction, fondée sur des raisons de race, de croyance ou de sexe, à la capacité d'occuper des postes dans l'Organisation et de participer à ses activités ». Depuis l'adoption de la Charte en 1948, les États membres ont renforcé leur engagement en faveur de l'égalité des genres, de l'équité et de la non-discrimination par le biais de nombreux accords juridiques contraignants et des accords politiques.

L'égalité des genres et le droit à la non-discrimination sont des droits en soi et ont une valeur intrinsèque largement reconnue par les États membres de l'OEA. La CIDH a distingué l'égalité formelle et l'égalité réelle en tant que significations différentes pour comprendre la protection et la jouissance des droits humains dans la région. En d'autres termes, le système interaméricain ne reprend pas seulement une notion formelle de l'égalité, limitée à l'exigence de critères de distinction objectifs et raisonnables et, par conséquent, à l'interdiction des différences de traitement déraisonnables, capricieuses ou arbitraires, mais évolue vers un concept d'égalité matérielle ou réelle qui repose sur la reconnaissance du fait que certains secteurs de la population nécessitent l'adoption de mesures positives leur permettant d'être placés sur un pied d'égalité. Cela implique la nécessité d'un traitement différencié lorsque, en raison des circonstances, l'égalité de traitement signifie suspendre ou limiter l'accès à un service, à un bien ou à l'exercice d'un droit. L'utilisation de la notion d'égalité matérielle est, comme l'a établi la CIDH, un outil au potentiel énorme pour examiner les normes qui reconnaissent les droits ainsi que l'orientation des politiques qui peuvent servir à les garantir ou, à l'occasion, qui peuvent les affecter<sup>19</sup>.

Le cadre juridique des droits de la personne, de l'égalité de genre et de la non-discrimination a été complété au sein de l'OEA par un large éventail d'accords politiques, notamment le Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme, de l'équité ainsi que de la parité hommes-femmes (PIA, 2000)<sup>20</sup> qui, à l'époque, chargeait le Secrétariat général de l'OEA d'« appliquer des mesures

---

<sup>18</sup> OIT (2017), "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Mujeres". Disponible sur [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS\\_557079/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557079/lang--fr/index.htm)

<sup>19</sup> <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

<sup>20</sup> CIM/RES. 209/98 et AG/RES. 1732 (XXX-O/00). Disponible sur <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>

qui assurent l'accès total et égal des hommes et des femmes aux postes de toutes catégories du Système de l'OEA, en particulier aux postes de prise de décisions » (ligne d'action 2.1.6).

En ce qui concerne la volonté politique des États, l'Assemblée générale de l'OEA a adopté pendant plus d'une décennie, entre 1999 et 2009<sup>21</sup>, une résolution intitulée « Nomination des femmes aux postes supérieurs de direction au sein de l'Organisation des États Américains » qui exhorte le Secrétaire général à veiller à ce que les femmes occupent 50 % des postes à chaque niveau hiérarchique dans les organes, organismes et entités de l'OEA, en particulier au grade P5 et au-dessus, parmi d'autres mesures spécifiques liées à la nomination des femmes à des postes de prise de décision. La résolution, qui était obligatoire pour le SG/OEA comme elle l'avait été par l'Assemblée générale<sup>22</sup>, a été répétée chaque année. En termes de mise en œuvre, les progrès du SG/OEA ont été lents, mais l'écart entre les hommes et les femmes aux niveaux P4 et P5 s'est progressivement réduit, au point que la participation des hommes et des femmes est aujourd'hui presque égale. Cette dynamique positive pourra atteindre les postes D1 et D2 avec ce Plan et le défi sera donc de maintenir des niveaux de parité dans la prise de décision du SG/OEA à long terme.

Le PIA de l'époque visait à renforcer le travail de l'OEA et de ses États membres dans une perspective de genre, de sorte que le travail de mise en œuvre a eu des composantes internes, au sein du système interaméricain, et des composantes externes, avec les États membres. Au fil du temps, il est devenu nécessaire de traduire les engagements généraux du PIA en politiques, plans, stratégies, programmes, projets et autres instruments servant à mettre en œuvre ses mandats dans le cadre d'une approche de gestion et de responsabilité axée sur les résultats, avec des objectifs, des délais et des responsabilités spécifiques.

Compte tenu des progrès évidents réalisés dans la mise en œuvre du PIA et de la reconnaissance de la nécessité d'institutionnaliser davantage le processus d'intégration de la dimension de genre au sein du SG/OEA, le Secrétaire général de l'OEA a adopté en 2016, au moyen de l'Instruction 16-03<sup>23</sup>, la PGD, qui vise à promouvoir l'égalité dans l'exercice des droits, l'égalité des chances et l'égalité de traitement dans tous les travaux du SG/OEA en renforçant sa gestion, sa culture et ses capacités institutionnelles. Afin de traduire les engagements de la PGD en objectifs, buts, délais et responsabilités concrets, un Plan d'action pour la mise en œuvre de la politique institutionnelle (2017)<sup>24</sup> a été adopté en 2017, qui comprend cinq lignes d'action stratégiques :

1. Renforcer l'institutionnalisation et l'intégration multisectorielle de la Politique institutionnelle d'égalité des genres, de diversité et de droits de la personne au Secrétariat général de l'OEA ;
2. Renforcer les compétences du personnel du SG/OEA en matière de genre, de diversité et de droits afin de consolider l'intégration d'une perspective de genre dans le travail quotidien ;
3. Intégrer une approche fondée sur l'égalité des genres, la diversité et les droits dans les programmes et projets du SG/OEA ;

---

<sup>21</sup>AG/RES. 1627(XXIX-O/04), AG/RES 1790 (XXX1-O/01), AG/RES. 1872 (XXXVII-O/02), AG/RES. 1954 (XXXIII-O/03), AG/RES. 1977 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2096 (XXXV-O/05), AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), AG/RES. 2335 (XXXVII-O/07), AG/RES. 2427 (XXXVIII-O/08), AG/RES. 2452 (XXXIX-O/09).

<sup>22</sup> Selon l'avis juridique du Département du droit international sur la valeur des résolutions émanant de l'Assemblée générale et des documents émanant des Sommets des Amériques (2011). Disponible sur [https://www.oas.org/dil/esp/CAJP-GT-RDI-169-11\\_esp.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/CAJP-GT-RDI-169-11_esp.pdf)

<sup>23</sup><http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

<sup>24</sup> <http://www.oas.org/es/cim/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>.

4. L'OEA projette une image engagée en faveur de l'égalité des chances et des droits pour un plus grand nombre de personnes ;
5. Intégrer une approche inclusive et d'égalité des chances dans la politique des ressources humaines et la culture organisationnelle du SG/OEA.

Les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action comprennent la mise en place de nouvelles mesures qui favorisent la concrétisation du principe d'égalité dans divers domaines tels que les ressources humaines, l'aménagement des espaces ou l'environnement de travail. Une étude sur la situation du personnel du SG/OEA, divers ateliers et initiatives de formation sur l'égalité et l'éradication du harcèlement sur le lieu de travail et du harcèlement sexuel au sein de l'Organisation ont été réalisés. En outre, l'outil d'orientation « Guide pour une communication inclusive du SG/OEA » a été développé, qui devrait servir à guider la communication interne et externe avec des critères d'égalité et de non-discrimination.

L'une des mesures prises dans le cadre de la mise en œuvre de la PGD concernait spécifiquement la sélection du personnel. L'article 120 de la Charte de l'OEA établit que « dans le recrutement du personnel du Secrétariat général, la considération primordiale sera de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et de probité; mais on se souciera en même temps de l'importance d'un choix effectué, à tous les échelons, sur une base de représentation géographique aussi large que possible ».

Cette disposition a été utilisée dès la création de l'Organisation pour la sélection du personnel et a été incluse dans les Normes générales de fonctionnement du Secrétariat général à l'article 44. Alors que le genre n'était pas pris en compte au moment de l'adoption de la Charte, en 2018, par le biais de l'Instruction 18-01<sup>25</sup>, le Règlement du personnel a été modifié pour stipuler que « l'égalité et la parité hommes-femmes doivent être prises en compte à travers toutes les étapes du processus de sélection ». Cette instruction charge également les services du SG/OEA de « veiller à ce que les comités, commissions et groupes de travail soient constitués en tenant compte des critères d'équité et d'égalité hommes-femmes ».

Conformément à ce qui précède, le Conseil permanent a adopté en mars 2020 la résolution CP/RES. 1149/20<sup>26</sup>, « Représentation et participation des femmes à l'OEA », par laquelle le SG/OEA est chargé « d'accroître progressivement la participation et la représentation des femmes aux postes de prise de décision au sein de l'Organisation, de même que dans toutes les commissions, les missions, tous les panels et les groupes collégiaux, y compris les missions d'observation des élections, dans le but d'atteindre la parité, comprise comme la participation égalitaire et active des femmes à leur direction et leur composition ».

#### **4. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PLAN**

Sur instruction du Secrétaire général, la CIM a préparé ce document en consultation avec le Secrétariat aux questions juridiques (Département du conseil juridique) et le Secrétariat aux questions administratives et financières (Département des ressources humaines). Le processus d'élaboration a consisté en des réunions, des consultations et l'examen de documents et de rapports au sein de l'Organisation, ainsi qu'en la consultation et l'identification de bonnes pratiques de la part d'entités externes.

---

<sup>25</sup> <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1801.pdf>.

<sup>26</sup> [http://scm.oas.org/doc\\_public/french/hist\\_20/cp42142f03.docx](http://scm.oas.org/doc_public/french/hist_20/cp42142f03.docx).

Sur le plan interne, le processus de rédaction a été lancé après l'adoption de la résolution du Conseil permanent, mais la pandémie et son impact sur l'ordre du jour de l'Organisation ont retardé le processus. Au cours des années 2020 et 2021, diverses réunions ont eu lieu entre la CIM et les secrétariats susmentionnés pour aboutir au présent document. Ensemble, les équipes ont examiné le cadre réglementaire et analysé la cohérence avec le cadre juridique, ainsi qu'avec les politiques et les mesures développées avant ce Plan.

En février 2021, la Secrétaire exécutive de la CIM a présenté un aperçu du Plan au Secrétaire général. Au cours de cette réunion, le Secrétaire général a indiqué que ce plan devait couvrir les postes de confiance du SG/OEA, ainsi que les organismes spécialisés, les organes subsidiaires, les organismes et autres entités de l'OEA dont la nomination du personnel relève de la responsabilité de la personne qui dirige le SG/OEA.

Ce Plan prend pour référence la stratégie des Nations Unies pour la parité, adoptée en 2017<sup>27</sup>. Un travail considérable a été effectué pour étudier le cadre de parité des Nations Unies (ONU) et les mécanismes conçus par l'ONU dans le cadre de cette stratégie. Cet effort s'est traduit par une réunion avec la Conseillère spéciale chargée des politiques au Cabinet du Secrétaire général de l'ONU, chargée du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes, et par plusieurs consultations avec ONU-Femmes.

La société civile s'est montrée intéressée par la recherche d'une contribution extérieure. À cet égard, des réunions ont eu lieu avec l'équipe de campagne de GQUAL<sup>28</sup> et la CIM a participé à des consultations sur les questions de parité dans les organismes internationaux, également promues par GQUAL<sup>29</sup>.

En février 2021, le Conseil permanent a tenu une séance extraordinaire au cours de laquelle un appel pressant a été lancé aux États membres pour qu'ils nomment et élisent des femmes juges à la Cour interaméricaine des droits de l'homme afin de parvenir à une composition paritaire. La séance a bénéficié d'une importante couverture médiatique et, à l'issue de celle-ci, plusieurs États membres de l'OEA ont annoncé des nominations de femmes à la Cour interaméricaine. Le processus a abouti à l'élection de deux femmes juges, doublant ainsi le nombre de femmes à la Cour.

En juillet 2021, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a présenté un rapport final intitulé « Niveau actuel de représentation des femmes dans les organes et mécanismes de défense des droits de l'homme : assurer l'équilibre entre les sexes », auquel la CIM a contribué par un rapport intitulé « La représentation des femmes dans les organes et mécanismes du système interaméricain des droits de la personne », qui comprenait une évaluation des mesures et des effets obtenus.

---

<sup>27</sup> La stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes et les mécanismes mis en place pour remplir le mandat sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.un.org/gender/fr/content/strat%C3%A9gie>

<sup>28</sup> Campagne de promotion de la parité des genres dans la représentation internationale. Une initiative de la société civile. Des informations sur GQUAL sont disponibles sur <http://www.gqualcampaign.org/home/>

<sup>29</sup> Une consultation régionale virtuelle sur les niveaux actuels de représentation des femmes dans les organes et mécanismes de défense des droits de la personne a eu lieu le mercredi 15 juillet 2020 dans le but de contribuer au rapport sur les bonnes pratiques et les recommandations commandé par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies au Comité consultatif.

## 5. LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA

Le SG/OEA compte une majorité de femmes dans sa structure : au 30 juin 2021, 57 % du personnel était composé de femmes et 43 % d'hommes<sup>30</sup>. L'examen de la répartition des grades par sexe révèle une sous-représentation des femmes dans les grades supérieurs, D1 et D2, où les femmes occupent environ un tiers (1/3) des postes, tandis que les grades P4 et P5 se caractérisent par des niveaux de participation presque égaux. Il est important de noter que, dans les postes de grade P5, une majorité d'hommes (65%) occupe le poste de directeur.

Le tableau 1 montre le pourcentage de femmes dans les catégories de cadres et les postes de confiance au cours des sept dernières années. Au 30 juin 2021, 67 % des postes de grade D2, 67 % des postes de grade D1 et 52 % des postes de grade P5 étaient occupés par des hommes. Cette tendance s'inverse aux grades P1 à P3 : 28 % des postes de grade P1, 36 % des postes de grade P2 et 47 % des postes de grade P3 sont occupés par des hommes<sup>31</sup>. En d'autres termes, la structure pyramidale typique de l'inégalité est reproduite dans le SG/OEA : les femmes sont concentrées au bas de la pyramide, tandis que les hommes prédominent au sommet.

D'un point de vue temporel, les données indiquent qu'il existe un écart significatif entre les hommes et les femmes dans les postes de confiance au grade D2 depuis 2015, bien qu'il se soit réduit ces dernières années. En ce qui concerne la présence des femmes au poste de grade D1, les données montrent une diminution du nombre de femmes de 2016 à 2018 et à partir de 2019, cette tendance s'inverse légèrement, le pourcentage de femmes augmentant pour atteindre 33 % en 2021. Comme mentionné ci-dessus, le pourcentage de femmes dans les grades P4 et P5 est très proche de la parité, l'augmentation des femmes dans la catégorie P5 au cours de la période considérée étant particulièrement remarquable.

Il convient de noter que cette répartition n'inclut pas l'ensemble des ressources humaines de l'Organisation, telles que les titulaires d'un contrat à la tâche (CPR), les membres associés, les titulaires d'une convention de bénévolat ou de bourse d'études et d'une convention de stage.

**Tableau 1 : Pourcentage de femmes par grade dans les postes de cadres, de gestion et de confiance du SG/OEA, de 2015 à 2022<sup>32</sup>**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
D2	18%	13%	25%	22%	22%	29%	33%	33%
D1	50%	40%	38%	29%	33%	33%	33%	33%
P5	39%	35%	48%	44%	45%	49%	50%	49%
P4	48%	42%	42%	45%	49%	44%	47%	47%
P3	52%	50%	50%	46%	48%	52%	56%	58%
P2	65%	64%	59%	64%	67%	64%	62%	61%
P1	67%	69%	68%	69%	66%	75%	69%	72%

<sup>30</sup> Données fournies par le DRH, extraites du rapport semestriel sur l'administration des ressources et les résultats au 30 juin 2021.

<sup>31</sup> Données extraites du registre du personnel, au 30 juin 2021 pour l'année 2021 et au 31 mars 2022 pour l'année 2022. Le Département des ressources humaines du Secrétariat général de l'OEA élabore ce document sur une base trimestrielle.

<sup>32</sup> Les données de ce graphique sont issues du registre du personnel au 31 décembre de chaque année (entre 2015 et 2021). Les données utilisées pour l'année 2022 proviennent du registre du personnel du 31 mars 2022.

En résumé, tout en reconnaissant les progrès remarquables vers la parité aux grades P4 et P5, les hommes continuent d'être majoritaires dans les postes de confiance de grade D1 et D2, ce qui se traduit par une plus grande présence des hommes dans les postes les mieux rémunérés et les plus proches des sphères décisionnelles du SG/OEA.

## **6. LE CHEMIN VERS LA PARITÉ ENTRE LES GENRES AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA**

### **6.1 OBJECTIFS, CIBLES ET CALENDRIER**

L'objectif de ce Plan est d'accroître la participation et la représentation des femmes dans les espaces décisionnels du Secrétariat général afin d'atteindre la parité et de pouvoir ainsi contribuer à des politiques continentales égales et équitables.

Le Plan vise à atteindre la parité entre les genres (50/50) d'ici à 2025, par grade et, le cas échéant, par grade et secteur, dans les postes de cadres de grade P4 et P5 et dans les postes de confiance (P4, P5, D1 et D2) nommés par la personne à la tête du SG/OEA.

En raison de la composition actuelle presque paritaire des catégories de cadres P4 et P5, l'objectif principal des mesures dans ces catégories sera de maintenir la parité au fil du temps et c'est à cette fin que ces mesures doivent être comprises. Les efforts les plus importants devraient être déployés dans le domaine des postes de confiance aux grades D1 et D2, pour lesquels toutes les possibilités de recrutement et/ou de nomination apparues depuis l'adoption du présent Plan devraient être exploitées.

Dans les secteurs du SG/OEA où il n'y a pas de possibilités de recrutement, la date limite pour atteindre la parité peut être reportée à 2028.

### **6.2 CONSIDÉRATIONS RÉGLEMENTAIRES ET BUDGÉTAIRES**

Ce Plan sera mis en œuvre dans le cadre des normes établies dans la Charte de l'OEA, les Normes générales de fonctionnement du SG/OEA, ainsi que les résolutions de l'Assemblée générale de l'OEA et la résolution du Conseil permanent sur la parité des femmes et des hommes aux postes de décision au sein du SG/OEA.

Ce Plan sera mis en œuvre dans le cadre des ressources existantes du SG/OEA.

De même, les mesures de ce Plan seront mises en œuvre en tenant compte de la perspective de l'intersectionnalité, un concept que la CIDH a défini comme « fondamental pour comprendre la portée des obligations des États, dans la mesure où la discrimination à l'égard des femmes fondée sur le sexe et le genre est indissociablement liée à d'autres facteurs qui affectent les femmes, tels que la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, l'âge, la classe sociale, et d'autres facteurs ». Cette superposition de plusieurs niveaux de discrimination - l'intersectionnalité - conduit à une forme aggravée de discrimination<sup>33</sup>.

Toujours dans le cadre de ce Plan, le SG/OEA garantira le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale entre les genres et le droit des femmes à une vie sans violence sur le lieu de travail.

---

<sup>33</sup> <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>



### 6.3 DOMAINE D'APPLICATION

Sans préjudice des dispositions de la Charte de l'OEA et des Normes générales de fonctionnement du SG/OEA, le présent Plan s'applique, dans les conditions qui y sont énoncées, au personnel du SG/OEA, quelle que soit la source de financement du contrat de travail, dans :

- a) les postes de confiance aux grades P4, P5, D1 et D2 et dans les postes dont la nomination relève de la responsabilité de la personne à la tête du SG/OEA ;
- b) les postes des grades P4 et P5 ;
- c) les commissions, comités, missions d'observation des élections, missions spéciales, groupes d'experts et groupes de travail établis au sein du SG/OEA ;
- d) les entités spécialisées, organes subsidiaires, organismes et autres entités de l'OEA dont la nomination du personnel est placée sous l'autorité de la personne à la tête du SG/OEA.

Bien que le Plan cible le personnel du SG/OEA à partir du grade P4, certaines mesures couvrent l'ensemble du personnel du SG/OEA : les grades P1, P2 et P3 ainsi que d'autres groupes qui ne font pas partie du personnel de l'OEA, tels que les consultants, les stagiaires et les volontaires, car ils constituent une base potentielle pour pourvoir les postes qui font l'objet du Plan.

En outre, le Plan comprend des recommandations adressées aux agences et entités de l'OEA dont le personnel n'est pas nommé par la personne qui dirige le SG/OEA (point 7 de ce plan).

#### 6.3.1 Parité dans les postes de confiance aux grades P4, P5, D1 et D2 et dans les postes dont la nomination relève de la responsabilité de la personne à la tête du SG/OEA

- La nomination du personnel de confiance se fera en tenant compte des objectifs et des délais fixés dans ce Plan, de sorte que d'ici à 2025, le SG/OEA espère atteindre la parité dans les postes de confiance aux grades P4, P5, D1 et D2.
- La personne qui dirige le SG/OEA examinera toutes les possibilités de nommer des femmes à des postes de confiance en vue d'atteindre la parité.
- Pour les postes dont la nomination est faite par la personne qui dirige le SG/OEA et dont la nomination implique directement les États membres :
  - Le Bureau du Secrétaire général, en étroite collaboration avec la CIM, concevra une campagne régionale visant à promouvoir la nomination de femmes à des postes vacants.
  - Dans les appels officiels à candidatures pour des postes, le secteur concerné du SG/OEA inclura :
    - Un rappel de l'importance de nommer des femmes aux postes vacants afin d'atteindre la parité.
    - Un rapport statistique sur la composition par sexe des organes concernés. Ce rapport rendra visible l'évolution de sa composition en fonction du genre.
    - Une synthèse des bonnes pratiques utilisées par les États membres dans le processus de nomination des femmes à des postes internationaux.
    - La promotion de la norme du plancher minimum dans les agences et entités où le nombre de postes à pourvoir ne permet pas d'atteindre la parité. La nouvelle composition de ces organes et entités doit prévoir au moins le même nombre de femmes que la précédente.

### **6.3.2 Parité dans les postes de la catégorie des cadres P4 et P5**

Pour la mise en œuvre de ce Plan, chaque Secrétariat et autres unités du SG/OEA travailleront avec le Bureau du Conseiller stratégique pour le développement institutionnel et la gestion axée sur les résultats (CEDOGR), par l'intermédiaire de la Section de la stratégie, du développement institutionnel et de la gestion des connaissances, en consultation avec le DRH, sur un document intitulé « Mesures pour la mise en œuvre du Plan de parité ». Cet engagement est pris par le responsable de la Section de la stratégie, du développement institutionnel et de la gestion des connaissances du CEDOGR. Dans ce document, chaque secteur du SG/OEA établira les objectifs annuels de parité, c'est-à-dire le changement que, sur une base annuelle ou le cas échéant, chaque Secrétariat ou secteur du SG/OEA doit réaliser pour atteindre la parité d'ici à 2025.

L'adoption de ces engagements s'inscrit dans le cadre des compétences et des fonctions que ce personnel exerce lors des processus de sélection, conformément aux dispositions des Normes générales de fonctionnement du SG/OEA et du Règlement du personnel du SG/OEA.

Les mesures de mise en œuvre du Plan pour l'ensemble du SG/OEA sont soumises au Bureau du Secrétaire général au plus tard en janvier 2023. Ces mesures serviront de base au contrôle du respect du plan.

### **6.3.3 Parité dans les commissions, comités, missions d'observation des élections, missions spéciales, groupes d'experts et groupes de travail établis au sein du SG/OEA**

La résolution du Conseil permanent établit l'application de la parité dans toutes les commissions, missions, groupes d'experts et groupes collégiaux, y compris les missions d'observation des élections de l'OEA, tant au siège que dans les États membres. Afin de garantir le respect de ce mandat, chaque Secrétariat du SG/OEA et les autres services couverts par ce Plan présenteront un rapport semestriel (en juin et en janvier) au Bureau du Secrétaire général sur le respect de ce mandat.

Les résultats de la mise en œuvre de ce mandat seront inclus dans le rapport annuel que la personne qui dirige le SG/OEA soumettra au Conseil permanent sur la mise en œuvre de ce Plan, en distinguant les services qui ont respecté la parité et en signalant tout manquement. En outre, le SG/OEA adoptera des mécanismes appropriés pour décourager la participation de son personnel dans des espaces qui ne prévoient pas une participation égale des femmes.

### **6.3.4 Parité dans les entités spécialisées, les organes subsidiaires, les organismes et autres entités de l'OEA dont la nomination du personnel est placée sous l'autorité de la personne à la tête du SG/OEA et dont le personnel rend compte au SG/OEA**

Les organismes spécialisés, les organes subsidiaires, les organismes et d'autres entités de l'OEA dont la plus haute fonction est nommée par la personne qui dirige le SG/OEA et dont le personnel relève du SG/OEA mettront également en œuvre les mesures de parité énoncées dans le présent Plan.

Ces organismes et entités élaborent leurs propres plans de parité et les soumettent au Bureau du Secrétaire général au plus tard en avril 2023. Les plans seront élaborés sur la base des objectifs, des échéances et des mesures du présent plan, ainsi que d'autres mécanismes jugés appropriés pour atteindre la parité d'ici à 2025.

## 6.4 MESURES D'APPLICATION DE LA PARITÉ ENTRE LES GENRES AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA

### 6.4.1 Responsabilités en matière de mise en œuvre du Plan et de coordination avec d'autres instruments chargés de réaliser l'égalité entre les genres au Secrétariat général de l'OEA

Le Plan de parité sera mis en œuvre directement par le Bureau du Secrétaire général, dans le cadre de l'obligation de rendre compte au Conseil permanent établie dans la résolution CP/RES. 1149 (2278/20), qui invite instamment le SG/OEA à faire rapport au Conseil permanent, en mars de chaque année, sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ladite résolution.

Ce Plan de parité inclut et développe les mécanismes et les mesures envisagés dans la Ligne d'action stratégique 5 du Plan d'action de la PGD, visant à « intégrer une approche inclusive et d'égalité des chances dans la politique des ressources humaines et la culture organisationnelle du SG/OEA ». En ce sens, il est essentiel de mettre en œuvre le Plan de parité entre les genres en coordination avec le Plan d'action de la PGD et le PIA.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la définition de la parité de la CIM, qui stipule que la parité est atteinte grâce à une approche globale comprenant i) l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux postes de direction ; ii) l'égalité d'accès et d'exercice des postes ; et iii) la consolidation du programme d'action pour l'égalité entre les genres. Ce n'est que lorsque ces trois dimensions seront remplies que les fondements de l'égalité seront en place pour soutenir le changement à long terme.

### 6.4.2 Responsabilité

La responsabilité est détenue par des individus spécifiques, qui doivent s'approprier les résultats, qu'ils soient positifs ou négatifs, et s'approprier les effets de ces résultats face à la personne qui dirige le SG/OEA.

#### a) *Personne à la tête du SG/OEA*

- Rendre compte du Plan au Conseil permanent de l'OEA. À partir de 2023, le Secrétaire général présentera en mars un rapport annuel sur la mise en œuvre du Plan de parité décrivant les progrès accomplis et les défis à relever pour une mise en œuvre efficace.
- Incorporer dans les objectifs annuels de résultat des gestionnaires ayant des responsabilités en matière de sélection du personnel un objectif lié à la réalisation de la parité dans les catégories mentionnées dans le présent Plan, en fonction des attributions exercées ce personnel dans les processus de sélection, conformément aux dispositions des Normes générales de fonctionnement du SG/OEA et du Règlement du personnel du SG/OEA.
- Incorporer dans les objectifs annuels de résultat des cadres supérieurs un objectif lié à la réalisation de la parité dans les commissions, comités, missions d'observation des élections, missions spéciales, groupes d'experts et groupes de travail qui sont établis au sein du SG/OEA.
- Contrôler le respect des objectifs de parité par les cadres supérieurs.
- Reconnaître les cadres supérieurs qui atteignent les objectifs de parité dans leur rapport annuel au Conseil permanent.
- Il sera possible de mettre en place d'autres mesures d'incitation pour la réalisation des objectifs de ce Plan, telles que la création d'un prix annuel pour la parité.

**b) Cadres supérieurs ayant des objectifs de parité**

- Dans le cadre de leurs attributions de sélection, et conformément aux règles existantes de l'Organisation, les cadres supérieurs seront responsables devant la personne qui dirige le SG/OEA de leur contribution à la réalisation des objectifs spécifiques de parité du personnel dans les délais prévus.
- Dans le cadre de leurs attributions, ils seront chargés d'assurer la parité dans les commissions, missions, groupes d'experts et organes collégiaux créés sous leur direction.

**c) Tous les membres du personnel ayant des responsabilités en matière de sélection de personnel**

- Connaître la situation statistique de l'unité dans laquelle un nouveau recrutement doit être effectué en termes de parité entre les genres, les conséquences sur la proportion de femmes et d'hommes de leur recommandation potentielle et sa relation avec l'objectif et les buts du présent Plan, avant de prendre la décision finale concernant un candidat particulier.

**d) La direction du DRH**

- Fournir au personnel les informations les plus récentes sur l'équilibre entre les genres au grade concerné, ainsi que des informations ventilées par genre, à chaque étape de la sélection et du recrutement, au personnel responsable de la sélection du personnel.
- Veiller à ce que les personnes ayant des responsabilités en matière de sélection de personnel soient conscientes des implications de leurs recommandations en matière de recrutement par rapport à l'objectif de parité et aux cibles définies dans le présent Plan, et qu'elles les approuvent personnellement.

### **6.4.3 Collecte de données et transparence**

- Le DOITS créera une section du site web de l'OEA où le DRH publiera des données sur la composition démographique du personnel du SG/OEA par catégorie et par secrétariats et autres unités. Cette section sera en fonctionnement au plus tard en février 2023. Toutes les informations publiées sur cette page seront ventilées par sexe.

### **6.4.4 Communication**

- Afin que l'ensemble du personnel du SG/OEA soit informé et engagé à l'égard des objectifs de ce Plan, celui-ci doit être accompagné, dès son approbation, d'une stratégie de sensibilisation et de diffusion de l'information sur la parité, la raison d'être du Plan, à savoir parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes dans la prise de décisions du SG/OEA, en éliminant la discrimination à l'égard des femmes dans l'accès aux postes de décision, et contribuer ainsi à la promotion de politiques continentales égalitaires et équitables, et informer le personnel sur les implications du Plan, qui seront préparées et mises en œuvre par le CEDOGR et en particulier son Département de la presse et de la communication (DPC), en consultation avec la CIM. La stratégie de communication doit être élaborée et mise en œuvre au plus tard en février 2023.

#### **6.4.5 Traitement des biais inconscients en matière de genre dans les processus de sélection du personnel**

Le SG/OEA poursuivra et approfondira toutes les mesures visant à lutter contre les biais inconscients dans les processus de sélection et de recrutement. Il s'agit, entre autres, de la formation des personnes ayant des responsabilités en matière de recrutement et du DRH en ce qui concerne les avis de vacance, le recrutement, l'embauche et la promotion du personnel.

Ces biais peuvent influencer l'évaluation des CV, les évaluations et le résultat des entretiens ou la notation du travail. Un examen des avis de vacance sensibles à la dimension de genre, y compris le contenu et la notation, sera également effectué.

Les activités suivantes seront menées :

##### ***a) En matière de sélection du personnel***

- Le DRH, avec le soutien de la CIM, formulera les termes de référence d'une manière non genrée et éliminera les qualifications qui, pour des raisons de genre, peuvent limiter le nombre de candidates.
- Le DRH devra progressivement entreprendre une révision explicite des descriptions de postes afin d'éliminer les préjugés de genre.
- Le Secrétariat exécutif de la CIM mettra en œuvre une formation pour le personnel du SG/OEA sur les biais inconscients, destinée aux personnes responsables de la sélection et du recrutement pour chaque avis de vacance dans les catégories couvertes par le présent Plan, à compter de l'approbation de ce dernier.
- La Section de la stratégie, du développement institutionnel et de la gestion des connaissances du CEDOGR et le Secrétariat exécutif de la CIM créeront des espaces de dialogue avec les États membres de l'OEA afin de compiler les bonnes pratiques en matière d'élimination des biais inconscients.

##### ***b) Dans la formation de commissions, de comités, de missions d'observation des élections, de missions spéciales, de groupes d'experts et de groupes de travail***

- Les secrétariats et autres services du SG/OEA tiendront compte des critères nécessaires pour garantir la parité entre les genres dans leur composition.

#### **6.4.6 Mesures spéciales**

L'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) prévoit que l'adoption de mesures temporaires spéciales « visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination ». Afin d'atteindre les objectifs de parité dans un délai donné, il est nécessaire de prendre des mesures spéciales appropriées qui, par nature, sont temporaires. À cet égard, le Comité pour l'élimination de la

discrimination à l'égard des femmes a souligné que ces mesures s'entendent comme un moyen de réaliser l'égalité et non comme une exception aux normes de non-discrimination et d'égalité<sup>34</sup>.

De même, l'OEA a souligné l'importance des mesures spéciales dans de multiples résolutions et accords politiques. Dès 1999, la CIM a demandé à la CIDH une analyse juridique externe de la compatibilité des mesures d'action positive avec le principe de non-discrimination pour des raisons de genre et la CIDH a établi que « les mesures d'action positive sont pleinement conformes au principe de non-discrimination et aux dispositions applicables de la législation sur les droits de la personne ; en fait, de telles mesures pourraient bien être nécessaires pour réaliser l'égalité substantielle des chances. La participation libre et entière des femmes à la vie politique est une priorité pour notre continent »<sup>35</sup>.

Ces mesures, comme l'établit le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, englobent un large éventail d'instruments, de politiques et de pratiques exécutives, administratives et réglementaires, tels que les programmes de sensibilisation ou de soutien, l'affectation ou la réaffectation de ressources, le traitement préférentiel, les objectifs de recrutement et de promotion, les objectifs quantitatifs assortis d'échéances et les systèmes de quotas.

Les activités suivantes seront menées :

**a) En matière de sélection du personnel**

- Le personnel chargé du recrutement constituera une liste restreinte de candidats à interviewer, composée de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes dans les avis de vacance dans les catégories couvertes par le présent Plan<sup>36</sup>.
- Sans préjudice des dispositions de l'article 120 de la Charte de l'OEA, au cas où les objectifs de parité fixés dans le présent Plan ne seraient pas atteints, il sera procédé à une sélection obligatoire de femmes, en respectant, en tout état de cause, les dispositions de la Charte de l'OEA et les Normes générales de fonctionnement du SG/OEA.

**b) Dans la diffusion des avis de vacance**

- Le DRH, en collaboration avec tous les services du SG/OEA, mettra en place une base de données de candidates qui pourra être utilisée pour diffuser les avis de vacance. Le portefeuille comprendra des femmes qui travaillent ou ont travaillé comme consultantes pour le SG/OEA.
- Le DRH mettra en place une base de données avec les universités, les associations professionnelles, les organisations de femmes, entre autres, et établira des partenariats avec ces entités pour parvenir à une diffusion plus large des avis de vacance.
- Le DRH et les services concernés par le recrutement augmenteront l'utilisation de la technologie et la diversification des formules pour communiquer les avis de vacance.

---

<sup>34</sup> Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Recommandation générale n° 25 sur l'article 4, paragraphe 1, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, concernant les mesures temporaires spéciales

[https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General\\_recommendation\\_25\\_\(French\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General_recommendation_25_(French).pdf)

<sup>35</sup> <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>

<sup>36</sup> Cette mesure implique l'audition d'un minimum de quatre candidats.

## **7. RECOMMANDATIONS POUR ATTEINDRE LA PARITÉ DANS LES ORGANISMES ET ENTITÉS DE L'OEA DONT LE PERSONNEL N'EST PAS NOMMÉ PAR LA PERSONNE QUI DIRIGE LE SG/OEA**

Afin d'atteindre la parité entre les genres dans l'ensemble de l'Organisation, il est recommandé que les organismes et entités liés à l'OEA dont la plus haute fonction n'est pas attribuée par la personne à la tête du SG/OEA et dont le personnel ne relève pas du SG/OEA, respectent le mandat de parité et, à cette fin, adoptent les mesures nécessaires, pour lesquelles le présent Plan constitue un guide efficace.

## **8. COLLABORATION DES ÉTATS MEMBRES AVEC LE SG/OEA DANS L'APPLICATION DE LA PARITÉ ENTRE LES GENRES AU SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'OEA**

La résolution CP/RES. 1149 (2278/20), qui a donné lieu à ce Plan, fait référence à la responsabilité des États membres de créer les conditions et les possibilités pour la nomination et/ou la désignation de femmes dans les organes et entités de l'OEA. À cette fin, les États pourraient envisager, conformément aux recommandations formulées par l'ONU, de mettre en œuvre les mesures suivantes<sup>37</sup> :

- a) Utiliser tous les médias (y compris les médias sociaux) pour diffuser des informations sur les postes internationaux vacants et être proactif pour atteindre les femmes ayant le profil requis.
- b) Élaborer et adopter des procédures de désignation nationales formelles, ouvertes et transparentes.
- c) Inclure la parité entre les genres comme critère et objectif de sélection spécifique dans les procédures de nomination formelles.
- d) Dans le cadre de la procédure de nomination, il convient de garder à l'esprit la répartition sexuelle véritable et historique de l'organe, de l'organisme ou de l'entité de l'OEA concerné et de s'efforcer de nommer un candidat du genre sous-représenté à chaque poste vacant.
- e) Dans les procédures de nomination, voter pour des candidates lors de tours de scrutin successifs si l'objectif de parité ou d'inclusion du sexe le moins représenté n'est pas atteint au premier tour de scrutin.
- f) Lors du vote pour les personnes à nommer aux fonctions à renouveler, voter conformément aux obligations des États en vertu des traités internationaux.

En outre, afin de donner pleinement effet au plan, les États membres participeront activement à sa mise en œuvre par le biais des mécanismes de responsabilité de son application, principalement par le biais du rapport annuel que doit présenter le chef du SG/OEA en mars de chaque année. Les États peuvent également prendre des décisions concernant le financement des mécanismes et du personnel nécessaires à la mise en œuvre du Plan et, en général, soutenir le maintien d'un environnement de travail inclusif au sein du SG/OEA.

---

<sup>37</sup> Rapport du Comité consultatif du Conseil des droits de l'homme. Niveau actuel de la représentation des femmes dans les organes et mécanismes de défense des droits de l'homme : assurer l'équilibre entre les sexes. Mai 2021.

**9. CALENDRIER DES PRINCIPALES ACTIVITÉS DU PLAN AU COURS DES QUATRE DERNIERS MOIS DE 2022 ET DES QUATRE PREMIERS MOIS DE 2023**

Résultat	2022				2023			
	SEPT 2022	OCT 2022	NOV 2022	DEC 2022	JANV 2023	FEV 2023	MARS 2023	AVRIL 2023
Adoption du Plan de parité par le SG/OEA et présentation au Conseil permanent de l'OEA								
Communication du Plan de parité aux organismes et entités de l'OEA dont le personnel n'est pas nommé par la personne qui dirige le SG/OEA								
Transmission du document « Actions pour la mise en œuvre du Plan de parité » au Bureau du Secrétaire général								
Élaboration de la stratégie de sensibilisation et de diffusion du Plan de parité et début de sa mise en œuvre								
Lancement de la section du site web de l'OEA (DOITS) contenant des données sur la composition démographique du personnel du SG/OEA (DRH)								
Présentation au Bureau du Secrétaire général des plans de parité des organismes spécialisés, des organes subsidiaires, des organismes et d'autres entités de l'OEA dont la plus haute fonction est nommée par la personne qui dirige le SG/OEA et dont le personnel relève du SG/OEA								
Création d'une base de données de candidates internes et externes qualifiées pour les postes de grade P4 et supérieur								
Présentation par les secrétariats du SG/OEA et d'autres services au Bureau du Secrétaire général du premier rapport sur le respect de la parité dans toutes les commissions, missions, groupes d'experts et groupes collégiaux depuis l'approbation du Plan								