



**Rapport de mise en œuvre par la France
de la Plateforme d'action de Pékin (Pékin + 20) à la
Commission économique des Nations Unies pour l'Europe**

Paris, mai 2014

Table des matières

Partie I : Analyse générale des réalisations accomplies et des obstacles rencontrés depuis 1995	3
1. Les grandes améliorations en France en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme depuis 1995 et les obstacles qui persistent.....	3
2. Les engagements et les actions de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	12
2.1. Le budget national alloué à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.....	12
2.2. Le dialogue entre le gouvernement et la société civile	12
2.3. L'action extérieure de la France en faveur des droits des femmes et de l'égalité	13
Partie II : Progrès accomplis depuis 2009 dans la mise en œuvre des domaines critiques du Programme d'action	15
1. Etat des lieux de la mise en œuvre du Programme d'action de Pékin et des éléments de la 23 ^{ème} session de l'Assemblée Générale depuis 2009.....	15
Domaine 1 : les femmes et la pauvreté.....	15
Domaine 2 : l'éducation et la formation des femmes.....	17
Domaine 3 : les femmes et la santé	19
Domaine 4 : la violence à l'égard des femmes	21
Domaine 5 : les femmes et les conflits armés	25
Domaine 6 : les femmes et l'économie	27
Domaine 7 : les femmes et la prise de décision.....	32
Domaine 8 : les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme.....	35
Domaine 9 : les droits fondamentaux des femmes	36
Domaine 10 : les femmes et les médias.....	38
Domaine 11 : les femmes et l'environnement	40
Domaine 12 : la petite fille	41
2. Les femmes face à la crise économique et financière de 2007-2008.....	43
Partie III : Données et statistiques	45
1. La collecte des données et le suivi des indicateurs de l'égalité des sexes.....	45
2. Le suivi des indicateurs sur la violence faite aux femmes.....	46
Partie IV : Les priorités qui se dessinent	49
1. les priorités du gouvernement	49
2. Les objectifs du développement durable (ODD) et les programmes de développement post-2015	50
Partie V : Annexes.....	51
1. Informations sur le processus d'élaboration de l'examen national	51
2. Données statistiques détaillées.....	51
3. Exemple de bonnes pratiques : l'expérimentation en matière d'égalité professionnelle dans les Territoires d'excellence.....	51

4. L'égalité entre les femmes et les hommes en Outre-mer	52
5. Politiques, stratégie, plan d'action et publications	54
Partie I	54
Partie II	55
Partie III	57
Partie IV	58

Partie I : Analyse générale des réalisations accomplies et des obstacles rencontrés depuis 1995

1. Les grandes améliorations en France en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme depuis 1995 et les obstacles qui persistent

La France a, depuis l'adoption de la plateforme d'action de Pékin en 1995, enregistré une réelle amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2012, après 26 ans d'absence, un ministère des Droits des femmes a été rétabli pour impulser une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Après les droits civiques reconnus à la Libération, après les droits économiques et sociaux des années 70 et 80, la France s'est désormais engagée dans **la troisième génération de droits des femmes**. Celle-ci doit conduire à construire une société de **l'égalité réelle**, dans laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le quotidien des français.

Depuis 2012, les autorités publiques se sont fixées comme cap de s'attaquer de façon globale à toutes les formes d'inégalités, avec un ensemble d'objectifs coordonnés : l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes au travail, la lutte contre les violences et les stéréotypes sexistes, la lutte contre la précarité des femmes, l'égal accès entre les femmes et les hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, avec une parité qui ne s'applique plus uniquement au champ politique mais à toutes les institutions.

Le 14 octobre 2013, la ministre des Droits des femmes a remis au Secrétariat général des Nations Unies la notification par la France de la levée de ses réserves sur certaines dispositions de la convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes. Ces réserves émises il y a 30 ans, ont pu notamment être levées grâce à la loi sur le mariage pour tous qui a établi l'égalité des parents dans le choix du nom de l'enfant. L'adoption de ce texte sans plus de conditions est un pas important pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes est à présent inscrite au cœur de l'action publique, selon une **approche dite intégrée et spécifique** :

- Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques (emploi, éducation, santé, lutte contre les violences, notamment s'agissant de la formation des professionnels, etc.) ;
- spécifique, puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent encore des mesures positives en faveur des femmes. Il s'agit de leur permettre de connaître l'ensemble des droits dont elles

disposent, d'y avoir accès, et de les faire valoir pleinement ; d'inciter les femmes à dénoncer les violences qu'elles subissent au sein de leur couple, de leur donner par une prise en charge adaptée, les moyens de retrouver une autonomie ; de mettre en place des dispositifs particuliers pour l'orientation des jeunes filles et des jeunes garçons pour favoriser la mixité des emplois, l'accès ou le retour à l'emploi de qualité, la création d'entreprise.

Cette troisième génération se matérialise par un **plan d'action annuel**, décidé par le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, composé de tous les ministres du gouvernement et réuni pour la première fois en novembre 2012. La mise en œuvre de ce plan repose sur **des feuilles de route** annuelles pour tous les ministères qui déclinent l'ensemble des mesures et actions que chacun d'entre eux s'engage à prendre pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public, chaque ministre a nommé auprès de lui un(e) haut(e) fonctionnaire à l'égalité des droits pour proposer et suivre les mesures à mettre en œuvre dans son ministère.

Des 46 mesures décidées lors du premier Comité interministériel des droits des femmes en novembre 2012, 42 ont déjà été engagées et/ou appliquées. 60 % des projets de loi du gouvernement depuis le début du quinquennat ont fait avancer les droits des femmes.

La construction d'une égalité réelle repose sur un travail à moyen-terme d'éducation, de conviction et de changement des représentations et des rôles sociaux dévolus aux femmes et aux hommes. Ce travail commence dès l'école, dès le plus jeune âge, mais il doit également se faire dans les institutions, dans les administrations, au sein de la famille, dans l'entreprise, dans les médias et dans les associations. Parce que les inégalités sont présentes partout, il convient d'agir partout.

L'action publique engagée depuis 2012 répond à un constat : **l'égalité entre les femmes et les hommes, acquise en droit, peine à se traduire dans les faits, tant sur le marché du travail que dans la vie personnelle**. D'une part, l'accès des femmes à l'emploi continue de se faire dans des conditions défavorables : leurs salaires (dans le secteur privé et semi public) restent inférieurs de plus de 20 % à ceux des hommes depuis plus de 20 ans, tandis que la proportion de femmes travaillant à temps partiel n'a cessé d'augmenter pour atteindre plus d'une sur trois à ce jour. D'autre part, le temps consacré par les hommes aux charges domestiques et familiales n'a augmenté que de 6 minutes en 25 ans, réservant aux femmes plus de 80 % des tâches correspondantes. De même, près de 201 000 femmes sont victimes de violences conjugales.

Néanmoins, depuis 1995, **des avancées majeures ont eu lieu** dans les domaines de la participation des femmes à la prise de décision dans la vie publique, de l'égalité professionnelle, de la lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes et de l'égalité des droits dans la vie privée et sociale.

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en discussion au parlement, est un catalyseur pour accélérer le rythme du changement. Il aborde de façon transversale tous les enjeux de l'égalité. Le gouvernement a mis en place une nouvelle méthode qui garantit que l'égalité entre les femmes et les hommes ne soit pas une simple option mais une politique intégrée portée par tous les ministres et dans toutes les politiques publiques (<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles-2014/>).

Le gouvernement s'engage désormais sur des objectifs précis et quantifiés. Un tableau de bord interministériel a été mis en place qui permettra de suivre les progrès réalisés dans les principaux domaines d'action du gouvernement : emploi des femmes, égalité professionnelle, lutte contre la précarité et contre les violences ou encore parité (<http://femmes.gouv.fr/tableau-de-bord-interministeriel-de-legalite-femmes-hommes/>).

La participation des femmes à la prise de décisions dans la vie publique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel inscrit dans la Constitution au même titre que les grands principes républicains tels que la démocratie ou la laïcité. Face à la faible représentation des femmes au parlement national et dans les assemblées territoriales, la loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 a consacré le principe de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

La loi du 6 juin 2000 met en place le nouveau principe constitutionnel. Elle favorise l'égal accès des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives dans les scrutins de liste et les élections uninominales. Elle impose l'alternance stricte entre les hommes et les femmes sur les listes pour les élections européenne et sénatoriale et une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. Depuis la loi du 11 avril 2003, les élections régionales sont également soumises à l'alternance stricte.

La loi de 2000 a instauré une réelle parité entre les candidats éligibles. Quant aux scrutins uninominaux lors des élections législatives, elle a eu une portée plus incitative que coercitive. Pour les partis qui ne présentent pas autant de candidats que de candidates, leur subvention étatique est diminuée proportionnellement au taux d'écart entre le nombre d'hommes et de femmes candidats.

L'Observatoire pour la parité entre les hommes et les femmes, créé en 1995, puis le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui lui succède en 2013, a pour mission d'effectuer un suivi institutionnel des questions politiques liées à la parité.

Pour renforcer le dispositif, la loi du 31 janvier 2007¹ tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, accroît la part du financement public des partis qui peut être réduite lorsque ces derniers ne respectent pas la parité dans leurs candidatures aux élections législatives. Cette loi permet également de faire entrer les élections cantonales dans le dispositif paritaire. Elle étend l'alternance stricte dans la composition de l'exécutif des régions et pour les communes de plus de 3 500 habitants.

Depuis 2012, la France s'est dotée d'un gouvernement strictement paritaire.

La parité est généralisée dans tous les scrutins locaux : 85,3 % de la population française a pu voter pour des listes paritaires lors des élections de mars 2014, contre les deux tiers précédemment.

La loi du 17 mai 2013² a permis la mise en place d'un mode de scrutin entièrement paritaire pour les élections des conseillers départementaux et l'extension du scrutin de liste paritaire pour les élections municipales et intercommunales aux communes de 1 000 habitants (*voir partie II, domaine 7*).

Ces mesures ont permis l'augmentation significative des femmes aux fonctions électives notamment pour les scrutins de liste. Ainsi, 44,4 % des députés européens élus en 2009, sont des femmes et le pourcentage de conseillères régionales est passé de 27,5 % en 1995 à 48 % en 2010. Dans les communes de 1 000 habitants et plus, on compte depuis mars 2014 48,2 % de femmes dans les conseils municipaux. Toutes tailles de communes confondues, avec 30 541 conseillères municipales supplémentaires, le pourcentage de femmes est ainsi passé de 35,0 % en 2008 à 40,3 % en 2014. On compte 16 % de femmes maires. Dans les intercommunalités de ces communes, la proportion de femmes a augmenté de façon spectaculaire, passant d'environ 25 % à 43,7 % aujourd'hui.

¹ Loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

² *Ibid.*

Des modalités favorables à la parité ont été adoptées pour les élections sénatoriales par la loi du 2 août 2013. De même, la loi du 14 février 2014 qui instaure le non-cumul des mandats, favorisera l'émergence de nouveaux élus et donc de la parité.

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit **le doublement des pénalités pour les partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.**

Au-delà de la parité en politique, le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes permettra de réaliser la parité dans le champ professionnel et social : instances consultatives, ordres professionnels, conseils économique, social et environnemental régional (CESER), organismes consulaires...

ZOOM SUR LE 70^{ÈME} ANNIVERSAIRE DU DROIT DE VOTE DES FEMMES

La France a célébré le 21 avril 2014, le 70^{ème} anniversaire de l'ordonnance qui accorda le droit de vote aux femmes françaises ainsi que leur éligibilité. 20 ans après les lois sur la parité, **le gouvernement a fait franchir une étape décisive pour la parité.** Grâce aux modifications opérées dans les modes de scrutins, aux lois sur le non-cumul et au projet de loi cadre pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ce sont désormais toutes les élections politiques ou professionnelles qui se dérouleront à partir de 2014 qui permettront de faire progresser la parité dans les faits.

Egalité professionnelle : la loi renforcée et enfin respectée, les entreprises accompagnées

Le principe constitutionnel d'égalité a été étendu aux responsabilités professionnelles et sociales par une nouvelle loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 sur la modernisation des institutions de la V^{ème} République.

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a encouragé la mise en œuvre de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et concernant les conditions de travail et d'emploi. Elle instaure une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches et réaffirme l'obligation pour les entreprises de rédiger **un rapport de situation comparée** qui doit reposer sur des indicateurs chiffrés.

Cette loi a été renforcée par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, elle-même issue de l'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle signé en 2004, elle impose notamment des négociations visant la suppression des écarts de rémunération.

La loi portant réforme des retraites de 2010³ a maintenu cette obligation dans le cadre de la négociation collective obligatoire sur les salaires. Ce texte prévoit une sanction financière en cas de carence dans l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle ou d'absence de définition d'un plan d'action destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans le cadre des actions positives et afin de féminiser le monde de l'entreprise, la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle⁴ a également été promulguée en 2011. Elle impose aux sociétés de **respecter un quota minimum de membres de chaque sexe.** Les sociétés concernées sont

³ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

⁴ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

les sociétés cotées et les sociétés non cotées en bourse, qui emploient au moins 50 salariés permanents et présentant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros.

La mise en œuvre de cet objectif se décline en deux étapes dont un taux de 20 % à l'échéance de 2014 et de 40 % en 2017. Les sanctions prévues par la loi sont la nullité des nominations qui méconnaissent les quotas instaurés et la suspension de la rémunération des jetons de présence en cas de composition irrégulière du conseil. Les résultats de cette politique volontariste sont encourageants. En effet, le taux de féminisation des entreprises cotées en bourse est passé de 22,3 % en 2012 à 26,8 % en 2013

De même, depuis la loi du 17 janvier 2002, modifiée en 2012, le **harcèlement moral ou sexuel dans le cadre professionnel** est reconnu comme un délit. Il est passible de deux ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Pourtant, la situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus fragile que celle des hommes : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent plus souvent des emplois à bas salaires et, quand elles parviennent à accéder aux professions supérieures, les femmes continuent à se heurter à un **plafond de verre** qui limite leur accès aux fonctions dirigeantes. De même, les tâches domestiques et familiales relèvent en grande partie de la responsabilité des femmes. Ainsi, 40 % des femmes font état d'un changement de leur situation professionnelle lors de la naissance d'un enfant.

Depuis 2012, enfin, **les lois sur l'égalité professionnelle deviennent effectives parce qu'elles sont assorties de contrôles et de sanctions.**

A la suite de la 1^{ère} grande conférence sociale, **le gouvernement a renforcé les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises : une stratégie globale de contrôle a été définie pour que l'inspection du travail puisse mettre en demeure et éventuellement sanctionner les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle.**

Le site www.ega-pro.fr met à disposition de toutes les entreprises des outils méthodologiques pour mettre en œuvre leurs obligations d'égalité professionnelle. Les expérimentations mises en place dans neuf régions créent une dynamique de progrès ; l'innovation est enfin mobilisée au profit de l'égalité professionnelle.

EN CHIFFRES

Entre décembre 2012 et mars 2014, **10** entreprises ont été sanctionnées, **700** mises en demeure, tandis que **5000** entreprises ont envoyé leurs accords ou plans d'égalité professionnelle à l'administration.

La négociation dans les entreprises est simplifiée pour la rendre encore plus effective tout en faisant de la réduction des écarts de rémunération un passage obligé ; le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes subordonne l'accès des entreprises de plus de 50 salariés à la commande publique (marchés publics, délégations de service public et contrats de partenariat) au respect du Code du travail en matière d'égalité professionnelle. Dans la fonction publique, un accord historique pour l'égalité professionnelle a été conclu le 8 mars 2013.

- **Briser le plafond de verre : une mission pour les entreprises comme pour l'Etat**

Le ministère chargé des droits des femmes a fait la transparence sur les nominations de femmes à des postes de direction. Un **premier palmarès** de la féminisation des instances dirigeantes des 120 entreprises cotées (SBF 120) a été rendu public en octobre 2013. **27 conventions ont été signées avec des grandes entreprises qui s'engagent sur des objectifs ambitieux** de féminisation de leur direction.

Au sein de l'État, la féminisation de l'encadrement est en marche : en 2013, 202 femmes ont été nommées aux emplois supérieurs de l'Etat soit un taux de féminisation pour les primo-nominations

de 32 % (contre 27 % en 2012). L'Etat s'est engagé à atteindre 40 % dans les primo-nominations avec un an d'avance sur l'obligation fixée en 2012.

- **L'égalité, c'est aussi l'implication des pères et la création de nouvelles solutions d'accueil pour les jeunes enfants**

Le Premier Ministre a présenté en juin 2013 un **plan pour apporter 275 000 solutions d'accueil supplémentaires, dont 100 000 places de crèches, d'ici 2017.**

L'égalité, c'est aussi l'implication des pères: le congé parental sera réformé avec le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour accroître le niveau d'emploi des femmes, favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales. Ainsi, **une période (6 mois) de la prestation liée au congé parental sera désormais réservée au second parent. Cette règle ne s'appliquera pas aux familles monoparentales ni à celle dont l'un des parents n'est pas éligible aux aides de la sécurité sociale.** Un accompagnement sera systématiquement proposé aux femmes qui n'ont pas l'assurance de retrouver un emploi à l'issue de ce congé.

- **Faciliter l'articulation de la vie personnelle et professionnelle**

Pour faciliter l'articulation de la vie personnelle et professionnelle, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes assure une meilleure protection du congé maternité et de paternité des collaborateurs libéraux. Il prévoit une protection des pères contre les licenciements dans la période de 4 semaines suivant le congé de paternité.

Il permet aux salariés **de débloquer jusqu'à 50 % des jours épargnés sur un compte épargne temps pour financer des services d'emploi à domicile** (garde d'enfant, ménages, etc.) avec une participation de l'employeur.

EN CHIFFRES

A l'initiative du gouvernement, une charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » a déjà été signée par 47 entreprises.

- **Un plan pour l'entrepreneuriat au féminin**

Le plan Entrepreneuriat au féminin prévoit des mesures pour faciliter l'accès au crédit et l'accompagnement des femmes créatrices. Notre objectif est de porter à 40 % d'ici 2017 (contre 30 % aujourd'hui) la part de femmes parmi les créateurs d'entreprises, en mobilisant les ministères, la Banque publique d'investissement, l'Agence pour la création d'entreprises (APCE), la Banque de France, la Caisse des dépôts et des consignations (CDC), les régions, l'établissement national fédérateur et animateur des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI France) et les réseaux d'associations qui accompagnent les femmes créatrices d'entreprise, etc.

- **La sécurisation de la situation des femmes qui subissent le travail en miettes**

La **loi relative à la sécurisation de l'emploi** définit de nouvelles règles pour encadrer le temps partiel. Sept accords de branche ont déjà été conclus pour protéger plus de 310 000 salariés à temps partiel.

Les **droits sociaux** de ces salariés ont été améliorés par deux décisions : la réforme des retraites a permis la validation des trimestres de retraite pour les salariés à temps partiel dès la réalisation de 150 heures de travail par trimestre ; une mesure similaire a été adoptée en janvier pour faciliter l'accès aux indemnités journalières maladie et maternité. Le gouvernement a ainsi mis fin à une situation particulièrement choquante dans laquelle les femmes les plus précaires n'avaient pas le droit de s'arrêter de travailler lorsqu'elles étaient malades parce qu'elles n'avaient pas suffisamment cotisé.

- **L'invention de nouvelles formes de soutien aux familles monoparentales**

L'allocation de soutien familial, qui soutient les mères isolées, sera revalorisée progressivement de 25 %, en plus de l'inflation (de 90 € à 120 €). La première revalorisation a eu lieu au 1^{er} avril 2014 (5 %).

Une garantie contre les impayés de pensions alimentaires est préfigurée dans 20 départements. Elle sera généralisée à l'horizon 2016. La garantie comprend **des mesures de soutien et de conseil aux familles ; un accompagnement à la fixation de la pension alimentaire par le juge aux affaires familiales ; le droit à un montant de pension alimentaire minimal** pour l'ensemble des mères isolées ; **des mesures de renforcement des dispositifs de recouvrement sur les débiteurs défaillants.**

La lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes, une préoccupation constante de la politique d'égalité

Dans notre pays, chaque année, 201 000 femmes sont victimes de violences conjugales. Les violences contre les femmes sont en effet souvent commises par le conjoint ou un proche et ne sont généralement pas déclarées à la police. Ainsi, en moyenne chaque année, 83 000 femmes âgées de 18 à 59 ans (contre 13 000 hommes) se déclarent victimes de viols ou de tentatives de viols par une personne qu'elles connaissaient pour 83 % d'entre elles. Seules 11 % auraient porté plainte.

En 2013, 121 femmes et 25 hommes sont décédés, victimes de leurs compagnons ou ex-compagnons. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2012 (28 décès en moins). Il représente 19,6 % des homicides de toute nature répertoriés au cours de l'année écoulée. 13 enfants ont également été victimes, en 2013, de violences mortelles exercées par leur père ou leur mère. Dans 50 % des cas, la victime avait déjà subi des violences sous diverses formes au sein du couple.

Afin de protéger les **victimes de violences conjugales**, des mesures sur le plan pénal et sur le plan civil ont été prises. La loi relative au divorce⁵, permet au conjoint victime de violences conjugales de saisir le juge aux affaires familiales pour qu'il statue sur la question de la résidence et attribue, sauf exception, la jouissance du domicile conjugal à la victime avant la procédure de divorce.

De même, la loi relative au traitement de la récidive⁶ facilite, sur le plan pénal, l'éloignement de l'auteur des violences (conjoint ou concubin) du domicile de la victime à tous les stades de la procédure devant les juridictions répressives, tout en prévoyant, si nécessaire, la possibilité d'une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique.

Enfin, la loi renforçant la répression et la protection des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs⁷ a étendu le dispositif aux personnes unies par un pacte civil de solidarité (PACS) ainsi qu'aux ex-conjoints, ex-concubins et ex-pacsés. En outre, afin de lutter contre les mariages forcés, cette loi aligne l'âge légal du mariage des femmes sur celui des hommes (18 ans au lieu de 15).

L'engagement des pouvoirs publics s'est traduit depuis 2005 par la mise en œuvre de plusieurs **plans interministériels de lutte contre les violences faites aux femmes** afin de renforcer la législation pour mieux protéger les victimes et punir les auteurs de violences.

⁵ Loi n° 2004-439 du 26 mai 2004 relative au divorce.

⁶ Loi n° 2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive facilite.

⁷ Loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

La ministre des Droits des femmes a rendu public le 22 novembre 2013 le **4^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes**. Ce plan retient un petit nombre de priorités sur lesquelles le gouvernement s'engage, et dont il sera comptable au plan national comme au niveau local. A travers ce plan, le gouvernement met en œuvre des principes d'action simples et structurants : **aucune violence déclarée ne doit rester sans réponse ; protection de la victime ; mobiliser toute la société contre les violences**. Ce plan **double les moyens spécifiques consacrés aux violences faites aux femmes (66 millions d'euros sur trois ans)**.

Pour renforcer l'interministérialité et l'efficacité des pouvoirs publics, une mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a été créée en janvier 2013. A l'intersection des administrations centrales et des acteurs de terrain, le travail de la MIPROF repose sur la transversalité et le partenariat dans chacune des administrations et sur l'ensemble du territoire de la République (*voir partie II, domaine 4*).

EN CHIFFRES

Doublement du nombre d'intervenants sociaux en commissariats et brigades de gendarmerie.

1 650 solutions d'hébergement d'urgence supplémentaires dédiées aux femmes victimes de violences seront créées d'ici 2017

Le 21 mai, le Parlement français a approuvé la ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). Elle répond à l'engagement constant de la France, à l'échelle nationale comme sur la scène internationale, pour mieux prévenir les violences faites aux femmes, pour poursuivre les auteurs, pour protéger plus efficacement les victimes de ces violences et coordonner les mesures dans le cadre de politiques globales.

Afin de prolonger la dynamique de la Convention d'Istanbul, la France s'attachera à promouvoir le renforcement de la lutte contre les violences au niveau européen, en cohérence avec le récent rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) fournissant de nouvelles données aux Etats membres pour élaborer des politiques éclairées et ciblées contre ce phénomène qui est au cœur de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

La lutte contre la traite des êtres humains : une priorité de l'Etat

Un plan interministériel de lutte contre la traite des êtres humains a été mis en place le 14 mai 2014.

Ce plan pose les fondements d'une politique publique de lutte contre la traite des êtres humains sous toutes ses formes. Elaboré avec le concours des associations, il marque l'engagement du gouvernement dans le combat contre la traite des êtres humains. Il en fait une priorité de l'Etat. Cette politique pourra s'appuyer sur un fonds dédié aux victimes de la traite et pour l'insertion des personnes prostituées.

Ce plan d'action répond aux engagements européens de la France, après la ratification en 2008 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (dite de Varsovie) et la transposition de la directive européenne du 5 avril 2011. Il comprend 23 mesures portant sur l'identification et l'accompagnement des victimes, le démantèlement des réseaux et la mise en œuvre d'une politique publique à part entière sur le sujet.

1. Identifier et accompagner les victimes de la traite. Il est nécessaire de renforcer le soutien aux associations, de former les professionnels, de sensibiliser le grand public et de mobiliser les populations les plus exposées aux différentes formes de la traite. Une prise en charge mieux organisée sera assurée s'agissant notamment de l'accès au séjour, à l'hébergement et aux

prestations sociales des victimes. Des mesures complémentaires sont prévues pour les victimes de la prostitution et de la traite des mineurs.

2. Poursuivre et démanteler les réseaux de la traite. La traite des êtres humains est majoritairement un phénomène criminel transnational. Les services publics, les magistrats, les inspecteurs du travail, le Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins (TRACFIN) sont mobilisés pour poursuivre davantage ces infractions, ainsi que saisir et confisquer les biens de leurs auteurs. Cette action se double d'une coopération européenne et internationale renforcée pour démanteler les réseaux.

3. Faire de la lutte contre la traite une politique publique à part entière au niveau national comme au niveau local. La création d'un outil statistique fiable et la nomination d'un rapporteur national complètent une architecture institutionnelle conforme aux exigences internationales et tournée vers l'efficacité.

L'égalité des droits dans la vie privée et sociale

Concernant l'accès effectif à **la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG)**, la loi relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception du 4 juillet 2001 actualise la loi de 1967 relative à la contraception et celle de 1975 relative à l'avortement. Les dispositions portent notamment sur la suppression de l'autorisation parentale pour l'accès des mineures à la contraception, l'aménagement de la mise à disposition de la contraception d'urgence, l'autorisation de la stérilisation à visée contraceptive, l'allongement du délai légal de recours à l'IVG (de 10 à 12 semaines), l'aménagement de l'autorisation parentale pour les mineures demandant une IVG, et l'élargissement du délit d'entrave.

En 2013, le **remboursement à 100 % de l'IVG est acté** ; des instructions ont été données pour assurer une permanence des centres IVG lors des congés d'été ; plusieurs agences régionales de santé (en Ile de France notamment) ont adopté des plans de renforcement de l'offre de soins en la matière ; **la lutte contre les entraves à l'IVG** a été renforcée et un site internet de référence a été créé donnant une information impartiale aux jeunes femmes.

Concernant **l'égalité au sein de la famille**, depuis la loi du 4 mars 2002, un enfant peut recevoir le nom de son père, le nom de sa mère ou les deux noms accolés dans l'ordre choisi par les parents. La loi sur le mariage pour tous du 17 mai 2013 a établi l'égalité des parents dans le choix du nom de l'enfant.

De même, depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères bénéficient d'un congé de paternité de onze jours consécutifs, qui s'ajoute au congé de naissance de trois jours accordé et rémunéré par l'employeur. Contrairement au congé de naissance qui doit être pris dans les quinze jours précédant ou suivant la naissance de l'enfant, le congé de paternité doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Les « inégalités d'habitude » sont combattues

L'année 2013 a été l'année de l'égalité à l'Ecole : La convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif prévoit des mesures pour acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité, et veiller à la mixité dans toutes les filières de formation et à tous les niveaux d'études. Les actions conduites concernent les classes de l'école primaire (modules ABCD de l'égalité), ainsi que la formation des nouveaux enseignants à l'égalité dans les écoles supérieures de l'éducation et du professorat.

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre dans la loi la mission du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) de veiller à une juste représentation des femmes et à la promotion de l'image des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il sera également chargé de veiller à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes.

2. Les engagements et les actions de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

2.1. Le budget national alloué à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

Cette approche budgétaire constitue une des composantes de la politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi de finances rectificative de décembre 2005 prévoit que soit désormais annexé à la loi de finances des documents de politique transversale (DPT) établis pour chaque politique publique interministérielle financée à un niveau significatif par l'État. Depuis 2010, est ainsi présenté en annexe à la loi de finances **le DPT sur la Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes** qui dresse le bilan annuel des actions et crédits mobilisés par les ministères en faveur de cette politique.

Le DPT 2014 comporte également une annexe spécifique « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ». Les programmes qui ont pu individualiser les crédits consacrés à la politique transversale au sein de leurs actions indiquent que **200,6 millions d'euros** sont consacrés aux droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le programme intitulé « Egalité entre les femmes et les hommes » rend compte des moyens consacrés par le budget propre du ministère en charge des Droits des femmes. Doté en 2014 d'un budget de **25 millions d'euros**, les crédits sont consacrés aux priorités suivantes :

- l'éducation à l'égalité et la lutte contre les stéréotypes sexistes ;
- l'égalité professionnelle et la lutte contre la précarité ;
- la lutte contre les violences faites aux femmes et la garantie du droit des femmes à disposer de leur corps ;
- la généralisation de la parité et l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles.

2.2. Le dialogue entre le gouvernement et la société civile

Plusieurs instances consultatives ont pour mission d'animer un débat de fond en continu entre la société civile, le gouvernement et l'administration.

Un Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) a été créé par décret du 3 janvier 2013. Il a été installé par le Premier ministre le 8 janvier 2013. Composé de 72 membres, dont 40 femmes, il associe des parlementaires, des élus locaux, des personnalités qualifiées, des représentants des associations et des administrations de l'Etat.

Placé auprès du Premier ministre, cette instance consultative indépendante se substitue à l'Observatoire de la parité, dont le champ d'application, limité à la parité en politique, n'était plus adapté à la nouvelle dimension prise par la politique des droits des femmes. Il remplace également le Conseil supérieur de l'information sexuelle (CSIS), la commission nationale contre les violences faites aux femmes (CNVF) et la commission sur l'image des femmes dans les médias. Le Haut conseil a pour mission d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique pour l'égalité.

Le conseil s'organise selon les cinq commissions thématiques au sein desquelles sont répartis les membres du conseil :

- la commission des **violences de genre** ;
- la commission relative à la **lutte contre les stéréotypes sexistes** et à la répartition des rôles sociaux ;
- la commission des droits des femmes et des enjeux **internationaux et européens** ;
- la commission de la **parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale présidée** ;
- la commission de la **santé, des droits sexuels et reproductifs**.

En outre, afin d'assurer un large débat sur l'égalité professionnelle, un Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) a été créé en 1982. Il regroupe les **syndicats de salariés**, les **organisations patronales**, **l'administration** et des **personnalités qualifiées**. Il est désormais intégré au sein du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les travaux du CSEP sont désormais animés par un secrétaire général nommé par arrêté pour une durée de trois ans par le ministre en charge des droits des femmes. Il dispose d'un chargé de mission directement rattaché au secrétaire général et peut être assisté par le service des droits des femmes pour l'exercice de ses missions.

Depuis le 1^{er} mai 2013, le CSEP, en partenariat avec l'institut de sondage français LH2, a réalisé une grande enquête auprès de 15 000 salariés de neuf grandes entreprises françaises sur les relations de travail entre les femmes et les hommes pour évaluer l'impact du sexisme au travail. Les résultats, qui rendent compte de manifestations très importantes de sexisme, ont été rendus publics le 17 décembre 2013 et ont donné lieu à un avis du CSEP sur le sujet le 4 mars 2014. En outre, le CSEP a défini trois grands axes de travail pour l'année 2014 :

- 1) Le sexisme au travail ;
- 2) Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, afin d'aider les petites et moyennes entreprises (PME) à négocier leurs accords ;
- 3) Les classifications professionnelles.

2.3. *L'action extérieure de la France en faveur des droits des femmes et de l'égalité*

La défense des droits des femmes est une **priorité de l'action extérieure de la France**. Ainsi, le gouvernement a souhaité mettre en place une « **nouvelle diplomatie des droits des femmes** », où le principe d'égalité entre les sexes fait partie intégrante des engagements de la France à l'étranger. Ce projet a été présenté lors de la 20^{ème} conférence des ambassadeurs en août 2012 par la ministre des Droits des femmes. Il s'agit de créer une mobilisation de l'ensemble du réseau diplomatique autour de la question des droits des femmes afin de défendre la liberté et l'autonomie des femmes.

L'égalité est également au cœur de la stratégie de la France en matière de développement. La France s'est ainsi dotée d'une « stratégie genre et développement (2013-2017) » porteuse de l'ambition française d'une meilleure efficacité et d'une meilleure traçabilité de l'aide publique au développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette stratégie genre et développement est un axe prioritaire de la politique française d'aide au développement. Elle fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un impératif éthique et politique, un objectif de développement à part entière et la garantie d'une aide à la fois plus juste et plus efficace.

La coopération au niveau national, bilatéral et régional

Cette nouvelle orientation stratégique place l'égalité entre les femmes et les hommes **au cœur du dispositif de développement et de coopération internationale**. La France s'engage à prendre en compte l'analyse de genre dans ses différents instruments de financement ainsi qu'à systématiquement défendre les droits des femmes et promouvoir l'égalité tant dans ses programmes d'aide au développement que dans son plaidoyer politique.

Dans le cadre de cette stratégie, **l'Agence française de développement (AFD)** élabore un cadre stratégique opérationnel sur le genre visant à une plus forte intégration des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses opérations : activités opérationnelles, veille institutionnelle et participation aux réflexions nationales et internationales.

En matière de collaboration régionale, la France joue un rôle moteur au sein du **partenariat euro-méditerranéen**.

L'Union pour la Méditerranée (UpM) a été lancée le 13 juillet 2008 à l'initiative du Président de la République français. Elle s'inscrit dans la continuité du sommet de 2005 de Barcelone dédié au « *renforcement du rôle des femmes dans la société* ». Elle vient renforcer cette dynamique pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité dans cette région. Ainsi, trois conférences ministérielles ont été organisées sur cette thématique. La dernière a eu lieu à Paris les 11 et 12 septembre 2013, en présence des ministres des 43 États membres de l'Union pour la Méditerranée chargés des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Durant cette conférence, la France s'est attachée à ce qu'une place importante soit faite au développement de la société civile dans les objectifs de l'Union pour la Méditerranée.

En matière de relations bilatérales, la France possède **un réseau d'assistance technique d'opérateurs publics de coopération technique internationale** au sein duquel le Groupement d'intérêt publique international (GIP inter) développe une assistance technique internationale dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, des migrations et du co-développement. Il mène régulièrement des actions de coopération en faveur des droits des femmes et de l'égalité.

A titre d'exemple, un jumelage administratif entre la France et l'Azerbaïdjan d'« appui au Comité d'État pour la famille, les femmes et les enfants » a été mis en place sur fonds européens entre 2011 et 2013. Il visait à créer des changements institutionnels, à former des professionnels, et à sensibiliser la population. Cet échange a permis la création à Bakou d'un département de l'information et de la recherche avec la mise en place d'indicateurs et de procédures d'évaluation des progrès sur les questions des droits des femmes. Des campagnes nationales d'informations portant sur l'entrepreneuriat féminin ou sur la traite des êtres humains ont également été lancées. De même, un rapport a été réalisé sur les violences domestiques et un travail de sensibilisation sur cette question s'est construit.

La mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)

Concernant la mise en œuvre des OMD portant sur l'égalité des sexes, la France est fortement engagée en faveur de l'accès à la santé des enfants et des femmes, et de la promotion des droits sexuels et reproductifs. Les objectifs du millénaire 4 et 5 sont au cœur de sa stratégie de coopération. Lors du sommet G8 de Muskoka (Canada), en juin 2010, les pays du G8 et leurs partenaires se sont engagés à hauteur de 7 milliards d'euros d'ici 2015 pour l'atteinte des objectifs 4 et 5.

La France y contribue à hauteur de 500 millions d'euros (2011-2015), en plus de la contribution annuelle de 300 millions d'euros. Un appui direct est donné à quatre agences des Nations Unies (Organisation mondiale de la santé, Fonds des Nations Unies pour la population, UNICEF, ONU Femmes) pour un montant de 19 millions d'euros.

Partie II : Progrès accomplis depuis 2009 dans la mise en œuvre des domaines critiques du Programme d'action

1. Etat des lieux de la mise en œuvre du Programme d'action de Pékin et des éléments de la 23^{ème} session de l'Assemblée Générale depuis 2009

Domaine 1 : les femmes et la pauvreté

Plusieurs rapports ont alerté les pouvoirs publics sur la situation de pauvreté des femmes en France⁸. Ils témoignent d'une représentation de la pauvreté méconnue et prônent une prise en compte différenciée de la pauvreté entre les hommes et les femmes. En 2010, 8,6 millions de personnes vivaient en France avec un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté⁹, dont 4,7 millions de femmes et 3,9 millions d'hommes. De même, les femmes représentent 57 % des bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA). Parmi les bénéficiaires masculins, 58 % sont seuls et sans enfant à charge alors que 46 % des femmes bénéficiaires ont au moins un enfant à charge.

Un plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a débuté en janvier 2013. Il résulte d'un travail de consultation de nombreux acteurs : les services de l'État, les collectivités territoriales, les associations, les partenaires sociaux, les chercheurs et experts, ainsi que les personnes en situation de pauvreté. Il est articulé autour de **trois axes : réduire les inégalités et prévenir les ruptures, venir en aide et accompagner vers l'insertion et, coordonner l'action sociale et valoriser ses acteurs**. Certaines mesures sont dédiées aux femmes. Ainsi, la feuille de route 2014 du plan prévoit une réflexion avec la Fédération bancaire autour de la désolidarisation des comptes joints en cas de violences faites aux femmes.

L'accès aux biens de premières nécessités doit être assuré. Le gouvernement a décidé de **revaloriser l'allocation de soutien familial** progressivement de 25 % pour 2018 en plus de l'inflation. De même, constatant que 40 % des pensions alimentaires ne sont pas ou partiellement versées, une **garantie publique contre les impayés de pension alimentaire** a été créée. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes actuellement au parlement, prévoit une phase d'expérimentation de ce mécanisme dans 20 départements puis sa généralisation à tout le territoire après une évaluation.

⁸ Rapport de 2007 de la délégation de l'Assemblée nationale au droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ; rapport de 2008 du Secours catholique intitulé « *La pauvreté au féminin* » et, rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de 2013 sur *Femmes et précarité*.

⁹ Estimé à 60 % de la médiane des niveaux de vie.

Le principal facteur d'insertion et de prévention de la pauvreté est l'emploi. Or, les femmes ont une situation professionnelle plus précaire que les hommes puisque 10,4 % des femmes actives contre 6,6 % des hommes actifs ont un **contrat à durée déterminée**. De même, 80 % des **actifs à temps partiel** sont des femmes. Le recours au temps partiel doit être mieux encadré afin d'éviter les abus et les droits sociaux de ces salariés doivent être améliorés.

L'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013, transposé par la loi de juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi¹⁰ modifiée, propose des moyens de régulation significatifs. L'introduction d'un **minimum horaire de 24 heures par semaine** comme référence dans les négociations, ainsi que la majoration des heures complémentaires dès la première heure à compter de juillet 2014 constituent des avancées importantes. Cet accord vise à créer une réelle dynamique de négociation dans les secteurs professionnels sur ce sujet, en priorité pour les branches ayant au moins 30 % de salariés à temps partiel qui doivent ouvrir des négociations collectives.

La « Conférence de progrès sur le temps partiel », organisée par la ministre des Droits des femmes en novembre 2012, a permis de capitaliser sur les solutions innovantes dans les différentes filières pour réduire le temps partiel, et améliorer la qualité de ces emplois et les droits des salariés. L'exercice des conférences de progrès sera poursuivi dans les branches qui en font la demande.

Les inégalités de retraites sont une résultante des inégalités de rémunération et de carrière sur le marché du travail. Aujourd'hui, les hommes retraités perçoivent en moyenne chaque mois une retraite totale de 1 749 € alors qu'elle est de 1 165 € pour les femmes. Ces dernières ont donc aujourd'hui **une retraite d'un tiers inférieure à celle des hommes** et les écarts de droits directs sont encore plus importants.

Des mesures telles que le décret du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse et la loi sur la réforme des retraites du 21 janvier 2014 ont été prises afin d'atténuer ces inégalités. Elles s'organisent autour de plusieurs axes :

- **Une meilleure prise en compte des trimestres d'interruption au titre du congé de maternité** : le décret du 2 juillet 2012 qui a élargi la possibilité de départ à 60 ans, a ajouté au titre de la durée réputée cotisée pour les départs en carrière longue, deux trimestres au titre de la maternité.

Désormais, avec la loi de janvier 2014, toute la durée du congé maternité sera prise en compte dans le calcul des trimestres.

- **La validation des trimestres pour les petits temps partiels, qui touchent essentiellement les femmes** : à compter du 1^{er} janvier 2014, les modalités de validation d'un trimestre seront modifiées. Par exemple, il suffira désormais d'avoir perçu l'équivalent de 150 heures de salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour valider un trimestre, au lieu de 200 heures.
- Les petites retraites (personnes bénéficiant du minimum contributif¹¹), qui concernent essentiellement des femmes, seront revalorisées ;
- **Le régime des retraites des aidants familiaux et des conjoints collaborateurs est amélioré ainsi que les petites retraites des conjointes de chefs d'exploitation décédés** : en permettant la réversion des points gratuits de retraite complémentaire obligatoire des non-salariés agricoles pour les conjoints de chefs d'exploitation décédés sans avoir liquidé leurs droits à pension, la loi

¹⁰ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

¹¹ Si une personne a cotisé sur de faibles salaires ou revenus, la retraite de base est augmentée pour être portée à un montant minimal dit "minimum contributif".

fait bénéficier les conjoints survivants (majoritairement des femmes) des points acquis par l'assuré décédé dans le cadre du dispositif de droits combinés.

- **La refonte des majorations de pension pour enfant.** Au-delà de 2020, la majoration actuelle sera progressivement plafonnée et transformée en majoration forfaitaire par enfant et bénéficiera principalement aux femmes.

Domaine 2 : l'éducation et la formation des femmes

Le ministère de **l'Éducation nationale** publie depuis huit ans des statistiques sur la réussite comparée des filles et des garçons depuis l'école jusqu'à l'entrée dans la vie active. Cette parution reflète l'engagement du système éducatif français dans les objectifs de mixité et d'égalité, engagement réaffirmé dans la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République.

Les filles ont une meilleure performance à l'école que les garçons dans leur parcours scolaire surtout en français. Cet écart est encore plus marqué à la fin du collège où les compétences de base en français sont maîtrisées par 82 % des filles contre 68 % des garçons. En mathématiques, les filles et les garçons ont un niveau identique. De même, le taux de réussite des filles aux examens nationaux est meilleur que celui des garçons : elles sont 86 % à valider leur brevet des collèges contre 81 % pour les garçons. Au-delà de la limite d'âge obligatoire pour l'école (16 ans), la chute du taux de scolarisation est très importante. Cependant, les filles restent scolarisées plus longtemps que les garçons : à 19 ans, 50 % des filles sont encore scolarisées à la rentrée 2009 contre 41 % des garçons.

Pour autant, à diplôme équivalent, les filles s'insèrent moins bien dans l'emploi que les garçons. Et les différences sont toujours marquées dans l'orientation et le choix des spécialités.

L'orientation scolaire en fin de troisième mais aussi après le baccalauréat est profondément structurée par les représentations sexuées des métiers et la répartition des tâches familiales et domestiques. En fin de collège, bien qu'elles soient aussi compétentes en mathématiques que les garçons, les filles sont beaucoup moins nombreuses à s'orienter vers le baccalauréat scientifique. Cette tendance s'accroît dans l'enseignement supérieur : dans les classes préparatoires aux grandes écoles, elles ne représentent que 30 % des élèves scientifiques et seulement **28 % des diplômés d'ingénieurs sont délivrés à des femmes.**

Les résultats scolaires n'expliquent pas ces choix de parcours. Il semblerait plutôt que les élèves intériorisent les stéréotypes liés aux professions. Ainsi, quand ils se jugent très bons en mathématiques, huit garçons sur dix vont en filière scientifique mais, quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, seulement six filles sur dix vont en filière scientifique.

Depuis 2000, trois conventions interministérielles pour l'égalité entre les filles et les garçons et les femmes et les hommes dans le système éducatif ont été signées (en 2000, 2006 et 2013).

La 3^{ème} convention interministérielle (2013-2018) pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif prévoit des mesures pour acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes, renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité et veiller à la mixité dans toutes les filières de formation et à tous les niveaux d'études. Elle vise à agir sur les représentations collectives et à développer les sentiments de compétences pour les formations et professions traditionnellement réservées à l'autre sexe afin de limiter les processus d'autocensure et d'auto-sélection qui empêchent les filles et les garçons de s'orienter dans des formations ou des professions atypiques.

Pour sa mise en œuvre et sa déclinaison sur le terrain, le ministère de l'Éducation nationale dispose dans les académies d'un réseau de personnes chargées de l'égalité entre les filles et les garçons qui contribuent notamment à valoriser des actions menées dans les établissements.

L'ouverture des possibles et le développement de la confiance en soi se construisent dès la petite enfance. C'est pourquoi, les ministères de l'Éducation nationale et des Droits des femmes ont créé un outil d'éducation à l'égalité, dans le cadre des enseignements au programme intitulé l'ABCD de l'égalité. Préfiguré dans dix académies, ce dispositif pédagogique est en cours d'évaluation. Il présente un double objectif :

- aider les enseignants de primaire à prendre conscience de **la force des préjugés et stéréotypes sexistes**, y compris dans leurs propres attitudes implicites, savoir repérer et analyser des situations scolaires productrices d'inégalités entre les filles et les garçons et en tenir compte dans leurs pratiques pédagogiques ;
- **sensibiliser** les élèves à l'égalité entre filles et garçons et donner confiance à chacun d'eux, afin de permettre l'orientation et la réussite scolaire de tous les élèves dans les différentes filières.

De même, afin de sensibiliser les jeunes filles et garçons aux stéréotypes en matière de formations et de métiers, un site Internet a été lancé avec l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) : <http://objectifegalite.onisep.fr/#/1>. Ce projet a pour slogan « Brisons les stéréotypes, soyez comme vous êtes » et s'adresse aux jeunes qui se posent des questions sur leur avenir scolaire et professionnel.

La formation professionnelle permet tout au long de la vie professionnelle d'une personne d'acquérir de nouvelles compétences, de monter dans la hiérarchie et offre également la possibilité d'une reconversion professionnelle. Il s'agit donc d'un outil précieux dont il convient d'assurer un égal accès entre les femmes et les hommes.

Or, si le taux général d'accès à la formation continue est quasiment identique entre les deux sexes (45 % pour les hommes et 43 % pour les femmes), les écarts sont très nombreux selon la catégorie professionnelle. De fait, moins l'emploi est qualifié plus l'écart de formation entre les femmes et les hommes est important : huit points de différence entre les femmes et les hommes employés et neuf points chez les ouvriers alors qu'il est de cinq points pour les cadres. Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes car elles y occupent des fonctions plus souvent administratives, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont plus élevés. De plus, les travailleurs à temps partiel, majoritairement des femmes, se forment moins que ceux à temps complet. En outre, les formations « qualifiantes », débouchant sur une qualification concernent davantage les hommes (21 %) que les femmes (15 %).

Un des éléments d'explication des inégalités réside dans les réorganisations de la vie professionnelle et familiale (garde d'enfants, ...) parfois nécessaire au suivi des formations : 21 % des femmes ont été amenées à le faire contre 14 % des hommes.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique applicable à l'ensemble des employeurs publics, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013. Il demande aux employeurs publics de proposer des formations proches géographiquement du lieu de travail ou du domicile et de développer la formation à distance.

De même, les employeurs s'engagent à proposer aux agents, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Enfin, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes précise le contenu de l'entretien professionnel auquel tout salarié a droit selon le Code du travail lorsqu'il reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation. Les besoins de formation du salarié seront à cette occasion définis et les conséquences éventuelles du congé parental sur la rémunération et l'évolution de carrière seront examinées. Si le salarié le souhaite, l'entretien peut se tenir avant la fin du congé parental.

Domaine 3 : les femmes et la santé

L'espérance de vie des femmes en France est supérieure à celle des hommes. Pourtant, elles se perçoivent en moins bonne santé que les hommes, déclarent plus de maladies et renoncent plus fréquemment à des soins pour des raisons financières. On constate notamment de fortes disparités sociales en matière de santé génésique et dans le suivi des grossesses. La publication en 2009 de la première étude exhaustive sur la santé des femmes en France¹² a permis de dresser un état des lieux qu'il est prévu d'actualiser tous les cinq ans. Il constitue un outil d'aide à la prise de décision pour les autorités publiques et d'anticipation des évolutions à prévoir dans l'organisation sanitaire et médico-sociale. Ce rapport a mis en lumière des inégalités en matière d'accès aux soins et de santé entre les femmes et les hommes, que les pouvoirs publics s'efforcent de corriger à travers une double approche intégrant **une dimension genrée dans les politiques de santé publique**, tout en développant **des actions spécifiques en direction des femmes**.

Les politiques nationales dédiées aux femmes se construisent autour de la prévention des cancers et des addictions, de l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), ainsi que des luttes contre le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), les infections sexuellement transmissibles (IST) et d'autres pathologies touchant les femmes plus particulièrement.

La collecte des données de l'ensemble des cancers touchant les femmes sont nombreuses. Ainsi, l'Institut de veille sanitaire publie de nombreuses données sur le cancer qui distinguent les hommes et les femmes. En outre, le baromètre cancer INPES/INCA (institut national de prévention et d'éducation pour la santé/institut national du cancer) publié en 2012, apporte des éléments quantitatifs et qualitatifs par genre. Il permet une meilleure connaissance des comportements et des représentations sur le cancer.

Il est inscrit dans le **deuxième plan cancer** (2009-2013) que le dépistage des cancers du sein pour les femmes soit systématiquement proposé tous les deux ans aux personnes âgées entre 50 et 74 ans. Sur cette continuité, le **troisième plan cancer** (2014-2019), axé sur la lutte contre les inégalités sociales et territoriales face à la maladie, met en place un programme national de dépistage organisé pour le cancer du col de l'utérus pour les femmes âgées entre 25 et 65 ans. Ce plan vise également l'amélioration du taux de couverture de la vaccination par le vaccin anti-papillomavirus, qui est désormais gratuit pour les jeunes filles.

La prévention des addictions est un volet indispensable en matière de santé publique, au regard de la consommation grandissante de tabac et d'alcool chez les femmes et les jeunes filles. De fait, si les fumeuses sont moins nombreuses que les fumeurs, l'augmentation du tabagisme chez les femmes se révèle assez forte sur ces cinq dernières années, notamment pour les 45-64 ans avec une augmentation de sept points pour les 45-54 ans et de six points pour les 55-64 ans. Près d'une femme sur deux au chômage fume tandis que cette proportion est de près d'une femme qui a un emploi sur trois. Cette addiction est donc liée à l'âge de la personne mais également à sa situation professionnelle.

¹² DREES, *La santé des femmes en France*, Documentation française, novembre 2009.

Plus d'un quart des femmes usagères de drogues ont moins de 25 ans contre seulement 11 % des hommes usagers. Ces femmes sont majoritairement en grande vulnérabilité psychique et sans emploi pour plus de 75 %. Elles souffrent d'une double situation de dépendance aux drogues et à leur partenaire sexuel souvent fournisseur du produit. Ceci rend difficile l'autonomisation des femmes toxicomanes et accroît les risques de violences sexuelles et de prostitution pour l'accès au produit consommé. Dans le cadre du plan gouvernemental 2008-2011 de lutte contre les drogues et les toxicomanies, différentes structures d'accueil et d'accompagnement bénéficient du soutien des pouvoirs publics¹³.

Le second plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives (2013-2019) prend en compte les populations les plus exposées pour réduire les risques et les dommages sanitaires et sociaux. Il vise par exemple à l'amélioration des soins et à l'accompagnement des femmes usagères de drogue ou encore à la prise de conscience des risques sanitaires et sociaux accrus encourus par les femmes. Le plan porte notamment sur :

- la sensibilisation des femmes à la réalité de leur niveau de consommation, notamment d'alcool et de tabac ;
- des actions particulières en direction des femmes enceintes (et de leur compagnon pour le tabac) ;
- la mise en exergue des risques sanitaires (développement de certains cancers, par exemple) et sociaux (exposition accrue à la violence, par exemple) spécifiques aux femmes ;
- la mise en évidence du paradoxe entre l'aspiration à une vie équilibrée et les effets de la consommation de substances psychoactives ;
- le lien entre la régulation du poids et la consommation de tabac.

Afin de faciliter l'accès à la contraception, la loi « Hôpital, patient, santé et territoires » (HPST) du 21 juillet 2009 a autorisé les infirmières et les infirmières scolaires à renouveler pour une période de six mois une prescription de contraceptifs oraux. Les pharmaciens sont quant à eux autorisés à dispenser des contraceptifs oraux sur présentation d'une ordonnance périmée datant de moins d'un an. De même, depuis 2012¹⁴ les services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé sont autorisés à délivrer des contraceptifs d'urgence.

Depuis le 31 mars 2013, l'accès à la contraception est garanti de manière anonyme et pris en charge à 100 % pour les mineures de 15 à 18 ans. En parallèle, un travail sur la diversification de notre modèle contraceptif à tous les âges de la vie a été engagé. Ainsi, en mai 2013, **une campagne de communication** à destination du grand public « La contraception qui vous convient existe » a été lancée.

Cette campagne s'inscrit dans la continuité de nombreuses campagnes d'information menées depuis 2007 et qui ont porté plus récemment sur l'oubli de la pilule en 2011 et sur la contraception d'urgence en 2012. Malgré le développement de ces campagnes, le nombre de femmes ayant recours à une IVG est relativement stable depuis 2006. Plus d'une femme sur trois aura recours à une IVG au cours de sa vie en métropole et près d'une femme sur deux dans les départements d'Outre-mer (DOM).

¹³ Dispositifs d'accueil spécifiques pour les femmes en centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) et centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques (CAARUD).

¹⁴ Décret n° 2012-910 du 24 juillet 2012 relatif à la délivrance de médicaments indiqués dans la contraception d'urgence dans les services universitaires et interuniversitaires de médecine préventive et de promotion de la santé.

La coexistence entre un taux de contraception élevé et un nombre de grossesses non prévues qui demeure à un niveau important et stable par rapport à des pays européens équivalents constitue un « paradoxe français ». Il existe un hiatus entre l'efficacité « théorique » des méthodes et leur efficacité « réelle » : la contraception dans sa diversité, sa diffusion et son apparente accessibilité reste un sujet complexe et dépasse le problème des grossesses non prévues. Si le nombre de grossesses non prévues diminue grâce à la diffusion de la contraception, la propension à les interrompre est plus marquée ce qui permet aux femmes de choisir le moment de devenir mère.

Aujourd'hui, plus de la moitié des IVG sont médicamenteuses. Toutefois, les offres d'IVG médicamenteuses en ville ou en centre de santé sont inégalement réparties sur le territoire national. De nouvelles mesures ont été prises à l'été 2012 par le gouvernement afin de renforcer l'effectivité de ce droit et d'améliorer l'information en la matière :

- la parution en juillet 2012 d'une circulaire aux agences régionales de santé et aux établissements sanitaires concernant l'accessibilité pendant l'été des centres d'IVG, cette action a été renouvelée en juillet 2013 ;
- **le remboursement à 100 % de l'IVG** et l'augmentation du tarif pour couvrir la totalité des coûts supportés par les établissements lors des actes d'IVG instrumentale depuis le 31 mars 2013 ;
- le lancement du **site d'information** <http://www.sante.gouv.fr/ivg> en 2013 qui apporte aux femmes des informations fiables, objectives et complètes sur l'IVG : qui contacter près de chez soi pour s'informer ? Quelles sont les démarches à effectuer ? Dans quels délais ? Comment se déroule une IVG chirurgicale ou médicamenteuse ? Comment est-elle prise en charge ? Comment la confidentialité est-elle garantie ?
- le renforcement dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes du délit d'entrave.

En outre, même si l'incidence du Sida chez les femmes reste inférieure à celle observée chez les hommes, la part des femmes a progressivement augmenté depuis le début de l'épidémie : les femmes représentaient 14 % des nouvelles contaminations en 1987 contre 31 % en 2012.

Le plan national de lutte contre le VIH/Sida et les IST 2010-2014 met en place des actions de prévention adaptées à différents publics spécifiques et, notamment les femmes. Il a entre autres pour objectif de réduire de 50 % en 5 ans la proportion de personnes découvrant leur séropositivité au stade Sida.

Enfin, si la mortalité cardiovasculaire a beaucoup baissé depuis 30 ans, elle reste la première cause de mortalité féminine (presque un décès sur trois). Deux femmes sur cinq sont en surcharge pondérale, avec de fortes disparités sociales et territoriales. **Le Programme national nutrition santé (PNNS) 2011-2015** contient des mesures genrées. Les différents objectifs sont déclinés en fonction des spécificités par genre à l'instar de « lutter contre la carence en fer chez les femmes en situation de pauvreté », d'« améliorer le statut en folates des femmes en âge de procréer » ou encore de « promouvoir l'allaitement maternel ».

Domaine 4 : la violence à l'égard des femmes

Protéiforme, l'ensemble des violences faites aux femmes (violences au sein du couple, violences sexuelles, mutilations sexuelles féminines, mariages forcés et prostitution) se caractérise depuis plusieurs années par leur ampleur et leur gravité.

A titre d'illustration, celles commises au sein du couple, qui constituent l'une des composantes essentielles des violences intrafamiliales, touchent majoritairement les femmes (dans plus de 80 % des cas), avec des conséquences indéniables sur les enfants qui y sont exposés. Ainsi en moyenne, chaque année, 201 000 femmes se déclarent victimes de violences conjugales, soit plus de deux fois et demie de plus que les hommes. En 2012, 148 femmes ont été tuées par leurs compagnons ou ex-compagnons (conjoint, concubin ou pacsé). De même, sur les 26 femmes auteurs d'homicide, 17 (soit 65 %) étaient victimes de violences de la part de leur partenaire. En outre, 83 000 femmes sont victimes de viols ou de tentatives de viols.

Cependant, seulement 10,6 % des femmes ayant reçu des coups au sein du ménage portent plainte. De même, elles ne sont que 3,4 % à se rendre au commissariat en cas de rapport sexuel forcé. Les infractions correspondant aux violences faites aux femmes se caractérisent ainsi par des **taux de plainte plus faibles** comparés aux autres infractions. De plus, lorsqu'une plainte est déposée, les désistements en cours de procédure sont fréquents. Dans ces conditions, la réitération des faits est fréquente.

Afin de lutter contre l'ampleur de ces violences, les pouvoirs publics ont depuis plusieurs années renforcé le cadre législatif et réglementaire. La loi du 9 juillet 2010¹⁵ s'inscrit dans la continuité des législations des années 2000 (*voir supra partie I, sous-partie 1*). Elle renforce la répression des auteurs de violences et la protection des victimes en prévoyant des mesures relatives à la prévention. Elle introduit par exemple « **l'ordonnance de protection des victimes de violences** » qui permet au juge aux affaires familiales de statuer en urgence et de mettre en place, sans attendre le dépôt d'une plainte par la victime, des mesures d'urgence, notamment l'éviction du conjoint violent, la dissimulation du domicile ou de la résidence de la victime ou la prise en compte de la situation des enfants.

D'autre part, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, la loi précitée a modifié l'incrimination de dénonciation calomnieuse. Dorénavant, la fausseté des faits dénoncés n'est retenue nécessairement que si le jugement peut conclure que les faits ne sont pas établis ou n'ont pas été commis par la personne qui était accusée de harcèlement (article 226-10 du Code pénal modifié). De même, cette loi introduit la notion de harcèlement moral au sein des relations de couple.

Plus récemment, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a instauré une nouvelle définition du harcèlement sexuel, plus précise, à la fois dans le Code pénal, dans le Code du travail et au sein du statut de la fonction publique, assortie de sanctions plus lourdes conformément au droit européen. L'application de ces nouvelles dispositions a été accompagnée d'une campagne de communication gouvernementale relative au problème du harcèlement sexuel en novembre 2012. A cette fin, un site d'information grand public : <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/> a été mis en place et apporte de nombreuses informations utiles aux victimes.

La loi du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application au droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France vient notamment transposer en droit interne la définition juridique de la traite des êtres humains de la convention n° 197 du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains adoptée le 16 mai 2005.

Enfin, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes fait de la lutte contre les violences une de ses priorités. Il prévoit un renforcement de l'ordonnance de protection, la généralisation du téléphone grand danger et la gratuité des titres de séjour accordés aux victimes. Il

¹⁵ La loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

fait de l'éviction du conjoint violent du domicile un principe, organise la séparation des baux d'habitation en cas de violence et encadre le recours à la médiation pénale.

Parallèlement à l'évolution du cadre législatif, des plans d'action globaux triennaux sont adoptés depuis 2005 par le gouvernement afin d'assurer une meilleure protection des femmes victimes de violence. Pour sa mise en œuvre, l'État s'appuie sur des réseaux d'associations financées par des fonds publics au niveau national et local tels que les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ou la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF) qui gère une permanence téléphonique nationale d'accueil et d'écoute à destination des femmes victimes de violences.

Le deuxième plan d'action national 2008-2010, intitulé « Douze objectifs pour combattre les violences faites aux femmes », comporte 32 mesures qui s'articulent autour des quatre acteurs concernés : les victimes, les auteurs de violence, les professionnels et le grand public. Ainsi, en 2008, une campagne de communication accompagnant le deuxième plan de lutte contre les violences faites aux femmes a été organisée. Elle était axée sur les violences au sein du couple, s'est élargie en 2009 aux mariages forcés et aux mutilations sexuelles féminines puis, aux violences verbales et à la lutte contre les stéréotypes sexistes en 2010.

Le troisième plan d'action interministériel (2011-2013) dépasse la dimension intra familiale des violences afin de prendre en compte les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines, les violences sexistes et sexuelles au travail, les viols et les agressions sexuelles, ainsi que le recours à la prostitution.

Le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité du 30 novembre 2012 est venu conforter ce mouvement en faveur de la protection des femmes victimes de violences en posant les jalons d'un plan global de lutte contre les violences faites aux femmes dans lequel s'inscrivent le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le quatrième plan interministériel annoncé le 22 novembre 2013. Il a également donné une nouvelle impulsion en faisant évoluer le cadre institutionnel afin de mieux structurer l'action conduite en matière de violences faites aux femmes. Ainsi, ont été créés par décret en date du 3 janvier 2013, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes assurant le débat avec la société civile sur ces thématiques et comprenant une commission sur les violences de genre ainsi qu'une mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Composée de six experts aux profils complémentaires, issus des différents ministères concernés, La MIPROF est chargée :

- de réunir et publier les statistiques consolidées et les études sur les femmes victimes de violences ;
- d'organiser l'animation locale de la politique de protection des femmes victimes de violence et de diffuser les innovations ;
- de définir le cahier des charges d'un plan de formation transversal et interministériel sur les violences faites aux femmes afin d'assurer une meilleure formation des professionnels ;
- de renforcer la protection des victimes de la traite : elle assure à ce titre la coordination nationale de la lutte contre la traite des êtres humains et est chargée de l'élaboration du premier plan interministériel en la matière.

le 4^{ème} plan de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016), a pour objectif d'une part, de maintenir une vigilance collective sur les violences faites aux femmes, quelles que soient ces violences, notamment au travers de la formation des professionnels et de la prévention, et d'autre

part, de renforcer l'accompagnement et la protection de ces femmes. Il prend appui sur un **budget de 66 millions d'euros sur trois ans** soit un doublement du budget précédent. Il s'organise autour de trois axes : une réponse pénale, sanitaire et sociale à toutes les violences déclarées, une protection efficace des victimes et une mobilisation de la société et de l'ensemble des services publics concernés pour mieux prévenir ces violences.

Tout d'abord, afin qu'aucune violence déclarée ne soit laissée sans réponse pénale, sanitaire et sociale, le plan prévoit des mesures pour systématiser les réponses à toutes les étapes du parcours des victimes pour assurer la **prise en charge la plus précoce possible** notamment sur les plans sanitaires et judiciaires. Dans cet objectif, la plate-forme d'accueil téléphonique d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence (39 19) fonctionne en continue (7 jours/7) et de manière gratuite depuis le 1^{er} février. Elle s'appuie sur un accord de partenariat en faveur des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, conclu entre l'Etat et ces associations le 10 décembre 2013 en vue d'assurer son fonctionnement optimal tant au niveau national que local. Au-delà du doublement du nombre d'intervenants sociaux en commissariat et brigade de gendarmerie d'ici 2017, de nouvelles procédures sont mises en place dans ces services pour favoriser le dépôt de plaintes et rappeler que les mains courantes constituent une exception que seul le refus réitéré de porter plainte permet de justifier.

Les violences faites aux femmes sont enfin considérées comme **une priorité de santé publique** se traduisant en particulier par l'élaboration d'un protocole national de prise en charge par les ministères concernés et l'expérimentation dans certaines régions d'un kit de constatation en urgence proposé au service d'aide médicale urgente (SAMU). Enfin 1 650 nouvelles solutions d'hébergement d'urgence dédiées et adaptées aux besoins des femmes victimes de violences sont prévues d'ici 2017.

De même, une protection efficace des victimes est nécessaire. Dans cette perspective, le plan accompagnera la généralisation du **dispositif du téléphone d'alerte** destiné aux femmes en très grand danger et l'organisation de la réponse pénale par la mise en place de stages de responsabilisation. Ces deux mesures sont prévues dans le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Parallèlement, le déploiement des **dispositifs mis en place en matière d'accueil, d'orientation et d'accompagnement** des femmes victimes de violences sera poursuivi. D'une part, le dispositif d'accueil de jour primo-accueil inconditionnel, en individuel et en collectif, qui permet notamment de préparer, d'éviter ou d'anticiper le départ du domicile pour les femmes victimes de violences et, le cas échéant, leurs enfants, sera consolidé (fin 2013, 102 accueils de jours ont été installés dans 92 départements). D'autre part, le dispositif des référents pour les femmes victimes de violence, soit 74 postes dans 55 départements en 2013, est conforté. Ces référents ont pour mission de veiller à ce que tout soit mis en œuvre pour concourir à un retour à l'autonomie de la femme victime de violences. Leur action s'inscrit donc autour de la femme et dans l'animation d'un réseau d'acteurs locaux. Ils ont également pour mission depuis 2014, d'accompagner les femmes bénéficiaires du téléphone grand danger.

Enfin, la mobilisation de la société et de l'ensemble des services publics concernés pour mieux prévenir ces violences est le dernier axe du plan. L'objectif est de développer une politique transversale de prévention des violences faites aux femmes, dans les médias et sur Internet, mais aussi dans les espaces de socialisation tels que l'école, l'université, le milieu sportif et le monde du travail. Ainsi, les actions prévues visent à diffuser les bonnes pratiques, soutenir la recherche publique sur les violences faites aux femmes, sensibiliser et former les professionnels concernés, et renforcer la vigilance à l'égard des violences spécifiques dont peuvent être victimes les femmes de l'immigration, notamment les mariages forcés et les mutilations sexuelles féminines au travers de l'élaboration d'outils pour le grands publics et les professionnels. En outre, une campagne de

communication sur les violences conjugales et les mutilations sexuelles féminines a été lancée sur la période 2013-2014 avec l'appui du programme européen PROGRESS.

Domaine 5 : les femmes et les conflits armés

Les femmes sont concernées à plusieurs titres par les conflits armés : elles peuvent être à la fois victimes de violences et combattantes ou membres, volontaires ou non, de forces armées. Elles sont aussi actrices potentielles dans toutes les phases des conflits, en particulier dans les processus de paix, de réforme des secteurs de sécurité (RSS) et de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR), ainsi que dans les politiques de reconstruction et de développement.

En octobre 2010, la France a adopté un plan national d'action (PNA) pour la mise en œuvre des résolutions « femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations Unies dont la première a été adoptée en 2000. Ce plan s'attache à offrir une stratégie cohérente et concertée concernant la problématique transversale des femmes et des conflits armés. Élaboré à l'issue d'un processus interministériel et après consultation de la société civile, il vise quatre objectifs :

- La protection des femmes contre les violences et la mobilisation pour le respect de leurs droits fondamentaux ;
- Le renforcement de la participation directe des femmes aux missions de maintien de la paix et aux opérations de reconstruction en favorisant leur accès à des fonctions, y compris élevées, au sein de composantes civiles comme militaires ;
- La sensibilisation au respect des droits des femmes dans les programmes de formation, notamment dans le cadre des projets de réformes des systèmes de sécurité et pour les personnels déployés en mission extérieure ;
- Le développement de l'action politique et diplomatique en faveur de la mise en œuvre de l'agenda « femmes, paix et sécurité ».

Ce plan intègre des indicateurs de mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité », ainsi qu'un échéancier des actions à entreprendre et les administrations responsables. Il a fait l'objet d'un avis préalable et d'une évaluation en juin 2013 de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme.

Le ministère des Affaires étrangères (MAE) coordonne la mise en œuvre de ce plan d'action mis en place en 2011 et qui est arrivé à échéance fin 2013, ainsi que le processus révisionnel qui aboutira à la mise à jour du plan en 2014. Il préside le comité de pilotage interministériel prévu par le PNA et qui se réunit sur une base semestrielle. L'action de la France se concentre sur l'action diplomatique pour promouvoir l'agenda « Femmes, paix et sécurité » sur la scène internationale, sur la politique de coopération envers les pays touchés par des situations de conflits, ainsi que sur une politique de formation permettant d'intégrer la thématique du genre de manière à la fois ciblée et transversale.

La France veille à ce que les dispositions des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » soient bien présentes dans les résolutions géographiques et résolutions créant ou renouvelant des opérations de maintien de la paix à l'instar des résolutions 2098 sur la République démocratique du Congo et 2100 sur le Mali, intégrant des mécanismes de protection sur le terrain et des conseillers de protection des femmes. La France est également à l'origine, depuis 2006, avec les Pays-Bas, d'une résolution biennale de l'Assemblée générale de l'ONU sur l'intensification des efforts en vue d'éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Elle est très impliquée dans les activités de la

Commission de la condition de la femme, commission fonctionnelle du conseil économique et social aux Nations Unies, dédiée à l'égalité des sexes et à la promotion des femmes.

La France apporte son soutien, politique et financier, à ONU Femmes, avec laquelle elle a renforcé son partenariat en mai 2012, et aux bureaux des Représentantes spéciales du Secrétaire général des Nations Unies sur les violences sexuelles dans les conflits et sur les enfants et les conflits armés.

La France s'est mobilisée pour que soit renforcée la prise en compte de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » sur la scène internationale comme le montre l'inscription d'un point « Femmes, Paix et Sécurité » à l'ordre du jour du G8 sous la présidence française de 2011 (réunion d'experts en maintien et consolidation de la paix), repris sous les présidences américaine et britannique du G8, le soutien à l'initiative du Royaume-Uni concernant la prévention des violences sexuelles dans les conflits (PSVI) depuis son lancement en 2012 et l'adoption d'une déclaration d'engagement pour mettre fin aux violences sexuelles dans les conflits en septembre 2013 en marge de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Le 6 décembre 2013, une réunion de mobilisation sur les violences sexuelles dans les conflits a été organisée en marge du Sommet de l'Elysée pour la paix et la sécurité en Afrique, avec la participation de la Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies sur les violences sexuelles dans les conflits, afin de promouvoir la mise en œuvre des résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » sur le continent africain. Elle a permis le lancement d'un appel de premières dames de chef d'Etat africains pour mettre fin aux violences sexuelles dans les conflits.

La France est également active au sein de l'Union européenne afin de promouvoir l'agenda « Femmes, paix et sécurité » et participe notamment au groupe de travail dédié à la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité.

En outre, la France s'attache à appuyer la lutte contre l'impunité. Elle a été auteur ou co-auteur de toutes les résolutions géographiques du Conseil de sécurité portant des références positives à la Cour pénale internationale, depuis la résolution 1593 (2005) sur le Darfour aux résolutions 2100 sur le Mali et 2112 sur la Côte d'Ivoire en 2013. À ce soutien à l'action de la Cour pénale internationale (CPI), dans le cadre multilatéral, s'ajoute l'action diplomatique au plan bilatéral, ainsi que le soutien financier de la France, quatrième État contributeur à la CPI¹⁶.

La France développe des politiques de coopération dans les pays touchés par des conflits à l'instar de son soutien depuis août 2012 à l'ONG « Gynécologues sans frontières » dans le cadre de la crise syrienne. Cette association assure le fonctionnement d'une unité gynécologique et obstétrique, présente sur le camp de réfugié de Za'atari en Jordanie.

Enfin, le ministère des Affaires étrangères veille à assurer une sensibilisation à la question du genre dans la formation dispensée à ses agents. Un module relatif au genre a ainsi été intégré dans le séminaire annuel de formation sur la réforme des systèmes de sécurité (47 stagiaires depuis 2011).

Un séminaire annuel « genre et développement » a également été mis en place (23 stagiaires depuis 2012), ainsi qu'un module de sensibilisation à la question du genre dans le cursus d'intégration des nouveaux diplomates en 2013 (une soixantaine de stagiaires par an) et en juin 2013, dans le cadre du stage des « nouveaux partants » du réseau de coopération et d'action culturelle, un module de sensibilisation à la thématique du genre était proposé pour la première fois (entre 100 à 120 inscrits).

La France veille également à favoriser l'intégration des questions relatives au genre dans les dispositifs de formation qu'elle soutient, notamment dans les Ecoles nationales à vocation régionale. Ces questions font l'objet de segments de formations dispensées à l'École du maintien de la paix de

¹⁶ Sa contribution s'élevait à 10 millions d'euros en 2012.

Bamako (Mali), au *Kofi Annan International Peacekeeping Training Center* et à l'École internationale des forces de sécurité (Cameroun).

La France développe également **des politiques d'accueil, d'assistance et de protection des femmes demandeurs d'asile ou ayant acquis le statut de réfugié ou de protection subsidiaire**. En 2010, les femmes représentent 34,7 % des demandeurs d'asile. De même, les femmes obtiennent aujourd'hui cinq fois plus que les hommes une protection subsidiaire, pourtant moins protectrice que le statut de réfugié.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est responsable **du premier accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés**. Il gère et finance les plateformes de premier accueil des demandeurs d'asile par ses directions territoriales et en passant convention avec des opérateurs extérieurs. Il coordonne et anime le Dispositif national d'accueil (DNA) des demandeurs d'asile et des réfugiés. A ce titre, il gère une partie des entrées des demandeurs d'asile dans les Centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), les Centres provisoires d'hébergement (CPH) des réfugiés et autres dispositifs relevant du DNA.

Cependant, comme le souligne le rapport remis au ministre de l'Intérieur en novembre 2013 sur la réforme de l'asile¹⁷, les missions d'accueil et d'accompagnement de ces personnes ne peuvent pas toujours être assurées face à une demande importante et concentrée.

Lorsqu'une personne **est reconnue réfugiée ou est sous la protection subsidiaire**, elle peut prétendre à de nombreux droits sociaux tels que les prestations familiales qui sont rétroactives (depuis la date d'arrivée en France), le droit au logement avec les CPH mais aussi des solutions d'hébergement mises en place pour les publics en difficulté à l'instar des foyers de travailleurs migrants ou des centres d'hébergement et de réinsertion sociale. Elle peut également bénéficier des prestations de l'assurance maladie.

Enfin, les personnes réfugiées ou bénéficiaires de la protection subsidiaire peuvent bénéficier de dispositifs d'intégration des femmes immigrées tels que « Ouvrir l'école aux parents pour réussir » qui concernent 90 % des femmes et leur permet d'améliorer leur connaissance de la langue française et de se familiariser avec l'institution scolaire.

Domaine 6 : les femmes et l'économie

L'accès des femmes à l'emploi est un volet indispensable pour assurer leur indépendance et leur développement personnel. Il s'agit de garantir une concurrence sur le marché de l'emploi sans discrimination, de bonnes conditions de travail et la possibilité d'une mobilité dans leur carrière. De même, il convient que les femmes ne soient plus pénalisées par leur vie familiale. Le dispositif juridique en matière d'égalité professionnelle (*voir supra partie I, sous-partie 1*), tel qu'il s'est construit depuis 40 ans, apparaît relativement complet notamment depuis la loi 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

A l'occasion du 2^{ème} Comité interministériel aux droits des femmes du 6 janvier 2014, le gouvernement s'est engagé **sur deux priorités suivantes** :

- **annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025 ;**
- **faire de 2014 l'année de la mixité des métiers.**

¹⁷ LETARD, Valérie, TOURAINE, Jean-Louis, *Rapport sur la réforme de l'asile*, novembre 2013.

Il s'agit d'une démarche d'ensemble dans laquelle toutes les politiques publiques servent l'égalité mais dans laquelle l'égalité sert aussi de moteur pour l'emploi, la croissance et le redressement de notre pays.

1. Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025

L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), le Fonds monétaire international (FMI) et la Commission européenne soulignent depuis longtemps l'importance qu'ils accordent à des réformes structurelles pour l'emploi des femmes. L'augmentation du taux d'emploi constitue d'ailleurs un des cinq objectifs majeurs de la stratégie Europe 2020. L'OCDE a estimé qu'annuler d'ici 2030 les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes permettrait d'accroître le Produit intérieur brut (PIB) potentiel des pays développés de 12 points (0,6 point de croissance en plus par an). En France, où l'écart de taux d'emploi par sexe reste élevé (9 points) et la croissance de la population active se poursuit, cet effet sera légèrement plus modeste (9,4 points d'ici 2030, soit 0,5 point de croissance en plus par an). Atteindre un objectif d'égalité permettrait ainsi de déplacer notre croissance potentielle de 2,1 % par an à 2,6 % (OCDE).

Cette question est un élément du programme national de réforme 2014 présenté en Conseil des ministres du 23 avril 2014.

Quatre réformes, déjà engagées ou adoptées, en sont les étapes clés :

- **Le plan pour le développement des services d'accueil de la petite enfance** qui s'est concrétisé dans la nouvelle convention d'objectif et de gestion de la branche famille permettant la création de 275000 nouvelles solutions d'accueil d'ici la fin de l'année 2017.
- **La réforme du congé parental** qui permettra de réduire la période d'éloignement du marché du travail des femmes et organisera un accompagnement au retour à l'emploi à l'issue du congé de libre choix d'activité (CLCA). Dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont demandé au conseil d'administration de la Caisse nationale des Affaires familiales (CNAF) d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation à l'issue d'un congé parental d'éducation.
- **La réforme des retraites** qui contient de nombreuses mesures pour corriger les injustices pour les femmes ; la refonte des majorations de pensions favorisera notamment le maintien dans l'emploi des femmes seniors ; une mission sera lancée au premier trimestre 2014 sur les différents scénarios de réforme.
- **La remise à plat de la fiscalité** qui compte parmi ses objectifs de favoriser un accroissement du niveau d'emploi, notamment celui des femmes.

La progression de l'emploi des femmes doit nécessairement être accompagnée d'une amélioration de la qualité de l'emploi. Cela implique de sortir du modèle qui a fait du soutien à l'emploi féminin le corollaire d'une réduction de la durée moyenne du travail et d'un accroissement de la précarité des salariés à temps partiel : la progression de la force de travail féminine a représenté plus des neuf dixièmes de la progression de la population en emploi depuis 1975 (3,9 millions d'actifs sur 4,2 millions), mais les deux tiers des nouveaux emplois féminins créés depuis 1975 ont été des emplois à temps partiel.

2. 2014 : année de mobilisation pour la mixité des métiers

L'emploi féminin se concentre aujourd'hui dans une douzaine de familles professionnelles sur un total de 87. Certaines professions sont particulièrement marquées par une désaffectation des hommes.

D'autres ne laissent pratiquement aucune place aux femmes. La mixité ne consiste pas uniquement à amener des femmes dans les métiers réservés aux hommes. C'est aussi amener des hommes dans des métiers dits féminins. Le défi à relever est considérable : selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste bouge pour atteindre un véritable équilibre des sexes dans l'attribution des métiers. C'est le rôle de l'État que d'intervenir, pour soutenir le processus de mixité lorsque les progrès enregistrés depuis 30 ans dans la réduction de la ségrégation professionnelle sont trop limités : l'indice de ségrégation n'a diminué que de 4 points en 30 ans (56 % en 1983 et 52 % en 2011).

Le gouvernement a décidé de faire de l'année 2014, l'année de la mixité des métiers. Tous les acteurs concernés (administration, entreprises, fédérations et branches professionnelles, Conseils régionaux) travailleront dans un cadre partagé. **Un objectif a été fixé : faire en sorte que d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes (contre 12 % aujourd'hui) :** à la place d'actions isolées et ponctuelles, tous les acteurs s'inscriront dans une stratégie globale, construite autour d'objectifs précis et contractualisés, pour promouvoir la mixité. Dans ce cadre, le gouvernement proposera à ses partenaires **une plateforme d'action partagée**.

Pour soutenir des stratégies innovantes et payantes de réduction de la ségrégation professionnelle, le gouvernement a adopté une **plateforme d'actions** pour que **d'ici 2025 un tiers des métiers deviennent mixtes** (contre 12% aujourd'hui). A la place d'actions isolées et ponctuelles, tous les acteurs s'inscrivent dans une stratégie globale, construite autour d'objectifs précis et contractualisés. La plateforme d'actions prévoit de :

- rendre toutes les orientations professionnelles possibles, aux yeux de tous et mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation ;
- faire basculer dans la mixité dix secteurs d'activité clés : des plans d'actions mixité seront présentés en 2014, en particulier dans les métiers de la petite enfance, du grand âge, des services à la personne, de la sécurité civile, de l'énergie et du développement durable. Ces plans associeront des mesures de sensibilisation publique, de mobilisation de l'offre de formation et des filières d'apprentissage et un travail sur les processus de recrutement ;
- faire de la révision quinquennale des classifications de branche, renforcée dans le projet de loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, un levier de progrès pour la mixité ;
- agir sur les causes de la non-mixité (équilibre des temps de vie et organisations de travail) mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité ;
- développer de concert une communication positive et partagée : pour réussir la mixité professionnelle, il faut aussi agir sur les représentations collectives. Les prétendues défaillances des filles en sciences qui les disqualifieraient pour se positionner dans les domaines scientifique ou technique ; les supposées qualités « féminines » qui empêcheraient les garçons de s'envisager dans les métiers de la petite enfance ou du « care » ; les charges familiales qui limiteraient la capacité des femmes à assumer des postes de cadres dirigeants dans le secteur public ou privé. Ces stéréotypes sont autant de freins qu'il faut lever. Cela passera notamment par des représentations plus justes des formations, des fonctions professionnelles et des métiers eux-mêmes. Le gouvernement a lancé en 2014 une grande campagne de communication sur les enjeux de la mixité des métiers qui pourra être relayée par des campagnes plus sectorielles.

3. Rendre effective l'égalité professionnelle

Désormais, les priorités portent sur l'effectivité de la loi, sur le respect des droits des salariés et sur le contrôle des obligations des employeurs. En effet, le constat est encore très mauvais pour la France puisque selon l'étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) intitulée « *Les salaires par secteur et par branche professionnelle* » en 2011, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 19,4 % par rapport à celui des hommes concernant les salariés du secteur privé et des entreprises publiques. De même, les femmes constituent à peine 12 % des élus, au sein des chambres de commerce et d'industrie.

La loi relative aux emplois d'avenir¹⁸ a renforcé la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et a créé une obligation de dépôt des plans d'actions auprès de l'administration.

Les exigences et les attentes vis-à-vis des entreprises ont également été précisées en augmentant le nombre de thèmes devant être traités par les accords et plans d'action et en rendant obligatoire celui de la rémunération¹⁹. Une stratégie globale de contrôle a été définie pour que l'inspection du travail puisse effectivement mettre en œuvre tous les outils à sa disposition : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, l'engagement de la procédure de pénalité.

En passant d'un contrôle aléatoire et sur place à **un contrôle systématique et sur pièces**, l'égalité professionnelle devient pour les entreprises de plus de 50 salariés une véritable obligation. Désormais, les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se voient sanctionnées. Cette procédure a permis des avancées : entre décembre 2012 et mars 2014, 10 entreprises ont été sanctionnées, 700 mises en demeure, tandis que 5000 entreprises ont communiqué leur plan ou accord d'égalité professionnelle à l'administration.

Cependant, au-delà des sanctions, l'accompagnement des entreprises est primordial pour faire avancer l'égalité. Il se traduit par l'ouverture du site internet <http://www.ega-pro.fr/> proposant aux entreprises des outils, une méthode, et un parcours pour mettre en place leur démarche d'égalité professionnelle et l'encouragement des initiatives développées.

27 dirigeants de grands groupes français ont signé une convention avec le ministère des Droits des femmes où ils s'engagent sur des objectifs chiffrés pour « briser le plafond de verre ». Un **classement des entreprises du SBF 120** (Société des bourses françaises) est publié chaque année. Il donne la part des femmes dans les comités exécutifs (COMEX) ainsi que dans les comités de direction (CODIRS). Toute autre entreprise pourra, si elle le souhaite, y figurer.

Les femmes effectuent 80 % du travail domestique. Ce déséquilibre dans la répartition des tâches du foyer au sein du couple, a un impact considérable sur leur vie professionnelle. Il convient donc d'améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. **L'implication des pères** à l'arrivée d'un enfant est une des clés pour rééquilibrer le décalage dans la prise en charge des tâches domestiques et dans le déroulement des carrières professionnelles.

Le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, propose de **réformer le complément de libre choix d'activité** (CLCA) afin d'instituer, pour les ménages bénéficiaires, à l'exception des familles monoparentales, un partage du CLCA entre les deux parents et d'inciter les pères à faire usage de leur droit. Ce projet propose, par exemple, de modifier le régime du contrat de collaboration libérale créé par la loi du 2 août 2005 afin d'introduire pour les collaboratrices

¹⁸ Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

¹⁹ Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

enceintes et les collaborateurs qui souhaitent prendre leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, une période de suspension du contrat et de protection contre les ruptures de contrat.

Cette réforme est également indissociable du renforcement de l'offre d'accueil de la petite enfance. Elle vise à corriger ces inégalités et passe par deux mesures prises par le gouvernement :

- Le **redéploiement de la scolarisation avant trois ans**. D'ici 2015, le ministère de l'Education nationale développera la scolarisation des moins de trois ans, en particulier dans les secteurs de l'éducation prioritaire et dans les secteurs ruraux isolés, avec comme objectif l'accueil de 30 % de la classe d'âge.
- La création, au cours des cinq prochaines années, de 275 000 nouvelles solutions d'accueil des jeunes enfants seront proposées aux parents²⁰.

L'accent sera mis sur la qualité de l'accueil et la réduction des inégalités territoriales et sociales. Le développement des réponses adaptées aux besoins des parents sera favorisé : accueil en horaires atypiques et en urgence, accueil des enfants porteurs de handicap.

L'enjeu repose également sur la professionnalisation renforcée des métiers de la petite enfance, qui ont été rendus plus attractifs par le plan des métiers de la petite enfance (2008-2012).

La sensibilisation à l'égalité entre les sexes au travail passe aussi par la valorisation du rôle des femmes dans le milieu professionnel. Plusieurs mesures ont été prises dans ce domaine.

Tout d'abord, une volonté de favoriser la mixité des métiers par l'éducation, l'information et la coopération avec les opérateurs publics. Ainsi, un accord cadre national pour l'insertion professionnelle des femmes a été conclu le 28 juin 2013 entre le ministère en charge de l'emploi, le ministère des Droits des femmes et Pôle emploi. Il vise à augmenter la mixité des métiers, à améliorer la qualité des emplois offerts aux femmes et à contribuer à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des femmes.

Les femmes ne représentent que 30 % des créateurs/repreneurs d'entreprises et **12 % des chefs d'entreprises de plus de 50 salariés**. Une étude menée sur « 10 ans de création d'entreprises innovantes en France » (OSEO, 2011) confirme cette sous représentation des femmes dans le secteur de la création d'entreprises innovantes : seulement une entreprise innovante nouvellement créée sur dix est dirigée par une femme.

Pour tenter de répondre à ces enjeux un plan de développement de l'entrepreneuriat féminin a été mis en place en 2013. Celui-ci est articulé avec les Assises de l'entrepreneuriat. Il fixe notamment un objectif mobilisateur : **faire progresser de 10 % le taux de femmes entrepreneurs en France d'ici 2017** et ouvrir l'accès le plus large possible à tous les dispositifs d'aide à la création/reprise d'entreprise. Le plan est articulé en trois axes :

- sensibiliser, orienter, et informer ;
- renforcer l'accompagnement des femmes créatrices d'entreprise ;
- faciliter l'accès des femmes créatrices d'entreprises au financement.

Depuis 2012, le gouvernement s'est engagé à l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. Cet engagement s'est notamment concrétisé le 8 mars 2013 par la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, par l'ensemble des employeurs publics et organisations syndicales représentatives de la fonction

²⁰Inclus dans les objectifs de la nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche famille signée en 2013 entre l'Etat et la Caisse d'allocations familiales (CAF)

publique. Cet accord prévoit la mise en œuvre de 15 mesures structurées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

A l'occasion des conférences de l'égalité 2013, les ministères ont présenté leurs actions de déclinaison de cet accord. En complément de ces actions, adoptées par chaque ministère dans sa feuille de route, les actions suivantes seront déployées en 2014 :

- Le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sera présenté au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au parlement. Les travaux de recherche sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé, seront rendus publics au second semestre 2014.
- Le déploiement de « chartes du temps » permettant d'inscrire l'égalité professionnelle dans une perspective globale de réorganisation du temps de travail et d'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes comme pour les hommes dans la fonction publique fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les employeurs publics à compter de mars 2014.
- avant la fin 2014, afin de lever les freins aux progressions de carrières des femmes, l'ensemble des règles d'avancement de promotion sera révisé afin de supprimer les obligations de mobilité géographique lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des missions exercées par les fonctionnaires.
- La feuille de route de la seconde grande conférence sociale a acté l'engagement pris par les partenaires sociaux de se saisir de la question de la parité dans les instances représentatives du personnel et de formuler des propositions en 2014. Le ministère de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique mettra en place, dans ce sens, un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Domaine 7 : les femmes et la prise de décision

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie politique et publique peut être assurée par la progression de la parité en politique et par la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il y a maintenant 70 ans que les femmes ont acquis le droit de vote et elles constituent aujourd'hui 53 % de l'électorat français. Pourtant, elles **demeurent sous-représentées dans les fonctions électives** et la France ne présente pas des résultats suffisants comparés à la moyenne européenne. De fait, selon le rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes en 2013, concernant la représentation des femmes dans les parlements nationaux, la part des femmes siégeant au parlement national (26 %) est inférieure à celle de la moyenne des Etats de l'Union européenne (27 %).

Afin d'afficher des changements significatifs, la législation est devenue plus exhaustive et plus sévère dans ses sanctions. Toutes les élections sont désormais concernées par une obligation légale de parité. Au terme des modifications du Code électoral intervenues depuis la révision constitutionnelle de 1999, le principe d'une alternance stricte entre les femmes et les hommes sur les listes prévaut désormais pour la majorité des élections (*voir supra partie I, sous-partie 1*).

Grâce aux nouvelles dispositions paritaires instaurées par la loi du 17 mai 2013²¹, on compte désormais 48,2 % de femmes dans les conseils municipaux des communes de 1 000 habitants et plus. Toutes tailles de communes confondues, le pourcentage de femmes est passé de 35 % en 2008 à 40,3 % en 2014. La proportion de femmes dans les intercommunalités a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 43,7 %.

Cependant, dans les communes de moins de 1 000 habitants, où la contrainte légale de parité aux candidatures ne s'applique pas, les résultats sont beaucoup moins encourageants. La proportion de femmes dans les conseils municipaux de ces communes augmente de quelques points à chaque élection passant de 30 % en 2001, à 32,2 % en 2008, à 34,9 % en 2014.

De même, avec 83 % d'hommes têtes de listes en 2014, la représentation de femmes élues maires a peu évolué par rapport à 2008.

Des progrès sont notables concernant les élections régionales où les femmes représentent 48 % des conseillers régionaux alors qu'elles n'étaient que 27,5 % en 1998. De même, le 7 juin 2009, le nombre de femmes élues atteignait 44,4 % des représentants de la France au Parlement européen (soit 32 sur 72).

On constate, en outre, une progression de la parité depuis les dernières élections sénatoriales de juin 2011. Le pourcentage de sénatrices est désormais de 22,1 %. Si le taux reste insuffisant, il relève néanmoins un quadruplement depuis la fin des années 90. La loi du 2 août 2013²² modifie le mode de scrutin sénatorial en abaissant le seuil à partir duquel les sénateurs sont élus à la proportionnelle, ce mode de scrutin étant plus favorable à la parité.

Le gouvernement entend également engager une nouvelle réforme pour les élections législatives dans le cadre du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui propose de renforcer les sanctions prises à l'encontre des partis qui ne respectent pas la parité dès 2017.

Enfin, la loi du 14 février 2014²³ interdit le cumul des fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au parlement national ou européen. Elle permettra de favoriser dès 2017 de manière structurelle la représentation des femmes à tous les échelons de responsabilités électives locales et nationales.

L'accès des femmes aux postes de direction et de responsabilité dans la fonction publique est aussi une condition indispensable pour d'une part, présenter au public la fonction publique comme un modèle à suivre en matière de parité notamment dans les postes à responsabilité et d'autre part, permettre aux femmes d'être des actrices incontournables dans l'élaboration, la mise en place et l'évaluation des politiques publiques.

La fonction publique se distingue du secteur privé par son taux de féminisation important : 60 % de femmes contre 44 % parmi les salariés du privé. La part de femmes dans l'encadrement est supérieure dans la fonction publique comparée au secteur privé, où les femmes ne représentent actuellement que 36 % des cadres contre 51 % dans la fonction publique.

²¹ Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013, relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. Cette loi modifie les modalités d'organisation des scrutins municipaux, intercommunaux et départementaux.

²² Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs.

²³ Loi n° 2014-126 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen.

Il n'en demeure pas moins que la proportion des femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est proportionnellement plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories. Ce constat vaut pour les trois fonctions publiques.

Par exemple, parmi les titulaires de catégorie « A+ » des ministères, avec 53 % de femmes, les corps et emplois d'inspection, de contrôle et d'expertise sont les plus féminisés. A l'inverse, les corps et emplois d'encadrement et de direction des titulaires A+ des ministères ne comptent que 25 % de femmes, et elles ne sont que 16 % parmi les corps et emplois à la décision du gouvernement et assimilés.

De même, si la fonction publique territoriale est composée d'un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), elles n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction.

Face à cette situation, des mesures législatives et réglementaires ont été prises pour faire respecter l'égalité professionnelle et fixer un principe de parité pour les trois fonctions publiques. L'article 56 de la loi du 12 mars 2012 et son décret d'application prévoient en effet que, depuis le 1er janvier 2013, les nominations de nouveaux agents aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière soient pourvues par au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux sera porté à 30 % en 2015 et à 40 % à partir de 2017.

D'autre part, dans sa circulaire du 23 août 2012²⁴, le Premier ministre a rappelé aux ministres le devoir d'exemplarité de l'Etat en ce qui concerne la nomination aux emplois dirigeants et supérieurs et les a invités à une mise en œuvre volontariste des objectifs fixés par la loi en ce qui concerne la représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur de la fonction publique pour les cinq années à venir. Ainsi, les trois gouvernements constitués depuis mai 2012 sont paritaires.

Les objectifs assignés par la loi pour 2013 sont dépassés : en 2013, les femmes ont représenté 29 % des nouvelles nominations aux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres, contre 24 % en 2012. S'agissant des emplois de direction des administrations centrales, la proportion des femmes a également progressé, pour atteindre 34 % des nouvelles nominations contre 31 % en 2012. Ces résultats traduisent l'engagement de tous les ministères, qui ont développé des programmes spécifiques pour favoriser l'ascension hiérarchique des femmes les plus prometteuses.

Pour autant, ces progrès réalisés ne doivent pas masquer les nombreux champs de décision encore marqués par un partage du pouvoir profondément inégal entre les femmes et les hommes.

En 2011, elles ne représentaient que 19 % des corps et emploi à la décision du gouvernement (ambassadeurs, préfets, recteurs, etc), 27 % des autres corps et emplois d'encadrement et de direction de la fonction publique de l'État et 33 % des emplois de direction dans la fonction publique territoriale. De plus, certains statuts influencent fortement la répartition par genre et par âge (des hommes militaires dans la fonction publique d'Etat, des femmes assistantes maternelles dans la fonction publique territoriale, davantage de jeunes parmi les non-titulaires, etc.).

De même, les domaines d'attribution et les filières s'avèrent déterminants : plus de femmes aux ministères du Travail et à l'Education nationale, moins à la Défense et à l'Intérieur et une part de femmes prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la fonction publique territoriale et soignante et administrative de la fonction publique hospitalière. Ainsi, la politique menée pour favoriser la mixité des métiers notamment à l'école est décisive pour permettre une égale répartition des femmes dans tous les domaines de la Fonction publique.

²⁴ Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour garantir les progrès dans la durée, des actions supplémentaires sont décidées pour 2014 :

- le gouvernement renforcera les actions de repérage des potentiels et talents féminins ;
- la règle de présentation de trois propositions, dont un candidat de chaque sexe, pour chaque nomination sur un emploi à la décision du gouvernement sera systématisée ;
- les meilleures pratiques et les résultats en matière de nomination des femmes aux emplois de cadres dirigeants et supérieurs seront valorisés sous la forme d'un « palmarès » des administrations les plus exemplaires ;
- enfin, les efforts porteront sur l'organisation du travail au sein des ministères (« chartes du temps » favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle), la révision des règles de mobilité géographique ou de tout autre frein pour l'avancement ou la promotion des femmes, dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu le 8 mars 2013.

Domaine 8 : les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme

Afin que la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes soit efficace, elle doit être prise en compte lors de l'élaboration, de la mise en place et de l'évaluation de toutes les politiques publiques.

Les mécanismes institutionnels ont ainsi été renforcés récemment avec la nomination, en mai 2012, d'un gouvernement paritaire et d'une ministre des Droits des femmes de plein exercice. La ministre prépare et met en œuvre la politique du gouvernement relative aux droits des femmes, à la parité et à l'égalité professionnelle.

Le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) au sein de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) est composé de 191 agents à plein temps dont 160 au niveau départemental et régional. Il a pour mission de formuler des projets de loi, d'examiner la législation, de promouvoir la mise en place des décisions du gouvernement, de coordonner et de développer le concept et la méthodologie de l'approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il analyse, pilote et évalue également les réformes. Son rôle porte également sur l'information et la formation des acteurs de l'administration et de la société civile sur ces questions. Ce service est systématiquement consulté par d'autres ministères pour chaque nouvelle politique pertinente dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La circulaire du 23 août 2012 demande également la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la préparation des textes législatifs et des principaux projets de décret présentant des enjeux en termes d'égalité. Les études d'impact accompagnant les projets de lois sont désormais, lorsqu'il y a lieu, toutes enrichies d'un **volet égalité entre les femmes et les hommes**. L'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi a pour objet de s'assurer que les dispositions envisagées ne portent pas atteinte aux droits des femmes, ni n'aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle vise à apprécier si ces dispositions ont pour effet, direct ou indirect, de favoriser un sexe au détriment d'un autre, si elles peuvent avoir des conséquences négatives ou aggraver une situation existante. Si tel est le cas, des mesures correctrices doivent être prévues. La circulaire prévoit également au sein de chaque ministère, la désignation par chaque administration d'un « **haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits** » responsable de définir et de mettre en œuvre la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, si le gouvernement recommande l'application de l'approche transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes, elle ne constitue pas une obligation légale.

L'approche interministérielle de l'égalité entre les sexes (voir *supra* partie I, sous-partie 1) a été accompagnée d'un plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH), élaboré dans chacune des régions de France métropolitaine et de l'Outre-mer. Le PRSEFH est pluriannuel et poursuit deux objectifs principaux :

- renforcer le « **réflexe de l'égalité** » dans tous les services de l'Etat y compris à l'échelon décentralisé ;
- rendre visible, dans un document transversal unique, les engagements locaux en faveur de la politique interministérielle d'intégration du genre.

Pour ce faire, le plan régional organise un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire national, en mobilisant tous les acteurs publics sur l'intégration du genre dans les politiques publiques. Un délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes est chargé de la mise en œuvre du plan. Il fait partie du comité de suivi responsable de la réalisation d'une évaluation annuelle. Un PRSEFH « 2^{ème} génération » est en cours d'élaboration.

Afin d'effectuer un suivi détaillé du budget affecté à l'égalité entre les femmes et les hommes, le document de politique transversale « politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » présente depuis 2010 la politique dans ce domaine, les programmes budgétaires y contribuant, les principales dépenses fiscales liées à cette politique et l'effort financier consacré par l'Etat à celle-ci pour l'année à venir, l'année précédente et l'année en cours.

En complément de ces mécanismes interministériels, trois institutions indépendantes viennent conseiller le gouvernement et le parlement, contrôler et évaluer la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Commission nationale consultative des droits de l'Homme a été créée par la loi du 5 mars 2007. Elle conseille le gouvernement et le parlement et émet des propositions dans le domaine des droits de l'Homme, du droit et de l'action humanitaire et du respect des garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques. Elle est composée de 64 personnalités et représentants d'organisations de la société civile. Son action est fondée sur trois grands principes : l'indépendance, le pluralisme et la vigilance.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, créé en janvier 2013, est une instance consultative indépendante chargée d'évaluer régulièrement les études d'impact en matière d'égalité (voir *supra* partie I, sous-partie 2.2).

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante, chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité. Inscrite dans la Constitution depuis le 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique et la loi ordinaire du 29 mars 2011, l'institution regroupe les missions du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et de la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). En termes d'activité et de bilan, le nombre de plaintes déposées par des femmes a progressé concernant les discriminations en raison de la grossesse, de la situation de famille et du sexe. Elles viennent désormais en troisième position avec 11,6 % des plaintes après les plaintes en raison de l'origine (23,5 %), de l'état de santé ou du handicap (23 %).

Domaine 9 : les droits fondamentaux des femmes

La défense et la promotion des droits fondamentaux des femmes est une approche très inclusive. Elle est donc présente dans les politiques publiques des 11 autres domaines critiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se définit par un engagement de la France au niveau

international, par la garantie de l'égalité des lois dans la pratique mais également par la diffusion d'information au public sur ses droits.

La ratification des conventions internationales répond à l'engagement constant de la France en faveur de la promotion et de la défense des Droits de l'Homme. Les plus récentes ratifications concernent la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées en septembre 2008, le protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants en novembre 2008 et la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif en février 2010.

De même, la France a **levé ses dernières réserves le 14 octobre 2013 sur des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)**, la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ayant permis d'établir l'égalité des parents dans le choix du nom de l'enfant.

D'autre part le parlement français a approuvé le 21 mai 2014 la ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

Comme il a été vu dans le domaine précédent, un mécanisme interministériel a été mis en place pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Ce processus permet l'élaboration des politiques publiques sous le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des institutions indépendantes participent également à ces objectifs (*voir supra, partie II, domaine 8*).

La non-discrimination et l'égalité devant la loi entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. La législation nationale couvre tous les domaines critiques et tente de rétablir l'égalité. Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes reprend tous ces domaines. Il est divisé en cinq titres consacrés :

- à la vie professionnelle : les dispositifs de soutien à la parentalité et la conciliation vie personnelle et professionnelle d'une part et l'effectivité des règles en matière d'égalité professionnelle d'autre part ;
- à la lutte contre la précarité ;
- à la lutte contre les violences et les atteintes à la dignité ;
- à la mise en œuvre de l'objectif constitutionnel de parité ;
- à la mise en place des dispositions transitoires et finales ainsi qu'aux modalités spécifiques prévues pour certains territoires d'outre-mer.

Pour assurer un accès au droit effectif, la diffusion d'informations sur les droits auxquels les personnes peuvent prétendre est indispensable. Ainsi, de nombreux sites internet institutionnels sont très riches en information et présentent de manière claire et concise les réponses aux questions des femmes. Le site du ministère des Droits des femmes, présente en page d'accueil, les liens pour les femmes victimes de violence (<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>) ou de harcèlement sexuel (<http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>). Le site sur les violences s'adresse aux femmes victimes sous la catégorie « *j'ai besoin d'aide* » mais aussi aux professionnels. De même, la catégorie droits et démarches du site du ministère de la Justice (<http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/>) permet aux visiteurs d'obtenir des informations selon la catégorie qu'il sélectionne (famille, victime, saisir la justice, etc.). Enfin, lorsque la situation de la personne nécessite

une rencontre avec un conseiller, des points d'accès au droit ont été mis en place dans de nombreuses villes. Ils offrent une permanence juridique gratuite sur des thématiques comme le droit de la famille, le droit social, la lutte contre les discriminations, les violences faites aux femmes, etc.

De même, l'Etat et les collectivités subventionnent des associations qui diffusent de l'information aux personnes et sont également des points d'accueil. Ainsi, le **Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles** (CNIDFF) compte 114 associations locales, il a pour mission d'informer, d'orienter et d'accompagner le public, en priorité les femmes, dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise, de la sexualité et de la santé. **Le mouvement du « Planning familial »** donne également des informations au public sur ses droits génésiques. Il compte en France 150 lieux d'information et 29 centres de planification. Chaque année, l'association rencontre 750 000 personnes, répond à 5 000 questions sur internet, tient plus de 162 000 heures de permanences et d'intervention, et reçoit en consultation 60 000 personnes.

La formation des professionnels permet de faire connaître le droit international en faveur des femmes.

La présence d'un module de formation sur la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes dans les enseignements consacrés aux instruments internationaux sera rendue systématique. Au sein des universités, les unités de formation et de recherche (UFR) de droit assurent la formation des étudiants et, pour certaines, développent une recherche spécialisée en matière de protection des droits et libertés. S'agissant de la formation des étudiants, le cursus de licence en droit comporte un ou plusieurs enseignements relatifs à l'étude de la protection juridique des droits de l'Homme. Une large place est ainsi consacrée à l'étude des instruments internationaux. Le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes est traité et la Convention est étudiée. Ces enseignements sont très suivis en particulier par les étudiants qui se destinent au barreau. En effet, l'examen d'accès au Centre régional de formation à la profession d'avocat (CRFPA) porte sur la garantie juridique des droits et des libertés.

Certaines universités ont en leur sein des laboratoires de recherche spécialisés dans l'étude des droits de l'Homme, où des recherches spécifiques sur la question du genre et de l'égalité sont menées. Par exemple, les universités Paris Ouest-Nanterre La Défense, notamment le Centre de recherche sur les droits fondamentaux (CREDOF) et l'université de Lille 2 Droit et santé accueillent le projet « Recherches et études sur le genre et les inégalités dans les normes en Europe » (REGINE). Financé par l'Agence nationale pour la recherche, ce projet vise à « ancrer la théorie féministe du droit dans le paysage de la recherche juridique française ».

En outre, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche a mis en place en 2012 des séances de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes à destination des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, à tous les niveaux de responsabilité. Le cadre juridique et législatif national, européen et international est abordé pour permettre la construction d'une culture commune des droits et devoirs et de la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, le ministère propose une « boîte à outils » thématique. Une campagne de communication à destination des magistrats et étudiants en droit a été lancée afin de faire connaître la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à l'occasion du 30^{ème} anniversaire de la ratification de la Convention par la France.

Domaine 10 : les femmes et les médias

Les médias, chaînons vitales de la démocratie, ont une responsabilité particulière dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'invisibilité des femmes dans les médias constitue une entrave à la promotion et à la réalisation effective de l'égalité entre les femmes et les hommes. Même si le nombre de journalistes femmes est en augmentation passant de 37,5 % en 1996 à 43 % de nos jours, cela ne suffit pas à changer la situation notamment en ce qui concerne les responsabilités qui leurs sont confiées.

De fait, si l'on considère **la représentation de la femme** sur les chaînes de la télévision généraliste, on constate que les femmes sont majoritaires dans la présentation (60 %) mais ne sont plus que 40 % à être conceptrice de sujets. Enfin, seulement 18 % des invités des émissions ou des journaux télévisés sont des femmes. Ainsi, les femmes sont plus sollicitées pour leur image que pour leur expertise. De même, le sport féminin est très peu diffusé et ne représente que 7 % de l'ensemble des sports diffusés.

Afin de mener des politiques ciblées et efficaces, plusieurs instruments ont permis de disposer d'une meilleure connaissance du sujet grâce à l'introduction d'**un baromètre annuel de la diversité dans les médias dont le genre est l'un des critères** et, la création en 2008 de la Commission sur l'image des femmes dans les médias.

Les travaux de cette Commission sont à l'origine de la signature en 2010 d'une convention tripartite entre elle-même, l'Etat et de nombreux représentants des médias afin de : « *favoriser l'intervention, dans leurs émissions ou articles, de femmes expertes pour remédier, le cas échéant, au déséquilibre constaté.* »

Le ministère de la Culture et de la communication s'est en outre engagé à « *mener une **politique incitative auprès des médias** dans le cadre d'une démarche contractuelle* ». Ainsi, dans le **contrat d'objectifs et de moyens 2013-2015** signé avec l'Etat, France télévision s'est engagée à respecter l'objectif de 30 % d'expertes en 2014 sur ses plateaux d'information et de débats d'actualité et à augmenter significativement la diffusion d'épreuves sportives féminines.

Un même type de contrat (2010-2014) a été signé avec Radio France afin de faire du service public un exemple à suivre. Un accord d'autorégulation a également été signé dès 2010 par plusieurs médias nationaux, de radio (RTL, Europe 1, RMC), de télévision (Canal +, M6) ou de presse écrite (*Le Monde, Le Figaro*). Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) s'est engagé pour sa part à aider les médias à renforcer la présence des femmes, en proposant un vivier d'expertes pouvant intervenir dans leurs canaux.

Les pouvoirs du Conseil supérieur de l'audiovisuel seront renforcés afin qu'il joue un rôle de régulateur et « *change les représentations* ». Le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit de modifier la loi de 1986²⁵ pour étendre les compétences du CSA en matière de contrôle sur la juste représentation des femmes sur les antennes des services de communication audiovisuelle et sur leur image. Dans le domaine de l'Internet, le même projet de loi modifie l'article 6 de la loi de 2004²⁶ pour la confiance dans l'économie numérique, pour étendre ses obligations à toutes les formes d'incitation à la haine, notamment pour ce qui concerne la haine fondée sur le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle.

De même, **les représentations stéréotypées et parfois dégradantes des femmes** véhiculées dans les médias et la publicité contribuent à compromettre les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, avec en arrière-plan le respect de la liberté d'expression et les enjeux économiques du secteur.

²⁵ Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication.

²⁶ Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.

Selon le bilan « Dignité et image de la personne humaine » de décembre 2012 de l'Autorité de régulation professionnel de la publicité (ARPP), on assiste à une tendance à l'équilibre dans la représentation des deux genres pour les manquements.

Le rôle de l'ARPP est primordial pour assurer le respect de l'image humaine dans la publicité. Composée d'une équipe de 22 permanents, elle est chargée de contrôler les flux de publicité. Ce contrôle se fait a priori, systématiquement pour les publicités télévisées et de manière facultative pour les autres médias et a posteriori à la suite de plaintes formulées par les consommateurs ou par auto-saisine.

Pour lutter contre les manquements, l'autorégulation et la responsabilisation de tous les acteurs de la publicité (professionnels, annonceurs, agences et supports publicitaires) sont encouragés par la **Charte sur le respect de l'image de la personne humaine dans la publicité**²⁷.

Toute personne morale ou physique peut en effet adresser une plainte au Jury de déontologie publicitaire (JDP). Ce dernier a été créé en 2008 et est composé de personnalités indépendantes et présidé par une conseillère d'État. Il se prononce publiquement sur les plaintes émises à l'encontre des publicités ou de campagnes susceptibles de contrevenir aux règles professionnelles relatives aux messages publicitaires.

L'ARPP émet également des recommandations afin de guider les acteurs vers des pratiques où la dignité de la femme n'est pas atteinte. D'autre part, la Commission sur l'image des femmes dans les médias a été intégrée au Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (*voir supra, partie I, sous-partie 2.2*) dont la mission est « *d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur [...] la place des femmes dans les médias et la diffusion de stéréotypes sexistes* ».

Domaine 11 : les femmes et l'environnement

L'empreinte écologique des femmes serait moins grande que celle des hommes. De fait, selon une étude de 2012 de l'Institut européen pour l'égalité des genres relatif au domaine prioritaire du programme d'action de Pékin intitulé « *L'égalité des genres et les changements climatiques* », les hommes célibataires des pays de l'OCDE produisent plus de gaz à effet de serre que les femmes célibataires.

Pourtant, leurs pratiques quotidiennes (consommation, transport, etc.) et leurs besoins étant différents, les femmes et les hommes ne sont pas affectés de la même manière par les problèmes environnementaux. Cela s'explique également par le fait que les politiques environnementales ne sont pas construites par elles ni pour elles. En effet, les femmes sont dans ce domaine bien moins représentées dans les enceintes de prise de décision au niveau local, national et international. Or, la prise en compte de l'égalité entre les sexes et la participation effective des femmes sont essentielles à l'efficacité de l'action concernant tous les aspects des changements climatiques.

Or, une étude de mars 2012²⁸ montre que la place des femmes dans les métiers liés à la question environnementale va augmenter. Les métiers qualifiés du bâtiment, des transports et de la logistique devraient se développer dans une perspective environnementale notamment pour les cadres et les

²⁷ Cette charte a été signée le 6 mars 2012 entre le ministère des Solidarités et de la cohésion sociale, l'ARPP et les représentants de l'interprofession publicitaire. Elle s'inscrit dans la continuité d'une déclaration de 2003 et réaffirme des engagements pris en matière de protection de la dignité, de lutte contre les stéréotypes (sexuels, sociaux et raciaux) et contre la violence.

²⁸ DARES, Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes, DARES-Analyses n°022, mars 2012.

agents d'exploitation des transports et de la logistique, dans un contexte de développement des transports collectifs et des services d'intermédiation logistique, et pour répondre aux attentes environnementales. Dans ces métiers, les départs en fin de carrière seront nombreux, avec 2,4 % des personnes en emploi concernées en moyenne chaque année. Or, à l'exception des informaticiens, la place des femmes parmi les cadres a en effet sensiblement augmenté ces dernières années, tant dans des professions où elles sont déjà majoritaires ou presque (métiers de l'information et de la communication, cadres administratifs, médecins, professions juridiques...) que dans d'autres où elles restent minoritaires comme les cadres des transports et de la logistique, ceux du bâtiment et des travaux publics (architectes notamment), les cadres commerciaux ou encore les chercheurs, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

La feuille de route 2014 du ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie prône une meilleure représentation des femmes dans les conseils scientifiques des programmes de recherche et dans les deux instances placées auprès du ministre : le Comité de la prévention et de la précaution (CPP) et le Conseil scientifique du patrimoine naturel et de la biodiversité (CSPNB). Actuellement, les femmes ne représentent que 27 % environ de ces instances. Grâce à l'effort de féminisation cette proportion va grandir. Par exemple, quatre des cinq membres nommés lors du récent renouvellement du CSPNB sont des femmes. Il en est de même pour le conseil scientifique du programme "Pesticides" qui compte sept femmes sur dix-neuf membres : trois des cinq nouveaux membres nommés en 2013 sont des femmes.

L'étude « *l'égalité des genres et le changement climatique* » précitée montre que certaines filières techniques perdent des étudiantes en France notamment dans le secteur des transports entre 2005 et 2009. Un travail est mené avec les opérateurs pour la **promotion de l'égalité et de la parité**. Le ministre délégué du Transport a notamment travaillé avec des grands opérateurs tels que la Régie autonome des transports parisiens (RATP) et la Société nationale des chemins de fer français (SNCF). Depuis 2013, l'entreprise Voies navigables de France (VNF) s'est également engagée dans cette action. Cette politique sera élargie à d'autres opérateurs par une lettre du ministre adressée à tous les opérateurs pour leur demander d'être exemplaires en la matière. Cette politique porte également sur les écoles sous la tutelle de l'Etat. Ainsi, la Direction générale de l'aviation civile (DGAC) a mis en place en 2013 avec son école sous tutelle, l'Ecole nationale de l'aviation (ENAC), un projet de stratégie et un plan d'action égalité entre les femmes et les hommes qui s'articule autour de trois axes : une action pédagogique, un employeur engagé et une structure de veille active pour les étudiants et les personnels.

Dans le cadre de la nouvelle politique de « transition énergétique » et des orientations données en septembre 2013 par le Président de la République, lors de la conférence environnementale, un travail sera conduit en 2014 pour sélectionner les indicateurs pertinents sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les données statistiques du Commissariat général au développement durable (CGDD) / Service de l'observation et des statistiques (SOeS).

Domaine 12 : la petite fille

La lutte contre les discriminations envers les petites filles est essentielle car les premières socialisations constituent le fondement de nombreuses discriminations entre les femmes et les hommes. De fait, c'est durant l'enfance que les petites filles construisent leur personnalité sur des stéréotypes du genre promus par son environnement à l'instar de la famille et de l'école. Dès lors, les domaines où il est primordial d'assurer une égalité entre les petites filles et les petits garçons sont l'école, la santé, la protection de l'enfance et les médias.

L'éducation est au cœur des politiques de lutte contre la discrimination envers les petites filles. Les programmes pédagogiques doivent donc être construits en étant attentif à cette question (*voir supra, partie II, domaine éducation*).

L'éducation à l'égalité est promue dans la formation initiale et continue des enseignants. Des modules de sensibilisation à l'égalité sont préfigurés dans dix académies depuis septembre 2013.

L'éducation à la sexualité permet aux filles et aux garçons de répondre à leurs interrogations dans ce domaine. Trois séances annuelles d'éducation à la sexualité sont prévues par le Code de l'éducation. Elles intègrent l'apprentissage du respect mutuel, de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'acceptation des différences. La question des violences faites aux femmes est également abordée. Ces séances apportent aussi des informations concrètes sur l'accès à la contraception et la prévention des grossesses non désirées ainsi que sur les infections sexuellement transmissibles et le VIH/Sida. Des efforts sont néanmoins nécessaires pour que ces séances soient effectivement assurées dans tous les établissements scolaires.

Le Plan d'action adopté par le Comité interministériel aux droits des femmes du 30 novembre 2012 souligne que l'éducation à la sexualité doit s'attaquer à des représentations sociales surannées. Pour rendre effectives les séances d'éducation à la sexualité dans les écoles et établissements scolaires, les ministres chargés de l'éducation nationale, des droits des femmes, et de la réussite éducative ont demandé aux autorités académiques de mettre en place des actions destinées à développer la culture du respect et de l'égalité, et à assurer une information régulière sur la contraception.

En matière de santé des petites filles, une campagne de vaccination préventive anti-papillomavirus(HPV)²⁹ a été mise en œuvre pour les petites filles entre 11 et 14 ans ou en rattrapage chez les adolescentes de 15 à 19 ans. C'est pourquoi, l'âge a été abaissé dans le calendrier vaccinal 2013. Le coût de la vaccination est pris en charge à 65 % ou à 100 %, sans avance de frais, en fonction des moyens dont dispose les familles. En France, la couverture vaccinale est de l'ordre de 30 % et reste insuffisante. Mais, la simplification du calendrier vaccinal en 2013 devrait permettre d'améliorer la couverture vaccinale anti-HPV.

L'excision est un fléau, une violation de l'intégrité physique et un problème de santé publique qui touche des millions de femmes dans le monde. En France, on estime à plus de 50 000 le nombre de femmes adultes excisées. Des centaines de fillettes françaises ou ayant leur résidence habituelle en France ont un risque d'être excisées, notamment lors des retours dans leur pays d'origine. L'amende pour ces crimes est de 150 000 euros et la peine de prison encourue est de dix ans de prison à 20 ans en cas de circonstances aggravantes. Désormais, le protocole chirurgical pour réparer les violences infligées est pris en charge à 100 % par l'assurance maladie. Les actions de préventions s'appuient sur le personnel médical notamment dans les Protection maternelle infantiles (PMI) car le secret médical n'est plus opposable en cas de mutilations sexuelles. De même, **la loi du 5 août 2013** introduit deux nouvelles infractions dans le Code pénal afin de renforcer la protection des mineurs :

- le fait d'inciter un mineur à subir une mutilation sexuelle, par des offres, des promesses, des dons, présents ou avantages quelconques ou en usant contre lui de pressions ou de contraintes de toute nature, est puni de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende (*art. 227-24-1*) ;
- le fait d'inciter autrui à commettre une mutilation sexuelle sur la personne d'un mineur est puni des mêmes peines (*art. 227-24-1*).

Le dispositif de protection de l'enfance ne fait pas de distinction de genre et garantit autant la protection des filles que des garçons. Depuis peu, la problématique du genre commence à être prise

²⁹ Le vaccin prévient l'apparition de lésions précancéreuses du col de l'utérus. Ces lésions peuvent évoluer vers un cancer du col de l'utérus. Ce cancer représente la 11^{ème} cause de cancer chez la femme en France. La contamination par les virus HPV se fait le plus souvent dans les premières années de la vie sexuelle et environ 80 % des filles et des femmes sont exposées à ces virus au cours de leur vie.

en compte notamment sur les formes que peuvent revêtir les **maltraitements** subies par les filles et les garçons.

En outre, en février 2012, des représentants des médias, l'Etat et le Conseil supérieur ont signé une charte relative à la protection des enfants dans les médias intégrant un focus sur **l'hypersexualisation**. La charte fixe des références éthiques, déontologiques et pédagogiques sur l'utilisation de l'image des enfants dans les médias. Elle est construite autour de trois objectifs :

- rappeler les droits de l'enfant et les devoirs qui s'imposent en matière de protection de l'enfant et de son image dans les médias ;
- définir les engagements des médias d'information en matière de protection de l'enfant ;
- définir les actions que les médias d'information s'engagent à mettre en œuvre pour appliquer la charte.

2. Les femmes face à la crise économique et financière de 2007-2008

La crise financière, économique et sociale majeure que le monde a traversé depuis 2007 a affecté l'ensemble de la population mais l'emploi des femmes et des hommes a été inégalement touché face au recul de l'activité économique.

La crise a en effet accentué les problèmes préexistants pour les femmes plus vulnérables aux évolutions négatives de l'économie et plus exposées que les hommes **au chômage, à la précarité de l'emploi et à la pauvreté**.

Le chômage a, au début de la crise, fortement touché les hommes travaillant principalement dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et de l'industrie alors que les femmes, à cause de la **segmentation du marché du travail**, ont été relativement préservées du fait de leur plus grande présence dans des services non marchands.

Alors qu'en 2009 l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes était nul, celui-ci s'est de nouveau creusé dès 2010 amenant le taux de chômage des femmes à 1,4 point supérieur à celui des hommes.

La qualité de l'emploi des femmes s'est fortement dégradé sous l'effet de la crise économique comme le montre l'étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) de 2010 intitulée « *Chômage et emploi des femmes dans la crise* ». De fait, les femmes travaillant dans le secteur tertiaire ont été confrontées, à partir du début de 2009, à des pertes d'emploi mais surtout à des offres d'emploi à temps partiel.

Le taux d'emploi à temps partiel des femmes a augmenté et a donc renforcé cette **précarisation du travail des femmes** qui se considèrent souvent en situation de sous-emploi. Selon l'enquête emploi de l'INSEE de 2012, 7,9 % des femmes ayant un emploi sont en situation de sous-emploi³⁰ contre 2,8 % des hommes. De plus, alors que le taux d'emploi à temps partiel des femmes a augmenté

³⁰ Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du Bureau international du travail (BIT) qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Elles travaillent à temps partiels, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

significativement durant la crise, celui des hommes n'a connu qu'une petite augmentation et reste très anecdotique (à peine 4 % selon des chiffres du 1^{er} semestre 2012). Cette réduction de l'activité a surtout atteint les jeunes femmes. De plus, contrairement à la situation des hommes, les femmes en activité réduite de courte durée sont aussi nombreuses que les femmes en activité réduite de longue durée.

Les risques de précarité apparaissent plus nombreux en période de crise pour les femmes que pour les hommes et ils affectent plus durablement leur parcours selon les chiffres de l'INSEE. Le taux de pauvreté féminin³¹ était en 2011 de 8,2 %, tous âges confondus, contre 7,7 % pour les hommes. L'écart est encore plus marqué chez les personnes âgées après 75 ans, où il y a 2,4 fois plus de femmes pauvres que d'hommes. Les femmes ont en effet une plus grande espérance de vie et perçoivent des pensions plus faibles. L'écart est aussi important pour la tranche d'âge 25-34 ans (8,4 % de femmes contre 6,8 % d'hommes) : il s'agit souvent de mères célibataires qui perçoivent une allocation ou un salaire à temps partiel.

Face à ces constats, des mesures de lutte contre la crise ont été prises.

Dès 2009, des mesures de soutien aux bas revenus et de maintien de l'emploi ont été mises en place :

- Prime de solidarité active de 200 euros pour les familles éligibles au RSA,
- Amélioration de l'indemnisation du chômage partiel,
- Attribution exceptionnelle de chèques emploi service universel préfinancés par l'Etat.

Ce plan de relance (2009-2010) avait pour objectif de créer ou de sauvegarder 400 000 emplois en 2009 et 2010.

Par la suite, l'accent a été mis sur une économie des dépenses dans des plans de rigueur et les lois financières. Ainsi, le plan de rigueur de 2011 recule l'âge de la retraite et revalorise de manière moindre les prestations familiales.

De même, un comité stratégique de la dépense publique a été créé en janvier 2014 pour répondre à l'objectif de 50 milliards d'euros dont 23 milliards pour la sécurité sociale.

Les pouvoirs publics, conscients que le meilleur instrument de lutte contre la crise économique réside dans le respect de l'objectif européen d'atteindre un taux d'emploi de 75 % en 2020 des femmes et des hommes, a développé de nombreuses politiques de relance de l'emploi. Le pacte de responsabilité (2014-2017) doit permettre de relancer l'emploi par un allègement des charges aux entreprises.

Des mesures ont également été prises afin d'apporter une aide aux plus démunis à l'instar du plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion qui a débuté en 2013, des mesures de rénovation de la politique familiale annoncées en juin 2013 et du pacte de solidarité (2014-2017). Elles présentent des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment concernant l'égalité salariale, les emplois précaires, l'accès aux postes à responsabilité et l'articulation des temps de vie (*voir supra, partie II, domaines 1 et 6*).

³¹ Proportion d'individus (ou de ménages) dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté qui correspond ici à 50 % du niveau de vie médian.

Partie III : Données et statistiques

1. La collecte des données et le suivi des indicateurs de l'égalité des sexes

Les politiques d'égalité s'appuient de plus en plus sur des informations statistiques fiables et comparables qui nourrissent les études d'impact en amont des décisions et permettent d'évaluer leurs résultats sur les situations respectives des femmes et des hommes.

En France, l'**Institut national de la statistique et des études économiques** (INSEE) collecte les données nécessaires à l'élaboration de résultats chiffrés. A ce titre, il conduit des recensements et des enquêtes, il gère des bases de données et exploite aussi des sources administratives produites par **les services statistiques ministériels**, dont la mission première est de produire de l'information chiffrée et des analyses destinées à nourrir le débat démocratique.

Tous les cinq ans, l'INSEE procède à un recensement de la population légale en France et en Outre-mer, mis en place par les communes. Il permet de collecter des données sexo-spécifiques concernant diverses thématiques : caractéristiques de l'emploi, couples-familles-ménages, diplômes-formation, emploi-population active, étrangers-immigrés, évolution et structure de la population et, logement.

En 1999, le secrétariat d'Etat aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle et l'INSEE ont mis en place un groupe de travail afin de recenser les données existantes, de signaler les manques et de faire des recommandations pour combler les lacunes.

Les conclusions et recommandations de ces travaux ont donné lieu au rapport intitulé « *les situations respectives des femmes et des hommes : statistiques pertinentes* ». Il est à l'origine de la circulaire ministérielle du 8 mars 2000 relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'Etat pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes.

Douze ans plus tard, l'INSEE a de nouveau fait un état des lieux des statistiques et analyses quantitatives existantes et manquantes.

Le rapport qui résulte de ces travaux s'intitule « ***l'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion*** ». Il souligne que les avancées au cours des années écoulées depuis le rapport précédent sont incontestables : « *les sources se sont multipliées et améliorées, les données publiées se sont enrichies de même que leur déclinaison régionale et des études et d'analyses sur de nombreuses problématiques pour lesquelles le rapport de 1999 soulignait les besoins* ».

Dans une très large mesure les statistiques sexuées recouvrent en France les domaines préconisés par le Conseil économique et social des Nations Unies dans le cadre de références des objectifs stratégiques de Pékin. Cependant, si les données existent, le dernier rapport sur le sujet souligne qu'il est nécessaire d'améliorer la visibilité de l'information statistique sexuée et de faciliter l'accès à cette information.

Dans cette perspective, le ministère des Droits des femmes publie chaque année « Les chiffres-clés de l'égalité entre les femmes et les hommes » qui présentent, à partir de statistiques nationales et européennes (EUROSTAT), l'évolution de la situation des femmes dans les domaines de la démographie, la parité et l'accès des femmes aux responsabilités, l'égalité professionnelle, l'accès aux droits et le respect de la dignité de la personne et, l'articulation des temps de vie.

En outre, l'INSEE et quelques services statistiques ministériels développent des publications « dédiées » telles que : « *Regards sur la parité* » de l'INSEE et « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* » à la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale.

Selon le rapport, le seul domaine pour lequel une véritable amélioration des connaissances statistiques devait être entreprise relève des indicateurs relatifs à la violence faite aux femmes et aux petites filles.

Un tableau de bord interministériel de l'égalité femmes-hommes a été adopté en 2014, qui donne les objectifs et les indicateurs de suivi du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est organisé autour de sept thèmes : l'emploi, l'articulation des temps de vie, l'égalité professionnelle, la précarité, la diffusion d'une culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes, les violences faites aux femmes et la parité.

Chaque thématique contient deux ou trois objectifs quantitatifs et est illustrée par des indicateurs de suivi qui permettent de donner un panorama plus complet des inégalités et de suivre leur évolution dans le temps. Ce tableau de bord interministériel n'a pas pour objectif de dresser un état des lieux exhaustif des inégalités entre les femmes et les hommes mais est conçu comme un outil de mobilisation et de transparence, qui permet de suivre les avancés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

De même, afin de protéger au mieux les groupes vulnérables, des données statistiques spécifiques sont collectées sur ces catégories de personnes telles que les femmes immigrées, les femmes rurales ou encore les femmes atteintes du Sida.

Ainsi, le « **service statistique ministériel Immigration, Intégration** » est le département des statistiques, des études et de la documentation (DSED) au ministère de l'intérieur qui conçoit, produit, valorise et diffuse l'information statistique du ministère concernant le suivi des flux migratoires, l'accueil et l'intégration des immigrés, l'asile et le développement solidaire.

De même, le **service de la statistique et de la prospective (SSP)**, au sein du Secrétariat général du ministère de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) collecte des données sur les femmes agricultrices.

L'Institut de veille sanitaire (InVS) collecte les données issues de la déclaration obligatoire du VIH/Sida qui comporte le sexe comme variable.

2. Le suivi des indicateurs sur la violence faite aux femmes

La Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a été installée en janvier 2013. Elle rassemble, analyse et diffuse les données relatives aux violences faites aux femmes. Les indicateurs définis par la Commission de statistiques de l'ONU en 2013 se trouvent pour la plupart contenus dans ces données.

La MIPROF travaille avec les ministères de l'Intérieur et de la Justice, l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), l'INSEE, ainsi qu'avec des organismes de recherche comme l'Institut national études démographiques (INED). L'objectif de cette coopération est de recenser l'ensemble des sources de données sur les violences faites aux femmes, d'harmoniser leur production et de construire un tableau de bord permettant le suivi de la situation relative aux violences faites aux femmes en France.

La plupart des données constituant les indicateurs adoptés par la Commission de la statistique de l'ONU en 2013 sont aujourd'hui disponibles en France. Le tableau ci-dessous présente les principales sources pouvant être consultées pour renseigner ces indicateurs.

L'enquête « **Cadre de vie et sécurité** » (CVS) réalisée chaque année par l'INSEE constitue aujourd'hui la principale source de données. Elle peut être complétée par des données d'enquêtes ad-hoc réalisées par différentes institutions publiques de recherche.

Indicateurs	Sources	Remarques
1. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence physiques au cours des 12 derniers mois selon la gravité, la relation à l'auteur, et la fréquence	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) – INSEE-ONDRP³² - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF - 2000) 	
2. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence physique au cours de leur vie selon la gravité, la relation à l'auteur, et la fréquence	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête « Evènement de vie et santé » (DRESS – 2005-2006) - Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) – INSEE-ONDRP (pour les violences intrafamiliales et conjugales) 	
3. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence sexuelle au cours des 12 derniers mois selon la gravité, la relation à l'auteur, et la fréquence	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) – INSEE-ONDRP - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF – 2000) - Enquête « Evènement de vie et santé » (DRESS – 2005-2006) (sur les 24 derniers mois) 	
4. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence sexuelle au cours de leur vie selon la gravité, la relation à l'auteur, et la fréquence	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) – INSEE-ONDRP (pour les violences intrafamiliales et conjugales) - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF – 2000) - Enquête « Evènement de vie et santé » (DRESS – 2005-2006) - Enquête « Contexte de la sexualité en France » (INED-INSERM – 2005- 2006) 	

³² La période de référence pour les questions de l'enquête « cadre de vie et sécurité » est les 24 derniers mois. Il est toutefois possible d'isoler les actes ayant eu lieu lors de la dernière année.

Indicateurs	Sources	Remarques
5. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence sexuelle ou physique par leur partenaire intime actuel ou antérieur au cours des 12 derniers mois , selon la fréquence	- Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) - INSEE-ONDRP - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF - 2000)	Cet indicateur a fait l'objet d'un travail particulier en 2013 entre la MIPROF et l'INSEE. Au cours d'une année, 201 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur ancien ou actuel compagnon.
6. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence sexuelle ou physique par leur partenaire intime actuel ou antérieur au cours de leur vie , selon la fréquence	- Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) - INSEE-ONDRP - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF – 2000)	
7. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence psychologique par leur partenaire intime actuel ou antérieur au cours des 12 derniers mois	- Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) – INSEE-ONDRP - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF – 2000)	
8. Taux (total et par âge) de femmes soumises à la violence économique par leur partenaire intime actuel ou antérieur au cours des 12 derniers mois	- Enquête « Cadre de vie et sécurité » (enquête annuelle) - INSEE-ONDRP - « Enquête nationale sur les violences faites aux femmes » (ENVEFF – 2000)	
9. Taux (total et par âge) de femmes soumises aux mutilations génitales féminines	- Il n'existe pas d'enquête en population permettant d'évaluer le nombre de femmes ayant subi des mutilations sexuelles en France. Toutefois, l'Institut national des études démographiques (INED) a construit un modèle statistique permettant d'évaluer ce nombre. L'hypothèse médiane estime à 53 000 le nombre de femmes ayant subi une mutilation sexuelle vivant en France en 2004.	Les mutilations sexuelles féminines sont rares en France et ne touchent que certaines populations de femmes migrantes originaires de pays où l'excision est pratiquée et leurs filles. Compte tenu du faible effectif de personnes concernées comparé à la population de référence, il n'est pas pertinent de calculer un taux. L'enquête violences et rapports de genre (VIRAGE), en cours de réalisation, devrait permettre de préciser et d'actualiser ce chiffre.

Pour continuer à faire de notre pays un pays d'avant-garde dans la connaissance multidimensionnelle des violences, l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) conduite en 2000 par l'institut de démographie de l'université de Paris I a permis de disposer d'une connaissance approfondie et multidimensionnelle du phénomène des violences faites aux femmes. Ce degré de connaissance est un modèle à travers le monde.

Elle est renouvelée à travers une nouvelle enquête de grande ampleur VIRAGE, pilotée par l'Institut national des études démographiques (INED). Elle porte sur les contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes.

Cette enquête très large, avec un échantillon plus important que celui de l'enquête ENVEFF, a pour objectif de parvenir à dresser une typologie des violences permettant de différencier les situations des victimes selon la nature, le contexte et la gravité des actes subis. L'enquête étant réalisée auprès des femmes et des hommes, cette typologie des violences permettra en particulier d'établir dans quelle mesure les violences subies par les personnes des deux sexes sont similaires par leur gravité, leur contexte et leurs conséquences. Cette enquête se déroule sur la période 2013-2015.

Partie IV : Les priorités qui se dessinent

1. les priorités du gouvernement

Trois priorités ont été dégagées par le gouvernement pour ces prochaines années :

- **Annuler l'écart de taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2025**, ce qui est également une priorité de la stratégie Europe 2020. En France, l'écart est de neuf points.

Pour atteindre cet objectif, quatre réformes ont été engagées. La première est un plan de **développement des services d'accueil de la petite enfance** qui s'est concrétisé par la convention d'objectif et de gestion de la branche famille. De même, la **réforme du congé parental** met en place une réduction de la période d'éloignement des femmes de l'emploi à l'issue des compléments de libre choix d'activité. La **réforme des retraites** permettra de maintenir les femmes séniors en situation d'emploi avec notamment la refonte des majorations de pension. Enfin, l'accent sera mis sur la **lutte contre les temps partiels infligés**. Le gouvernement réalisera au premier semestre 2014, un bilan des négociations collectives de branche pour accompagner et faciliter ces négociations dans les branches qui rencontrent les difficultés les plus grandes.

- **L'année 2014 a été déclarée l'année de la mixité des métiers**. Une plateforme d'action a ainsi été mise en place en mars 2014 : les collectivités territoriales, les entreprises, et organismes intervenant dans le champ de l'éducation et de la formation, s'engagent à ce que **d'ici 2015, un tiers des métiers devienne mixte**, contre 12 % aujourd'hui. Cette plateforme inscrit ses actions tout au long du parcours des jeunes, depuis l'école jusqu'au choix d'un métier et l'entrée sur le marché du travail. Elle comporte 9 engagements partagés qui s'appuient sur des actions expérimentées sur le terrain, mises en œuvre par les entreprises ayant signé une convention avec le ministère des Droits des femmes et sur le bilan des actions portant sur la mixité menées dans les territoires d'excellence de l'égalité professionnelle (*voir annexe, partie 3*). Il s'agit de :

- rendre toutes les orientations professionnelles possibles ;
- mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation ;
- faire basculer la mixité dans 10 secteurs d'activités clés ;
- faire de la révision quinquennale des classifications de branche un moment de progrès pour la mixité ;
- agir sur les causes de la non-mixité ;

- mobiliser la commande publique comme levier de promotion de la mixité, notamment dans les grands chantiers ;
 - développer de concert une communication positive et partagée.
- **La mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique** au nom de l'exemplarité de la fonction publique. Quatre actions seront déployées dans ce sens :

Tout d'abord, un **rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique sera présenté au Conseil commun de la fonction publique puis transmis au parlement.

De même, le déploiement des « **chartes du temps** » permettra l'amélioration de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Elles seront négociées entre les organisations syndicales et les employeurs publics à compter du premier semestre 2014.

D'ici la fin de l'année 2014, afin de lever les freins aux progressions de carrières des femmes, l'ensemble des **règles d'avancement de promotion auront été révisées** afin de supprimer les obligations de mobilité géographique lorsque celles-ci ne sont pas justifiées par la nature des missions exercées par les fonctionnaires.

Enfin, les partenaires sociaux se sont engagés à se saisir de la question de **la parité dans les instances représentatives du personnel** et de formuler des propositions en 2014.

2. Les objectifs du développement durable (ODD) et les programmes de développement post-2015

Les Objectifs du millénaire pour le développement n'ont été que partiellement et inégalement atteints s'agissant de l'égalité entre les femmes et les hommes (OMD 3) et de la santé maternelle (OMD 5). Les Objectifs du millénaire pour le développement ne se sont pas attaqués aux causes structurelles de l'inégalité entre les femmes et les hommes tels que la persistance des lois et des normes discriminatoires, la violence contre les femmes, l'inégalité d'accès pour les femmes aux ressources et aux opportunités économiques, l'inégale participation aux processus de décision.

Pour ces raisons, la France estime que l'agenda post-2015 pour le développement doit adopter une approche globale et transformative, fondée sur la mise en œuvre des engagements internationaux des Etats en lien avec la pleine mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDEF, 1979), des programmes d'action du Caire (conférence internationale pour la population et le développement, 1994) et de Pékin (4^{ème} conférence mondiale des femmes, 1995), ainsi que des résolutions de l'ONU « Femmes, Paix et Sécurité ». Elle soutient, ainsi que le recommande le rapport du panel de haut niveau (mai 2013), **l'adoption d'un objectif spécifique dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux droits des femmes et à l'autonomisation des femmes**, ainsi qu'une intégration transversale du genre dans l'ensemble des objectifs de l'agenda post-2015 pour le développement. L'élimination de la violence envers les femmes, l'égalité d'accès aux ressources et aux opportunités économiques, l'égale participation à l'ensemble des processus de décision, l'accès universel aux droits et à la santé sexuelle et reproductive devront figurer parmi les cibles de l'agenda post-2015.

Partie V : Annexes

1. Informations sur le processus d'élaboration de l'examen national

L'élaboration de ce rapport a été coordonnée par le bureau des affaires européennes et internationales (BAEI) de la Direction générale de la cohésion sociale. En sa qualité de déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, la directrice générale de la cohésion sociale impulse et suit la politique d'égalité au niveau interministériel et s'assure de sa prise en compte par l'ensemble des ministères.

Le BAEI est en charge des rapports précédents (Pékin + 5, + 10 et + 15) ainsi que des rapports sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Ont contribué à ce rapport :

- le ministère de la Culture et de la communication,
- le ministère des Affaires étrangères et du développement international,
- le ministère de la Santé et des affaires sociales,
- le ministère des Droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports,
- la mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

2. Données statistiques détaillées

- *Ministère des Droits des femmes, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés* - Edition 2014.
<http://femmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2014/>
- L'Institut national de la statistique et des études économiques, *Regards sur la parité*, 2012.
<http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=FHPARIT12>
- Site de la DREES
<http://www.drees.sante.gouv.fr/>
- Etudes, recherches statistiques de la DARES, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/egalite-professionnelle-entre-les,2417/>
- Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Repères statistiques
<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/sante-droits-sexuels-et/reperes-statistiques-63/>

3. Exemple de bonnes pratiques : l'expérimentation en matière d'égalité professionnelle dans les Territoires d'excellence

(<http://femmes.gouv.fr/9-regions-territoires-dexcellence-et-deja-230-actions-concretes-pour-legalite-professionnelle/>)

La grande conférence sociale de juillet 2012 a établi une feuille de route qui engage l'Etat et les partenaires sociaux afin de parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Une expérimentation a été lancée pour parvenir à cette égalité et repose sur trois axes : **favoriser l'égalité salariale dans les très petites et moyennes entreprises, permettre une meilleure mixité dans les filières de formation et améliorer le retour à l'emploi après un congé parental.**

Les collectivités territoriales et plus précisément les régions ont été associées à la mise en œuvre de ce projet. Ce partenariat s'est traduit par la signature de **neuf conventions cadre pour l'égalité professionnelle**, signées entre novembre 2012 et février 2013 entre le ministère des Droits des femmes et les neuf régions concernées (Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, La Réunion, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes).

Pour la mise en œuvre de ce programme expérimental, plusieurs appels à projets ont été effectués et des plans d'actions ont été mis en œuvre dans ces territoires.

Les **comités de pilotage régionaux** ont été créés afin de déterminer la politique définie par les partenaires sur le territoire régional. Ils sont composés de représentants de l'Etat à l'instar de Pôle emploi, de représentants du Conseil Régional, et des partenaires sociaux et selon les enjeux traités, des Caisses d'allocations familiales, du Rectorat ou d'autres acteurs.

L'année 2013 a été consacrée au déploiement des expérimentations dans les Territoires d'excellence. Une dynamique importante est née suite au lancement de ces expérimentations.

Plus de **230 projets expérimentaux** ont été mis en place et tentent d'innover et de diversifier les solutions pour rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par exemple, une plateforme (www.1000-peres-o-centre.fr) en région Centre propose des mesures simples aux pères de famille afin de rétablir l'égalité au sein du couple concernant vie familiale, le travail ou le partage des tâches domestiques.

En région Rhône-Alpes, un service de halte-garderie itinérant a été mis en place par une association afin de proposer aux parents isolés en recherche d'emploi de faire garder leurs enfants sur leurs lieux de rendez-vous avec leurs conseillers emploi.

Les actions entrant dans le cadre de l'expérimentation sont financées par des contributions de l'Etat, des régions, et de tout autre partenaire public ou privé intéressé. Les crédits du Fond Social Européen ont également été mobilisés.

Au total, pour l'année 2013, les crédits mobilisés s'élèvent à plus de **9 millions d'euros**.

Toutes les actions seront évaluées et doivent permettre d'ici la fin 2015 de généraliser les meilleurs processus. L'objectif de ces expérimentations est de créer une dynamique et de mobiliser les acteurs d'un territoire sur cette question.

4. L'égalité entre les femmes et les hommes en Outre-mer

L'Outre-mer ne constitue pas un ensemble homogène : il est constitué de 11 collectivités dispersées et isolées qui présentent des situations diverses et contrastées.

Les politiques d'égalité sont portées de manière transversale par le ministère des Outre-mer compte-tenu de la situation économique et sociale dégradée dans ces territoires.

En matière d'emploi, les Outre-mer sont marquées par la précarité, la pauvreté et des inégalités encore plus importantes que dans l'hexagone (entre 25 et 30 % de la population au chômage). Les femmes sont globalement dans une situation encore plus difficile au regard de l'emploi. Leur taux d'emploi est inférieur à celui des femmes de l'hexagone. De même, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes.

Le revenu salarial des femmes est également inférieur à celui des hommes mais dans une proportion moindre que dans l'hexagone.

Les femmes sont moins diplômées que celles de l'hexagone, avec des situations contrastées selon les territoires mais, comme en métropole, la proportion de femmes diplômées dépasse celle des hommes.

En matière de contraception, le recours à l'IVG reste préoccupant en Outre-mer.

Le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) d'octobre 2009 sur l'évaluation de la mise en œuvre de la loi de 2001 relative à l'éducation à la sexualité, à la contraception et à l'IVG en Outre-mer, fait état d'un nombre important d'IVG dans les départements d'Outre-mer comparé à celui déjà élevé dans l'hexagone. Les derniers résultats publiés par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) en juin 2013, présentent un taux d'IVG pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans de 27,5 contre 14,6 dans l'hexagone, avec des disparités en Outre-mer importantes (42,8 en Guadeloupe contre 20,5 à La Réunion).

En matière de violences faites aux femmes, les départements et collectivités d'Outre-mer se distinguent plus particulièrement en ce qui concerne les violences sexuelles avec un taux élevé de viols, d'harcèlement et d'autres atteintes sexuelles. A titre d'exemple, en Guadeloupe, entre 2008 et 2011, 15 femmes ont été victimes de meurtre, dont la moitié commis par le conjoint ou partenaire. En 2011, six réunionnaises sont décédées sous les coups de leur conjoint ce qui représente près de 4 % des Françaises qui ont succombé aux violences de leur partenaire (alors que La Réunion ne représente que 1 % de la population française). Selon une enquête « cadre de vie et sécurité » (CVS) menée en 2009-2010 à la Réunion, 9 % seulement des cas de violences physiques conjugales et des violences sexuelles donnent lieu à un dépôt de plainte.

Pour lutter plus efficacement contre ces violences, la ministre des Droits des femmes engage en 2014 dans les outre-mer les travaux préparatoires à la mise en place de l'enquête VIRAGE. A La Réunion, des moyens d'étude sont prévus pour enrichir les données recueillies en 2011 et compléter l'état des lieux des violences. L'enquête annuelle CVS de l'INSEE, qui interroge les femmes et les hommes sur les violences sera étendue dès 2014 à la Guyane puis en 2015 en Martinique et en Guadeloupe. Toutes ces données seront utiles à l'observatoire national des violences créé au sein du ministère des Droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports, mais aussi aux acteurs locaux, pouvoirs publics ou associations, afin de renforcer la coordination de leurs actions au service des victimes.

Les politiques publiques mobilisées pour l'année 2014 issues de la feuille de route du ministère de l'Outre-mer pour l'égalité entre les femmes et les hommes, se construisent autour de cinq axes :

- Le renforcement du respect mutuel par l'éducation à la sexualité des jeunes filles et garçons notamment dans le cadre de la convention pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système scolaire en intégrant la spécificité des départements d'Outre-mer (prévention des parentalités adolescentes et/ou non désirées, contraception, conduites à risque, approche adaptée des jeunes, accompagnement social et éducatif des mineures enceintes et des pères).
- L'inscription d'un volet Outre-mer dans la future stratégie nationale de santé et mise en place d'indicateurs spécifiques.

- La création d'un parcours de soins des victimes de violence. Le modèle de l'expérience d'une consultation de psychotraumatologie menée actuellement en Martinique pourrait être élargi à un, voire plusieurs départements d'Outre-mer volontaires.
- La mise en œuvre d'un recensement des dispositifs existants de prévention de la récidive et du suivi des auteurs de violence pour repérer les bonnes pratiques, les diffuser et les renforcer.

Dans le cadre de la mise en œuvre du 4^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes, un appel à projets du fonds d'expérimentation pour la jeunesse, destiné à prévenir dans les outre-mer les violences faites aux femmes par la mise en œuvre d'actions innovantes de lutte contre les stéréotypes sexistes a été lancé en mai 2014. Il s'agit de sensibiliser et de mobiliser les acteurs locaux, collectivités, associations, pour mettre en place des actions nouvelles de lutte contre la formation des inégalités et d'agir sur les pratiques des professionnels et sur les représentations des jeunes pour mieux prévenir les violences faites aux femmes.

L'appel à projets est doté d'un million d'euros. Il concerne les cinq Départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion) et les territoires de Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Polynésie française, la Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna.

- Une meilleure structuration du réseau associatif local en matière d'accès au droit des femmes.

En outre, dans chaque département et collectivité de l'Outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon) **un(e) délégué(e) aux droits des femmes et à l'égalité** est chargé(e) de mettre en œuvre la politique gouvernementale sur la base d'un Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Politiques, stratégie, plan d'action et publications

Partie I

Le budget

- Projet de loi de finances, Document de politique transversale, politique de l'égalité entre les hommes et les femmes, 2014.
http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2014/pap/pdf/dpt/DPT2014_politique_egalite.pdf
- Projet de loi des finances, Projet annuel de performance de la mission solidarité, insertion et égalité des chances, 2014.
http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2014/pap/pdf/PAP_2014_BG_solidarite.pdf

L'action extérieure de la France en faveur des droits des femmes

- GIP international, *Rapport d'activités*, 2012.
<http://pro.ovh.net/~gipinter/spip.php?rubrique100>
- Ministère des affaires étrangères et du développement international, *Stratégie genre et développement 2013-2017*, octobre 2013.

http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Strategie_Genre_Dev_2013_FR_VD_PageaPage_cle0cd62a-1.pdf

- Ministère des affaires étrangères et du développement international, *La France et les engagements du Muskoka en faveur de la santé des femmes et des enfants*, fiches repères, 2012.
<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ressources-multimedia-et/publications/enjeux-planetaires-cooperation/fiches-reperes/article/la-france-et-les-engagements-de>

Partie II

Documents généraux

- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle. Relevé de décisions*, novembre 2012.
<http://femmes.gouv.fr/une-troisieme-generation-des-droits-des-femmes-vers-une-societe-de-legalite-reelle/>
- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Les 45 mesures qui changent la donne*, janvier 2014.
<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-45-mesures-qui-changent-la-donne/>
- feuilles de route ministérielles pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2014.
<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles-2014/>
- Ministère des Droits des femmes. Chiffres clefs, édition 2014 « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».
http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite_Femmes_Hommes_2014.pdf

Documents par domaine

Domaine 1 : femmes et pauvreté

- Conseil économique, social et environnemental, *Femmes et précarité*, février 2013.
<http://www.lecese.fr/travaux-publies/femmes-et-precarite>
- Mission analyse, synthèse et prospective de la Direction générale de la Cohésion sociale, *Genre et pauvreté*, Analyse de synthèse n° 11, novembre 2013.

Domaine 2 : éducation et formation des femmes

- Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Egalité des filles et des garçons*.
<http://www.education.gouv.fr/cid4006/egalite-des-filles-et-des-garcons.html>
- Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, 2014.
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2014/08/3/FetG_2014_305083.pdf

Domaine 3 : les femmes et la santé

- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, *La santé des femmes en France*, Documentation française, novembre 2009.
<http://www.drees.sante.gouv.fr/la-sante-des-femmes-en-france,5731.html>
- Beck F., Gautier A. (dir.). *Baromètre cancer 2010*, INPES, 2012.
<http://www.inpes.sante.fr/30000/actus2012/016-barometre-cancer.asp>
- Ministères chargés de la recherche et de la santé, *Plan national de lutte contre le cancer (2014-2019)*.
<http://www.e-cancer.fr/le-plan-cancer>
- Ministère de la Santé, *Plan national de lutte contre le VIH/sida (2010-2014)*.
<http://www.sante.gouv.fr/sida,1218.html>
- Ministère de la Santé, *Programme national nutrition santé (2011-2015)*.
<http://www.sante.gouv.fr/nutrition-programme-national-nutrition-sante-pnns,6198.html>

Domaine 4 : femmes et violence

- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Plans de lutte contre les violences faites aux femmes (2005-2014)*.
<http://femmes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/les-plans-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes/>

Domaine 5 : femmes et conflits armés

- Ministère des Affaires étrangères, *Plan d'action national de la France : mise en œuvre des résolutions « femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations Unies (2010-2013)*.
http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/PNA_fr_DEF.pdf
- LETARD, Valérie, TOURAINE, Jean-Louis, *Rapport sur la réforme de l'asile*, novembre 2013.
<http://www.immigration.interieur.gouv.fr/Asile/Concertation-sur-l-asile/Remise-du-rapport-sur-la-reforme-de-l-asile>

Domaine 6 : femmes et emploi

- FOURNIER Christine, SIGOT, Jean-Claude, *Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes*, Cereq, Bref n° 262, 2009.
<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Concilier-vie-familiale-et-formation-continue-une-affaire-de-femmes>

Domaine 8 : mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme

- Défenseur des droits, *rapport annuel 2012*, juin 2013.
<http://www.defenseurdesdroits.fr/sinformer-sur-le-defenseur-des-droits/linstitution/actualites/le-defenseur-des-droits-rend-public>

Domaine 10 : les femmes et les médias

- Conseil supérieur de l'audiovisuel - ressources documentaires.
<http://www.csa.fr/Television/Le-suivi-des-programmes/Les-droits-des-femmes/Ressources-documentaires>
- Commission de réflexion sur l'image de la femme dans les médias (dir. REISER, Michèle), *rapport sur l'image des femmes dans les médias*, septembre 2008.
<http://femmes.gouv.fr/publications/publications-et-actions-de-communication/le-rapport-2011-de-la-commission-sur-limage-des-femmes-dans-les-media/>
- Autorité de régulation professionnelle de la publicité, *rapport annuel*, 2000-2012.
<http://www.arpp-pub.org/Rapports-annuels.html>

Domaine 11 : femmes et environnement

- Ministère du Travail, de la formation professionnelle et du dialogue social. Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, *Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés ; dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes*, DARES - Analyses n° 022, mars 2012.
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2012-022-les-metiers-en-2020,14700.html>
- Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, étude « filières vertes », octobre 2009.
http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/PRESENTATION_ETUDE_FILIERE.pdf

Domaine 12 : la petite fille

- JOUANNO, Chantal, *Contre l'hyper sexualisation, un combat pour l'égalité*, mars 2012.
<http://www.social-sante.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,1975/famille-et-enfance,1988/protection-de-l-enfance,2054/rapport-de-chantal-jouanno-sur-l,14557.html>

Femmes et crise

- Observatoire français des conjonctures économiques, *Chômage et emploi des femmes dans la crise en France*, mai 2010.
<http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/lettres/318.pdf>
- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Plan entreprendre au féminin*, août 2013.
<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/entrepreneuriat-au-feminin-un-plan-pour-lever-les-obstacles>

Partie III

- INSEE, *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion*, octobre 2013.

[http://www.genre-orm-paca.org/IMG/pdf/dg_insee - l information statistique sexuee -
etat des lieux et pistes de reflexion oct 2013 .pdf](http://www.genre-orm-paca.org/IMG/pdf/dg_insee_-_l_information_statistique_sexuee_-_etat_des_lieux_et_pistes_de_reflexion_oct_2013_.pdf)

- Base de données de l'institut de veille sanitaire.
http://www.invs.sante.fr/display/?doc=surveillance/vih-sida/BDD_sida/index.htm

Partie IV

- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Le programme d'actions 2014*, janvier 2014.
<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-notre-programme-dactions-pour-2014/>
- Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Le tableau de bord interministériel de l'égalité femmes-hommes*, janvier 2014.
<http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-notre-programme-dactions-pour-2014/>