



# Lignes directrices concernant l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre



**WP.6**

Groupe de travail des politiques  
de coopération en matière de  
réglementation et de normalisation



**NATIONS UNIES**

Comité directeur des capacités et des normes commerciales

GROUPE DE TRAVAIL DES POLITIQUES DE COOPÉRATION  
EN MATIÈRE DE RÉGLEMENTATION ET DE NORMALISATION

# **Lignes directrices concernant l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre**



**NATIONS UNIES**  
Genève, 2022

© 2022 Nations Unies

Ce travail est disponible en libre accès en se conformant à la licence Creative Commons créée pour les organisations intergouvernementales, disponible sur <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>

**Les éditeurs doivent retirer l’emblème des Nations Unies de leur édition et créer un nouveau design de couverture. Les traductions doivent porter la clause de non-responsabilité suivante : « Le présent ouvrage est une traduction non officielle pour laquelle l’éditeur accepte l’entière responsabilité. » Les éditeurs doivent envoyer le fichier de leur édition par courrier électronique à [permissions@un.org](mailto:permissions@un.org).**

Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement celles de l’Organisation des Nations Unies, du Secrétariat de la Commission Économique pour l’Europe (CEE), du Comité directeur des capacités et des normes commerciales et du Groupe de travail et du Groupe de travail 6 des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation (WP.6)

Cette publication a été présentée à la session annuelle du Groupe de travail 6 des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation (WP.6) sous la cote ECE/CTCS/WP.6/2022/9.

**Cette publication a été conçue et éditée sous la direction de Lance Thompson, Spécialiste des affaires économique et Secrétaire du Groupe de travail des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation de la CEE-ONU (WP.6), avec l’assistance d’Oisin Curtis. Le contenu a été rédigé et coordonné par Michelle Parkouda et Gabrielle White avec les contributions de Peter Dawkins, Melissa Gibson, Jeanette Gurung, Caitlin Kraft-Buchman, Mansha Marwah, Peter Morfee, Fiona O’Donovan, Ihsan Öhsüt et Daniel Smith. Le projet final a été revu par Stephanie Eynon, Lucy He et Ray Walsh. Le Groupe de travail 6 de la CEE-ONU tient à exprimer sa gratitude à tous ceux qui ont contribué à l’élaboration de cette publication.**

**Les photocopies et reproductions d’extraits sont autorisées avec les crédits appropriés.**

**Crédits photos : Toutes les photos sont sous le © Adobe Stock sauf les photos en p.2 et p.4 © Depositphotos.**

**Cette publication est publiée en anglais, français et russe.**

**Publication des Nations Unies publiée par la Commission Economic pour l’Europe des Nations Unies.**

ECE/TRADE/472

e-ISBN: 978-92-1-002180-7

# Avant-propos

L'égalité entre les sexes, notamment la participation pleine et effective des femmes à la prise de décision, est essentielle à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et constitue un fondement nécessaire à un avenir pacifique, prospère et durable pour tous. Grâce à sa collection d'outils normatifs, à ses instruments novateurs fondés sur la recherche et à son pouvoir de rassemblement de longue date, la CEE-ONU favorise une meilleure compréhension de la nature transversale des questions sensibles au genre.

Les normes touchent tous les aspects de notre vie, à travers les produits, les processus et les services que nous utilisons au quotidien. Comme dans d'autres domaines, il existe des biais dans la normalisation qui considèrent les hommes comme représentatifs de l'ensemble de la société et les femmes comme spéciales, ce qui conduit à tort à ce que les normes destinées à tous soient, de fait, des normes conçues pour les hommes. L'absence de prise en compte du genre dans la normalisation a des conséquences néfastes pour le bien-être des femmes et des filles, qui sont exacerbées par le manque de participation des femmes au processus d'élaboration des normes.

Au cours des dernières années, la CEE-ONU a travaillé avec les États membres, les autres organisations internationales et les organismes de normalisation pour faire progresser l'égalité entre les sexes en identifiant et en proposant des actions ciblées pour atténuer l'impact des biais de genre sur les normes et pour assurer une représentation équitable des femmes dans les processus de normalisation.

De manière significative, l'Initiative de la CEE-ONU sur l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre s'est efforcée de produire des solutions empiriques (c'est-à-dire des lignes directrices, des manuels de formation, des ateliers de renforcement des capacités) pour lutter contre la discrimination de genre et les inégalités structurelles. En plus de souligner l'importance des normes en tant qu'accélérateurs de l'autonomisation des femmes (Objectif de développement durable 5), l'Initiative encourage tous les organismes de normalisation à adopter une perspective de genre et à briser les obstacles systémiques à l'égalité, qui limitent la participation des femmes à l'élaboration des normes.

La publication des *Lignes directrices relatives aux normes tenant compte des questions de genre* fait avancer le programme d'égalité entre les sexes en proposant des étapes pratiques pour établir des politiques et des pratiques sensibles aux questions de genre dans l'élaboration des normes. Ces lignes directrices identifient les obstacles à une plus grande représentation des femmes, améliorent la représentativité et les politiques de recrutement et fournissent des recommandations aux organismes de normalisation qui reconnaissent la valeur des diverses voix et favorisent une plus grande inclusion des femmes. La publication présente également des conseils spécifiques pour mettre à jour le contenu des normes afin de corriger les préjugés sexistes.

En préconisant une action claire et déterminée pour soutenir les mesures d'égalité entre les sexes, la CEE reconnaît que l'autonomisation des femmes et la contribution essentielle des femmes aux postes de direction sont des préalables fondamentaux à la réalisation d'un avenir plus durable.

Je recommande cette publication à toutes les parties prenantes et invite les parties intéressées à s'impliquer dans les activités de l'Initiative sur l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre et du Groupe de travail des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation (WP.6). Je suis convaincue que ces initiatives peuvent contribuer à la mise en place de solutions novatrices et adaptées au contexte, que les États membres peuvent utiliser pour faire en sorte que les femmes et les filles soient traitées sur un pied d'égalité et soient habilitées à jouer un rôle de premier plan dans le redressement post-pandémique.



**Olga Algayerova**

Secrétaire générale adjointe de l'Organisation des Nations Unies  
Secrétaire exécutive de la Commission économique pour l'Europe



# Qu'entend-on par « **normes tenant compte des questions de genre** » ?

Les normes tenant compte des questions de genre sont des normes qui tiennent compte des besoins particuliers des différents genres et qui favorisent les mesures concertées visant à garantir l'efficacité des normes pour tous. Une norme tenant compte des questions de genre n'est pas une norme qui varie en fonction des différents genres, il s'agit plutôt d'un moyen de s'assurer qu'une

norme a l'effet voulu et procure des avantages équitables. Dans le processus d'élaboration des normes, l'équité de genre et la représentation équilibrée des genres sont cruciales pour mieux répondre aux priorités de tous les genres et faire en sorte que les normes tiennent compte des questions de genre.



Les normes tenant compte des questions de genre englobent à la fois le sexe et le genre. Bien que certains fassent l'erreur d'utiliser ces deux termes indifféremment, il importe de comprendre la distinction entre le « sexe », qui correspond à un ensemble de caractéristiques définies biologiquement, et le « genre », qui est une construction sociale et culturelle définissant les attentes à l'égard des femmes et des hommes, ainsi que l'effet que l'un et l'autre peuvent avoir sur une norme. Pour

démontrer le rôle joué par le sexe ou le genre sur une norme particulière, on peut prendre l'exemple des fourneaux.

Les fourneaux alimentés par des combustibles solides (charbon, déjections animales, etc.) ou du kérosène sont en grande partie responsables de la pollution de l'air intérieur. On estime que, chaque année, 3,8 millions de personnes meurent prématurément en raison de la pollution de l'air intérieur<sup>1</sup>.

Dans toutes les cultures, les femmes et les enfants sont touchés de manière disproportionnée par la pollution de l'air à l'intérieur des habitations. En raison de normes culturelles fondées sur le genre, les femmes consacrent souvent plus de temps à la préparation des repas, de sorte qu'elles sont plus exposées aux polluants nocifs. En outre, des recherches ont montré que, du fait de différences biologiques, la pollution nuit davantage à la santé des femmes qu'à celles des hommes<sup>2</sup>. S'agissant des fourneaux, les différences entre les sexes et les genres rendent les femmes plus vulnérables.

En 2018, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) a publié de nouvelles lignes directrices sur les fourneaux. Les normes et les lignes directrices sont des instruments incontournables de la lutte contre la pollution de l'air intérieur et contre les effets différenciés selon le genre des modes de cuisson dangereux. Les initiatives conjointes, comme la collaboration entre l'ISO, l'Alliance pour une cuisson propre (auparavant appelée Alliance mondiale pour des cuisinières propres) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), sont essentielles pour promouvoir l'utilisation de normes, telles que celles élaborées par le Comité technique ISO/TC 285 (Fourneaux et foyers de cuisson propres), et les ateliers conjoints permettent aux experts nationaux de suivre une formation sur les normes à appliquer pour réaliser des essais sur les fourneaux et limiter les pratiques dangereuses<sup>3</sup>.

Il est fort probable que le cas des fourneaux ne soit pas un exemple isolé ; par conséquent, il convient de tenir compte du rôle joué par le sexe et le genre dans toutes les normes.



<sup>1</sup> Organisation mondiale de la Santé (OMS) (2018). Pollution de l'air à l'intérieur des habitations et santé. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/household-air-pollution-and-health>.

<sup>2</sup> Clougherty, J. E. (2010). A Growing Role for Gender Analysis in Air Pollution Epidemiology. *Environmental Health Perspectives*, 118 (2), p. 167 à 176. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1289/ehp.0900994>.

<sup>3</sup> Organisation internationale de normalisation (2018). Publication d'un nouveau rapport technique pour des fourneaux propres. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.iso.org/fr/news/ref2335.html>.



# Pourquoi est-il important de tenir compte des questions de genre dans le cadre de la normalisation ?

Le fait de ne pas prendre en compte les questions de genre dans le cadre de la normalisation n'est pas sans conséquence. Les normes sont souvent qualifiées d'« infrastructure invisible » ; elles concernent tous les aspects de la vie, puisqu'elles portent sur les produits, les procédés et les services que l'on utilise au quotidien. Par conséquent, lorsque les normes ne tiennent pas compte des questions de genre, certains de leurs effets peuvent n'épargner personne tandis que d'autres passent inaperçus. Lorsqu'un effet est visible, il arrive qu'on ne le prenne pas au sérieux ou qu'on l'interprète à tort comme un « léger désagrément ». Si l'on prend l'exemple apparemment anodin de la ventilation des bureaux, on constate qu'en appliquant les normes en matière de ventilation, qui ont été arrêtées en fonction du métabolisme des hommes, les femmes ont souvent froid au bureau et qu'il ne s'agit pas là que d'une question de confort personnel. Selon des études récentes, les températures froides ont des répercussions négatives sur les capacités cognitives et la productivité des femmes<sup>4</sup>. L'application d'une norme qui ne satisfait pas les besoins des femmes pourrait donc rendre une entreprise moins compétitive, productive et rentable.

Le fait de ne pas prendre en compte les questions de genre dans le cadre de la normalisation est également une question de vie ou de mort. Le risque de mourir dans un accident de voiture est 73 % plus élevé pour les femmes que pour les hommes, car les mannequins d'essai de choc sont fabriqués en fonction des mesures anthropométriques effectuées sur des hommes<sup>5</sup>. Dans le cadre d'une analyse ayant porté sur plusieurs pays,

le Conseil canadien des normes (CCN) a découvert que, dans 99 pays, les normes conduisent à une réduction des morts accidentelles chez les hommes<sup>6</sup>, ce qui n'est pas le cas chez les femmes.

Il est possible d'illustrer en partie à quel point les questions de genre sont ignorées dans les normes grâce aux travaux dont l'objectif était de mettre en correspondance les normes et les objectifs de développement durable définis par l'Organisation des Nations Unies (ONU). Il est ressorti

des travaux préliminaires du CCN que seuls 2 % des normes canadiennes contribuaient à la réalisation de l'objectif de développement durable n° 5.

Les femmes ne sont pas les seules à pâtir du manque de prise en compte des questions de genre dans les activités de normalisation. En ne protégeant pas et en n'encourageant pas les contributions des femmes, ce sont les familles, les entreprises et les pays que l'on fragilise.



<sup>4</sup> Chang, T. Y. et Kajackaite, A. (2019). Battle for the thermostat: Gender and the effect of temperature on cognitive performance, *PLoS one*, 14(5), e0216362. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216362>.

<sup>5</sup> Forman, J., Poplin, G. S., Shaw, C. G., McMurry, T. L., Schmidt, K., Ash, J. et Sunnevang, C. (2019). Automobile injury trends in the contemporary fleet: Belted occupants in frontal collisions. *Traffic injury prevention*, 20(6), p. 607 à 612. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1080/15389588.2019.1630825>.

<sup>6</sup> Parkouda, M. (2020). *Quand la taille unique ne convient pas : pourquoi la question du genre est importante pour la normalisation*. Ottawa : Conseil canadien des normes. Consultable à l'adresse suivante : <https://scc50ccn.ca/fr/quand-la-taille-unique-ne-convient/>.

# Qui doit **agir pour améliorer la prise en compte des questions de genre** dans le cadre de la normalisation ?

Les normes sont élaborées par des comités ou des groupes d'experts, autrement dit des parties intéressées possédant des connaissances et l'expérience requises pour rédiger une norme particulière ou dans le domaine dont celle-ci relève.

Ces comités peuvent être supervisés par des organismes internationaux et nationaux ou d'autres organismes divers, souvent appelés organismes de normalisation.

Les organismes de supervision et les organismes de normalisation établissent les règles de participation et la procédure que les concepteurs de normes doivent suivre. Les organismes de supervision, les organismes de normalisation et les concepteurs de normes ont un rôle vital à jouer pour garantir que les normes tiennent compte des questions de genre.

Les présentes Lignes directrices visent à donner aux personnes et aux organismes concevant des normes certains des outils pratiques dont ils ont besoin pour élaborer des normes tenant compte des questions de genre et créer une procédure et un cadre favorables pour ce faire. Si les recommandations peuvent être adoptées par les organismes de normalisation et de supervision, ce qui, dans l'ensemble, faciliterait certainement davantage l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre, cette adoption n'est pas indispensable pour que les normes soient appliquées ; les concepteurs de normes et les comités ou groupes de concepteurs de normes peuvent également les appliquer.





# Comment les concepteurs de normes peuvent-ils faire en sorte que **les questions de genre soient prises en compte dans les normes et lors de leur élaboration** ?

Pour éliminer les disparités fondées sur le genre dans le domaine de la normalisation, une action concertée de toutes les parties est nécessaire. L'idée selon laquelle la prise en compte des questions de genre est un « problème de femmes » et non un droit humain fondamental est susceptible de restreindre l'éventail des solutions envisagées. De fait, des études ont montré que la manière de formuler le problème influe sur les solutions qui sont considérées comme efficaces. Lorsque l'inégalité liée au genre est présentée comme un problème lié à l'autonomisation des femmes, la solution consiste à « pallier les faiblesses des femmes »<sup>7</sup>. Toutefois, l'inégalité liée au genre est un problème systémique qui appelle des changements structurels. Dans les sections suivantes, deux questions sont traitées afin d'aider les experts de la normalisation à améliorer la prise en compte des questions de genre dans les normes :

- Comment accroître la représentation des femmes au sein des comités techniques et faire en sorte que la procédure d'élaboration des normes et les réunions soient inclusives en vue d'améliorer la qualité des normes et la prise en compte des questions de genre ?
- Comment veiller à ce que les normes tiennent compte des questions de genre, indépendamment de la composition par sexe du comité ?

La Déclaration de la Commission économique pour l'Europe (CEE) sur les normes et l'élaboration des normes tenant compte des questions de genre recommande aux organismes de normalisation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes. Les plans d'action pour l'égalité des sexes qui prennent ces deux questions en

considération peuvent contribuer à faire progresser la prise en compte des questions de genre dans les normes et leur élaboration. Par exemple, en tant que signataire de la Déclaration de la CEE sur les normes et l'élaboration des normes tenant compte des questions de genre, l'Institut de normalisation et de métrologie des pays islamiques (INMPI), qui est en grande partie composé de pays les moins avancés et de pays émergents, a mis sur pied un plan d'action ciblé et adapté au contexte particulier de ces pays. Le Plan stratégique de l'INMPI 2021-2030 prévoit l'organisation de formations spécialement conçues pour les expertes, ainsi que de présenter les expériences des expertes dans les

médias sociaux afin d'encourager les États membres à affecter davantage d'expertes aux travaux des comités techniques.

Comme indiqué précédemment, étant donné l'omniprésence des normes et la multitude d'organismes de normalisation, les présentes Lignes directrices ont été élaborées de telle sorte qu'elles puissent être largement appliquées par différents utilisateurs et dans divers contextes. Les principales considérations et questions qui peuvent guider les utilisateurs lors de l'élaboration de normes qui tiennent compte des questions de genre sont présentées ci-après.



<sup>7</sup> Kim, J. Y., Fitzsimons, G. M. et Kay, A. C. (2018). Lean in messages increase attributions of women's responsibility for gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), p. 974. Consultable à l'adresse suivante : <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pspa0000129>.

# Représentation équilibrée



Les organismes de normalisation savent que la composition des groupes qui élaborent les normes est importante. Ils fixent généralement des critères déterminant les catégories de parties prenantes qui doivent être représentées au sein des comités techniques. Au CCN, par exemple, huit catégories d'intervenants sont reconnues et les comités sont évalués en fonction de la façon dont ces catégories sont représentées<sup>8</sup>. En outre, dans un guide élaboré par l'ISO et la Commission électrotechnique internationale, il est recommandé qu'« qu'aucun organisme ou catégorie de participants ne domine le processus d'élaboration des normes », et il est précisé, qu'au contraire, il convient d'assurer un équilibre approprié des intérêts<sup>9</sup>.

Alors que les concepteurs de normes savent que la contribution des experts des comités techniques peut être influencée par leur expérience et leur fonction de représentants d'un secteur particulier (par exemple, les pouvoirs publics, l'industrie, etc.), il semble qu'il ne soit pas tenu compte des caractéristiques personnelles de ces experts et de la façon dont elles peuvent influencer leur contribution. Il y a cependant des exceptions. Au Canada, le groupe du Forest Stewardship Council chargé de l'élaboration des normes précise qu'il doit inclure des catégories particulières de parties prenantes, lesquelles doivent prendre en considération la représentation régionale, la diversité des expériences et l'équilibre entre les sexes<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Conseil canadien des normes (2021). *Élaboration des normes internationales : Aperçu du programme*. Ottawa : Conseil canadien des normes. Consultable à l'adresse suivante : [https://www.scc.ca/fr/system/files/publications/SCC\\_POV\\_International-Standards-Development-Council\\_v1\\_2021-08-10\\_FR.pdf](https://www.scc.ca/fr/system/files/publications/SCC_POV_International-Standards-Development-Council_v1_2021-08-10_FR.pdf).

<sup>9</sup> ISO/IEC (2019). Guide 59 : Pratiques de normalisation recommandées par l'ISO et l'IEC à leurs organismes nationaux. Suisse : ISO/IEC. Consultable à l'adresse suivante : [https://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/4230450/8387457/ISO\\_IEC\\_Guide\\_59\\_%282019%29\\_Pratiques\\_de\\_normalisation\\_recommand%C3%A9es\\_par\\_l'ISO\\_et\\_l'IEC\\_%C3%A0\\_leurs\\_organismes\\_nationaux.pdf?nodeid=16828951&vernum=-2](https://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/4230450/8387457/ISO_IEC_Guide_59_%282019%29_Pratiques_de_normalisation_recommand%C3%A9es_par_l'ISO_et_l'IEC_%C3%A0_leurs_organismes_nationaux.pdf?nodeid=16828951&vernum=-2).

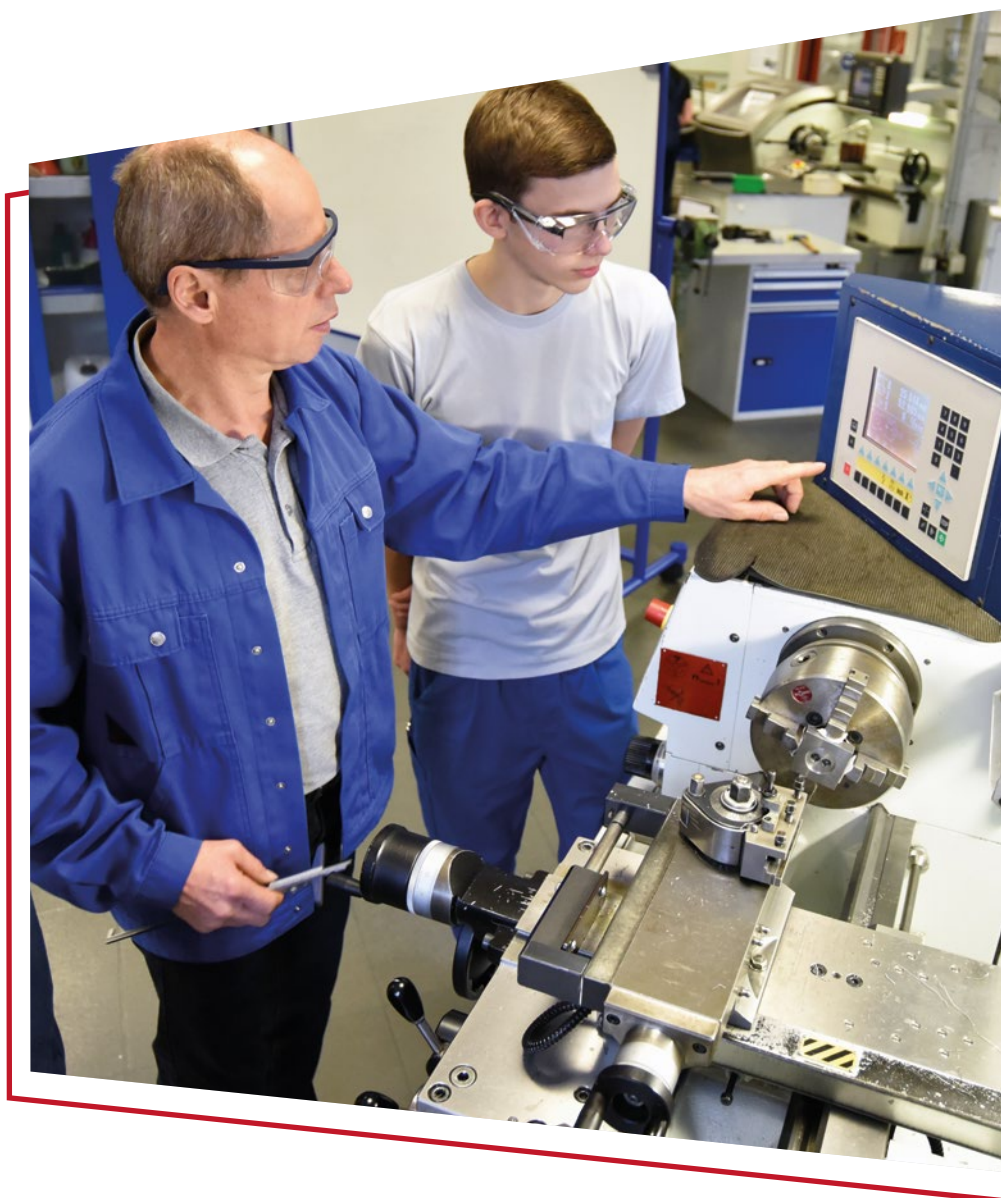
<sup>10</sup> Forest Stewardship Council. Forest management standards development group. Consultable à l'adresse suivante : <https://ca.fsc.org/ca-fr>.



Bien que les données ventilées et complètes soient rares, on considère généralement que les femmes sont sous-représentées dans le domaine de l'élaboration des normes. En 2020, seuls 7 % des présidents de comités techniques de la Commission électrotechnique internationale étaient des femmes<sup>11</sup>. Au Canada, les femmes représentent près de la moitié de la population active et pourtant il n'y a que 24 % d'expertes au sein des comités techniques canadiens de l'ISO et de la Commission électrotechnique internationale. Il importe de noter que, ainsi que cela a été établi, une meilleure représentation des genres s'accompagne d'une plus grande prise en compte des questions de genre dans les produits et les services<sup>12</sup>. Par conséquent, pour que les questions de genre soient prises en compte dans les normes et lors de leur élaboration, les organismes doivent éliminer les disparités fondées sur le genre en ce qui concerne la participation aux comités techniques.

Si les comités techniques doivent s'efforcer d'atteindre la parité des sexes, les recherches montrent qu'une représentation d'au moins 30 % de femmes est nécessaire pour que les contributions de celles-ci ne soient pas négligées et qu'elles puissent améliorer les résultats de l'équipe<sup>13</sup>.

Dans la section suivante, il sera question des stratégies visant à accroître la participation des femmes dans le domaine de la normalisation et des moyens à mettre en œuvre pour que les contributions des femmes ne soient pas écartées.



<sup>11</sup> Heß, P. (2020). SDG 5 and the Gender Gap in Standardization: Empirical Evidence from Germany. *Sustainability*, 12(20), 8699. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8699>.

<sup>12</sup> Fine, C., Sojo Monzon, V. et Lawford-Smith, H. (2020). Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy. Consultable à l'adresse suivante : <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/sipr.12064>.

<sup>13</sup> Voir par exemple : Joecks, J., Pull, K., et Vetter, K. (2013). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a "Critical Mass?" *Journal of Business Ethics*, 118(1), p. 61 à 72. Consultable à l'adresse suivante : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1553-6>.



# Recrutement



Sachant que les femmes sont moins susceptibles, d'une part, de se porter volontaires dans un cadre professionnel<sup>14</sup> et, d'autre part, d'être désignées volontaires par leur employeur afin de participer à une activité professionnelle<sup>15</sup>, les procédures « menées par des experts bénévoles », auxquelles nombre d'organismes de normalisation ont recours, peuvent faire obstacle à une plus grande participation des femmes et renforcer les déséquilibres existants au sein des comités techniques.

<sup>14</sup> Fyall, R. et Gazley, B. (2015). Applying Social Role Theory to Gender and Volunteering in Professional Associations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), p. 288 à 314. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9430-1>.

<sup>15</sup> MacPhail, F. et Bowles, P. (2009). Corporate Social Responsibility as Support for Employee Volunteers: Impacts, Gender Puzzles and Policy Implications in Canada *Journal of Business Ethics*, 84(3), p. 405. Consultable à l'adresse suivante : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9716-1>.

Les organismes de normalisation, y compris les organismes nationaux, peuvent prendre des mesures concrètes pour renforcer la participation des femmes en vue d'améliorer l'équilibre femmes-hommes au sein des comités et de favoriser la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des normes. Plus précisément, ils peuvent, selon le cas :

#### **ENCOURAGER LES FEMMES À POSER LEUR CANDIDATURE :**

pour recruter des femmes, il est important de bien choisir ses mots. Des recherches ont montré qu'en fonction de la formulation d'une offre d'emploi, les femmes peuvent être plus ou moins disposées à postuler<sup>16</sup>. De même, si un organisme de normalisation, y compris un organisme national, souhaite recruter davantage de femmes au sein de ses comités techniques, il doit le faire expressément savoir. Les spécialistes des offres d'emplois ont appelé l'attention sur le fait que les femmes ont davantage tendance que les hommes à considérer les qualifications requises comme des exigences strictes, ce qui réduit le nombre de candidates. Par conséquent, certains organismes ont expressément encouragé les femmes à postuler même lorsqu'elles n'avaient pas toutes les qualifications requises pour le poste ;

#### **PRENDRE CONTACT AVEC PLUS DE FEMMES :**

il se peut que, lorsqu'ils cherchent à recruter des femmes qualifiées, les organismes de normalisation doivent échanger avec davantage de femmes pour parvenir à trouver un meilleur équilibre entre les sexes au sein d'un comité ;

#### **RÉCLAMER DES FEMMES :**

lorsque des organismes désignent des personnes pour participer à l'élaboration d'une norme et que parmi celles-ci il n'y a pas de femmes, il convient de leur poser la question suivante : « Connaissez-vous des femmes qualifiées qui peuvent participer à ce projet ? » ;

#### **SOLLICITER LA CONTRIBUTION DES FEMMES :**

si aucune femme ne peut s'engager à participer directement aux travaux du comité, les représentants du comité doivent prendre des mesures pour faire parvenir la documentation pertinente à des femmes, sur leur lieu de travail, afin de solliciter leur contribution, en particulier en leur demandant leur avis pendant les phases de consultation publique et en leur fournissant, si possible, des résumés de ces consultations ;

#### **SOLLICITER LA CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS DE FEMMES :**

s'employer énergiquement à rencontrer des représentantes des organisations de femmes concernées ou à solliciter la contribution de ces organisations peut contribuer à combler les déficits en matière de connaissances. Ces organisations peuvent s'avérer capitales pour faire comprendre quelles sont les différences concrètes entre les sexes dans le domaine concerné ;

#### **SUIVRE LES PROGRÈS :**

aucune amélioration ne pourra être constatée si les organismes de normalisation, y compris les organismes nationaux, ne surveillent pas les niveaux de participation des femmes et n'assurent pas le suivi des progrès en la matière. Pour l'instant, les informations portant sur la participation des femmes à l'élaboration des normes sont insuffisantes. Il faut recueillir de nombreuses données et assurer un suivi dans le temps afin d'évaluer les progrès.

Il est possible d'accroître sensiblement la participation des femmes au moyen de mesures ciblées. La British Broadcasting Corporation (BBC) a été présentée comme un modèle de représentation accrue des femmes. Les femmes sont sous-représentées dans les médias : en 2019, dans plus de 100 pays, seuls 24 % des experts interrogés par les médias étaient des femmes<sup>17</sup>. Dans le cadre du projet 50:50 de la BBC, 78 % des programmes ont réussi, après au moins deux ans, à atteindre l'équilibre entre les sexes parmi leurs collaborateurs<sup>18</sup>. Il est possible d'améliorer la représentation des femmes au moyen d'une telle action concertée.

<sup>16</sup> Wille, L. et Derous, E. (2018). When Job Ads Turn You Down: How Requirements in Job Ads May Stop Instead of Attract Highly Qualified Women. *Sex Roles*, 79(7), p. 464 à 475. Consultable à l'adresse suivante : <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0877-1>.

<sup>17</sup> Macharia, S. (2020). Étude mondiale sur l'image des femmes dans les médias. Who Makes the News? Consultable à l'adresse suivante : [https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG\\_FINAL20210713.pdf](https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_FINAL20210713.pdf).

<sup>18</sup> BBC (2020). BBC continues global expansion of the 50:50 Project to help increase female representation in the media. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.bbc.co.uk/mediacentre/latestnews/2020/50-50>.

## Réunions **inclusives**



Afin d'accroître la représentation des femmes dans le domaine de la normalisation, il faut non seulement que le recrutement soit plus inclusif et ciblé, mais aussi que la participation soit encouragée au moyen d'une procédure et d'un cadre d'élaboration des normes qui soient inclusifs. Des recherches récentes ont démontré que, bien que les femmes ne travaillent pas différemment des hommes, leur carrière ne progressait pas au même rythme que celle de leurs homologues masculins. Autrement dit, ce n'était pas le comportement des femmes qui était en cause mais plutôt la manière dont elles étaient traitées. Plus précisément, les chercheurs ont conclu que l'inégalité liée au genre était fondée sur des préjugés et non sur des différences comportementales<sup>19</sup>. La question n'est pas de savoir comment les femmes et les hommes agissent, mais comment leurs actions sont perçues.

<sup>19</sup> Turban, S., Freeman, L. et Waber, B. (2017). A Study Used Sensors to Show That Men and Women Are Treated Differently at Work. *Harvard Business Review*, 23, p. 4. Consultable à l'adresse suivante : <https://mitechnews.com/sbam/study-uses-sensors-determine-men-women-treated-differently-work/#:~:text=The%20study%2C%20published%20by%20Harvard%20Business%20Review%2C%20revealed,various%20seniority%20levels%20in%20a%20large%20business%20office.>



Il est donc important de comprendre comment les préjugés, les perceptions et les comportements qui en découlent peuvent empêcher les femmes de contribuer pleinement à l'élaboration des normes. Il y a trois domaines que les concepteurs de normes ne doivent pas négliger :

### LES CONTRIBUTIONS :

des chercheurs ont démontré que, au sein d'un groupe, les femmes participent proportionnellement moins que les hommes<sup>20</sup>. Pendant la pandémie de COVID-19, quand nombre de travailleurs ont commencé à télétravailler et à assister à des réunions en ligne, les chercheurs ont constaté que 45 % des femmes chefs d'entreprise déclaraient avoir des difficultés à prendre la parole lors de ces réunions<sup>21</sup>. La participation des femmes aux travaux de normalisation ne produira pas tous les effets bénéfiques escomptés si les femmes ne sont pas en mesure, pour une raison ou une autre, d'y contribuer pleinement ;

### LES INTERRUPTIONS :

alors même que les femmes s'expriment moins dans les réunions, les hommes comme les femmes surestiment la contribution des femmes à un échange. Il a été mis en évidence que cette manière faussée de voir les choses était liée au fait que les femmes sont plus souvent interrompues que les hommes. Cette tendance consistant à davantage couper la parole aux femmes qu'aux hommes a été démontrée dans divers contextes, y compris lors de plaidoiries prononcées devant la Cour suprême des États-Unis d'Amérique<sup>22</sup> et d'entretiens d'embauche pour des postes d'ingénieur. Puisque les



interruptions peuvent également être perçues comme un signe de domination, elles peuvent nuire à la manière dont est perçue l'expertise des femmes et compromettre la capacité de celles-ci d'influer sur la procédure d'élaboration des normes ;

<sup>20</sup> Karpowitz, C. F., Mendelberg, T. et Shaker, L. (2012). Gender Inequality in Deliberative Participation. *American Political Science Review*, 106(3), p. 533 à 547. Consultable à l'adresse suivante : [http://journals.cambridge.org/abstract\\_S0003055412000329](http://journals.cambridge.org/abstract_S0003055412000329).

<sup>21</sup> Marchant, N. (2021). Why women don't speak up on Zoom calls – and why that's a problem. Forum économique mondial. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/women-gender-equality-workplace-meetings/>.

<sup>22</sup> Feldman, A. et Gill, R. D. (2019). Power Dynamics in Supreme Court Oral Arguments: The Relationship between Gender and Justice-to-Justice Interruptions. *Justice System Journal*, 40(3), p. 173 à 195. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1080/0098261X.2019.1637309>.

## LE MANQUE DE CONSIDÉRATION ET D'ESTIME :

la normalisation est traditionnellement un secteur dominé par les hommes. Il est important de s'en rendre compte, car des études ont montré que l'idée toute faite selon laquelle les femmes sont moins compétentes dans des secteurs à dominante masculine demeure répandue, même si ce n'est parfois qu'une idée subconsciente<sup>23</sup>. En raison de cette idée, les femmes doivent obtenir de meilleurs résultats pour être considérées comme ne serait-ce qu'aussi compétentes. En effet, dans une étude expérimentale, des chercheurs en biologie, en chimie et en physique ont jugé que des CV sur lesquels figurait un nom masculin étaient meilleurs que des CV identiques où se trouvait un nom féminin<sup>24</sup>. Le manque de considération à l'égard de l'expertise des femmes au sein des comités d'élaboration des normes ne fera que réduire davantage la capacité des femmes à contribuer de manière significative à la normalisation, ce qui, par voie de conséquence, nuira à la qualité des normes.

Il est à noter que ces trois éléments peuvent créer une réaction négative en chaîne. Une personne qui est fréquemment interrompue ou dont les contributions ne sont pas prises en compte risque de se montrer moins encline à prendre la parole. Il est, par conséquent, important de repérer les comportements qui posent des problèmes et d'intervenir rapidement. En réalité, les interruptions qui ont lieu au début d'une réunion et qui ne sont pas sanctionnées donnent le ton et contribuent à perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes de même statut<sup>25</sup>.

Il convient de souligner que les comportements négatifs susceptibles d'empêcher les femmes de contribuer pleinement aux réunions et à l'élaboration des normes sont souvent le résultat de préjugés inconscients, dont font preuve tant les hommes que les femmes. En considérant que les préjugés inconscients peuvent influencer la dynamique d'une réunion, les personnes qui président et qui participent peuvent prendre des mesures conscientes pour atténuer les répercussions négatives de ces préjugés.

Avant les réunions, il est essentiel d'expliquer aux nouveaux membres (femmes, hommes, expert(e)s) à quoi ils doivent s'attendre. Offrir une formation ou un mentorat aux femmes, aux hommes et aux experts en matière de genre qui viennent de rejoindre un comité leur permettra de participer plus efficacement. Les membres qui connaissent bien la procédure et l'historique des travaux se sentiront probablement plus à l'aise pour apporter leur contribution. Les organismes de normalisation doivent envisager de fournir une formation particulière aux nouveaux membres et de mettre en place d'autres mesures, comme un programme de mentorat, afin de permettre aux nouveaux membres de se sentir plus à l'aise et mieux préparés à intervenir. Les organismes de normalisation, y compris les organismes nationaux, doivent également envisager de dispenser une formation aux membres des comités techniques afin de renforcer leur expertise et de leur faire mieux comprendre l'importance de la prise en compte des questions de genre lors des travaux de normalisation.

<sup>23</sup> Blair-Loy, M., Rogers, L. E., Glaser, D., Wong, Y. L., Abraham, D. et Cosman, P. C. (2017). Gender in Engineering Departments: Are There Gender Differences in Interruptions of Academic Job Talks?. *Social Sciences*, 6(1), p. 29. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.mdpi.com/2076-0760/6/1/29>.

<sup>24</sup> Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham et Jo Handelsman. « Science faculty's subtle gender biases favor male students ». *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109 (2012). p. 16474 à 16479. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>.

<sup>25</sup> Cannon, B. C., Robinson, D. T. et Smith-Lovin, L. (2019). How Do We "Do Gender"? Permeation as Over-Talking and Talking Over. *Socius*, 5, 2378023119849347. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1177/2378023119849347>.

#### PENDANT LES RÉUNIONS, IL FAUT :

- Établir des règles de base, par exemple, interdire aux participants de parler en même temps que quelqu'un d'autre, fixer la durée du temps de parole afin qu'il soit équitablement réparti et obliger à lever la main pour avoir la parole. De même, il convient de réagir rapidement face aux violations des règles afin que les participants sachent à quoi s'attendre ;
- Être attentif aux personnes qui s'expriment. Si ceux qui lèvent la main ne sont pas les mêmes que ceux qui parlent, il faut y remédier, par exemple, en prenant des participants à part et en leur demandant de parler plus ou moins, selon le cas. Une autre option consiste à faire un tour de table, ce qui donne à chacun la possibilité de prendre la parole ;
- Proposer d'autres moyens de contribuer à la discussion. Il est notamment possible d'organiser un sondage en temps réel ou d'encourager les participants à présenter leurs observations avant ou après la réunion ;
- Faire attention au « langage codé ». Les femmes sont-elles décrites comme étant agressives en raison d'un comportement qui, chez un homme, serait considéré comme un signe de confiance en soi ? Le problème, c'est que le « langage codé » perpétue les stéréotypes qui justifient de rejeter les contributions des femmes ou d'en tenir moins compte. Il faut se préparer à remettre en question les termes utilisés pour clarifier les intentions des orateurs et permettre à ces derniers de se corriger ;
- Amplifier les messages, répéter et mettre en avant les observations constructives et remercier la personne qui est intervenue ;
- Répartir les activités liées à l'intendance. Les femmes sont plus souvent chargées des tâches de nature plus administrative. Envisager de tenir un registre des personnes qui réalisent ces activités et d'adopter une stratégie de roulement.







L'élaboration des normes met à contribution des groupes de personnes qui mettent leurs connaissances et leur expertise en commun dans le cadre d'une approche consensuelle en vue de trouver des solutions. Créer un environnement respectueux où chacun peut participer pleinement et faire entendre sa voix sera bénéfique à tous. Il n'y a pas que les personnes les plus véhémentes qui pourront participer et la sagesse collective du groupe permettra d'offrir une solution plus viable aux utilisateurs de la norme et aux personnes concernées par son utilisation.

# La représentation, une conditions nécessaire mais pas suffisante

Les personnes qui participent à l'élaboration des normes sont généralement issues de la population active d'un pays. Au niveau mondial, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire partie de la population active (75 % contre 49 %)²⁶. En outre, la répartition des femmes actives dans les différents secteurs d'activité est inégale. Dans le monde, les femmes sont surreprésentées dans deux secteurs, à savoir la santé et l'assistance sociale (75 %) et l'éducation (65 %), mais elles sont nettement sous-représentées, entre autres, dans les services publics de distribution (21 %), les transports (17 %), l'exploitation minière (12 %) et la construction (8 %)²⁷. Par conséquent, même en étant dotés de stratégies de recrutement efficaces et en organisant des réunions inclusives, certains groupes chargés de l'élaboration de normes peuvent encore éprouver des difficultés à améliorer la représentation des femmes. Par ailleurs, si la participation accrue d'expertes est importante pour améliorer la prise en compte des questions de genre lors de la normalisation, il ne s'agit pas de la panacée.

Les femmes aussi peuvent avoir des préjugés contre les femmes. En réalité, selon l'ONU, à l'échelle mondiale, 86 % des femmes ont une forme ou une autre de parti pris lié au genre, contre 90 % pour les hommes. Étant donné que les hommes comme les femmes peuvent avoir des préjugés contre les femmes, il n'est peut-être pas surprenant que des recherches aient montré que, même dans les professions où la représentation des femmes s'est améliorée, les préjugés liés au genre perdurent²⁸ et ont tendance à être perpétués par les personnes qui ne croient pas en leur existence.



<sup>26</sup> Organisation internationale du Travail (OIT) (2022). The gender gap in employment: What's holding women back? Consultable à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>.

<sup>27</sup> Forum économique mondial (2021). *Global Gender Gap Report 2021 : Insight Report*. Forum économique mondial. Consultable à l'adresse suivante : [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf).

<sup>28</sup> Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. et Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists – Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>.



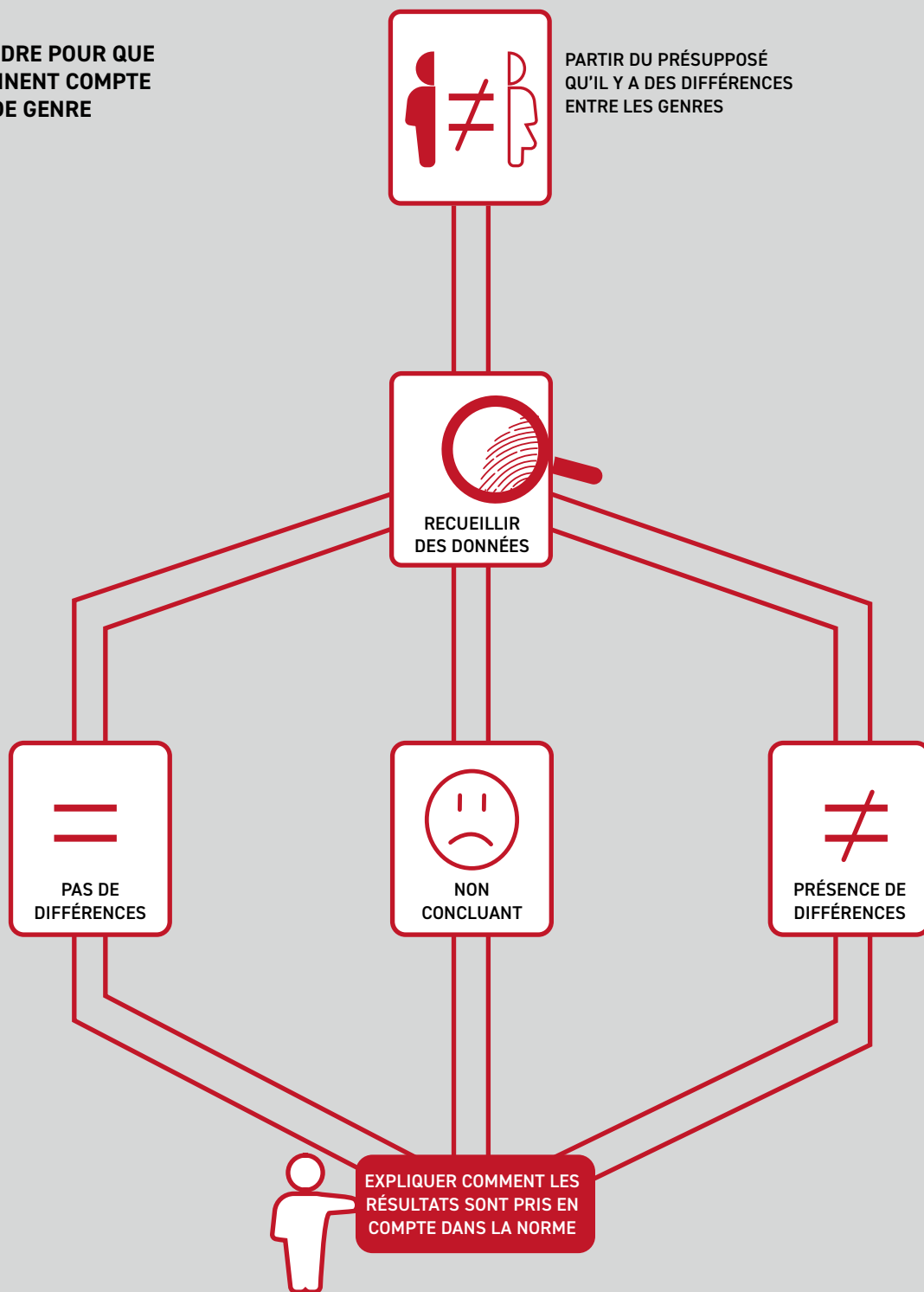
Dans ces conditions, faire participer plus de femmes aux travaux ne revient pas nécessairement à disposer d'experts en matière de genre. Par conséquent, quel que soit le nombre de femmes siégeant dans les comités chargés d'élaborer des normes et quels que soient les incompréhensions ou les préjugés éventuels de ces comités, ceux-ci peuvent prendre des mesures pour faire en sorte de créer des normes tenant compte des questions de genre.

Les sections suivantes portent sur les trois mesures que les comités peuvent mettre en place : i) partir du présupposé que les différences entre les genres sont pertinentes pour le contenu de la norme ; ii) recueillir des données pour mesurer et expliquer les effets que ces différences ont sur la norme ; iii) prendre des mesures ciblées pour atténuer les effets de ces différences sur la norme (voir la figure ci-dessous). Lorsqu'elles sont appliquées, ces mesures peuvent améliorer considérablement la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des normes.



## MESURES À PRENDRE POUR QUE LES NORMES TIENNENT COMPTE DES QUESTIONS DE GENRE

Source: CEE.



# Partir du présupposé que les **différences entre les genres** sont **pertinentes pour le contenu de la norme**

Pour que les normes tiennent compte des questions de genre, il est essentiel de partir du présupposé qu'il existe des différences entre les genres propres à la norme en cours d'élaboration et que ces différences entraîneront des conséquences importantes. Dans le domaine de la normalisation, comme dans d'autres domaines, les hommes ont souvent été la référence par défaut, c'est ce que l'on appelle l'androcentrisme. Des recherches ont démontré qu'aussi bien les hommes que les femmes ont tendance à considérer que les hommes sont caractéristiques ou représentatifs, contrairement aux femmes, de sorte que les normes qui sont censées être conçues pour tout le monde sont en fait, et à tort, conçues pour les hommes<sup>29</sup>. Il est important de noter que ce préjugé n'est pas révélateur d'une aversion ou d'une croyance en la supériorité des hommes, mais plutôt qu'il découle d'une tendance consistant à considérer que l'homme, contrairement à la femme, est l'archétype de l'être humain<sup>30</sup>.

Pour combattre ce préjugé, les concepteurs de normes doivent partir du présupposé qu'il existe des différences entre les genres et qu'elles entraîneront des conséquences sur la norme. En tenant expressément compte des conséquences directes et indirectes que la norme aura sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles, et non pas seulement sur les personnes, les concepteurs de normes peuvent réduire la probabilité de créer une norme qui ne soit adaptée qu'aux hommes, voire qu'à une catégorie d'hommes.

Pour comprendre les effets des normes sur les hommes, les femmes, les garçons et les filles, les concepteurs de normes doivent se poser une série de questions, parmi lesquelles figurent les suivantes :

- Quels sont les effets de la norme sur les différentes catégories d'hommes, de femmes, de garçons et de filles ? Ses effets sont-ils directs ? Y a-t-il des effets indirects ou imprévus ?
- Sur quels présupposés repose la norme ? Quelles sont les limites de ces présupposés ?
- La norme prévoit-elle quelles seront les personnes qui pourraient l'utiliser ou l'appliquer et tient-elle compte de celles-ci ? Est-elle aussi efficace pour toutes les catégories d'hommes et de femmes ?
- Comment les hommes et les femmes utiliseront-ils le produit, le procédé ou le service décrit dans la norme ? Le produit, le procédé ou le service décrit dans la norme sera-t-il modulable et adaptable de sorte à tenir compte des différences, entre autres, de taille, de force, de stature de l'utilisateur ?
- Quels effets l'utilisation par autrui du produit, du procédé ou du service faisant l'objet de la norme aura-t-elle sur les hommes et les femmes ?
- Sachant que les femmes et les hommes ne sont pas des groupes homogènes, qu'ils ne sont pas tous identiques, y a-t-il d'autres modifications à apporter pour garantir que la norme est adaptée à différentes catégories de femmes et d'hommes ?
- La norme est-elle suffisamment souple pour permettre aux

utilisateurs de l'adapter au vécu et aux besoins différents de l'ensemble des femmes et des hommes (par exemple, en fonction de l'âge, de la culture, de la race, de l'éducation, etc.) ?

Tenir compte des questions de genre lors de l'élaboration des normes peut conduire à une réévaluation, dans le cadre de laquelle on découvre que des éléments supposés neutres du point de vue du genre ont en fait des incidences sur l'égalité des genres. L'affaire du déneigement en Suède est l'exemple par excellence des conséquences indirectes qu'une politique peut avoir sur les femmes. La ville de Karlskoga avait lancé un programme d'égalité des genres et au moins un membre du personnel avait dit en plaisantant que le genre n'entrerait pas en ligne de compte pour les activités de déneigement<sup>31</sup>. Cependant, avec un peu plus de recul, les autorités ont pris conscience que le déneigement avait en fait des conséquences sur l'égalité des genres. L'ordre de priorité dans lequel les zones étaient déneigées avait des répercussions différentes sur les hommes et les femmes. Cela s'expliquait par le fait que les hommes et les femmes utilisaient des modes de transport et des itinéraires différents. En modifiant les pratiques de déneigement, la ville est devenue plus accessible à tous et le nombre d'hospitalisations a baissé<sup>32</sup>. Étant donné que les différences entre les genres ne sont pas toujours flagrantes, il est important de réfléchir aux effets d'un produit, d'un procédé ou d'un service pour voir comment il peut, même involontairement ou indirectement, avoir des répercussions sur les hommes et les femmes.

<sup>29</sup> Bailey, A. H., LaFrance, M. et Dovidio, J. F. (2019). Is Man the Measure of All Things? A Social Cognitive Account of Androcentrism. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), p. 307 à 331. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1177/1088868318782848>.

<sup>30</sup> Bailey, A. H., LaFrance, M. et Dovidio, J. F. (2020). Implicit androcentrism : Men are human, women are gendered. *Journal of Experimental Social Psychology*, 89, 103980. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.103980>.

<sup>31</sup> Include Gender. Gender Equal Snow Clearing in Karlskoga (2014). Consulté le 23 août 2021 à l'adresse suivante : <https://www.includegender.org/genderequality-in-practice/planning-and-urban-development/gender-equal-snow-clearing-in-karlskoga/>.

<sup>32</sup> Ibid.

Bien qu'il faille veiller à ce que toutes les normes tiennent compte des questions de genre, des normes ciblées ont été élaborées ou sont en cours d'élaboration pour promouvoir l'égalité des genres. Celles-ci jouent également un rôle important. L'une des premières normes de ce type est la norme W+ de l'organisation Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management<sup>33</sup>. Cette norme vise à évaluer l'autonomisation des femmes et constitue un cadre permettant d'investir dans des entreprises dirigées par des femmes. De plus, en 2021, l'ISO a publié un accord international d'atelier destiné à définir les notions d'entreprises détenues par des femmes et d'entreprises dirigées par des femmes. Ces normes ciblées ont pour objectif de combler d'importantes lacunes en matière d'égalité des genres. Toutefois, pour que les normes réduisent les inégalités et éliminent les préjugés systémiques et omniprésents qui sont liés au genre, on ne saurait s'appuyer exclusivement sur un nombre limité de normes ciblées ; il faut, au contraire, veiller à ce que toutes les normes tiennent compte des questions de genre.



<sup>33</sup> Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management. The W+ Standard. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.wplus.org/about-the-w-standard/>.



# Recueillir des données

Les questions d'approfondissement, telles celles susmentionnées, sont essentielles pour déterminer si des questions de genre doivent être prises en compte dans les normes en cours d'élaboration. Néanmoins, pour cerner la nature exacte des répercussions sur l'égalité des genres et comprendre comment y remédier efficacement, il faut des connaissances, des compétences et des données représentatives et inclusives, en particulier des données ventilées par sexe.

Les concepteurs de normes doivent veiller à ce que les données qu'ils utilisent incluent et représentent suffisamment les femmes. Grâce aux données ventilées par sexe, les concepteurs de normes peuvent recenser les différences potentiellement dues à des caractéristiques physiques ou à des rôles de genre, qui doivent être prises en compte pour garantir l'efficacité de la norme pour tous les utilisateurs. Par exemple, le sexe et le genre sont considérés comme d'importants déterminants de la santé<sup>34</sup>. Par conséquent, si les normes relatives aux dispositifs médicaux ou à la médecine de précision ne sont pas fondées sur des données ventilées

par sexe qui tiennent compte du rôle de genre, les patients, en l'occurrence les patientes, pourraient courir des risques inutiles. La pandémie de COVID-19 souligne l'importance des données ventilées pour ce qui est de comprendre les effets des normes. Tout au long de celle-ci, il a été signalé que les femmes travaillant dans le secteur de la santé risquaient davantage de contracter la COVID-19, car les normes relatives aux équipements de protection individuelle sont plus adaptées aux hommes qu'aux femmes<sup>35</sup>.

Dans de nombreux domaines, il peut s'avérer difficile d'obtenir des données représentatives, inclusives et ventilées par sexe. Le cas échéant, les concepteurs de normes devront déterminer s'ils ont les moyens et la capacité de collecter des données supplémentaires. S'ils ne sont pas en mesure de procéder à cette collecte, il est capital que l'insuffisance des données soit mentionnée dans la norme et que les présupposés y soient clairement énoncés.



<sup>34</sup> Cirillo, D., Catuara-Solarz, S., Morey, C., Guney, E., Subirats, L., Mellino, S.,... et Mavridis, N. (2020). Sex and gender differences and biases in artificial intelligence for biomedicine and healthcare. *NPJ Digital Medicine*, 3(1), p. 1 à 11. Consultable à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1038/s41746-020-0288-5>.

<sup>35</sup> Voir, par exemple, Centers for Disease Control and Prevention (CDC) (2020). Characteristics of Health Care Personnel with COVID-19 – United States, February 12–April 9, 2020, *Hebdomadaire / 17 avril 2020 / 69 (15)*, p. 477 à 481. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6915e6.htm> ; Algayrova, O. et El-Yassir, A.A. (2020). Op-ed: Personal Protective Equipment standards must respond to women's needs to ensure the safety of all frontline workers during the COVID-19 pandemic, ONU-Femmes. Consultable à l'adresse suivante : <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/op-ed-personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs>.

## Prendre des **mesures concrètes**

Après avoir déterminé s'il existait des différences entre les genres dont les répercussions devaient être prises en compte lors de l'élaboration d'une norme, il est capital de communiquer cette information de manière transparente. Plus précisément, les concepteurs d'une norme doivent y faire figurer les réponses aux questions suivantes :

- Comment les effets sur l'égalité des genres ont été évalués (par exemple, des données ventilées par sexe, des recherches ou d'autres moyens ont-ils été utilisés) ? ;
- Quel a été le résultat de l'évaluation (pas de différence, présence de différences, non concluant) ? ;
- Quelles mesures ont été prises pour garantir la prise en compte des questions de genre dans la norme ?

Même dans les cas où aucun effet sur l'égalité des genres n'a été mis en évidence ou dans les cas où les données n'étaient pas concluantes, l'analyse améliorera l'efficacité de la norme, puisque connaître ses limites éventuelles permettra d'utiliser la norme de manière plus appropriée et efficace. Si aucune différence entre les genres n'est mise en évidence, les utilisateurs sauront avec certitude que les hommes comme les femmes pourront utiliser efficacement la norme, et toutes les personnes concernées par son utilisation pourront s'attendre à des résultats équivalents. Si les données ne sont pas concluantes, les utilisateurs ont toute latitude pour déterminer s'il est nécessaire de procéder à certains ajustements lors de l'utilisation de la norme. Reconnaître que l'analyse des effets de la norme sur l'égalité des genres n'a pas été concluante peut également conduire à prendre des mesures supplémentaires qui permettront de recueillir des données plus concluantes sur la question.

Enfin, dans les cas des conséquences sur l'égalité des genres sont avérées, le fait de les décrire avec précision, de même que toutes les modifications potentielles qu'elles rendent nécessaires, accroîtra également la confiance des utilisateurs et évitera les présupposés et les effets potentiellement nuisibles. À titre d'exemple, on peut imaginer une norme pour les outils portatifs qui préciserait qu'une bonne préhension est nécessaire pour éviter l'effet de rebond. La force de préhension varie, entre autres, en fonction du sexe et de l'âge. Une bonne préhension chez un

homme de 25 ans est très différente d'une bonne préhension chez une femme de 45 ans. En l'absence d'informations sur la définition de bonne préhension, il se peut que l'utilisateur pense ne pas être en mesure de se servir l'outil en toute sécurité. À l'inverse, s'il est précisé dans la norme qu'une bonne préhension est considérée comme la force de préhension moyenne d'une personne d'un âge et d'un sexe particuliers, les utilisateurs peuvent décider en connaissance de cause d'utiliser l'outil, ainsi que de la manière de le faire.



La transparence est essentielle pour éviter les pièges de l'androcentrisme, qui consiste à considérer les hommes, et non les femmes, comme un modèle par défaut d'une « personne ». À titre d'exemple, on peut renvoyer à l'édition 1995 de la norme ISO 3411 intitulée *Engins de terrassement – Dimensions ergonomiques des opérateurs et espace enveloppe minimal des postes de travail*. Dans le domaine d'application de celle-ci, il était précisé que ladite norme internationale définissait les dimensions des opérateurs (de sexe masculin) d'engins de terrassement et prescrivait l'espace enveloppe minimal autour de l'opérateur dans les postes de travail (cabines, structures de protection contre le retournement (ROPS), structures de protection contre les chutes d'objet (FOPS)) qui lui étaient généralement réservés<sup>36</sup>.

À l'occasion de sa révision en 2007, le titre de la norme a été modifié comme suit : *Engins de terrassement – Dimensions des opérateurs et espace enveloppe minimal pour les opérateurs*. Dans l'introduction, il est désormais clairement indiqué que les dimensions de l'opérateur sont issues de données relatives aux hommes et aux femmes d'Asie, d'Europe et des États-Unis d'Amérique<sup>37</sup>. Si une norme porte sur des êtres humains, il est impératif que les hommes et les femmes soient expressément pris en compte lors de son élaboration afin qu'elle apporte aux uns et aux autres les mêmes expériences et résultats.

S'il peut être plus facile de recenser et d'éliminer les effets sur l'égalité des genres lorsqu'ils concernent les mensurations physiques de l'être humain et les interactions directes avec les personnes, il importe tout autant de se pencher sur les effets sur l'égalité des genres des normes dans lesquelles ceux-ci ne sont peut-être pas immédiatement apparents. À cette fin, les concepteurs de normes doivent réfléchir aux répercussions de leurs normes pour veiller à ce que celles-ci ne perpétuent pas involontairement les inégalités liées au genre. Il s'agira d'un processus itératif, mais l'une des forces du système de normalisation réside dans la constante amélioration et mise à jour des normes. À mesure que les concepteurs de normes comprennent les conséquences des normes sur l'égalité des genres, ils peuvent combler les lacunes et améliorer les effets que les normes ont sur les hommes et les femmes. Comme l'a montré le cas du déneigement en Suède, ce qui peut sembler neutre de prime abord peut en réalité perpétuer des inégalités entre les hommes et les femmes.

Le bien-fondé des normes est souvent souligné, car elles permettent d'améliorer la santé et la sécurité, de favoriser l'interopérabilité, de stimuler le commerce et de promouvoir la croissance économique des entreprises et des pays. Pourtant, comme les normes ne répondent pas pleinement aux besoins de la moitié de la population mondiale, ce sont les hommes qui jouissent en premier lieu de ces bénéfices. Alors que les économistes chiffrent régulièrement le coût de la sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine, aucune analyse analogue n'a été effectuée dans le domaine de la normalisation. Les normes touchent toutes les facettes de la vie. Il a été démontré que le fait de ne pas prendre en compte les questions de genre a des conséquences sur la santé et la sécurité et, compte tenu de l'importance des normes pour l'économie<sup>38</sup>, l'absence de prise en compte des questions de genre a aussi très certainement des répercussions dans ce domaine. En prenant des mesures pour améliorer la représentation des femmes dans le domaine de la normalisation et en s'efforçant délibérément de tenir compte des questions de genre lors de l'élaboration des normes, les personnes, les entreprises et les pays bénéficieront de normes qui répondent mieux aux besoins de tous.

<sup>36</sup> Organisation internationale de normalisation (1995). ISO 3411:1995 – Engins de terrassement – Dimensions ergonomiques des opérateurs et espace enveloppe minimal des postes de travail. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.iso.org/fr/standard/24509.html>.

<sup>37</sup> Organisation internationale de normalisation (2007). ISO 3411:2007 – Engins de terrassement – Dimensions des opérateurs et espace enveloppe minimal pour les opérateurs. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.iso.org/fr/standard/38911.html>.

<sup>38</sup> Voir par exemple, Hogan, O., Sheehy, C. et Jayasuriya, R. (2015). *The economic contribution of standards to the UK economy*. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/en-GB/standards/BSI-The-Economic-Contribution-of-Standards-to-the-UK-Economy-UK-EN.pdf> ; Institut britannique des normes (Londres) et Liao, D. (2021). *Chaque norme compte : l'importance de la normalisation pour l'économie canadienne*. Ottawa : Conseil canadien des normes. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.scc.ca/fr/notre-organisme/publications/general/chaque-norme-compte>.



## Lignes directrices concernant l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre

Le groupe de travail des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation (WP.6) a été fondé en 1970 en tant que forum d'échange sur l'harmonisation de réglementations de produits non-agricoles. WP.6 s'emploie à promouvoir la coopération en matière de réglementation, les politiques de normalisation et les activités qui contribuent à réduire les obstacles techniques au commerce et favoriser le développement durable dans toutes ses dimensions, y compris l'égalité des sexes, la lutte contre les changements climatiques, la protection de l'environnement, l'économie circulaire et l'adaptation aux nouvelles technologies.

L'équipe de spécialistes sur l'élaboration de normes tenant compte des questions de genre (GRS) au sein de WP.6 s'emploie à proposer une voie pratique aux organismes de normalisation qui souhaitent faire un pas vers l'égalité des sexes grâce aux normes qu'ils élaborent et à leurs processus d'élaboration de normes. Le GRS cherche également à fournir un forum permettant aux spécialistes de se réunir pour développer en commun une expertise et des conseils qui peuvent être partagés.

Ce travail est hébergé par la Section de l'accès aux marchés au sein de la Division du commerce et de la coopération économique (DCCE). Le DCCE assiste les États membres dans l'intégration économique et dans la promotion et la mise en place d'un meilleur environnement politique, financier et réglementaire propice. Ceux-ci sont favorables à une reprise post-COVID-19 inclusive et durable, une transition vers une économie plus circulaire, par ex. par la promotion de normes tenant compte des questions de genre et par des transformations numériques et vertes.

Commission économique pour l'Europe

Groupe de travail des politiques de coopération en matière de réglementation et de normalisation (WP.6)

Palais des Nations

CH - 1211 Geneva 10, Switzerland

Telephone: +41 (0)22 917 12 98

E-mail: [regulatory.cooperation@un.org](mailto:regulatory.cooperation@un.org) or [lance.thompson@un.org](mailto:lance.thompson@un.org)

Website: <http://www.unece.org>