



EN FINIR AVEC DES PANELS EXCLUSIVEMENT MASCULINS LORS DES GRANDS FORUMS EUROPÉENS

OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

SOMMAIRE

1

INTRODUCTION

4

UN BILAN TRÈS
LOIN DE LA PARITÉ
LORS DES GRANDES
CONFÉRENCES
INTERNATIONALES EN
EUROPE

16

RECOMMANDATIONS ET
PROCHAINES ÉTAPES

17

ANNEXE

© 2018 Open Society Foundations

Ce dossier est disponible en fichier PDF sur le site Internet des Fondations Open Society sous une License Creative Commons permettant la copie et la distribution de cette publication à condition qu'elle soit préservée dans son intégralité, attribuée aux Fondations Open Society, et utilisée à des fins non commerciales ou éducationnelles. Les photographies ne peuvent pas être utilisées séparément de cette publication.



Auteurs : Christal Morehouse, Alla Volkova, Silvia Fierăscu

Programmeur : David Deriștei

Assistants de recherche :

Tamer Khraisha, *Université d'Europe centrale*

Mihaela Porumbescu, *Université polytechnique Timisoara*

Razvan Popescu, *Politehnica University Timisoara*

Székely Előd, *Sapientia Université hongroise de Transylvanie*

Székely Magor, *Université de Babeş-Bolyai*

Éltető Kamilla, *Université de Babeş-Bolyai*

INTRODUCTION

Ce dossier se penche sur le genre¹ des personnes intervenant lors de grandes conférences² européennes. Il s'agit du premier volet d'une série d'études des Fondations Open Society qui analysent la manière dont certains groupes démographiques sont insuffisamment représentés lors de discussions programmatiques.

Le nombre de femmes qui interviennent lors de conférences clés sur l'élaboration des politiques en Europe est très inférieur à celui de leurs homologues masculins. Dans ce dossier, nous avons quantifié l'écart de représentation entre hommes et femmes en examinant 23 conférences de haut niveau en Europe de 2012 jusqu'à la fin du premier semestre 2017. Nous espérons que le sombre tableau peint par ces données permettra d'initier un dialogue sur la surreprésentation des hommes lors des grandes conférences Européennes et de favoriser des actions pour y remédier. Il incombe maintenant aux gouvernements, aux entreprises et aux organisateurs de conférences de s'assurer qu'ils envoient et reçoivent des délégations représentatives lors de ces événements.

Nous espérons que ce dossier encouragera un meilleur suivi de l'absence de parité lors des conférences et encouragera les bonnes pratiques existantes visant à assurer une meilleure représentation des femmes. Les organisateurs de conférences sont les gardiens de l'estrade. C'est une grande responsabilité. Ils décident de qui aura l'opportunité de partager son point de vue avec des chefs d'État, des décideurs et des chefs d'entreprise. Les journalistes rapportent les déclarations de ces intervenants à des publics du monde entier.

L'ensemble des données qui accompagne ce dossier couvre les 23 conférences énumérées ci-dessous et représente 12 600 intervenants entre 2012 et la fin du premier semestre 2017. Nous soutenons que cet échantillon de données est assez important pour mettre en évidence les tendances plus larges qui se dégagent lors de conférences européennes de haut niveau. Nos résultats montrent que si l'on prend l'ensemble des données de 2012 à la fin du premier semestre 2017, les hommes représentent 74 % des intervenants et les femmes seulement 26 %.³

1 Nous reconnaissons que le genre n'est pas un concept binaire. Pour les besoins de ce rapport, nous identifions en tant que « femmes » les personnes dont le nom est identifié avec ce genre dans la culture dont elles proviennent.

2 Il n'existe pas de définition uniforme de ce terme. Nous l'utilisons pour parler de conférence où les responsables politiques et les leaders d'opinion interagissent.

3 Si l'on exclut les données de 2017, la proportion d'hommes et de femmes occupant des fonctions d'intervenants lors de 23 conférences majeures pour 2012-2016 est très similaire : 25 % de femmes et 75 % d'hommes. Plus loin dans l'analyse, nous nous référerons aux données de 2012-2016, car nous ne disposons pas d'un ensemble de données complet pour 2017.

Conferences in our dataset

1. Forum de sécurité de Belgrade, Serbie
2. Forum sur la politique étrangère de Berlin, Allemagne
3. Forum stratégique de Bled, Slovénie
4. Réunions annuelles de Bruegel, Belgique
5. Centre d'études sur les politiques européennes, Belgique
6. Conférence de Chatham House, Londres, Royaume-Uni
7. Réunion annuelle du Conseil européen des relations internationales
8. Conférence annuelle du Système européen d'analyse stratégique et politique
9. Conférence Forum 2000, République Tchèque
10. Freedom Games, Pologne
11. Forum German Marshall Funds, Bruxelles, Belgique
12. Forum Globsec Bratislava, Slovaquie
13. Réunion sur la mise en œuvre de la dimension humaine, Pologne
14. Conférence Lennart Meri, Estonie
15. Conférence sur la sécurité, Munich, Allemagne
16. Forum de l'Organisation de coopération et de développements économiques, France
17. Sommet européen de Prague, République tchèque
18. Sommet de Tatra
19. Conférence de Riga
20. Sommet Vision Europe
21. Réunion annuelle du Forum économique mondial
22. Forum mondial de la Démocratie
23. Forum Mondial de Wrocław

Notre analyse étudie les conférences en fonction du nombre d'intervenants qu'elles comportent. Par exemple, une séance avec un modérateur et un panel de quatre conférenciers comporte cinq intervenants. Dans ce dossier, nous travaillons avec quatre types d'intervenants lors des conférences : intervenants principaux, modérateurs (synonyme : président de séance), panélistes et autres. La catégorie « autres » pourrait désigner une performance artistique ou une personne mentionnée dans le programme comme étant responsable de la communication d'informations logistiques. Nos données portent sur chaque intervenant et sur le fait de savoir si ce rôle est occupé par un homme ou par une femme et non sur le nombre d'hommes et de femmes présents dans le programme d'une conférence, puisqu'ils peuvent intervenir plus d'une fois. En effet, nous pensons que la meilleure façon de mesurer la parité lors des conférences est d'étudier le nombre d'occasions de s'exprimer qu'offre une conférence, puis de comprendre combien de fois un homme ou une femme peuvent contribuer à la discussion.

Nous avons collecté les données de ce dossier en téléchargeant les programmes de conférences à partir de sites Web. Nous avons ensuite vérifié les données manuellement. Bien que nous n'ayons pas sélectionné l'emplacement des conférences en utilisant une méthodologie stricte, nous nous sommes assurés d'inclure des conférences de différents pays, présentées par des organisations de divers secteurs. Nous avons également veillé à ce que les conférences que nous ayons choisies couvrent tout un éventail de sujets. Nous voyons ce dossier comme le début d'un corpus d'études.

Nos résultats montrent qu'il existe un besoin évident et urgent pour les organisations derrière les grandes conférences européennes de s'assurer que davantage de femmes puissent prendre la parole lors de ces conférences. Un tel manque de parité est problématique, car il conduit à surreprésenter les opinions d'un groupe de personnes partageant des caractéristiques similaires. Les décisions politiques sont ainsi éclairées et élaborées sans l'apport adéquat des groupes qu'elles touchent. Il y a un risque de création d'une caisse de résonance. Une forte homogénéité au sein des conférenciers risque d'entraîner des discussions sans rapport avec les visions plus larges des sociétés diverses et parfois polarisées présentes en Europe. Bien que dans ce dossier nous nous concentrons uniquement sur le genre des conférenciers, nous sommes en train de rassembler des données pour d'autres études portant sur le pays d'origine des intervenants et sur la diversité des sujets lors de conférences de haut niveau.

Dans mon cas, quand je suis revenue de congé maternité, je me suis rendu compte que j'étais traitée de façon très différente par rapport à avant. Ensuite, j'ai observé ce qui arrivait aux jeunes collègues autour de moi qui voulaient progresser. J'ai souvent entendu : « Elle est bonne dans son travail, mais elle manque d'expérience ».

J'ai découvert mon propre parti pris inconscient — je ne savais pas combien de femmes travaillaient dans des groupes de réflexion sur des sujets liés aux politiques — je ne les ai jamais vues, je n'ai jamais entendu parler d'elles. Ce sont des hommes qui sont présents dans les panels et ce sont des hommes qui écrivent ou du moins apparaissent comme auteurs.

Nous avons réalisé qu'en tant que femmes dans le monde de la politique, nous étions parfois désavantagées, que nous n'aurions pas l'occasion de nous exprimer. On nous avait dit : « Vous n'avez pas les bons intitulés de poste, vous n'avez pas encore assez écrit ». Certaines femmes participaient régulièrement à des projets de recherche et d'écriture, mais n'étaient pas mentionnées en tant qu'auteures. Vous voyez que des responsables masculins de groupes de réflexion sont inclus dans les panels, mais ils demandent à leurs jeunes collègues femmes de leur préparer leurs notes pour la conférence. Être visible lors d'une conférence permet d'être plus visible dans votre carrière, d'être en mesure de développer un profil et d'être reconnu. Comme on vous refuse le droit de vous exprimer à cause d'un manque d'ancienneté, cela vous bloque dans votre carrière, ce qui vous empêche en retour de participer. C'est un cercle vicieux.

Beaucoup de débats sur les politiques sont incroyablement ennuyeux ce sont souvent les mêmes personnes, qui disent la même chose et qui sont d'accord les unes avec les autres. Il est temps d'avoir des perspectives différentes et un débat plus dynamique. Si vous avez un groupe homogène qui parle des défis politiques et qui propose des solutions politiques, comment peut-il parler au nom de personnes qui sont différentes de ce groupe ? Les personnes qui observent et analysent le contexte politique et les défis, et qui recherchent des solutions politiques, doivent être aussi diverses que les sociétés dans lesquelles ces politiques seront appliquées.

Les décideurs ont besoin d'entendre ce dont les femmes ont besoin, ce dont les hommes ont besoin, ce dont les jeunes ont besoin, ce dont les personnes âgées ont besoin, ce dont les immigrants ont besoin. Si ce n'est pas le cas, les politiques ne fonctionnent pas ou ne fonctionnent que pour certaines personnes, et pas pour d'autres. Demander une plus grande diversité de genre n'est que le début : nous devons aller plus loin et prêter attention à l'âge, à la religion, à la politique, à la diversité régionale et ethnique.

Corinna Horst

Chargée de recherche et directrice adjointe du bureau de Bruxelles du German Marshall Fund of the United States. Cofondatrice du « Brussels Binder », un répertoire d'expertes en matière de politique.

UN BILAN TRÈS LOIN DE LA PARITÉ LORS DES GRANDES CONFÉRENCES INTERNATIONALES EN EUROPE

Les conférences peuvent aggraver l'absence de parité

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes recense sept catégories dans lesquelles les hommes et les femmes sont globalement inégaux dans les États membres de l'Union européenne. Ces domaines sont : le travail, l'argent, les connaissances, le temps, le pouvoir, la santé et la violence. Les données les plus récentes de l'indice datent de 2015, ce qui donne à l'Union européenne un score global de 66 % d'égalité entre hommes et femmes⁴. Si le pourcentage était de 100 %, les hommes et les femmes seraient égaux ; le score montre que les hommes sont significativement privilégiés par rapport aux femmes dans l'Union européenne.

Cependant, si l'on se penche sur la composition par sexe des personnes qui terminent leurs études supérieures au sein de l'Union européenne, on constate une situation quasiment paritaire. La proportion d'hommes et de femmes très instruits était d'environ 24 % dans l'ensemble de l'Union. Bien que cet indicateur soit imparfait (il existe d'autres moyens de rassembler ce type d'aperçu social, politique, économique et autres, en recherchant les organisateurs des conférences), il montre qu'à la base de la « pyramide des talents », l'égalité entre hommes et femmes est dans l'ensemble presque parfaite dans l'Union européenne. Cependant, l'écart entre hommes et femmes se manifeste très clairement dans les postes de direction rémunérés et il est clairement visible dans les cercles de personnes que les organisateurs invitent à prendre la parole lors de leurs conférences de haut niveau.

Lorsque nous regardons les domaines dans lesquels les organisateurs de conférences recrutent des intervenants, tels que la politique, nous pouvons voir à quel point les hommes sont surreprésentés dans l'Union européenne et ce, dans de nombreux domaines. Nous voyons aussi à quel point il serait facile pour un organisateur de conférence d'aggraver l'absence de parité sans le recrutement ciblé de conférencières. Par exemple, le pourcentage de femmes occupant des fonctions dans les ministères, les parlements et les assemblées régionales est inférieur à 30 % pour les trois niveaux de gouvernement.

4 <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Dans notre échantillon, l'économie est un autre domaine pour lequel les organisateurs de conférences recrutent souvent des intervenants. Encore une fois, nous constatons que les femmes sont sous-représentées aux plus hauts niveaux dans ce secteur: un peu plus de 20 % des membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises de l'Union européenne sont des femmes et un peu moins de 20 % des banques centrales des États membres de l'Union européenne comptent des femmes parmi les membres de leur conseil d'administration.

Les stratégies de recrutement actuelles dans ces domaines semblent renforcer les inégalités massives entre hommes et femmes déjà présentes dans ces secteurs. Un recrutement ciblé est nécessaire pour s'assurer que les conférences de haut niveau ne représentent pas trop les opinions des groupes déjà sensiblement surreprésentés.

On pourrait faire valoir que le genre seul ne peut résoudre l'absence d'homogénéité lors des conférences. Nous reconnaissons aussi le besoin d'autres types de diversité durant les conférences. Pourtant, pour certains problèmes, plus de diversité de genre pourrait changer les discussions de manière significative. Dans leur article « Are Disagreements among Male and Female Economists Marginal at Best? », Ann Mari May, Mary G. McGarvey et Robert Whaples ont montré qu'en moyenne, il peut y avoir des différences d'opinion significatives entre économistes hommes et économistes femmes, au moins aux États-Unis. Par exemple, les auteurs ont constaté que :

Des divergences importantes existent entre les économistes hommes et femmes sur le salaire minimum, les normes du travail, l'assurance maladie, et surtout sur l'écart salarial entre hommes et femmes et les questions d'égalité des chances sur le marché du travail et la profession même d'économiste. Ces résultats confortent l'idée que la diversité des genres dans les cercles politiques peut être un aspect important pour élargir les choix des politiques publiques⁶.

L'enquête portait sur des économistes aux États-Unis membres de l'association américaine d'économie⁷.

GRAPHIQUE 1

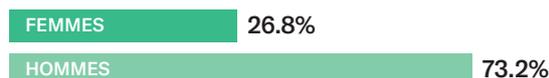
Diplômés de l'enseignement supérieur



Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Index 2015 : <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

GRAPHIQUE 2

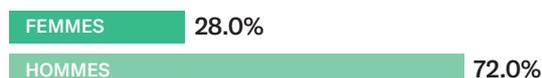
Répartition des ministres



Répartition des parlementaires



Répartition des membres des assemblées régionales



Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Index 2015 : <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

GRAPHIQUE 3

Répartition dans les conseils des plus grandes sociétés cotées, conseils de surveillance ou conseils d'administration



Répartition des membres du conseil d'administration de la Banque centrale



Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Index 2015 : <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

GRAPHIQUE 4

Répartition « globale » des hommes et des femmes lors de 23 conférences en Europe de 2012 à 2016



Source : Fondations Open Society, calculés à partir des programmes des conférences

5 *Contemporary Economic Policy* (ISSN 1465-7287)Vol. 32, No. 1, Janvier 2014, 111-132, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/coep.12004/full>

6 *Contemporary Economic Policy* (ISSN 1465-7287)Vol. 32, No. 1, Janvier 2014, 111-132, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/coep.12004/full>

7 Ibid

Différents domaines sont particulièrement dominés par les hommes : la politique étrangère et la sécurité, par exemple. Personne ne vous le dira explicitement non, c'est plutôt une question structurelle, une combinaison de genre et d'âge. En tant que jeune chercheuse, il est généralement plus difficile d'être entendue.

Le réseau des conférences me voit comme quelqu'un qui gère ou coordonne les choses, les gens sont parfois surpris d'apprendre que je parle mandarin, que j'ai vécu en Chine et que j'ai écrit des rapports de politique générale.

Une fois, un collègue masculin a accepté de parler de questions qui dépassaient son expertise, au lieu de renvoyer l'affaire à l'experte interne. Je ne crois pas qu'il aurait fait cela avec un collègue masculin.

Lorsque j'organisais des conférences, j'ai rencontré beaucoup de difficultés à faire venir des collègues femmes pour parler de l'Asie lors de mes événements, ou même des femmes européennes expertes sur l'Asie. J'étais sûre qu'il y avait des femmes dans ce domaine, mais mes réseaux me renvoyaient constamment aux hommes.

J'ai réalisé qu'un outil pour aider à trouver une experte en énergie ou en économie serait très utile.

Nous avons toutes ces femmes extrêmement talentueuses en politique générale, diplômées des meilleures universités. Nous devons les amener à parler de toutes ces questions qui touchent la société dans son ensemble et dont font partie les femmes—cela devrait aller de soi. J'ai participé à des discussions où il y avait 10 hommes dans un panel—c'est un très mauvais exemple pour les jeunes femmes dans ce domaine.

Nous devons repenser notre définition d'expert. Nous savons que les échelons les plus élevés des entreprises sont encore dominés par les hommes, mais il y a des gens derrière, en coulisses, qui ont réalisé le travail que les PDG présentent, et ces équipes-là sont très diverses. Je vérifie de façon exhaustive les antécédents des femmes qui veulent figurer dans le « Brussels Binder ». Je suis étonnée par le nombre de femmes dans toutes sortes de domaines. Ce sont vraiment des expertes hautement qualifiées.

Virginia Marantidou

Cofondatrice du « Brussels Binder » et ancienne coordinatrice du programme Asie au German Marshall Fund

Pour que les conférences de haut niveau en Europe soient plus inclusives et reflètent des points de vue et des angles sociétaux plus larges, nous devons comprendre quelles sont perspectives sous-représentées (ou complètement absentes) dans ces endroits. Il n'y a que très peu d'intérêt à tenir des conférences de haut niveau si elles ne font que prêter leur voix à des personnes occupant déjà des postes qui donnent du poids à leurs opinions. Cela est d'autant plus vrai que l'Europe a connu plusieurs crises au cours de la dernière décennie, de la crise financière à l'afflux de personnes cherchant à se protéger des conflits en cours ou d'attaques terroristes. En Europe, les élections et les sondages de l'opinion publique ont souvent montré l'éventail des opinions présentes dans les sociétés européennes et parfois leur pluralisation. Les conférences de haut niveau en Europe doivent contribuer à apporter des perspectives diverses et une conversation constructive sur les options politiques afin de guider l'avenir de l'Europe.

Quantifier la disparité entre les sexes lors de conférences de haut niveau en Europe

Nous avons collecté des données pour 23 conférences de 2012 à la fin du premier semestre 2017. Nous reconnaissons que les organisations ont plus d'une conférence par an, mais nous avons limité le nombre d'événements que nous aurions pu inclure dans ce dossier pour des raisons pratiques. La date butoir de collecte des données pour ce rapport tombait avant la fin de l'année en 2017, de sorte que notre analyse tire ses conclusions à partir des cinq années pour lesquelles nous avons des données complètes: 2012-2016. Ce dossier comprend également des données incomplètes pour 2017; il comprend les données provenant des 23 conférences qui étaient publiquement accessibles pendant notre phase de collecte de données.

À partir d'un point de vue « global »

Dans ce dossier, nous n'avons mentionné jusqu'à présent que ce que nous appelons un point de vue « global », en considérant la part de femmes qui sont intervenues lors de toutes les conférences comme un ensemble de données pour toutes les années (2012-2016). Nous avons calculé la part des conférenciers de sexe féminin et de sexe masculin comme un

pourcentage du nombre total d'opportunités d'intervenir. Cette approche nous fournit une bonne image des personnes auxquelles on a donné la parole à travers l'Europe et cela démontre que les femmes ont bénéficié seulement d'un quart (25 %) des opportunités de participer de 2012 à 2016.

Il est important de reconnaître que les données disponibles pour chacune des 23 conférences ont été différentes de 2012 à 2016. Par exemple, certaines conférences ont été créées plus récemment que d'autres; d'autres n'avaient qu'un nombre limité de programmes disponibles en ligne. Cela laisse des lacunes dans notre base de données (cf. le tableau 1 ci-dessous pour voir les ensembles de données par année d'informations). Nous notons qu'en utilisant cette « vue globale », les données provenant de conférences qui existent depuis plus longtemps ont plus de poids. Il est également important de noter que les 23 conférences n'ont pas le même nombre d'intervenants par conférence. Les plus grandes conférences ayant plus d'intervenants pèsent ainsi plus lourd dans cette vue d'ensemble. Cette manière de traiter les données nous donne une idée de la répartition entre intervenants et intervenantes lors des conférences européennes entre 2012 et 2016, mais nous pouvons également en apprendre davantage en utilisant un deuxième cadre analytique : un cadre « par conférence ».

À partir d'un point de vue « par conférence, par an »

Le tableau 1 indique la part des intervenantes « par conférence, par an. » Cette approche nous permet de montrer les lacunes des données de notre ensemble et montre à la fois l'évolution annuelle de chaque conférence et la part d'intervenantes au cours des années où la conférence disposait de données accessibles au public.

Quel que soit le point de vue que vous choisissez pour analyser les conférences de haut niveau à travers l'Europe, il ne peut y avoir qu'une seule conclusion : les intervenants masculins sont surreprésentés ; les intervenantes sont sous-représentées. Dans la plupart des cas, nous ne constatons que peu de progrès en faveur de conférences de haut niveau plus paritaires. Si l'on considère la période 2012-2016, en moyenne, la proportion de femmes occupant le rôle d'intervenant n'a que légèrement augmenté.

TABEAU 1. Part d'intervenantes par conférence et par année, de 2012 à la mi-2017

PART DE FEMMES INTERVENANTES SUR LE NOMBRE TOTAL D'INTERVENANTS	2012	2013	2014	2015	2016	MOYENNE POUR L'ÉVÈNEMENT	ÉVOLUTION	2017
Forum de sécurité de Belgrade, Serbie	29%	35%	31%	28%	36%	32%		—
Forum sur la politique étrangère de Berlin, Allemagne	16%	14%	28%	28%	38%	25%		—
Forum stratégique de Bled, Slovénie	14%	19%	21%	31%	22%	21%		—
Réunions annuelles de Bruegel, Belgique	0%	11%	22%	26%	27%	17%		28%
Centre d'études sur les politiques européennes, Belgique	—	—	—	23%	22%	22%		28%
Conférence de Chatham House, Londres, Royaume-Uni	—	—	24%	28%	44%	32%		—
Réunion annuelle du Conseil européen des relations internationales	—	—	27%	25%	28%	27%		—
Conférence annuelle du Système européen d'analyse stratégique et politique	—	—	—	41%	27%	34%		—
Conférence Forum 2000, République Tchèque	26%	22%	14%	19%	21%	20%		—
Freedom Games, Pologne	—	—	19%	27%	25%	24%		—
Forum German Marshall Funds, Bruxelles, Belgique	24%	17%	22%	31%	36%	26%		33%
Forum Globsec Bratislava, Slovaquie	10%	11%	13%	10%	17%	12%		20%
Réunion sur la mise en œuvre de la dimension humaine, Pologne	45%	54%	51%	56%	46%	51%		—
Conférence Lennart Meri, Estonie	11%	15%	11%	18%	20%	15%		21%
Conférence sur la sécurité, Munich, Allemagne	9%	15%	14%	18%	17%	15%		23%
Forum de l'Organisation de coopération et de développement économiques, France	35%	27%	25%	43%	40%	34%		36%
Sommet européen de Prague, République tchèque	—	—	—	21%	19%	20%		24%
Sommet de Tatra	—	5%	10%	12%	29%	14%		—
Conférence de Riga	7%	25%	20%	27%	17%	19%		—
Sommet Vision Europe	—	—	—	26%	31%	29%		17%
Réunion annuelle du Forum économique mondial	—	—	20%	19%	23%	20%		29%
Forum mondial de la Démocratie	26%	34%	41%	41%	44%	37%		40%
Forum Mondial de Wrocław	17%	14%	15%	22%	24%	18%		18%
MOYENNE ANNUELLE	19%	21%	22%	27%	28%	—		26%

Source : Fondations Open Society, calculés à partir des programmes des conférences

RÉSULTATS LES PLUS BAS EN %

RÉSULTATS LES PLUS HAUTS EN %

Tout en reconnaissant les lacunes de données et les problèmes de pondération, cet ensemble de données portant sur 23 conférences et 12 600 intervenants révèle une image très claire de l'absence de parité lors des conférences de haut niveau. Nos données montrent que les femmes ne représentaient pas plus de 28 % de tous les conférenciers invités en 2016. Lors de notre présence à plusieurs de ces conférences, nous étions préoccupés de voir que tous ces panels exclusivement masculins (« manels » en anglais) se reproduisent régulièrement en Europe.

À partir d'un point de vue par « types d'intervenant »

Notre ensemble de données permet de séparer les rôles d'intervenants que les femmes et les hommes occupent. En général, la majorité des conférenciers (hommes et femmes) de notre ensemble de données étaient des panélistes : 74 %. Les modérateurs représentent environ 17 % des conférenciers, suivis par 8 % de conférenciers principaux et de 1 % pour les autres types de contribution, comme les dessinateurs.

Étant donné que les panélistes forment le plus grand groupe de conférenciers (7899 intervenants au total),

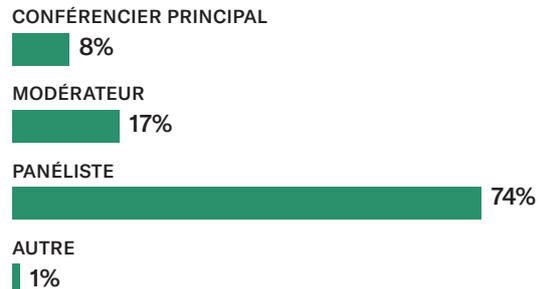
les panels revêtent une importance particulière dans les efforts pour diversifier les conférences ainsi que les rôles de conférenciers principaux qui ont tendance à donner plus d'importance à l'intervenant. Ces rôles sont inscrits dans les programmes aux heures d'affluence où la fréquentation est élevée, et leurs interventions sont souvent plus longues, ressemblant davantage à des monologues. Les rôles de conférenciers principaux ont beaucoup d'importance et devraient être étroitement surveillés pour voir s'il y a de la surreprésentation et de la sous représentation. Les rôles de modérateur ont tendance à avoir moins de temps de parole ; ils sont généralement invités à ne pas prendre parti, à ne pas présenter un argument particulier et à ne pas parler trop longtemps. Les modérateurs sont généralement censés préserver la fluidité des débats en évitant que les conférenciers ne débordent du temps qui leur est imparti ou de leur sujet, et ils doivent susciter l'intérêt du public. Nous considérons que les rôles de modérateur sont essentiels au bon fonctionnement des conférences, mais ce serait une erreur de donner ces rôles à des femmes afin d'obtenir des statistiques plus paritaires. Nous ne prenons pas en compte la catégorie « autre » (1 % des intervenants) en tant que mesure significative pour remédier à la sous ou surreprésentation lors de conférences.

Plus tard au cours de l'année 2018, nous prévoyons de présenter un dossier recoupant le genre des intervenants avec les sujets qu'on leur a demandé d'aborder lors de ces 23 conférences. Un autre dossier sur lequel nous travaillons analysera la diversité géographique des intervenants de ces conférences de haut niveau. Cependant, notre hypothèse actuelle est que la participation des femmes n'est pas répartie équitablement entre les différents sujets abordés lors de ces conférences. Nous avons trouvé des indices indiquant que les intervenantes sont surreprésentées dans certains sujets et sous-représentées dans d'autres. Un exemple de cette surreprésentation peut être trouvé dans la Réunion sur la mise en œuvre de la dimension humaine. Cette conférence est relativement paritaire. Cependant, lorsque nous y regardons de plus près, nous constatons que les femmes ont dominé les débats sur le genre. Par exemple, en 2014, 2015 et 2016, tous les intervenants sur le genre étaient en fait des femmes.

Les séances en question étaient axées sur la tolérance et la non-discrimination et avaient des titres similaires pendant plusieurs années ; elles incluaient des questions sur l'égalité entre les sexes. Nous pensons que les questions de genre comme sujets de conférence méritent plus d'investigation.

GRAPHIQUE 5

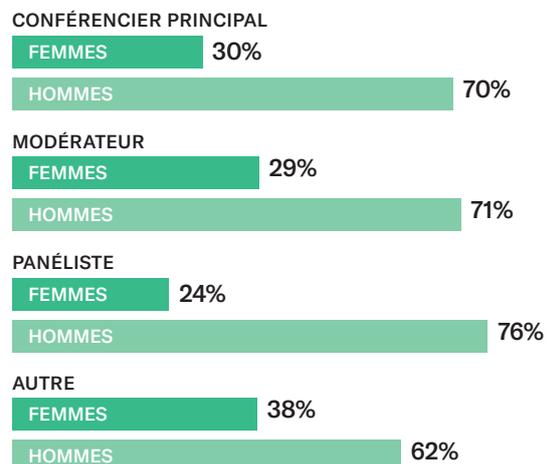
Répartition des différents types d'intervention pour toutes les conférences 2012-2016



Source : Fondations Open Society, calculés à partir des programmes des conférences

GRAPHIQUE 6

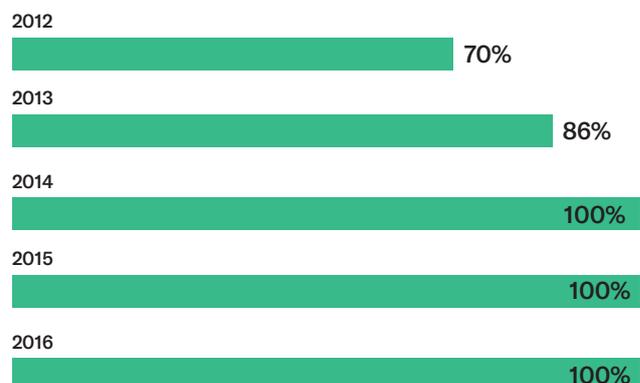
Répartition en fonction des types d'intervention 2012-2016



Source : Fondations Open Society, calculés à partir des programmes des conférences

GRAPHIQUE 7

Taux d'intervenantes lors des panels sur le genre au cours des dernières réunions de mise en œuvre de la dimension humaine



Source : Fondations Open Society, calculés à partir des programmes des conférences

Pratiques intéressantes

En comparant les résultats du tableau 1, nous pouvons constater qu'en 2016, certains organisateurs de conférence s'étaient plus rapprochés de la parité que d'autres. Pourtant, nous n'avons été en mesure de dialoguer qu'avec quelques-uns des 23 organisateurs de conférence au moment de la publication de ce dossier. Notre interaction avec un nombre restreint d'organisateur a limité nos connaissances dans ce domaine, et nous espérons que la publication de ces données générera plus d'opportunités de dialogue. Notre objectif est de découvrir davantage de bonnes pratiques pour atteindre la parité lors de conférences de haut niveau. Dans les conversations que nous avons eues jusqu'ici, nous avons découvert des pratiques qui, selon nous, pourraient être utiles aux organisations qui animent des conférences de haut niveau.

Chatham House, l'Institut royal des affaires internationales

Chatham House est un groupe de réflexion basé à Londres. Sa conférence annuelle Londonienne se penche sur les affaires internationales à travers un prisme mondial. Sa mission est d'aider à construire un monde durablement sûr, prospère et juste. En 2016, cette conférence était presque paritaire avec 44% d'intervenantes. Chatham House a atteint cette quasi parité en dépit de l'accent mis sur des sujets politiques et économiques. Ces deux domaines sont statistiquement plus susceptibles de présenter davantage d'intervenants masculins. Nous avons demandé à Chatham House de nous dire comment ils ont réussi à atteindre cette quasi parité chez leurs conférenciers.

Chatham House a exploré l'intersection du genre, des relations internationales et des groupes de réflexion dans le cadre de son engagement envers la mission de l'Institut qui est de créer un monde durablement sûr, prospère et juste pour tous. À Chatham House, notre recherche a examiné des questions telles que l'égalité entre les sexes et la croissance économique, les droits des femmes, la violence contre les femmes et les filles, et le rôle des femmes dans la paix et la sécurité. Afin de soutenir de telles recherches et de reconnaître qu'une approche par le genre peut éclairer les pratiques de recherche et renforcer le travail analytique, Chatham House a récemment lancé un plan d'action interne de sensibilisation à la problématique du genre. Couvrant trois volets des activités de Chatham House, le travail visera à construire une boîte à outils pour les groupes de réflexion opérant dans le domaine des affaires internationales. Le plan établit des objectifs à travers la recherche et l'analyse; les réunions et les débats; les publications et la sensibilisation.

En ce qui concerne plus particulièrement les réunions et les débats, Chatham House s'engage à ne pas présenter de panels exclusivement masculins lors de ses événements et à encourager ses employés à respecter cet engagement lorsqu'ils interviennent à l'extérieur. Chatham House accorde la même importance à la création d'une plus grande parité au sein des participants, et s'assure que les événements et les ateliers sont conçus pour faciliter et encourager les avis et les contributions de tous les participants. Certaines améliorations peuvent déjà être observées, en particulier avec la conférence annuelle phare de Chatham House, à Londres, où il y a eu une augmentation d'une année sur l'autre du nombre de femmes, en tant que conférencières mais aussi comme participantes. Ce sera un processus continu qui impliquera une formation minutieuse des employés et un suivi précis des statistiques dans les années à venir.

Laura Dunkley

Assistante chargée des partenariats de recherche, bureau du directeur, Chatham House

LIGNES DIRECTRICES POUR LE PERSONNEL DE L'OCDE

Les conférences ni les événements à travers le monde restent loin d'atteindre la parité. Les conséquences pour les femmes sont les suivantes :

- a. Elles ne sont pas en mesure d'exprimer leurs opinions et d'avoir un impact sur les choix politiques ;
- b. Elles ne bénéficient pas de la possibilité de développer leurs réseaux, ce qui constitue l'une des principales recommandations de l'OCDE pour réduire les écarts entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat et d'emploi.

Cela renforce également le préjugé selon lequel les hommes sont les décideurs les plus importants et empêche les jeunes femmes de pouvoir s'identifier à des rôles modèles forts.

Un certain nombre d'initiatives très médiatisées ont vu le jour afin de rendre l'absence de parité plus visible, ce qui permet de suivre attentivement tous les panels masculins. Beaucoup demandent des signatures pour leurs engagements. Par exemple, @EUPanelWatch surveille et met en évidence des panels exclusivement masculins à Bruxelles avec des photos et des tweets pour faire pression sur les organisateurs, ainsi que sur des intervenants en provenance de gouvernements, d'entreprises et d'autres parties prenantes. Gender Avenger de son côté demande aux hommes de signer un

engagement : « Je ne serai pas panéliste lors d'une conférence publique s'il n'y a pas de femmes dans le panel ».

- Viser 50 % de femmes intervenant ou contribuant dans des forums, conférences, réunions et publications organisés par l'OCDE. Cela implique d'inclure des femmes dès les toutes premières étapes préparatoires, dans les listes préliminaires de conférenciers ciblés, de participants aux réunions et d'auteurs potentiels.
- Encourager les délégations à proposer un nombre égal d'hommes et de femmes conférenciers/conférencières et/ou de participants/participantantes parmi les experts nationaux pour les conférences de l'OCDE, les réunions, et en tant qu'auteurs potentiels pour les publications.
- N'accepter de participer que si le panel comprend au moins une femme intervenante.
- Si aucune intervenante n'est incluse dans les panels des conférences, séminaires ou comme auteure des publications auxquelles le personnel de l'OCDE est invité à participer, proposer que des collègues féminines de l'OCDE soient invitées à la place et suggérer des expertes supplémentaires dans les gouvernements ou dans la société en général.

GABRIELA RAMOS

Directrice de cabinet et sherpa, OCDE

Organisation de coopération et de développement économiques

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) déploie des efforts concertés pour assurer une plus grande parité lors des événements qu'elle accueille, ainsi que pour les événements auxquels son personnel participe. Gabriela Ramos, directrice de cabinet et sherpa à l'OCDE, supervise ce travail et a diffusé des lignes directrices internes sur l'égalité des sexes, dont un extrait peut être lu ci-dessus.

Bruegel

Bruegel est un groupe de réflexion spécialisé dans l'économie, un domaine dans lequel les personnes atteignant les postes de direction sont principalement des hommes. D'un point de vue statistique et pratique, si Bruegel cherchait des intervenants pour s'adresser aux plus grandes institutions économiques, leurs conférences seraient certainement une succession d'hommes parlant à des hommes. C'est un défi que Bruegel a activement mis en lumière au sein de l'organisation. Nous avons demandé à Bruegel de partager leur approche.

Chez Bruegel, le ratio hommes/femmes est régulièrement surveillé et ce, pour chaque événement que nous organisons. Les ratios hommes/femmes dans tous les événements de Bruegel aux 1er et 2e trimestres de 2017 ont été de 23 %, et 8 % supérieurs à ceux de 2015, date à laquelle nous avons commencé à les surveiller. En plus d'un suivi constant et du partage de ces résultats avec nos équipes, nous recommandons régulièrement des intervenantes à nos collègues en charge des différents événements. Bruegel est également un partisan actif du « Brussels Binder », une initiative visant à créer une base de données d'expertes en politiques publiques. Une représentation équitable des hommes et des femmes dans les panels est une priorité absolue pour Bruegel.

Scarlett Varga

Responsable des partenariats, Bruegel

CRITÈRES POUR CHOISIR LES PARTICIPANTS ET INTERVENANTS DU FORUM DE BRUXELLES DE 2018

- Veillez à ce que les participants et intervenants soient intéressés par la relation transatlantique.
- Pensez à inviter des participants et intervenants qui apporteront une perspective différente, un point de vue innovant, une remise en cause des discussions.
- Assurez-vous que les participants et les intervenants soient des experts dans leur domaine respectif.
- Assurez-vous qu'ils soient à l'aise avec les formats interactifs et informels du Forum de Bruxelles.
- Soumettez une liste diversifiée d'invités incluant :
 - au moins 50 % de femmes ;
 - un équilibre entre 60 % de participants et 40 % d'intervenants ;
 - au moins 30 % de nouveaux participants (n'ayant jamais assisté au Forum de Bruxelles auparavant) ;
 - différents secteurs.

GERMAN MARSHALL FUND OF THE UNITED STATES

Le German Marshall Fund of the United States

Le German Marshall Fund of the United States déploie une action concertée, à l'échelle de l'institution, pour assurer la diversité lors de ses conférences. Cela a parfois été synonyme de parité dans ses événements.

Nous lui avons posé des questions sur ses pratiques, qui comprennent d'importants efforts pour mettre en avant des voix variées lors de conférences. L'organisation vise la parité hommes femmes pour ses conférences.

LE « BRUSSELS BINDER »

Excuses et réponses

EXCUSE :

« Elles n'étaient sur la liste des intervenants, mais il y avait beaucoup de femmes présentes dans le public. »

RÉPONSE :

« Être présentes » n'est pas la même chose que « présenter ».

Insistez sur le fait que la représentation des femmes sur scène montre à quel point une organisation apprécie la voix des femmes et à quel point elle comprend que l'élargissement des perspectives enrichit la conversation.

EXCUSE :

« Regardez combien de nos modérateurs sont des femmes. »

RÉPONSE :

« Bon, maintenant mettez-les dans les panels aussi. »

C'est une excuse courante. Indiquez que les modérateurs sont importants et qu'ils peuvent orienter la discussion; cependant, ils n'ont pas vraiment l'occasion d'exprimer leurs opinions ni de s'ériger en experts, ils ne peuvent donc pas se substituer aux femmes répertoriées en tant qu'expertes.

Le « Brussels Binder »

Bien que nous n'ayons pas inclus dans notre étude une conférence organisée par cette organisation, son travail est pertinent pour combler l'écart entre les sexes lors des conférences de haut niveau en Europe. Le « Brussels Binder » est un réseau de femmes travaillant dans des groupes de réflexions et son site Internet héberge une base de données d'expertes présentes en Europe. Vous pouvez cliquer sur « trouver un expert » sur leur site: <https://brusselsbinder.org>. Vous pouvez rechercher des expertes par nom, secteur (public, privé, ONG, etc.), domaines d'expertise, régions d'expertise, langues parlées et pays de résidence.

Le « Brussels Binder » a également développé une « boîte à outils » qui définit des recommandations pour les organisateurs de conférences afin d'organiser des événements paritaires. Le kit comprend aussi des recommandations pour les intervenants, qui peuvent utiliser leur interaction avec les organisateurs de conférences pour signaler le manque de parité. Voici un exemple : « Demandez une confirmation du nom des autres panélistes et comment la parité sera atteinte⁹ ». La « boîte à outils » comprend également des idées sur la façon de répondre à un organisateur de conférence, s'il essaie de démontrer que la surreprésentation des hommes à une conférence est (ou était) la seule option.

⁹ <https://brusselsbinder.org/toolkit/>

L'environnement politique ici à Bruxelles couvre une grande variété de sujets— des banques à la politique climatique, des relations entre l'Union européenne et l'Asie à la coopération transatlantique-- mais quand ces questions sont discutées en conférences, ces dernières échouent presque toujours à représenter 50 % de la population mondiale : les femmes. Je me demande combien de temps une telle déconnexion peut continuer.

D'après mon expérience, les panels équilibrés entre hommes et femmes et en termes d'âge rendent les débats politiques vivifiants, bien plus et plus fructueux. De ce point de vue là, les grands groupes de réflexion organisant des conférences devraient avoir intérêt à inviter autant de femmes que d'hommes et à encourager les voix plus jeunes. À mon avis, hommes et femmes sont différents ; ils partagent une même vie, mais ont des vies, des expériences et des points de vue différents. Représenter ces perspectives complémentaires est bénéfique pour tous.

Ironiquement, de nombreux organisateurs de conférences sont des femmes. Pourtant, dans de nombreuses conférences, l'ancienneté des intervenants est jugée plus importante que la parité, de sorte que l'inégalité au sein des panels est souvent aussi un miroir de l'inégalité entre les sexes au sein des institutions.

Nous avons besoin d'une prise de conscience ; les femmes doivent commencer à travailler ensemble de manière consciente, à se recommander les unes les autres, et à se soutenir mutuellement dans leurs différentes institutions—le « Brussels Binder » y contribue. Au-delà de cela, le « Brussels Binder » est un outil concret qui lutte contre la sempiternelle excuse : « Oh, je n'ai pas réussi à trouver une experte ». Désormais, ce ne sera plus vrai, ouvrez le « Brussels Binder » et vous en trouverez des centaines.

Sarah Charlotte Henkel

Chargée de programme, Stiftung Wissenschaft und Politik (Institut allemand pour les affaires internationales et la sécurité).

Les opinions recueillies ici sont exprimées à titre personnel et ne reflètent pas nécessairement celles de Stiftung Wissenschaft und Politik.

RECOMMANDATIONS ET PROCHAINES ÉTAPES

Nous avons quantifié l'absence de parité lors de 23 conférences en Europe, et nos résultats montrent qu'il y a encore beaucoup à faire pour y remédier. Les organisateurs de conférences peuvent commencer à faire une différence en mettant en œuvre les changements suivants :

1. Recrutement de conférenciers ciblés

Les organisateurs de conférences doivent trouver des moyens de contrebalancer, plutôt que de renforcer, les inégalités entre les sexes qui ont abouti à des structures patriarcales dans de nombreuses organisations. Les statistiques montrent que les hommes occupent le plus souvent les postes les plus élevés dans de nombreuses organisations. Pour parvenir à une plus grande parité lors des conférences, les organisateurs doivent regarder au-delà des « protocoles » des dernières décennies. Ils ne doivent pas seulement se tourner vers les leaders de l'industrie, mais aussi recruter des penseurs et des conférenciers talentueux (hommes et femmes) qui ne surreprésentent pas un genre ou un groupe en particulier.

2. Le suivi

Les organisateurs de conférences doivent être conscients de la composition générale de leurs panels d'intervenants. Si trois intervenants sur quatre sont des hommes lors d'une conférence, un groupe monopolise la conversation. Ainsi, les organisateurs de conférences doivent recueillir des données sur la part d'intervenants et d'intervenantes qu'ils invitent et évaluer leurs résultats. Ils devraient essayer d'avoir des débats diversifiés qui ne surreprésentent pas les opinions d'un genre ou d'un groupe en particulier.

3. Pas de panels exclusivement masculins ni exclusivement féminins

Les conférenciers ont également des responsabilités, en particulier les panélistes et les modérateurs. Ces intervenants doivent aussi être conscients de la composition de leurs panels. Si le panel ne contient que des hommes (« manel » en anglais), ou que des femmes (« fanel » en anglais), les conférenciers doivent attirer l'attention de l'organisateur sur ce problème et demander à figurer dans un panel équilibré.

4. Plus de nouvelles voix

Les conférenciers potentiels devraient faciliter la tâche des organisateurs de conférences en leur permettant de comprendre leur domaine d'expertise, leur style de présentation (via un vidéoclip) et la source de leurs idées (publications, organisation communautaire, etc.). Rejoindre un réseau comme le « Brussels Binder » peut aider. Il existe d'autres réseaux nationaux, régionaux et commerciaux.

5. Une évaluation indépendante

Un groupe indépendant devrait documenter les niveaux de représentation dans un large échantillon de conférences en Europe et publier régulièrement des données sur les groupes sous et surreprésentés.

ANNEXE

Vous pouvez consulter le rapport en ligne et télécharger l'ensemble de nos données ici :

<https://osf.to/endmanels>

