

REPUBLIQUE FRANCAISE

**6^e RAPPORT PÉRIODIQUE NATIONAL
SUR L'APPLICATION
DE LA CONVENTION
SUR L'ÉLIMINATION
DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION
À L'ÉGARD DES FEMMES**

Bilan au 31 janvier 2006

SOMMAIRE

Avant-propos	Page 2
Première partie : Le contexte national : les moyens de l'État pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes	Page 3
Seconde partie : Les dispositions de la Convention	Page 10
État des réserves de la France	Page 11
Article 1 et Article 2 : Lutte contre les discriminations	Page 13
Article 3 : Promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes	Page 17
Article 4 : Mesures temporaires spéciales	Page 25
Article 5 : Élimination des stéréotypes	Page 28
Article 6 : Prostitution et traite	Page 31
Article 7 : Vie politique et publique	Page 34
Article 8 : Représentation internationale	Page 39
Article 9 : Nationalité	Page 43
Article 10 : Éducation	Page 44
Article 11 : Emploi	Page 47
Article 12 : Santé	Page 58
Les violences faites aux femmes	Page 65
Article 13 : Avantages sociaux et économiques	Page 69
Article 14 : Femmes rurales	Page 74
Article 15 : Égalité devant la loi	Page 76
Article 16 : Droit matrimonial et familial	Page 77

AVANT-PROPOS

Depuis la dernière audition de la France par le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (comité CEDAW), le 3 juillet 2003, une impulsion nouvelle a été donnée aux politiques nationales qui visent à promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes.

Ces politiques s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (convention CEDAW). Elles répondent à certaines préoccupations qu'avait exprimées le comité en 2003, notamment sur la situation des femmes immigrées ou issues de l'immigration et la lutte contre les violences dont elles sont victimes (les mariages forcés et les mutilations sexuelles en particulier), sur l'harmonisation de l'âge légal du mariage pour les filles et les garçons, sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ou sur l'accès des femmes à la prise de décision et l'objectif de parité.

Elles visent aussi à remplir les engagements pris lors des conférences mondiales, notamment celle tenue à Pékin en 1995, dont les acquis ont été réaffirmés par la communauté internationale en 2005. La France s'est attachée à mettre en œuvre le «gender mainstreaming» (dénommé «approche intégrée de l'égalité» en français). Des actions ont également été menées dans les «domaines critiques» identifiés par le programme d'action de Pékin, en particulier la pauvreté, les violences envers les femmes ou la situation des femmes et des fillettes dans les conflits armés.

Pour mettre en œuvre ces politiques, des réseaux de partenaires ont été constitués et des engagements contractuels ont été conclus avec les acteurs concernés, notamment pour faire diminuer le chômage des femmes, pour promouvoir l'égalité des chances entre les filles et les garçons à l'école ou pour favoriser l'intégration dans la société française des femmes immigrées ou issues de l'immigration.

C'est aussi une coopération étroite avec les autres ministères et avec la société civile qui a présidé à l'élaboration du présent rapport. En effet, ce 6^e rapport sur l'application par la France de la convention CEDAW rassemble les contributions de tous les ministères concernés, ainsi que celles des autorités des collectivités territoriales d'outre-mer. Il a été présenté à l'état de projet à la commission nationale consultative des Droits de l'Homme, dont les principales observations ont été prises en compte. Il a également fait l'objet d'une présentation aux associations françaises féminines et féministes.

PREMIÈRE PARTIE :

LE CONTEXTE NATIONAL :

LES MOYENS DE L'ÉTAT

POUR LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES

ET DE L'ÉGALITE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I) Les mécanismes institutionnels chargés de promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes

A) Le ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité

Par décret du 2 juin 2005, une ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité a été nommée, auprès du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. La ministre dispose, pour l'exercice de ses missions, du service des droits des femmes et de l'égalité.

B) Le service des droits des femmes et de l'égalité

1) Ses missions

Le service assure la mise en œuvre de la politique gouvernementale de promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Conformément à la démarche initiée par le programme d'action de Pékin, issu de la 4^e conférence mondiale sur les femmes (septembre 1995), il doit, à cette fin :

- ◆ favoriser, par une approche transversale, la prise en compte des situations et des besoins respectifs des femmes et des hommes, dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques (c'est à dire appliquer le « gender mainstreaming », « approche intégrée de l'égalité » en français)
- et, dans le même temps,
- ◆ mettre en place des mesures spécifiques en direction de certaines catégories de femmes, en fixant des objectifs de réduction des inégalités constatées.

Pour remplir ces missions, le service des droits des femmes et de l'égalité conduit les actions suivantes :

- *Il élabore des projets de textes* d'ordre législatif et réglementaire relatifs aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- *Il met en place des actions de sensibilisation et de formation* à l'égalité entre les femmes et les hommes pour les agents de la fonction publique.
- *Il identifie et recense les actions* contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.
- *Il produit des données statistiques* sexuées qui rendent plus lisibles les situations respectives des femmes et des hommes.
- *Il produit des études et des analyses* permettant de mieux connaître les phénomènes d'inégalité et de faire des propositions pour y remédier.
- *Il publie des outils de communication* (brochures, guides, etc.) à l'intention des professionnels et du grand public.

2) Son organisation

Le service des droits des femmes et de l'égalité se compose d'un service central (situé à Paris) et d'un réseau déconcentré, dans les régions et leurs subdivisions, les départements, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

a) Le service central :

Il comprend quatre bureaux et trois missions :

- un bureau des droits personnels et sociaux ;
- un bureau de l'égalité professionnelle ;
- un bureau de la communication ;
- un bureau des ressources humaines et des affaires générales ;
- une mission des études, de la recherche et des statistiques ;
- une mission des affaires européennes et internationales ;
- une mission de coordination du réseau déconcentré et de l'approche intégrée de l'égalité (ou «gender mainstreaming »).

b) Le réseau déconcentré

Placé(e)s sous l'autorité respective du préfet de région ou du préfet de département, les 26 délégué(e)s régionaux(nales), les 75 chargé(e)s de mission départementaux(ales) et les trois correspondant(e)s à Wallis et Futuna, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon¹, sont chargé(e)s, avec leurs équipes, d'appliquer localement les mesures gouvernementales prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, ils (elles) font le plus souvent partie du service public de l'emploi, animent les commissions départementales de lutte contre les violences faites aux femmes et travaillent en partenariat avec les responsables locaux de la vie économique, sociale et associative.

3) Ses moyens humains et financiers

Le service des droits des femmes et de l'égalité compte -lorsque tous les postes sont pourvus- 230 agents, dont 50 en service central et 180 dans les régions et départements.

Il disposait, pour l'année 2005, d'un budget de 27,4 millions d'euros. Ces crédits se répartissaient de la manière suivante :

1. crédits d'intervention (subventions aux associations) : 17 millions d'euros dont 13,5 millions d'euros destinés aux interventions du réseau déconcentré ;
2. crédits de fonctionnement (salaires, charges sociales, loyers, équipements...) : 10,4 millions d'euros (dont 9,4 M € de crédits de personnels et 970 000 € de crédits de fonctionnement du réseau déconcentré).

¹ hors vacances de postes

C) Les partenaires

Le ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité développe la concertation et le partenariat avec des acteurs politiques, économiques et sociaux.

Il s'appuie au niveau national sur les travaux menés par diverses instances.

1) Les délégations parlementaires aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, instituées dans chacune des deux assemblées du Parlement (Sénat et Assemblée nationale) par une loi du 12 juillet 1999. Ces délégations sont chargées d'informer les assemblées de la politique suivie par le gouvernement, au regard de ses conséquences sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elles assurent dans ce domaine le suivi de l'application des lois. Chaque délégation compte 36 membres, respectivement désignés, en leur sein, par le Sénat et par l'Assemblée nationale, «de manière à assurer une représentation proportionnelle des groupes politiques et une représentation équilibrée des hommes et des femmes, ainsi que des commissions permanentes».

En 2005, la délégation du Sénat a notamment publié un rapport sur l'égalité salariale et un autre sur la lutte contre les violences au sein du couple. Le rapport d'activité de la délégation de l'Assemblée nationale, pour la période octobre 2004-novembre 2005, portait en particulier sur les actions à mener en direction des femmes de l'immigration et sur le suivi de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception.

2) L'Observatoire de la parité : créé en 1995, il est présidé par le Premier ministre (ou, par délégation, par le ministre chargé de la parité) et composé de 33 membres : élu(e)s des différentes formations politiques, acteurs et actrices de la vie associative, universitaires, représentant(e)s du monde de l'entreprise. Il a pour missions :

- de centraliser, faire produire et diffuser les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international ;
- d'évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et d'identifier les obstacles à la parité, notamment dans les domaines politique, économique et social ;
- d'émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le Premier ministre et de lui faire toutes recommandations et propositions de réformes afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et de promouvoir l'accès à la parité.

L'Observatoire remet tous les deux ans un rapport général au Premier ministre. Ce rapport est présenté au Parlement et publié. L'Observatoire rédige également des rapports thématiques.

3) Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

4) Le Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale

5) La commission nationale contre les violences envers les femmes.

Par ailleurs, le ministère chargé de la parité soutient la dynamique associative en finançant, au niveau national et dans les régions, des projets qui s'inscrivent dans le cadre de la politique gouvernementale de promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes.

Parmi les associations soutenues par ce ministère, le réseau des 115 centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), dont l'animation est confiée au centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) est l'un des plus anciens (il existe depuis 1972). Les CIDF mettent gratuitement à la disposition du public féminin des informations d'ordre juridique, professionnel, économique, social et familial.

Le ministère chargé de la parité agit également en partenariat :

- avec des associations nationales, dont trois gèrent des permanences téléphoniques : la « fédération nationale solidarité femmes », le « collectif féministe contre le viol », « l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail »;
- avec les 174 permanences locales d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences au sein du couple dont l'action porte sur l'accès aux droits, la sécurité, la santé, le logement, le retour à l'autonomie, l'insertion ou la réinsertion professionnelle, etc.

II) La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le budget de l'Etat

A) Une démarche de « gender budgeting » : la rédaction du « jaune budgétaire »

Ce document est utilisé, lors de la préparation des lois de finances, depuis 2001. Il fait état des crédits des différents ministères qui concourent aux actions en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Il a contribué à créer une dynamique et porté les crédits d'intervention à 38 M €.

B) Le programme «égalité entre les hommes et les femmes »

La mise en place d'une programmation par objectifs de la politique de l'égalité au cours des prochaines années permettra de renforcer la démarche de « gender budgeting ».

En effet, en application de la loi organique du 1^{er} août 2001, les projets de lois de finances présentés annuellement au Parlement sont, à compter de l'année 2006, organisés en programmes budgétaires qui fixent, pour chacune des politiques publiques que le gouvernement souhaite poursuivre, des objectifs et des résultats à atteindre. Cette réforme vise, notamment, à renforcer l'efficacité de l'action des pouvoirs publics, à assurer davantage de transparence et à définir avec plus de clarté les choix stratégiques de l'Etat. Pour ce faire, les crédits ouverts par les lois de finances sont regroupés par missions, lesquelles peuvent relever d'un ou plusieurs services ou ministères. Une mission comprend un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Dans ce cadre, un programme intitulé «égalité entre les hommes et les femmes» (le programme 137) a été inscrit dans la mission «solidarité et intégration».

1) La structure du programme «égalité entre les hommes et les femmes»

Ce programme marque la place de la politique de l'égalité au cœur des politiques publiques dont l'Etat a la charge. Il est structuré en quatre actions :

- action n° 1 : «accès des femmes aux responsabilités et à la prise de décision»
- action n° 2 : «égalité professionnelle»
- action n° 3 : «égalité en droit et en dignité»
- action n° 4 : «articulation des temps de vie».

Il comprend également une action n° 5 dénommée «soutien du programme», dans laquelle sont présentés les moyens qui permettent de le mettre en œuvre. Il formalise cinq objectifs accompagnés de sept indicateurs.

2) La nature des interventions et des travaux financés dans le programme

Le programme permet de financer, d'une part, des démarches de sensibilisation à l'égalité, auprès des responsables des actions publiques et de la société civile et, d'autre part, des interventions en faveur du public féminin. Ces démarches et interventions sont assurées essentiellement par des associations et des réseaux associatifs proches des publics concernés. Ce programme permet également de financer les dépenses de personnel du service des droits des femmes et de l'égalité (central et déconcentré), ainsi que le fonctionnement du réseau déconcentré.

3) Les perspectives d'évolution

En présentant les actions dont le financement est prévu sur des crédits inscrits en lois de finances sur le budget du ministère chargé de la parité, le programme souligne que la politique de l'égalité se développe également, dans un cadre national et européen, par :

- l'élaboration de normes juridiques,
- des actions qui bénéficient de financements associés aux crédits inscrits en lois de finances, (crédits du Fonds social européen notamment),
- des actions mises en œuvre sur les budgets d'un grand nombre de partenaires (autres départements ministériels notamment).

Ainsi, le programme «égalité entre les hommes et les femmes» pourrait constituer le socle d'un futur «document de politique transversale», dont le chef de file serait le ministère chargé de la parité. Ce document rendrait visible les actions pour l'égalité inscrites dans les budgets de tous les départements ministériels.

III) L'adaptation de l'appareil statistique de l'État

Depuis la parution, en 2001, de son premier tableau de bord intitulé «Regards sur la parité», l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) adapte en permanence, avec l'ensemble des départements ministériels, l'appareil statistique de l'Etat, afin d'affiner la connaissance des situations respectives des femmes et des hommes dans la vie sociale, économique et politique. Cet ouvrage (et ses mises à jour électroniques) sont diffusés annuellement le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Pour sa part, grâce à ces données produites par l'INSEE et par l'ensemble des administrations, au niveau national et européen, le service des droits des femmes et de l'égalité publie un document intitulé «Chiffres clés – L'égalité entre les femmes et les hommes», chapitré selon les différents domaines d'action du service. Année après année, ce recueil s'est enrichi de données concernant de nouveaux thèmes, comme par exemple la part des femmes dans les conseils de prud'hommes, au sein des comités d'entreprise, parmi les dirigeants de société et dans la haute fonction publique, la concentration des emplois féminins dans certains secteurs d'activité ou les principaux modes de garde des enfants de moins de 6 ans.

SECONDE PARTIE :

LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

ÉTAT DES RÉSERVES DE LA FRANCE

Depuis la remise du précédent rapport, la France a levé sa réserve relative à l'exercice commun de l'autorité parentale (articles 5 b et 16 1 d).

Par ailleurs, des évolutions du droit en vigueur sont à signaler.

I) Concernant la réserve portant sur l'article 14-2) c) relatif l'accès des femmes du monde rural à la sécurité sociale

Cette réserve est ainsi libellée : « *Le Gouvernement de la République française déclare que le paragraphe 2-c de l'article 14 doit être interprété comme garantissant l'acquisition de droits propres dans le cadre de la Sécurité sociale aux femmes qui satisfont aux conditions familiales ou d'activité professionnelle requises par la législation pour bénéficier d'une affiliation à titre personnel* ».

En vue de contribuer à l'amélioration de la protection sociale des conjoints de chefs d'exploitation agricole, le gouvernement français a pris dans la période récente des dispositions pour leur garantir l'accès aux différentes prestations sociales agricoles.

La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 a créé, pour les conjoints ne souhaitant pas devenir co-exploitants ou salariés de l'exploitation, un nouveau statut : celui de conjoint collaborateur, qui ouvre des droits plus importants en matière de pension de retraite.

Depuis lors, des mesures ont été prises pour favoriser l'extension de ce statut de conjoint collaborateur.

Ainsi, le conjoint du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole qui exerce sur l'exploitation ou au sein de l'entreprise une activité professionnelle régulière est désormais tenu d'opter pour l'une des trois qualités suivantes :

- collaborateur du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- salarié de l'exploitation ou de l'entreprise agricole ;
- chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

En outre, la loi d'orientation agricole du 11 janvier 2006 prévoit que :

- le conjoint pourra désormais opter pour le statut de conjoint collaborateur sans être obligé de recueillir préalablement l'accord du chef d'exploitation ;
- ce statut antérieurement réservé aux couples mariés est désormais étendu aux personnes liées au chef d'exploitation par un pacte civil de solidarité ou vivant avec lui en concubinage ;

L'ensemble de ces mesures est de nature à améliorer sensiblement la situation des conjoints d'exploitants agricoles.

Dès lors, il y a lieu de considérer que, s'agissant des agricultrices françaises, la réserve d'appréciation afférente au paragraphe 2 c) de l'article 14 de la convention CEDAW n'a plus lieu de s'appliquer.

II) Sur la réserve relative à l'article 16-1) g) sur le choix du nom de famille

Il convient de souligner qu'une avancée significative a été réalisée dans ce domaine, avec l'adoption de la loi du 4 mars 2002 relative au nom de famille, modifiée par la loi du 18 juin 2003.

En application de cette loi, les parents peuvent désormais choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom peut être soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Le nom dévolu au premier enfant du couple vaudra pour tous les enfants communs à naître. Il faut pour cela que les filiations maternelle et paternelle soient établies simultanément et que la naissance de l'enfant soit postérieure au 31 décembre 2004.

En l'absence de cette déclaration conjointe des parents, l'ancienne règle continue à s'appliquer : l'enfant né de parents mariés, ou qui est reconnu simultanément par son père et par sa mère prend le nom de son père.

En cas d'établissement différé du lien de filiation, l'enfant prend le nom de celui qui l'a reconnu en premier. Toutefois, les parents peuvent, à l'occasion de la seconde reconnaissance et durant la minorité de l'enfant, lui substituer le nom de l'autre parent ou adjoindre les deux noms dans un ordre librement choisi. Dans ce cas le consentement personnel de l'enfant est nécessaire, dès lors que celui-ci est âgé de treize ans révolus.

Malgré les avancées réalisées, la législation française n'est pas totalement conforme aux termes de l'article 16-1 g) de la convention CEDAW. Dès lors, la réserve posée par la France doit être maintenue.

ARTICLE 1^{er} ET ARTICLE 2

Lutte contre les discriminations

La France manifeste depuis plusieurs années sa volonté de lutter efficacement contre les discriminations de tous ordres en matière d'emploi. S'agissant plus particulièrement des discriminations fondées sur le sexe, le renforcement des dispositifs juridiques et les actions concrètes développées par les pouvoirs publics ont permis de réaliser des avancées significatives.

1) Le renforcement de la législation anti-discrimination

Depuis la rédaction du 5^{ème} rapport, deux textes sont venus renforcer la législation :

- la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE),
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

A) La loi portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)

1) Organisation de la HALDE :

Cette « autorité administrative indépendante » dont le Président est nommé par le Président de la République dispose :

- d'un collège de 11 membres nommés pour cinq ans, dont les désignations doivent « concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes »;
- d'un comité consultatif qui permet d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées, choisies parmi des représentants d'associations, de syndicats, d'organisations professionnelles, ou toute autre personne ayant des activités dans le domaine de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

2) Ses missions, son mode de fonctionnement et ses pouvoirs :

Les missions confiées à la HALDE répondent à un double objectif :

- traiter toutes les discriminations directes et indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international ;
- promouvoir l'égalité.

a) Le traitement des discriminations :

- Saisine de la HALDE : elle peut être saisie soit directement par toute personne s'estimant victime de discrimination, soit par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen. En outre, toute association déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant dans ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, peut saisir la Haute Autorité conjointement avec toute personne qui s'estime victime d'une discrimination. La HALDE peut aussi se saisir directement des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, avec l'accord de la victime, si celle-ci est identifiée.

- Pouvoirs de la HALDE

- *Des pouvoirs d'investigation* : chargée de recueillir toute information sur les faits portés à sa connaissance, la Haute Autorité peut demander toute explication à toute personne physique ou morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut également demander communication d'informations ou de documents, quel qu'en soit le support.

Les autorités publiques sont tenues d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la HALDE. Elles doivent également lui communiquer les informations et pièces nécessaires à l'exercice de sa mission. Dans le cas où ses demandes ne sont pas suivies d'effet, la Haute Autorité peut mettre en demeure les personnes qu'elle a sollicitées et, en cas de refus, saisir le juge des référés.

Enfin, la Haute Autorité peut procéder à une vérification sur place, dans les locaux administratifs ou professionnels, ainsi que dans les lieux ou moyens de transport accessibles au public.

- *Des pouvoirs de médiation et de recommandations* : la HALDE assiste la victime dans la constitution de son dossier et peut procéder par voie de médiation à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance.

Elle peut aussi formuler des recommandations tendant à remédier à toute pratique discriminatoire ou à en prévenir le renouvellement. Si ses recommandations ne sont pas suivies d'effet, la Haute Autorité pourra établir un rapport spécial, qui sera publié au Journal Officiel.

Dès lors que les faits sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle doit en informer le procureur de la République. Elle sera, le cas échéant, convoquée par la juridiction pénale pour présenter ses observations.

b) La promotion de l'égalité

Dans ce domaine, la HALDE met en œuvre :

- des actions de communication ;
- des travaux d'études et de recherche ;

- la reconnaissance de bonnes pratiques en matière d'égalité des chances et de traitement ;
- la recommandation de modifications législatives ou réglementaires.

Les pouvoirs de la HALDE devraient être encore renforcés.

B) La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 vise à promouvoir les droits des personnes handicapées, dont plus de la moitié sont des femmes, victimes d'une double discrimination, celle que connaissent les femmes et celle relative au handicap.

1) L'amélioration de la formation des professionnels :

La nécessité d'une formation et d'un soutien adéquats des professionnels amenés à intervenir auprès des personnes handicapées a été prise en considération par le législateur. La politique de prévention, de réduction et de compensation des handicaps s'appuie, en effet, sur des programmes de recherche pluridisciplinaires associant notamment les établissements d'enseignement supérieur, les organismes de recherche et les professionnels. En outre, conformément à la nouvelle législation, les professionnels de santé et ceux du secteur médico-social reçoivent une formation spécifique sur l'annonce du handicap, sur l'évolution des connaissances relatives aux pathologies à l'origine des handicaps, sur les innovations thérapeutiques, technologiques, pédagogiques, éducatives et sociales et sur l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées.

2) L'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes handicapés :

La nouvelle législation garantit notamment :

- le libre choix de son projet de vie par la personne handicapée, fondé sur le droit à compensation ;
- l'accès effectif à l'école, à la formation professionnelle et à l'emploi ;
- l'accessibilité généralisée de la cité, des transports, du cadre bâti, de la culture et des loisirs ;
- l'amélioration de l'accueil, de l'information des personnes handicapées, de l'évaluation de leurs besoins et de la reconnaissance de leurs droits, avec notamment la création des maisons départementales des personnes handicapées.

Par ailleurs, il est prévu que les personnes handicapées bénéficient de consultations médicales de prévention supplémentaires et spécifiques, qui peuvent concerner particulièrement les femmes.

Enfin, une signalétique adaptée devra être utilisée pour informer et prévenir les femmes handicapées des dangers de l'alcool, notamment en cas de grossesse.

II) Des programmes mis en œuvre par les pouvoirs publics

A) Le programme « anti-discrimination » du plan de cohésion sociale

Le plan de cohésion sociale, présenté par le gouvernement en juillet 2004 et traduit dans une loi du 18 janvier 2005, comprend un programme axé sur la lutte contre les discriminations, avec notamment une « Charte de la diversité en entreprises », que ces dernières sont invitées à signer.

B) Le projet ESPERE

Depuis 2001, le ministère chargé de la parité participe, avec plusieurs partenaires institutionnels², à un projet dénommé ESPERE (« Engagement du Service Public de l'Emploi pour Restaurer l'Egalité »), en vue de sensibiliser et de former les agents du service public de l'emploi (SPE)³ à la lutte contre les discriminations raciales et contre la double discrimination, à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, au regard de l'accès à l'emploi. Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme européen EQUAL.

Il vise, d'une part, à intégrer la prévention des discriminations directes et indirectes (y compris la double discrimination) dans les missions du SPE et, d'autre part, à organiser autour de cet objectif des coopérations inter - institutionnelles entre les différentes composantes de ce service public.

Parmi les principales actions réalisées, il convient de citer :

- l'expérimentation de formations - actions axées sur les discriminations dans six sites pilotes ;
- la sensibilisation des responsables hiérarchiques.

Par ailleurs, une charte d'engagement éthique en matière de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité a été signée le 18 novembre 2005 par le ministre chargé de l'emploi, la ministre chargée de la parité, le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi, la présidente du Conseil national des missions locales (pour l'emploi des jeunes) et le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. Cette charte, qui a pour but de pérenniser et de diffuser les acquis du projet ESPERE, comporte des modalités de suivi et des indicateurs de progrès.

² La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère chargé de l'emploi, la Direction de la population et des migrations du ministère chargé des affaires sociales, le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, établissement public sous tutelle du ministre chargé des affaires sociales, l' Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, l' Agence nationale pour l'emploi, le Conseil national des missions locales (pour l'emploi des jeunes).

³ Services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi, association nationale pour la formation professionnelle des adultes, agence nationale pour l'emploi, service des droits des femmes et de l'égalité, missions locales (pour l'emploi des jeunes).

ARTICLE 3

Promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes

I) La charte de l'égalité : un nouvel élan pour la mise en œuvre du « gender mainstreaming »

En 2003, le gouvernement a donné une nouvelle impulsion à la mise en œuvre, en France, de l'approche intégrée de l'égalité (« gender mainstreaming »), préconisée par le programme d'action de Pékin. De nombreuses concertations ont été engagées à cet effet avec les acteurs qui contribuent, localement ou à l'échelle nationale, à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces travaux ont abouti, le 8 mars 2004, à la remise officielle au Premier ministre de la « charte de l'égalité entre les hommes et les femmes », qui constitue en quelque sorte l'agenda et la « feuille de route » de tous les acteurs qui y ont adhéré.

Dans ce document de référence, aux côtés des ministères, les élus locaux, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et l'ensemble de la société économique et civile ont défini des propositions d'actions qu'ils se sont engagés à réaliser en trois ans, pour bâtir une société plus égalitaire. Ces actions s'articulent autour de 5 axes :

- la parité politique et sociale et l'accès des femmes aux responsabilités,
- l'égalité professionnelle,
- l'égalité en droits et en dignité,
- l'articulation des temps de vie,
- la solidarité européenne et internationale.

Il a été convenu avec les autres ministères engagés qu'un bilan annuel de la mise en œuvre de la charte serait réalisé le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes. Un an après la signature de la charte, le bilan était encourageant : 15% des objectifs avaient été réalisés et 37% des actions étaient en cours de réalisation.

II) Des actions spécifiques en direction des femmes immigrées⁴ ou issues de l'immigration

La question du rôle et de la place dans la société française des femmes immigrées ou issues de l'immigration a pris dans la période récente un relief nouveau, tandis que prenait corps le sentiment que ces femmes avaient joué un rôle de vecteurs de l'intégration, mais qu'elles en étaient aussi, en cas d'échec, les premières victimes. Les femmes de l'immigration ont aussi été pendant longtemps les oubliées de l'histoire et des statistiques.

Bien que les femmes représentent aujourd'hui 50,3%⁵ de la population immigrée âgée de 18 ans ou plus, résidant en France métropolitaine, le modèle de la femme issue de l'immigration est encore trop souvent celui de la femme étrangère venue rejoindre son mari migrant, confinée dans

⁴ Population immigrée : ensemble des personnes nées à l'étranger, de nationalité étrangère ou ayant acquis la nationalité française

⁵ INSEE –n°1001 – janvier 2005 Enquête annuelle de recensement : premiers résultats de la collecte 2004.

la sphère domestique, sans profession et sans participation à la vie publique, vue le plus souvent par référence au père, à l'époux, au frère. Il est par ailleurs difficile d'appréhender une population qui se caractérise par une multiplicité de situations et de parcours. Les femmes immigrées sont, pour les unes, primo-arrivantes, pour les autres, installées en France depuis de nombreuses années. Toutes, de nationalité française ou étrangère, sont issues de cultures différentes. Il faut aussi prendre en considération les femmes et les jeunes filles arrivées dès l'enfance, voire nées sur le territoire français, mais qui continuent d'être perçues dans leurs liens avec leurs parents immigrés. Nombreuses sont ces femmes qui construisent leur propre parcours et s'inscrivent avec succès dans une promotion sociale. Mais pour bon nombre d'entre elles, l'accès aux droits et le respect de leur intégrité et de leur dignité ne sont pas effectifs.

Face à ces difficultés, le gouvernement développe des actions en direction des femmes, dans le cadre d'une politique globale d'intégration des personnes d'origine immigrée, refondée en 2002 sur les principes de l'égalité des chances et de la responsabilité partagée. Ainsi, dans le cadre du comité interministériel à l'intégration (C I I), réuni le 10 avril 2003 sous la présidence du Premier ministre, un programme d'action en 55 mesures a été défini pour relancer la politique d'accueil et d'intégration en France. Une partie importante de ce programme concerne les femmes.

Un accord-cadre a été signé, le 4 décembre 2003, entre la Direction de la population et des migrations du ministère chargé des affaires sociales, le service des droits des femmes et de l'égalité et le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations. Il s'agit de favoriser l'intégration des femmes immigrées ou issues de l'immigration et de prévenir et combattre les phénomènes de double discrimination (raciale et sexuelle).

Un groupe de travail composé de neuf ministères, de personnalités qualifiées (avocats, médecins, etc.) et de représentants d'une dizaine d'associations a été mis en place en juin 2004, en vue de réfléchir, d'une part, à toutes les formes de violences que subissent les femmes issues de l'immigration, et, d'autre part, aux moyens de valoriser les performances accomplies par ces femmes. Le groupe a formulé des propositions relatives au statut personnel des femmes de l'immigration et à leur insertion dans la société, sous la forme d'un rapport intitulé « *Femmes et immigration : assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales* », remis conjointement au ministre de la Justice et à la ministre chargée de la parité, le 7 mars 2005.

Les actions du gouvernement s'appuient notamment sur les recommandations de ce rapport. Elles s'articulent autour de quatre axes principaux : l'accès aux droits ; la lutte contre les violences ; l'éducation et l'emploi ; la valorisation du rôle et de la place des femmes de l'immigration dans la société française.

A) L'accès aux droits :

Le contrat d'accueil et d'intégration, que tout(e) nouvel(le) étranger(ère) arrivant sur le territoire national en situation régulière se voit désormais proposer, fait expressément référence à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'émancipation de la femme dans la vie quotidienne et au partage de l'autorité parentale. Ce contrat est proposé par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) à chaque homme et à chaque femme reçue sur les plateformes d'accueil, au cours d'un entretien individuel.

Dans la formation civique que le (la) contractant(e) s'engage à suivre, le principe constitutionnel de l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une présentation spécifique. Il est souligné qu'en France, tous les individus, hommes et femmes, ont un égal accès selon leur mérite à toutes les charges de la République et qu'ils ont des droits égaux, qu'il s'agisse de l'éducation, de l'emploi, de l'exercice des droits politiques ou de l'autorité parentale, par exemple. Il est rappelé, comme pour la notion de liberté, que le principe d'égalité est une garantie pour chaque personne et qu'il suppose de reconnaître l'autre comme son égal.

Le service des droits des femmes et de l'égalité, en étroite collaboration avec la direction de la population et des migrations du ministère chargé des affaires sociales, va organiser prochainement le lancement d'une expérimentation sur une plate-forme d'accueil de l'ANAEM afin de tester les conditions favorisant un partenariat actif entre ces plates formes et le réseau associatif, en matière d'accès aux droits, à la contraception notamment.

Des actions d'information, de sensibilisation et de formation des acteurs institutionnels, économiques et associatifs sont mises en œuvre au niveau local, pour favoriser une meilleure prise en compte de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, quelles que soient leurs origines. Ces actions sont développées dans le cadre des programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (P R I P I), inscrits dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Un « guide de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'immigration » va être élaboré, pour répondre au besoin d'information juridique, rappeler le caractère répréhensible des pratiques nuisibles aux femmes et fournir des renseignements pratiques.

La ministre chargée de la parité a réuni en 2005 un groupe de réflexion franco-marocain, afin d'accompagner l'application en France de la réforme du code de la famille marocain. Ces réflexions ont donné lieu à l'élaboration d'un guide d'application de cette réforme, actuellement en cours de finalisation.

B) La lutte contre les violences :

Dans ce domaine, le gouvernement s'est notamment attaché à mettre en œuvre les propositions d'ordre législatif contenues dans le rapport « *Femmes et immigration : assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales* ». L'Assemblée nationale a, en effet, adopté à l'unanimité, en première lecture, le 15 décembre 2005, une proposition de loi sénatoriale (adoptée en première lecture à l'unanimité, par le Sénat, le 29 mars 2005) visant à renforcer la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre des mineurs (Cf : p 67). Parmi les dispositions adoptées à ce stade - la proposition de loi étant encore à ce jour en discussion au Parlement -, certaines mesures concernent plus spécifiquement les femmes issues de l'immigration. Ces dispositions visent :

- la lutte contre les mariages forcés avec :
- l'alignement de l'âge légal du mariage pour les filles sur celui des garçons, soit 18 ans ;

- l'allongement de six mois à deux ans du délai de demande de nullité du mariage pour vice de consentement, en cas de cohabitation des époux ;
- la possibilité pour le procureur, et non plus seulement pour l'un des deux époux, d'attaquer un mariage s'il soupçonne un mariage forcé ;
- la possibilité d'annuler un mariage en cas d'intimidation de la part des parents sur l'un des deux époux (sans violence de leur part) ;
- des modifications apportées aux formalités relatives au mariage, afin de faciliter l'audition des futurs époux préalablement à la cérémonie du mariage, en particulier lorsqu'un mariage forcé est suspecté ;
- la lutte contre les mutilations sexuelles féminines avec :
 - l'allongement du délai de prescription, en matière d'action publique, à vingt ans à compter de la majorité ;
 - la possibilité, par dérogation, de réprimer ces pratiques lorsqu'elles sont commises à l'étranger sur une victime mineure étrangère résidant habituellement en France ;
 - la possibilité de lever le secret professionnel en cas de mutilations sexuelles sur mineur.

C) L'éducation et l'emploi

1) L'éducation :

Des actions concrètes ont été définies avec le ministère de l'éducation nationale. D'autres sont menées en partenariat avec des entreprises, afin de favoriser la diversité des parcours éducatifs et de formation des jeunes filles d'origine étrangère, pour leur permettre d'intégrer de nouveaux métiers.

2) L'emploi

En 2004, 57 % des femmes immigrées étaient actives sur le marché du travail (64,4% pour les femmes non immigrées). Pour autant, les femmes immigrées ou issues de l'immigration pâtissent encore aujourd'hui d'une double discrimination, du fait de leur sexe et de leur origine, dont les conséquences sont multiples : leur taux de chômage (20,2 %) est presque deux fois plus élevé que celui des femmes non immigrées (10,3%) ; elles sont sur-représentées dans les catégories « ouvriers » (14,6%) et « employés » (8,4%) ; elles travaillent en majorité dans le secteur tertiaire (services aux personnes, nettoyage, grande distribution) ; elles exercent fréquemment leur activité à temps partiel et leur statut est souvent précaire. Face à cette situation, les orientations suivantes sont développées, pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes immigrées ou issues de l'immigration :

- *Le décloisonnement des métiers* : cela implique un travail de sensibilisation des employeurs. Ainsi peuvent être mentionnés, à titre d'exemples, les partenariats noués avec les entreprises de travail temporaire ADECCO et ADIA qui visent à favoriser l'accès au marché du travail, dans des secteurs porteurs d'emploi, aux femmes des quartiers de la politique de la ville (parmi lesquelles les femmes de l'immigration sont nombreuses).

- *Le développement du parrainage des jeunes vers l'emploi* : il s'agit de leur permettre d'accéder à un emploi stable et de s'y maintenir, en les faisant accompagner par des parrains bénévoles, en activité ou retraités, qui ont la confiance des employeurs et qui font partager aux jeunes parrainés leur expérience, leurs relations et leur connaissance du monde de l'entreprise.

D'autres formules doivent être inventées pour permettre aux femmes et aux hommes immigrés ou issus de l'immigration de progresser au cours de leur carrière professionnelle au sein des services aux personnes ou dans la fonction publique hospitalière. Ainsi, de véritables parcours promotionnels sont désormais possibles en utilisant des contrats de travail aidés par les pouvoirs publics (par exemple, les contrats d'avenir et les contrats d'accès à l'emploi récemment mis en place par le gouvernement) pour intégrer des jeunes dans des emplois du secteur sanitaire, les maintenir dans l'emploi, s'ils montrent des compétences, et enfin, leur permettre d'accéder à un emploi qualifié grâce à la validation des acquis de l'expérience.

- *La promotion de la création d'entreprises* : les femmes immigrées ou issues de l'immigration se tournent de plus en plus vers la création d'activités ou d'entreprises, pour laquelle elles sont très motivées. La ministre chargée de la parité souhaite développer l'entrepreneuriat féminin. Il y a là, sous réserve d'un accompagnement spécifique, place pour les femmes de immigrées ou issues de l'immigration.

D) La valorisation du rôle et de la place des femmes immigrées ou issues de l'immigration

Au sein de la « Cité nationale de l'histoire de l'immigration » (CNHI) qui sera installée en 2007, une section sera spécifiquement consacrée à l'immigration des femmes, laquelle ne sera pas uniquement envisagée sous l'angle de l'immigration imposée, grâce à la valorisation des parcours individuels et des réussites accomplis par ces femmes.

E) Le soutien aux associations

Les pouvoirs publics soutiennent de nombreuses associations qui agissent pour les femmes immigrées ou issues de l'immigration

F) L'amélioration de la connaissance de phénomènes de double discrimination et de violences

Le ministère chargé des affaires sociales finance des études qui permettent de mieux connaître et analyser les phénomènes de double discrimination à l'égard des femmes immigrées ou issues de l'immigration dans différents domaines ainsi que les phénomènes de violence dont elles sont victimes.

II) La situation des femmes dans les collectivités territoriales⁶ d'outre-mer

Le dynamisme des femmes des collectivités territoriales d'outre-mer mérite d'être souligné. Profondément attachées à leurs traditions, elles n'en sont pas moins tournées résolument vers l'avenir. Des mesures de nature diverse ont été prises récemment pour promouvoir leurs droits et faire avancer l'égalité entre les sexes.

A) À Mayotte

Lors de la précédente audition de la France, le 3 juillet 2003, le comité s'était inquiété de la persistance de pratiques coutumières telles que la polygamie, dans les territoires français d'outre-mer. En effet, tant à Mayotte que dans les collectivités territoriales d'outre-mer situées dans le Pacifique (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna), coexistent encore deux statuts personnels : l'un de droit commun, régi par les dispositions du code civil français ; l'autre de droit local ou coutumier, reflet d'une histoire et d'une culture souvent très ancienne. Ce principe n'est pas prohibé par la Constitution, qui garantit en son article 75, aux citoyens de la République qui ne sont pas soumis au statut civil de droit commun, leur statut personnel de droit local, tant qu'ils n'y ont pas renoncé.

Certains aspects de ces statuts civils coutumiers, tels que la répudiation, la polygamie ou l'inégalité des enfants devant l'héritage, constituaient néanmoins des archaïsmes heurtant les principes républicains.

C'est pourquoi le Conseil constitutionnel, par une décision du 17 juillet 2003, a jugé que « *dès lors qu'il ne remettait pas en cause l'existence même du statut civil de droit local, (le législateur) pouvait adopter des dispositions de nature à en faire évoluer les règles dans le but de les rendre compatibles avec les principes et droits constitutionnellement protégés* ». Sur le fondement de cette décision, la loi de programme pour l'outre-mer du 21 juillet 2003 a définitivement écarté certains aspects du statut des femmes, qui n'apparaissaient pas compatibles avec les principes républicains. Ainsi, à Mayotte, sont désormais prohibés :

- la polygamie pour les personnes qui ont atteint l'âge requis pour se marier à compter du 1^{er} janvier 2005 ;
- la répudiation unilatérale : pour les personnes ayant accédé à l'âge requis pour se marier à compter du 1^{er} janvier 2005, le mariage ne pourra être dissout que par le divorce ou par la séparation judiciairement prononcée ;

La loi du 26 mai 2004 relative au divorce est venue compléter cette réforme en rendant applicable la procédure de droit commun aux cas de divorce entre personnes relevant du statut civil de droit local.

- les discriminations entre enfants devant l'héritage, fondées soit sur le sexe soit sur le caractère légitime ou naturel de la naissance, (le texte s'applique aux enfants nés après la promulgation de la loi de programme).

⁶ La Constitution française ne mentionne plus de « territoires » d'outre-mer, mais des « collectivités territoriales »

De nouvelles institutions représentatives du personnel ont été créées. Elles ont obligation d'examiner un rapport annuel fourni par l'employeur, relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. En outre, une convention a été signée entre les partenaires sociaux, en vue de permettre aux chômeurs des deux sexes de percevoir des allocations de chômage pendant la durée de leur inactivité.

En matière de prestations familiales, un projet de réforme vise à supprimer le plafond de trois enfants pour en bénéficier, qu'avait fixé l'ordonnance du 7 février 2002.

B) En Polynésie Française

On recense plus de 200 associations (laïques ou confessionnelles) ayant pour objet de défendre les droits et les intérêts des femmes et de les accompagner vers l'autonomie financière et sociale, notamment grâce à la création d'entreprises artisanales.

Comme suite à l'adoption de la loi sur la parité politique de juin 2000, une association dénommée « TE HINE MANOHITI », créée sous l'impulsion de femmes engagées dans la vie politique et publique, a organisé des sessions d'information et de formation, pour encourager les femmes à participer à la prise de décision, dans l'ensemble des instances délibératives de la collectivité territoriale. Cette mobilisation des femmes a permis de réaliser des progrès sensibles. Ainsi, ces dernières représentaient près de 51 % des membres élus en 2001 à l'assemblée territoriale de Polynésie française, actuellement présidée par une femme.

En 2005, une loi du pays a officialisé la prise en charge de la totalité du salaire des femmes durant leur congé de maternité (seulement 60 % de leur salaire leur étaient versés auparavant).

En application du code du travail local, les conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux en Polynésie française prévoient des mesures sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La création, dès 1990, d'un « centre territorial d'information sur les droits des femmes et des familles » agréé par l'Etat a répondu concrètement à la demande d'information et d'accompagnement des femmes, dans des affaires de droit civil ou dans le cadre de plaintes pour agressions physiques. La diffusion des informations est assurée dans l'ensemble des archipels par des déléguées communales (salariées ou bénévoles).

Une enquête sur les violences faites aux femmes polynésiennes, réalisée en 2002 par le ministère polynésien de la famille et de la condition féminine a révélé qu'une femme sur trois était victime de violences conjugales ou familiales. Face à cette situation, un programme pluriannuel de prévention et de lutte contre les violences intra-familiales sera mis en œuvre à partir de cette année sous l'égide de ce même ministère.

En vue d'accompagner les parents dans l'exercice de leurs responsabilités et de répondre aux carences affectives, éducatives ou psychologiques dont souffrent certains enfants, des « écoles de parents » vont être créées.

Le comité CEDAW avait recommandé de diffuser des informations sur la convention CEDAW et sur son protocole facultatif dans les départements et collectivités territoriales d'outre-mer. Plusieurs initiatives locales ont été prises en ce sens. Ainsi, un atelier-conférence sur ce thème a été organisé par le ministère de la famille et de la condition féminine de la Polynésie, en octobre 2005, avec la participation du ministère français chargé de la parité. La Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, participaient également à cette réunion. Le public était composé d'élues des assemblées locales, de représentants d'associations, d'institutions, de partis politiques et de congrégations religieuses, ainsi que de professionnels de santé. Des recommandations ont été adoptées, notamment sur la sensibilisation des maires à la place des femmes dans la vie politique.

Par ailleurs, une traduction en langue polynésienne de la convention CEDAW est en cours de préparation.

C) À Wallis et Futuna

À l'instigation du «Bureau des femmes de la communauté du Pacifique» le «Conseil territorial des femmes» a été créé en juillet 1993 dans les îles Wallis et Futuna. Il permet aux femmes de se réunir, pour mieux appréhender leurs problèmes communs et pour promouvoir l'égalité des sexes. Jusqu'à présent, le travail de ce conseil a été axé principalement sur la vie économique (aide au développement de l'artisanat local, notamment).

Depuis octobre 1995, l'association « SOS Violences » aide les femmes à combattre les abus sexuels dont leurs enfants sont les victimes.

Plusieurs dispositions ont été introduites récemment dans le code local du travail : amélioration des conditions de suspension rémunérée du contrat de travail pour les femmes enceintes et en couche, interdiction de résilier le contrat de travail d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée, y compris pendant la période de suspension du contrat de travail à laquelle elle a droit, faculté pour la femme salariée de ne pas être maintenue dans un emploi reconnu médicalement au-dessus de ses forces ou incompatible avec son état de santé.

Enfin, il convient de signaler qu'une réflexion sera prochainement engagée, sur l'application dans les collectivités territoriales non métropolitaines de la convention internationale du travail n° 156 relative à l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales (la convention internationale du travail n° 100 sur l'égalité de rémunération, ainsi que la convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et pour l'accès à la formation s'appliquent déjà).

ARTICLE 4

Mesures temporaires spéciales

I) Des actions positives pour favoriser l'accès et la promotion des femmes dans l'emploi :

Si les femmes ont massivement investi le marché du travail (en 2004, en France, 81 % des femmes âgées de 25 à 49 ans participaient activement à la vie économique du pays) d'importantes inégalités perdurent entre les femmes et les hommes, dans la recherche d'emploi et dans la vie professionnelle. Ainsi, les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sont de l'ordre de 19 % en moyenne (écarts dus pour partie à la concentration des femmes dans certains secteurs d'activité et dans certaines catégories d'emplois et aussi à l'effet du temps partiel majoritairement féminin). A travail égal, un écart de salaire perdure à hauteur de 5 % en défaveur des femmes. Par ailleurs, alors même que des professions prestigieuses se sont féminisées, la majorité des femmes reste cantonnée dans le salariat d'exécution où elles constituent 80 % des employés.

Aussi, pour tendre à une égalité réelle, concrète, la législation française autorise la mise en œuvre d'actions temporaires au bénéfice des femmes.

Ces « actions positives » obéissent à un encadrement juridique précisé par la Cour de Justice des communautés européennes : elles ne peuvent être ni automatiques ni excessives et doivent revêtir un caractère temporaire. Elles visent, par exemple, à résorber une sous-représentation des femmes dans les postes d'encadrement. C'est ainsi que :

- la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle offre à l'employeur la possibilité, par le biais d'un accord avec les organisations syndicales, de prendre des mesures d'action positive temporaires, visant à favoriser l'embauche, la formation, la promotion et l'amélioration des conditions de travail des femmes. Les accords ainsi conclus s'appuient sur l'analyse du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 portant sur l'égalité et la mixité professionnelle (Cf : p 52), autorise la mise en œuvre, si nécessaire, d'actions positives en matière d'embauche ou de formation professionnelle ;
- les accords d'entreprise qui se développent depuis 2003 proposent des mesures positives, permettant par exemple aux salariées d'accéder plus rapidement à des formations qualifiantes.

Par ailleurs, le projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes actuellement débattu au Parlement (Cf : p 52) prévoit l'attribution d'une aide forfaitaire aux entreprises de moins de cinquante salariés pour remplacer un(e) ou des salarié(e)s partis en congé de maternité ou d'adoption. En effet, ces congés sont souvent à l'origine de retards dans la promotion et dans la progression de la rémunération, notamment dans les petites entreprises.

II) Un dispositif spécifique pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin :

29,8 % seulement des créateurs et repreneurs d'entreprises sont des femmes. Dans l'objectif de combler cet écart important entre les femmes et les hommes, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif spécifique, pour aider les femmes qui le souhaitent à créer, reprendre ou développer leur entreprise, en leur facilitant l'accès au crédit. A cet effet, le fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes autorise l'Etat à se porter caution auprès des banques.(Cf : p 71).

III) Des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes à la haute fonction publique de l'Etat

Majoritaires parmi les fonctionnaires titulaires civils de l'Etat (56 % fin 2003), les femmes sont en revanche très minoritaires parmi les hauts fonctionnaires de l'Etat (14 % fin 2003).

Dés mars 2000, le Premier Ministre avait demandé aux ministres de préparer des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat. Véritables guides d'action pour l'égalité, ces plans prévoient des objectifs chiffrés de féminisation des emplois supérieurs des administrations.

IV) Un cas particulier d'action positive : la parité politique

Les femmes, qui représentent la moitié de l'humanité, ne peuvent être considérées comme une « catégorie ». Elles doivent pouvoir exercer pleinement leurs droits civiques et politiques. C'est pourquoi la France a fait le choix de la parité, en inscrivant dans sa Constitution que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et que les partis et groupements politiques « contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

Ce principe constitutionnel a été mis en œuvre par la loi du 6 juin 2000, qui soumet les élections politiques au respect des règles paritaires. Cette loi comprend un volet contraignant et un volet incitatif.

Elle a été complétée par la loi du 11 avril 2003, aux termes de laquelle :

- pour les élections régionales⁷, « au sein de chaque section, la liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe » ;
- pour les élections européennes, qui sont organisées dans le cadre de huit circonscriptions électorales, « la liste (des candidats par circonscription) est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe ».

⁷ Le principe de la circonscription régionale, prévue dans le cadre de la réforme de 1999, est conservé, mais il est institué des sections départementales. Chaque liste est donc composée d'autant de sections qu'il y a de départements dans la région.

Cette démarche paritaire a été étendue au-delà des élections politiques. Ainsi, pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 9 mai 2001 prévoit que « les commissions paritaires⁸ et les jurys de concours doivent être composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ». Dans cette même loi, la notion de « représentation équilibrée » a aussi été utilisée à propos des élections prud'homales et des élections des représentants du personnel dans les entreprises.

⁸ Composée à part égale de représentants de l'administration et des syndicats.

ARTICLE 5

Élimination des stéréotypes

Les actions menées par les pouvoirs publics pour modifier les représentations et l'image des femmes dans la société française s'articulent autour de trois orientations :

- prévenir les propos sexistes,
- prévenir les représentations dévalorisantes et humiliantes des femmes dans la publicité,
- lutter contre les stéréotypes sexistes et valoriser la place des femmes dans la société

I) Renforcer les mesures législatives pour prévenir les propos sexistes

Un nouveau pas a été franchi, en matière de lutte contre la discrimination sexiste, avec la promulgation, le 30 décembre 2004, de la loi portant création de la « Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité » -HALDE- (Cf : page 13). En effet, ce texte modifie la loi du 29 juillet 1881, relative à la liberté de la presse, pour instaurer une répression aggravée des propos homophobes, sexistes et handiphobes publics, en les alignant sur les peines encourues pour propos racistes. Un décret du 25 mars 2005 est venu compléter ce dispositif en pénalisant les propos homophobes, sexistes et handiphobes non publics. Sont en particulier prévues des peines de prison (un an) et d'amende (45 000 euros) pour la diffamation et l'injure à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou du handicap. La loi donne au ministère public la possibilité de poursuivre d'office et confère aux associations la faculté d'exercer les droits reconnus à la partie civile.

II) Prévenir les représentations dévalorisantes et humiliantes des femmes dans la publicité

Préoccupé par le recours de certaines publicités à des images dévalorisantes et humiliantes des femmes et à des représentations dégradantes des relations entre les hommes et les femmes, le ministère chargé de la parité a engagé, avec les autres ministères concernés, les responsables des grands média et les professionnels de la publicité, une concertation sur le dispositif le plus approprié, pour prévenir l'incitation aux discriminations liées au sexe.

Cette démarche concertée a abouti à la signature, le 27 novembre 2003, d'une déclaration commune du ministère chargé de la parité et du bureau de vérification de la publicité⁹ (BVP) sur le respect de la personne dans la production publicitaire. Elle prévoit notamment le renforcement de l'autodiscipline via un code de conduite élaboré par les professionnels, ainsi que la mise en place, par le ministère, d'un espace public de débat sur l'image des femmes dans la publicité. Cet espace de débat est entré en fonction au début du mois de février 2004, en offrant au public trois possibilités d'expression et de participation au débat : par courrier postal, par message téléphonique sur une boîte vocale et par courrier électronique.

⁹ Organisme d'autodiscipline de la publicité en France, cogéré par les annonceurs les agences de publicité et les media. Le BVP est doté d'un pouvoir consultatif.

Un bilan a été rendu public en mars 2005 : entre début février et fin décembre 2004, 1015 messages ont été enregistrés et 844 personnes ont fait part de leurs réactions à l'égard de certaines publicités. Sont dénoncées dans les messages publicitaires : la référence à une discrimination sexiste (40 %), les atteintes à la décence (38 %), la persistance de modèles archaïques (22 %), l'incitation à la violence (18 %).

Au vu de l'intérêt suscité par la mise en place de ce service et des opinions et attentes exprimées par les citoyens sur ce sujet, différentes propositions ont été émises par le ministère, visant à :

- renforcer la capacité de parole conférée au corps social par le maintien de cet espace de débat ;
- faire figurer sur toutes les publicités en affichage le nom et l'adresse de l'annonceur ;
- renforcer l'autodiscipline en matière de publicité, en rendant obligatoire le contrôle du BVP avant diffusion, au moins pour les campagnes nationales d'affichage.

III) Lutter contre les stéréotypes sexistes et valoriser la place des femmes dans la société

L'égalité des sexes est une dynamique d'avenir qu'il est nécessaire aujourd'hui d'inscrire dans les mentalités et dans les comportements quotidiens, sur le terrain professionnel comme dans la vie privée. Dans cette optique, le ministère chargé de la parité a engagé en 2005 une campagne nationale de communication sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une série de 40 mini-reportages d'une durée d'une minute, mettant en scène des témoignages et des parcours de femmes et d'hommes, a été diffusée sur une chaîne publique nationale, du 7 mars au 13 mai 2005. Intitulée "A parts égales", cette série, qui dresse un panorama de l'égalité en France aujourd'hui, a permis de valoriser des exemples réussis d'égalité professionnelle et d'éducation au respect mutuel. Les sujets traités rappellent des valeurs fondamentales de la vie en société : l'égalité des droits et des devoirs de tous les citoyens, le respect comme norme de comportement dans les relations interpersonnelles et professionnelles et la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment pour l'accès à l'emploi.

En diffusant ces films à la télévision à une heure de grande écoute, il s'agissait de sensibiliser le grand public aux questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, d'aider les femmes à réfléchir à leur histoire et d'inciter les hommes à se situer par rapport à l'égalité. Cette campagne, par son envergure et par l'engouement qu'elle a provoqué, a contribué à faire évoluer les mentalités et a suscité un élan en faveur de l'égalité dans toute la société. Les évaluations d'impact réalisées le confirment.

- ➔ 72 % (soit 24.993.214) des individus de 18 à 64 ans possédant un téléviseur ont été en contact au moins une fois avec l'un des films courts.
- ➔ Lors du post-test, neuf sondés sur dix ont déclaré avoir apprécié les films, et huit sur dix en avoir aimé la signature : « Égalité, il suffit de le vouloir ».
- ➔ Pour près de huit sondés sur dix, ces films ont trouvé le ton juste pour parler de l'égalité sans ennuyer.

Enfin, pour la quasi totalité des personnes interrogés (90 %) les films ont montré des témoignages reflétant la réalité, jugés nécessaires pour faire réfléchir à l'égalité entre hommes et femmes.

Après leur diffusion à la télévision, ces programmes ont été mis en ligne sur le site Internet du ministère : <http://www.femmes-egalite.gouv.fr>. Ils pourront continuer à servir de base aux actions de sensibilisation à l'égalité menées par le ministère et son réseau déconcentré, sur tout le territoire national, voire lors de certaines opérations de communication internationale.

ARTICLE 6

Prostitution et traite

Les recommandations formulées par la Mission d'information parlementaire sur l'esclavage moderne, mentionnée dans le cinquième rapport de la France au comité CEDAW, s'articulaient autour de quatre axes :

- offrir un accompagnement social adapté aux victimes ;
- assurer une meilleure répression des trafiquants ;
- faire de la lutte contre la traite une priorité ;
- favoriser la prise de conscience collective.

La loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure permet de répondre à certains de ces objectifs.

I) S'agissant des personnes prostituées :

1) L'article 76 de la loi pour la sécurité intérieure prévoit qu'une autorisation provisoire de séjour, assortie d'un droit à l'exercice d'une activité professionnelle, peut être délivrée à la personne de nationalité étrangère qui porte plainte ou témoigne en justice contre une personne qu'elle accuse d'avoir commis à son encontre l'infraction de traite ou de proxénétisme. En cas de condamnation définitive de la personne mise en cause, la personne prostituée, qui a porté plainte ou témoigné, peut bénéficier d'une carte de résident.

2) Les femmes et les jeunes filles victimes de la traite peuvent bénéficier des dispositions du code de procédure pénale sur la protection des témoins, qui permettent de recueillir leurs déclarations sans que leur identité n'apparaisse.

3) Conformément aux articles 42 et 43 de la loi pour la sécurité intérieure, des initiatives ont été prises, afin de permettre l'hébergement, dans des conditions sécurisantes, des personnes souhaitant échapper aux réseaux de traite et de proxénétisme. Des solutions diversifiées ont été mises en place au niveau local. Un dispositif national est soutenu, pour permettre aux personnes qui se trouveraient en danger en restant sur place, de pouvoir accéder en toute discrétion à un hébergement dans une autre localité. La sécurisation des personnes est assurée par la banalisation des places d'accueil, leur dissémination sur le territoire, la non divulgation du lieu d'hébergement de la personne accueillie et l'assurance d'un encadrement social adapté.

4) Pour celles qui veulent retourner dans leur pays d'origine et qui le peuvent sans risque de représailles ou de rejet familial, un accompagnement est mis en place et une aide est apportée, notamment dans le cadre d'accords bilatéraux conclus avec la Bulgarie et avec la Roumanie.

5) Des coopérations sont développées, entre des associations françaises et des organisations non gouvernementales des pays d'origine des personnes prostituées, afin d'améliorer la qualité du travail accompli en France auprès de ces personnes et les conditions d'un retour dans le pays d'origine lorsqu'elles le souhaitent.

Ainsi, plusieurs projets ont été menés avec l'appui de l'Union européenne, tel le projet Copyrights mené par l'association "A.L.C" de Nice, en lien avec des associations spécialisées de cinq autres pays (Italie, Bulgarie, Roumanie, Slovaquie et Portugal).

6) Le service des droits des femmes et de l'égalité et la direction générale de l'action sociale du ministère chargé des affaires sociales ont commandé à l'organisme Métanoya une étude sur les évolutions nécessaires des interventions sociales en direction de personnes prostituées ou en situation de risque.

II) S'agissant de ceux qui exploitent des personnes prostituées et de leurs réseaux

1) La loi pour la sécurité intérieure crée une nouvelle incrimination de traite des êtres humains, passible de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

Une dizaine de circonstances aggravantes sont définies, notamment lorsque l'infraction est commise à l'égard d'un mineur ou avec l'emploi de menaces, de contraintes ou de violences ou encore en bande organisée. Elles portent les sanctions jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité, assortie de 4,5 millions d'euros d'amende.

2) La loi du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité crée un nouvel article du code de procédure pénale, relatif à ce que l'on appelle communément les « repentis », aux termes duquel : ces personnes font l'objet, en tant que de besoin, d'une protection destinée à assurer leur sécurité. Elles peuvent bénéficier de mesures destinées à assurer leur réinsertion. En cas de nécessité, elles peuvent être autorisées, par ordonnance motivée rendue par le président du tribunal de grande instance, à faire usage d'une identité d'emprunt. Ces dispositions sont également applicables aux membres de leur famille et à leurs proches.

Selon les chiffres de l'Office central de répression de la traite des êtres humains, en 2004, 717 personnes (504 hommes et 213 femmes) ont été mises en cause pour proxénétisme par les services de police sur le territoire national. 54,7 % de ces personnes étaient étrangères. 47 réseaux de proxénétisme ont été démantelés par les forces de police en 2004.

III) S'agissant de la nécessaire prise de conscience collective, il semble désormais nécessaire de réfléchir au rôle des clients, à leurs motivations et à leur responsabilité. La prostitution n'est ni un métier, ni un service comme un autre. C'est une violence faite aux femmes. Le fatalisme de l'opinion publique en la matière occulte l'atteinte fondamentale à l'intimité, à la dignité et à l'intégrité de la personne que constitue la prostitution. Le mythe de la personne qui choisit librement de se prostituer, entretenu par le discours ambiant, permet à tous et surtout au client, de fuir toute culpabilité et de se réfugier dans une justification facile.

Dans un tel contexte, le législateur français a choisi d'accroître la répression à l'encontre des clients des personnes prostituées. En effet, alors que la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale permettait déjà la sanction du client d'un mineur prostitué, la loi pour la sécurité intérieure du 18 mars 2003 a étendu cette infraction au client d'une personne prostituée présentant une particulière vulnérabilité.

Par ailleurs, le ministère chargé de la parité et le ministère chargé des affaires sociales ont apporté leur concours, depuis 2002, à la réalisation, par l'association « Mouvement du Nid », d'une campagne nationale de sensibilisation déclinée en quatre actions :

- création d'un site Internet à destination des clients ;
- enquête d'opinion à large diffusion auprès du public ;
- questionnaire spécifique à destination de l'homme client de la prostitution ;
- exposition et affiche destinées à la prévention et à la sensibilisation du public.

IV) S'agissant de la prostitution des mineurs

Aux termes de la loi, «la prostitution des mineurs est interdite sur tout le territoire de la République.» et « Tout mineur qui se livre à la prostitution, même occasionnellement, est réputé en danger et relève de la protection du juge des enfants au titre de la procédure d'assistance éducative. ».

Par ailleurs, le recours à la prostitution de mineurs constitue un délit, passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Des circonstances aggravantes sont prévues: lorsqu'il s'agit d'un mineur de 15 ans, lorsque l'infraction présente un caractère habituel, lorsque l'auteur abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou encore lorsque le mineur a été mis en contact avec l'auteur de l'infraction par le biais d'un réseau de communication de type Internet. À l'instar du dispositif prévu en matière d'atteintes sexuelles, ces dispositions sont également applicables lorsqu'elles sont commises par un citoyen français hors du territoire national.

ARTICLE 7

Vie politique et publique

I) La parité politique

A) Le gouvernement

Le gouvernement nommé en juin 2005 comprend, outre le Premier ministre, 31 membres dont six femmes (soit près de 20 %). Elles sont en charge des domaines suivants :

Ministères : défense nationale
 écologie et développement durable

Ministères délégués : cohésion sociale et parité
 coopération, développement et francophonie
 affaires européennes
 commerce extérieur

B) Les assemblées élues

Lors de la précédente audition de la France, le comité CEDAW avait souhaité que soit réalisé un bilan de l'application de la loi du 6 juin 2000 « tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions publiques ». Ce bilan a été présenté en février 2005 par le ministère de l'Intérieur et par le ministère chargé de la parité. En effet, au début de l'année 2005, pour la première fois, toutes les instances politiques représentatives, locales ou nationales, avaient été renouvelées sous le régime de la loi du 6 juin 2000. Le moment était alors venu de faire le bilan de son application et de ses effets d'entraînement.

1) Les résultats des scrutins organisés en 2004 :

a) Les élections cantonales

Tout comme les députés, les conseillers généraux (membres des assemblées départementales) sont élus au scrutin majoritaire uninominal à deux tours. La proportion de femmes élues en mars 2004, dans les cantons soumis à renouvellement, était de 10,9% (8,6 % en 1998). Au total, les conseils généraux sont les assemblées représentatives françaises les moins féminisées. A la suite du renouvellement de mars 2004, le taux de féminisation est passé de 9,2 % à 10,4. Parmi les 101 présidents de conseils généraux, on ne compte que deux femmes.

b) Les élections régionales

Les conseillers régionaux sont élus au scrutin de liste. La loi du 11 avril 2003 (Cf : p 26) leur a appliqué la règle de l'alternance stricte, déjà en vigueur pour les élections européennes : chaque section de liste doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Avec une proportion de 47,6 % de femmes (contre seulement 27,5 % en 1998), les conseils régionaux sont aujourd'hui les assemblées représentatives les plus féminisées de France. La proportion moyenne de vice-présidentes est de 37,3% (20 % en 1998) ; mais une seule femme préside une région.

c) Les élections sénatoriales

Le renouvellement de 2004 portait sur 127 sièges. Il n'y avait que 10 femmes parmi les sortants, 31 ont été élues. De même qu'en 2001, cette augmentation est entièrement imputable aux départements où l'on votait à la proportionnelle : la parité n'a progressé que dans les départements où s'appliquait le dispositif contraignant prévu par la loi du 6 juin 2000. A la suite du renouvellement de 2004, on compte 56 sénatrices sur un effectif total de 331 membres, soit une proportion de 17 %.

d) Les élections législatives

Malgré le système d'incitations financières mis en place par la loi du 6 juin 2000, l'Assemblée Nationale élue en 2002 ne compte que 71 députées (12,31 % des sièges) soit à peine un peu plus que l'Assemblée précédente, qui ne comptait que 63 femmes (10,9 % des sièges).

e) Les élections européennes

Bien que les élections précédentes aient eu lieu avant l'entrée en vigueur de la loi sur la parité, la proportion de femmes parmi les sortants était relativement importante (40,2 %) car en 1999, sans y être obligés, les grands partis politiques avaient présenté des listes à peu près paritaires. En 2004, parmi les représentants de la France, la proportion de femmes (43,6 %) a légèrement augmenté alors que, sur l'ensemble des membres du Parlement européen, cette proportion a diminué, passant de 31 à 30,3 %.

2) Les effets de la loi du 6 juin 2000

a) Les effets directs : la parité n'a progressé que là où les candidatures étaient soumises à des conditions contraignantes, c'est-à-dire dans les instances élues au scrutin proportionnel de liste.

b) Les effets indirects :

les femmes disposent désormais, au sein des partis politiques, d'un pouvoir de négociation tel qu'il sera de plus en plus difficile de les reléguer dans des rôles de figuration ;

- la loi du 6 juin 2000 a changé le regard que les citoyens et les media portent sur les instances politiques ;

- les femmes prennent progressivement conscience de leurs potentialités et s'impliquent davantage dans la vie politique.

3) Les perspectives d'évolution

Dans son allocution prononcée à l'occasion des vœux à la presse, le 4 janvier 2006, le Président de la République française a souhaité « que soit instituée une obligation de parité dans les exécutifs communaux de plus de 3 500 habitants, dans les exécutifs régionaux, ainsi que dans la désignation des délégués aux structures intercommunales ».

Il a souhaité « également que les sanctions financières prévues à l'encontre des partis politiques qui ne respecteraient pas les exigences légales en termes de parité soient considérablement renforcées pour devenir véritablement dissuasives ».

Enfin, le chef de l'Etat a souligné que les partis politiques devraient « s'engager à faire toute leur place aux femmes et aux hommes issus de l'immigration dans les candidatures aux élections locales ou aux élections nationales. ».

II) La place des femmes dans le dialogue social

A) Dans les conseils de prud'hommes

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a instauré un dispositif qui vise à atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances prud'homales. Ainsi, pour les élections de 2002, un objectif de réduction d'un tiers de l'écart constaté entre la part des femmes dans le corps électoral et leur représentation sur les listes de candidats avait été fixé. Le ministère chargé du Travail et le ministère chargé de la parité ont réalisé en 2004 une évaluation de la mise en œuvre et de l'efficacité de ce dispositif, qui fait apparaître que lors des élections générales de 2002 :

- *dans le collège des salariés :*
 - les femmes représentaient 44% du corps électoral (proportion stable comparée à 1997)
 - 35 % des candidats présentés par les organisations syndicales étaient des femmes, soit un écart de 20 % avec leur part dans le corps électoral
 - 29 % des élus étaient des femmes en 2002 (+ 32 % par rapport à 1997)
- *dans le collège des employeurs*
 - les femmes représentaient 28% du corps électoral (comme en 1997)
 - 21 % des candidatures étaient tenues par des femmes, soit un écart de 20 % avec leur part dans le corps électoral
 - 19 % des élus étaient des femmes (+ 27 % par rapport à 1997)

- *au total :*

Depuis les élections de décembre 2002, près d'un quart des juges prud'hommes, salariés et employeurs, sont des femmes. La féminisation des prud'hommes a ainsi progressé de 31 % depuis le scrutin précédent ; en 1997, en effet, moins d'un conseiller sur cinq était une femme.

Si l'on considère le rapport entre le nombre d'inscrits et le nombre d'élus, la progression des femmes est freinée, dans le collège des salariés, par une répartition défavorable des sièges entre les sections. Ainsi, dans les sections où elles sont nombreuses à être inscrites, il y a peu de sièges à pourvoir.

B) Dans les instances représentatives du personnel :

La conduite des négociations sur l'égalité dans la branche professionnelle et dans l'entreprise doit pouvoir s'accompagner d'une meilleure représentation des femmes notamment dans les instances représentatives du personnel. La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle laisse la place à la négociation et à l'initiative des entreprises et des organisations syndicales pour atteindre une meilleure représentation des femmes dans les scrutins de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Il appartient aux organisations syndicales qui le souhaitent de trouver les voies et moyens d'atteindre cet objectif lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

On observe que dans les instances représentatives du personnel, la présence des femmes est d'autant plus importante que la dimension politique du mandat est peu marquée : ainsi, les 32 % de femmes dans les comités d'entreprise et délégations uniques du personnel contrastent avec les 28 % de femmes déléguées du personnel et les 21 % de femmes déléguées syndicales. Au sein même des comités d'entreprise, les fonctions exercées par les hommes et les femmes ne sont pas identiques : si les femmes exercent les fonctions de secrétaire du comité dans 40 % des cas, elles le font le plus souvent dans de petites unités de travail, où les moyens d'action sont peu importants ou peu mobilisés, où l'appui syndical est faible et où les autres institutions représentatives du personnel sont absentes. Dans ces comités, l'essentiel de l'action est centré sur les activités sociales et culturelles.

III) La promotion des femmes dans la fonction publique

Alors qu'à la fin de l'année 2003, 56 % des fonctionnaires civils de l'Etat étaient des femmes, leur part dans la haute fonction publique était beaucoup plus faible et progressait lentement (12 % en 2000 ; 13 % en 2002 ; 14 % fin 2003).

Face à cette situation, le ministre chargé de la fonction publique a voulu donner, en mars 2004, un nouvel élan au dispositif des « plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat » (Cf : p 26). Il a été demandé aux ministères de dresser un bilan de la mise en œuvre de ces plans et d'adopter des mesures qualitatives pour atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés. Les moyens mis en œuvre peuvent être de nature diverse : réalisation d'études sur la parité, actions d'information et de formation pour les jurys de concours ou pour les cadres supérieurs, modification de textes

statutaires, développement de pratiques de nomination aux emplois supérieurs caractérisées par une plus grande transparence.

Il est également souhaitable que les règles relatives à la mobilité géographique puissent, dans certaines circonstances, être assouplies et que les personnels soient aidés dans leurs démarches d'installation, de recherche d'un logement ou de recherche d'emploi pour le conjoint.

Enfin, l'adoption de chartes de gestion des temps pour l'encadrement supérieur favorise une meilleure organisation du travail, pour une meilleure articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

IV) La participation des femmes à la vie associative

Le secteur associatif n'échappe pas à une situation qu'on observe aussi bien dans les entreprises que dans la fonction publique : une sous-représentation des femmes dans les instances de décision. Parmi les femmes participant à une association, seules 14 % font partie de l'équipe dirigeante contre 20 % pour les hommes. Sur dix personnes participant aux instances dirigeantes, quatre seulement sont des femmes. Y compris dans les associations où les femmes sont les plus nombreuses, c'est très souvent un homme qui dirige, à l'exception des associations de parents d'élève.

Face à cette situation, le gouvernement promeut un partage des responsabilités plus équilibré entre les femmes et les hommes, dans le respect de la liberté d'organisation des associations :

- deux séminaires ont été organisés en 2002, sur le partage du pouvoir et des responsabilités dans les associations et sur l'articulation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle et publique ;
- la Conférence permanente des coordinations associatives, qui rassemble 400 000 associations, a été associée à la signature de la charte de l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2004 (Cf : p 17), après avoir validé un texte d'engagements pour un meilleur accès des femmes aux postes à responsabilité ;
- en 2005, un guide expérimental d'appui méthodologique pour l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités associatives a été réalisé par une association, en collaboration avec le service des droits des femmes et de l'égalité.

+

ARTICLE 8

Représentation internationale

I) Les femmes dans la diplomatie française

Il n'existe en droit français aucune forme de discrimination empêchant les femmes de représenter leur gouvernement à l'échelon international ni de participer aux travaux des organisations internationales. Cependant, en dépit de progrès sensibles, la place des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes.

Le ministère des affaires étrangères avait arrêté dès 2001 un plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur (Cf : p 26). L'objectif est de parvenir à une meilleure adéquation entre les situations effectivement occupées et le vivier des femmes éligibles aux emplois ou postes d'encadrement supérieur. Un nouveau plan pluriannuel est mis en œuvre pour les années 2004-2007.

Au sein de la diplomatie française, la progression des femmes est à présent sensible dans les fonctions d'encadrement intermédiaire. Dans les postes d'encadrement supérieur, la place des femmes à Paris et en poste à l'étranger traduit un déséquilibre persistant, en dépit d'une progression dans les années récentes : 20% de femmes occupent des postes de responsabilité en administration centrale, dont 3 directrices, parmi lesquelles la directrice « Nations Unies organisations internationales » et plusieurs postes de directeurs adjoints de directions politiques (directions « Asie » et « coopération européenne » notamment).

Par ailleurs, le gouvernement français vient de nommer une Ambassadrice « chargée des questions sociales et de la parité pour les relations internationales ». Cette nomination illustre l'engagement de la France pour la promotion des droits des femmes dans le monde.

10,2 % de femmes occupent des postes de responsabilité à l'étranger : 19 femmes sont Ambassadrices (sur 186 Ambassades et Représentations Permanentes). Aucune d'entre elles n'est cependant Ambassadrice auprès d'une des plus grandes capitales ni des Représentations Permanentes les plus importantes. 10 sont consuls généraux et consuls (sur 96 postes).

Les françaises chefs de mission diplomatique auprès d'organisations internationales sont encore peu nombreuses (3 pour 26 postes). La place des femmes est toutefois plus importante s'agissant des niveaux intermédiaires (commissions, experts indépendants siégeant dans les comités conventionnels, organes subsidiaires du Conseil économique et social). A l'ONU, le nombre de postes d'administrateurs occupés par des femmes est supérieur au nombre des postes occupés par des hommes (175 femmes et 157 hommes).

Au sein du secrétariat international de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), 37% des fonctionnaires internationaux français du niveau administrateur sont des femmes. Par ailleurs, le Représentant Permanent adjoint de la France auprès de l'OTAN est une femme.

II) L'action internationale pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes

L'action internationale de la France s'inscrit pleinement dans le contexte de la réaffirmation des engagements de la quatrième conférence mondiale sur les femmes (Pékin 1995), de la déclaration du millénaire et du document final issu du sommet mondial de septembre 2005.

A) La création d'un réseau dénommé « genre en action »

La France considère que l'investissement dans la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et dans le renforcement du pouvoir des femmes est un facteur décisif pour améliorer la situation économique, sociale et politique des pays en développement, dans la perspective d'un développement efficace et durable. C'est pourquoi, le ministère français des affaires étrangères s'attache à renforcer la prise en compte du genre dans l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des projets de développement.

A ce titre, ce ministère soutient les activités d'un réseau dénommé « genre en action » et du site Internet : <http://genreaction.net/>. Ce réseau a pour mission :

- d'assurer une "veille" scientifique permettant d'actualiser l'information sur le thème « genre et développement » et de concevoir les formations nécessaires pour renforcer la prise en compte du genre dans les politiques et les actions de soutien au développement ;
- de répondre à des demandes ponctuelles d'expertise ;
- de valoriser l'approche française dans les enceintes internationales.

Accueilli par le Centre d'Etudes sur l'Afrique Noire (CEAN) installé à Bordeaux, ce réseau réunit des chercheurs¹⁰, des opérateurs¹¹ et des praticiens du développement¹². Afin de soutenir son action, des subventions ont été accordées aux associations qui travaillent sur les droits des femmes et le développement ainsi qu'au CEAN.

B Une coopération intense avec l'Organisation des Nations Unies pour renforcer les droits des femmes et l'égalité des sexes

La défense des acquis des conférences mondiales de la dernière décennie, sur les droits des femmes (Pékin 1995, New York 2000), mais aussi sur la population et le développement (Le Caire 1994), sur les droits des enfants (New York 2001) et sur la lutte contre le SIDA (New York 2000) est une préoccupation constante de la France, qui se traduit par une coopération intense avec les organes des Nations Unies.

¹⁰ Du centre d'études sur l'Afrique noire ; du centre national de la recherche scientifique ; de l'institut national d'études démographiques ; de l'école nationale supérieure de statistiques et d'économie appliquée d'Abidjan ; de l'institut d'études politiques

¹¹ la Banque mondiale ; l'Agence française de développement et de multiples associations

¹² l'Agence de coopération suisse ; le comité d'aide au développement de l'organisation de coopération et de développement économiques ; des consultants privés ; etc.

1) Une coopération renforcée avec le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP) et un soutien à des actions en matière de santé sexuelle et reproductive. Celle-ci a d'abord consisté en des échanges scientifiques, visant à aider les pays en développement à se doter d'outils et de bases statistiques démographiques. La coopération française finance notamment un réseau "population" animé par le « centre français sur les études en matière de population et de développement » (C.E.P.E.D.) dont la mission principale est de coordonner la recherche et les actions menées sur des questions démographiques, en partenariat avec les instituts de recherche des pays du Sud.

Cette coopération a pris une dimension nouvelle, avec la signature d'un accord entre le FNUAP et le gouvernement français en septembre 1999. En 2002-2003, deux projets conjoints ont été réalisés, sur la mise en œuvre du programme d'action du Caire, à Madagascar et en Côte d'Ivoire.

Par ailleurs, un projet sur l'écoute et le soutien aux femmes victimes de violences a été mené au Maroc (dans la région de Marrakech).

Enfin, il convient de noter que la France augmente sa contribution volontaire au FNUAP depuis 2003.

Parallèlement, la France a financé un projet bilatéral, dénommé « amélioration de la qualité et de l'accès aux soins obstétricaux d'urgence » (AQUASOU). L'objectif de ce projet est de renforcer la société africaine de gynéco - obstétrique et d'améliorer la santé maternelle.

2) Un partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour le développement des femmes (UNIFEM) permet de financer des projets vers le Maghreb et le Machrek¹³ : un projet d'une durée de trois ans, visant au renforcement des droits des femmes et de la famille est notamment financé dans ce cadre. La France appuie également des projets et des programmes visant à améliorer la situation économique et sociale des femmes (éducation des filles, micro-crédit, protection sociale).

3) Une contribution à une étude des Nations Unies sur les violences faites aux femmes : la France est l'un des principaux contributeurs financiers à la réalisation d'une étude sur les violences envers les femmes, demandée par l'Assemblée Générale des Nations Unies. Cette étude présentera un bilan statistique mondial sur les violences faites aux femmes ; elle en analysera les causes et les conséquences et présentera des recommandations sur les moyens de les prévenir et de les combattre. Cette étude devrait être remise à l'Assemblée Générale à l'automne 2006.

Pour préparer cette étude, la France a organisé, à Paris, en avril dernier, en partenariat avec les Nations Unies et l'organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) un colloque international de réflexion sur les violences contre les femmes, qui a permis de dégager des propositions concrètes.

¹³ Tunisie, Algérie, Maroc ; Territoires palestiniens, Jordanie, Liban

4) Une action au Conseil de Sécurité sur la question des enfants -en particulier les petites filles- dans les conflits armés : la diplomatie française est très active dans la lutte contre l'enrôlement des enfants dans les conflits armés : la France a encouragé l'adoption d'une série de résolutions du Conseil de sécurité pour renforcer l'action internationale en faveur de la démobilisation et de la réinsertion des enfants soldats ; elle préside (pour un an) le groupe de travail du Conseil de Sécurité sur les enfants dans les conflits armés, qui devrait permettre d'établir un mécanisme de condamnation publique des responsables de recrutements d'enfants soldats (cette action s'effectue en étroite partenariat avec le fonds des Nations Unies pour l'enfance) ; elle a ratifié en février 2003 le Protocole facultatif à la convention sur les droits de l'enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés ; elle a soutenu l'adoption d'un plan d'action européen dans ce domaine. Par ailleurs, la France finance une étude sur les petites filles dans les conflits armés, elles aussi enrôlées et premières victimes des violences liées à ces conflits.

5) Une coopération avec le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) sur l'éducation et les droits des filles : la France est l'un des principaux contributeurs de l'UNICEF et membre de son conseil d'administration. Elle partage pleinement ses cinq grandes priorités, intégrées dans un « plan stratégique à moyen terme » : la prévention et la lutte contre le VIH/SIDA, la vaccination, l'éducation des fillettes, la petite enfance, la protection des enfants en situation difficile. Outre le travail commun sur les enfants dans les conflits armés, elle appuie ses efforts en faveur de l'éducation des filles dans les pays en développement. Ainsi, en Afghanistan, en 2002, le retour à l'école de plus de trois millions d'enfants, dont 1 million de filles, a été organisé en quelques semaines.

6) Un programme est réalisé avec le Bureau international du Travail pour renforcer la protection sociale des femmes qui travaillent dans le secteur informel, au Burkina Faso, en Ethiopie et au Vietnam.

ARTICLE 9 :

Nationalité

Aucun changement n'est à signaler depuis la remise du précédent rapport.

En droit français, le principe d'égalité entre l'homme et la femme s'applique pour l'acquisition, comme pour la perte ou la conservation de la nationalité.

ARTICLE 10

Éducation

La promotion de l'égalité des chances dans l'éducation, entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, est une priorité nationale. Depuis février 2000, cette priorité s'exprime dans le cadre d'une convention qui engage les ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, de l'agriculture, de l'emploi, de la parité, de l'Équipement, de la culture et de la Justice. Cette convention fixe des objectifs qui donnent lieu à un suivi régulier. Les actions menées s'articulent autour de trois axes :

- l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi ;
- le renforcement des outils de promotion de l'égalité et de la formation des acteurs ;
- la promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

I) Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et adapter l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi, en favorisant la place des filles dans les enseignements scientifiques et techniques

La diversification des choix d'orientation des filles constitue un levier essentiel pour une meilleure insertion professionnelle des femmes sur le marché de l'emploi et pour une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie économique.

L'objectif est de parvenir à ce que l'orientation scolaire et professionnelle ne soit plus liée au sexe de l'élève et aux aptitudes reconnues à l'un et à l'autre dans les schémas sociaux traditionnels, mais qu'elle soit vraiment déterminée par les aspirations et les compétences de l'élève. Cela suppose, notamment, de promouvoir une information générale tout au long de la scolarité sur les filières, les métiers et la situation de l'emploi, en particulier dans les domaines porteurs traditionnellement réservés aux garçons.

A cet effet, le ministère de l'éducation nationale a notamment organisé deux campagnes : l'une pour élargir l'accès à l'enseignement professionnel, l'autre pour favoriser l'accès des filles aux filières scientifiques et technologiques. Il vient par ailleurs de se fixer un objectif de progression concernant la proportion de filles en classe terminale des filières scientifiques et techniques : de 37,5 % en 2004, à 45 % d'ici 2010.

La Direction de l'enseignement supérieur collecte chaque année des statistiques sexuées par université, sur la répartition par disciplines et par cycles des étudiants, enseignants et personnels administratifs et sur la place des femmes dans les instances de responsabilité de ces établissements.

Le ministère chargé de la Recherche a lancé un programme d'actions dont l'objectif est d'améliorer l'information et l'orientation des jeunes filles vers les études supérieures scientifiques et de favoriser leur accès à des allocations de recherche en entreprises. Un accord-cadre de coopération a été signé avec le ministère chargé de la parité et le Centre national de la Recherche scientifique, de façon à amplifier les efforts en faveur de la parité et de la place des femmes dans le monde scientifique, notamment en régions.

Le ministère de l'agriculture a mis en œuvre un programme pluriannuel visant à promouvoir l'égalité dans différents dispositifs de formation agricole.

Depuis 1991, le service des droits des femmes et de l'égalité attribue chaque année le « Prix de la vocation scientifique et technique » (d'un montant unitaire de 800 €) à 600 jeunes filles qui ont choisi de s'orienter vers des filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur où elles sont traditionnellement peu nombreuses.

Le ministère chargé de la recherche et de l'enseignement supérieur organise chaque année le prix « Irène Joliot-Curie ». L'objectif est de promouvoir la place des femmes dans le monde scientifique.

Un colloque interministériel concernant « les femmes face aux sciences et technologies de l'information et de la communication » (TIC) s'est tenu à Paris en décembre 2005. L'objectif de cette manifestation était de définir les leviers à mobiliser, pour favoriser l'accès des filles et des femmes aux métiers d'avenir liés à ces sciences et technologies. Des recommandations en ce sens ont été adressées aux décideurs institutionnels, aux professionnels de la formation et de l'orientation et à ceux des TIC. Elles portent notamment sur la diffusion de l'information relative aux métiers des TIC, qui doit permettre de lutter contre les images biaisées et les stéréotypes attachés à ces métiers. Le rôle des espaces publics numériques dans l'initiation et la formation des femmes aux TIC est également souligné. Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère chargé de la parité, qui ont financé l'organisation de ce colloque, veilleront à l'analyse et le cas échéant à la mise en œuvre de ces recommandations.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle (Cf : p 52) invite les branches professionnelles à développer la communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans lesquels on observe un fort déséquilibre entre les hommes et les femmes et à informer les enseignants, les élèves et les familles, pour les guider dans leur choix d'orientation, en les alertant sur les métiers trop exclusivement exercés par des femmes ou par des hommes.

II) Renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs

La formation à l'égalité du corps enseignant est primordiale car celui-ci contribue de façon inconsciente à la reproduction des schémas de modèles sociaux, à travers le système de communication en classe et dans l'évaluation des élèves.

Selon une enquête récente du ministère de l'Education nationale, les deux tiers des Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) proposent aux futurs enseignants une formation à l'égalité et à la mixité. Il convient à présent que cette formation soit rendue obligatoire. L'École

nationale de formation agricole (équivalent des IUFM)) dispose, quant à elle, d'un module de sensibilisation à l'approche par genre.

Par ailleurs, les supports pédagogiques, notamment les manuels scolaires, où persistent des stéréotypes, doivent évoluer. La rédaction et la publication de ces manuels relèvent de la responsabilité d'éditeurs privés, qu'il faut inciter à proposer aux jeunes filles des modèles d'identification en phase avec l'évolution du statut des femmes.

III) Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes, comprenant la lutte contre les discriminations et les violences

Dans la période récente, des pratiques manifestement contraires au respect des droits fondamentaux des femmes et des jeunes filles ont été observées : scolarités incomplètes ou escamotées, confinement au domicile familial, pressions morales, voire physiques, négation de l'égalité entre les sexes.

Face à cette situation très préoccupante, la loi du 15 mars 2004 a réaffirmé le principe de laïcité, en prohibant, dans les écoles, les collèges et les lycées publics, « le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse ». Le principe de laïcité, ici réaffirmé, conjugué avec l'obligation d'assister à tous les enseignements, protège l'autonomie individuelle en permettant à chacun de construire son identité en tant que citoyen de la République, libre de déterminer ses propres options philosophiques. Le rôle de l'école est en effet central dans cet apprentissage de la liberté, du respect de la dignité, de l'égalité, y compris entre les sexes, et de la mixité de l'espace public.

L'éducation à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par l'intégration dans les programmes scolaires d'une réflexion sur les rôles sociaux de sexe. Cette question de l'égalité des sexes demeure encore peu présente dans les programmes d'enseignement. Elle est toutefois intégrée dans les séances d'éducation à la sexualité dispensées dans l'enseignement secondaire. Deux guides d'accompagnement ont été réalisés par le ministère de l'Education nationale. La place des femmes dans la vie politique et sociale est également inscrite dans les programmes d'éducation civique de classe de 3ème.

Par ailleurs, des actions sont menées afin de promouvoir le respect entre les sexes. Leur contenu varie avec l'âge des élèves : dessins animés, histoires, coloriages, pour les plus jeunes ; jeux de rôle, études de textes, analyse de supports publicitaires pour les adolescents.

La mise en œuvre de la convention du 25 février 2000 a favorisé la création et la consolidation de réseaux ministériels pour l'égalité, au niveau national comme à l'échelon local, où de nombreuses actions ont aussi été réalisées.

Aussi, les ministères signataires de cette convention ont décidé de renouveler et de renforcer l'action menée pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le système éducatif. Une nouvelle convention devrait être signée au cours du premier trimestre de l'année 2006.

ARTICLE 11 :

Emploi

I) La situation des femmes sur le marché du travail : des rééquilibrages encore fragiles

En matière d'égalité professionnelle, aucun bilan simple n'est possible et toute l'histoire du travail des femmes se cristallise autour d'une tension entre des avancées vers l'égalité, des stagnations et des régressions. En effet, si des avancées notables ont été enregistrées concernant l'emploi féminin, des inégalités flagrantes persistent.

Depuis trente ans, la part des femmes dans la population active a considérablement augmenté : en 1965, les femmes représentaient 6,6 millions d'actifs ; aujourd'hui, 12,6 millions de femmes sont sur le marché du travail, soit un taux d'activité qui s'élevait à 63,8 % en 2004. Entre 2000 et 2004, la part des femmes dans la population active a augmenté de 0,6 point (46,2 %). Toutefois, la féminisation de la population active s'est traduite à la fois par l'accès d'un certain nombre de femmes à des professions qualifiées et, dans le même temps, par le renforcement de la concentration de l'emploi des femmes dans un petit nombre de métiers et de secteurs traditionnellement féminins, peu valorisés socialement. Plus exposées au risque du chômage et à la précarité de l'emploi, elles bénéficient également d'une offre d'emploi moins diversifiée que celle des hommes.

A) Des inégalités persistantes :

1) Le chômage des femmes :

Le retournement de la conjoncture économique intervenu au milieu de l'année 2001 a contribué à réduire d'un tiers l'écart du taux de chômage entre les hommes et les femmes, du fait d'une plus forte aggravation du chômage des hommes. Toutefois, les femmes restent sur-représentées parmi les demandeurs d'emploi par rapport à leur part dans la population active. Ainsi, en mars 2005, elles représentaient 47,5 % des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles recherchant un emploi à durée indéterminée à temps plein et 52,5 % des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles quel que soit le type d'emploi recherché.

Taux de chômage mensuel Hommes/Femmes au sens du BIT					
	avr-01	Avr-02	avr-03	avr-04	avr-05
Ensemble	8,6	8,9	9,7	10,0	10,2
Femmes	10,4	10,1	10,9	11,1	11,2
Hommes	7,1	7,9	8,7	9,0	9,3
Ecart H/F	3,3	2,2	2,2	2,1	1,9

Source : INSEE

2) La formation continue :

L'accès à la formation professionnelle dépend du secteur d'activité, public ou privé, de la catégorie socioprofessionnelle, de la taille de l'entreprise, de la quotité de temps travaillé et du sexe. Les femmes travaillant dans le secteur privé accèdent moins que les hommes à la formation continue (20 % contre 23 %). Il en va de même dans le secteur public, bien que les taux d'accès à la formation continue y soit plus élevés (31 % contre 33 %).

Dans les catégories des employés et ouvriers, (celles qui accèdent le moins à la formation), les écarts sont au détriment des femmes. L'inverse s'observe pour les catégories des cadres et professions intermédiaires. L'accès à la formation augmente avec la taille de l'entreprise et les écarts, qui sont en faveur des femmes dans les entreprises de moins de 100 salariés, s'inversent au bénéfice des hommes dans les entreprises de plus de 100 salariés (celles où le taux d'accès à la formation est le plus élevé). Enfin le temps partiel reste un désavantage pour l'accès à la formation continue.

Les partenaires sociaux ont adopté un accord interprofessionnel en septembre 2003, transposé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ce texte rénove les modalités d'accès des salariés à la formation et redéfinit l'articulation entre la formation professionnelle et le temps de travail. Deux nouveaux dispositifs d'accès à la formation ont été créés : le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation. Plusieurs dispositions de cette loi concernent les femmes et l'égalité d'accès à la formation professionnelle. Certaines visent l'accès aux périodes de professionnalisation après un congé de maternité ou un congé parental, d'autres sont de portée plus large. Ainsi l'article du code du travail définissant le champ de la formation professionnelle est complété par un alinéa précisant qu'elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

De plus, dans le cadre de la négociation triennale de branche portant sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, il est désormais prévu la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités de réalisation de cet objectif.

3) Les écarts de rémunérations :

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'est stabilisé. Les salaires moyens des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel étaient, en 1998, d'un quart inférieur à ceux des hommes*.

* « Emploi et salaires : les inégalités entre les hommes et les femmes en mars 1998 », Premières synthèses DARES, n° 32.2, 1999.

En 2003, cet écart, calculé par rapport à la rémunération médiane, était de 21 %^{**}. Il inclut l'effet du temps partiel, plus fréquent parmi les femmes. Ainsi, en ne s'intéressant qu'aux salariés travaillant à temps complet, l'écart médian de rémunération tombe à 11 %^{***}. Globalement, sur les sept dernières années, ces écarts ont peu évolué.

D'autres sources permettent de comparer les rémunérations moyennes, et non plus médianes, des salariés du secteur privé et semi-public, d'une part, et de la fonction publique de l'État, d'autre part. L'écart entre les hommes et les femmes se révèle plus faible dans le secteur public où le salaire moyen des femmes était, en 2003, inférieur de 14,2 % à celui des hommes alors que dans le secteur privé et semi-public il était inférieur en moyenne de 19,2 %. Cependant, quel que soit le secteur, c'est parmi les cadres qu'il est le plus important.

Écarts de salaires femmes/hommes dans le secteur privé et semi-public et dans la fonction publique d'État, en 2003 (rapport des salaires moyens femmes/hommes en %)

Catégorie socioprofessionnelle	Secteur privé et semi-public(1)	Fonction publique d'État(2)
Cadres	- 22,5	- 18,2
Professions intermédiaires	- 11,8	- 6,9
Employés	- 5,1	- 14,1
Ouvriers	- 16,9	
Ensemble	- 19,2	- 14,2

(1) Champ : salaires annuels moyens bruts, euros courants, salariés à temps complet du secteur privé et semi-public. Source : Insee, déclarations annuelles des données sociales (DADS), définitif pour 2002, semi-définitif pour 2003.

(2) Champ : salaires annuels moyens nets de prélèvements, ensemble des agents des ministères civils de l'État. Source : Fiche de paie des agents de l'Etat de 2003 semi définitif, traitement Insee.

4) La concentration des femmes sur un panel restreint de professions :

Les emplois restent encore fortement sexués, autant par secteurs professionnels que par catégories socioprofessionnelles. Salariées pour la plupart (91,9 % des femmes contre 85,8 % des hommes) les femmes travaillent plus souvent que les hommes dans le secteur public (28, 2 % contre 16, 2 %). Les emplois féminins demeurent concentrés dans le secteur tertiaire. L'industrie et le bâtiment restent à forte dominante masculine. Près de la moitié des femmes sont employées alors que plus d'un tiers des hommes sont ouvriers. Les deux tiers des postes de cadre du secteur privé sont occupés par des hommes et moins de deux dirigeants sur dix sont des femmes.

Aussi, pour décloisonner le travail féminin, la ministre chargée de la parité a proposé aux organisations patronales et syndicales de salariés, d'expérimenter des démarches innovantes d'insertion des femmes dans les branches professionnelles, au sein desquelles elles sont encore peu nombreuses. Il s'agit également de développer des actions de formation qui favorisent la

** Le salaire médian est celui qui partage les salariés en deux groupes égaux : 50 % gagnent moins, 50 % gagnent plus.

*** Source : Insee, enquête Emploi en continu 2003, calculs DARES

mixité professionnelle et la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les programmes qui relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux.

B) Des inégalités nouvelles : le développement de formes de travail atypiques, facteurs de précarité

1) Conditions d'emploi : contrat à durée déterminée, temps partiel et emploi non qualifié caractérisent l'emploi de nombreuses femmes :

L'insertion professionnelle s'apprécie également au regard du statut d'emploi occupé par les femmes sur le marché du travail, qui déterminera leur maintien ou non dans l'emploi. Au cours des années 1990, la hausse de l'activité féminine s'est accompagnée de profondes mutations sur le marché du travail, notamment un fort développement de l'intérim, des contrats à durée déterminée, du travail à temps partiel et du nombre d'emplois non qualifiés. Les femmes représentent près des deux tiers de l'emploi non qualifié, très concentré dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des services personnels et domestiques, où le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée se sont beaucoup développés. En 2002, les femmes étaient davantage employées que les hommes sur des contrats à statut particulier (contrat à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrat aidé) : 12 % contre 9 %. L'écart entre hommes et femmes s'était réduit à la fin des années 1990 mais se creuse à nouveau depuis 2001.

De plus, l'activité à temps partiel caractérise fortement l'emploi féminin. Cette condition de travail s'est considérablement développée au cours des deux dernières décennies et continuera à s'amplifier du fait des besoins croissants de services, tout particulièrement des services à la personne, métiers traditionnellement occupés par des femmes. Les femmes travaillent à temps partiel cinq fois plus souvent que les hommes et 30 % des femmes en emploi sont occupées à temps partiel. Elles sont aussi quatre fois plus nombreuses que les hommes dans une situation de sous-emploi, c'est-à-dire occupées à temps partiel, alors qu'elle souhaite travailler davantage.

Le temps partiel est une source d'inégalités entre les femmes et les hommes : freins à la carrière, inégalités de revenus présents et de retraites futures. Il est également une source de différenciation parmi les femmes. En effet, quand il est imposé par les employeurs, le temps partiel est lié à un travail non qualifié et flexible en termes de conditions de travail. Ce statut d'emploi instable conduit à la précarité et à la dégradation des conditions de vie.

Soucieuse d'améliorer les conditions de travail à temps partiel des salariés, notamment des femmes employées à temps partiel dit contraint, la ministre chargée de la parité a engagé une réflexion avec les partenaires sociaux (en particulier avec les fédérations professionnelles des secteurs les plus concernés : commerce et grande distribution ; sécurité ; hôtellerie-restauration). Il s'agit d'encourager la négociation sur le temps partiel et de promouvoir les meilleures pratiques, en matière d'organisation du travail, d'amplitudes des horaires, d'évolution professionnelle et de formation, de modes de garde des enfants et de transports.

2) Déclassement à l'embauche : un processus de non reconnaissance du niveau de formation des femmes qui accentue la précarisation de l'emploi féminin.

Largement sous employées, les femmes sont aussi surqualifiées dans les emplois qu'elles occupent. En effet, l'allongement de la scolarité des jeunes femmes s'accompagne d'un « décrochage » de plus en plus net entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification de l'emploi. La possession du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) préserve moins les femmes que les hommes de la déqualification. Non seulement les femmes sont très massivement présentes parmi les employés non qualifiés, mais elles sont bloquées sur ces postes. En effet, les catégories socioprofessionnelles fortement féminisées (assistant(e) maternel(le), agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent les plus forts taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié.

Pourtant, en raison du niveau de formation acquis par les femmes, c'est un véritable vivier de compétences qui est sous exploité par l'économie ; vivier qui constitue un facteur de richesse, pour gérer la rareté de la main d'œuvre, fournir la diversité des compétences nécessaire aux entreprises et améliorer les conditions de travail. Par conséquent, le lien entre la croissance économique et l'égalité professionnelle est indéniable. L'un et l'autre interagissent et impactent les autres sphères de la société. Ainsi, au delà d'un principe, l'égalité professionnelle représente une urgence pour l'ensemble de la société. Le gouvernement et les partenaires sociaux s'efforcent de répondre à cette urgence en développant de nombreuses actions.

II) La politique d'emploi en faveur des femmes

A) L'action du service public de l'emploi :

La participation du service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), au service public de l'emploi (SPE) qui regroupe la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), a permis d'intégrer progressivement la dimension de l'égalité dans la définition des actions menées en faveur de l'emploi. Ainsi, depuis 2004, la diminution du chômage de longue durée des femmes (de 5 % par an) est l'une des priorités du SPE.

B) Le plan de cohésion sociale :

Le plan de cohésion sociale présenté par le gouvernement en juillet 2004, traduit par une loi de janvier 2005 (Cf :p 16) comprend un programme spécifique pour l'égalité entre les hommes et les femmes, selon lequel :

- les accords de branches professionnelles peuvent prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte financièrement ;
- lors de la période de suspension du contrat de travail, liée au congé parental, les droits ouverts au titre du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an continueront d'être capitalisés.

Par ailleurs, il est prévu le recours aux « contrats d'avenir » (contrats de travail soutenus financièrement par l'État) pour les femmes bénéficiaires de minima sociaux (allocation de parent isolé notamment).

Enfin, cette loi de janvier 2005 renforce les mesures d'accompagnement des jeunes en difficulté vers un emploi durable :

- le « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS) aide notamment les jeunes parents, et plus particulièrement des jeunes mères isolées, à résoudre leurs difficultés ;
- les « plates-formes de vocation » mises en œuvre par l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) aident les jeunes filles et les jeunes garçons à élargir leurs choix d'orientation.

C) Un accord cadre entre l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) et le ministère chargé de la parité (service des droits des femmes et de l'égalité)

Afin de promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et de leur garantir des emplois de qualité, un accord cadre entre l'Agence nationale pour l'emploi et le service des droits des femmes et de l'égalité a été signé en janvier 2005.

D) Un projet dénommé « Engagement du Service Public de l'Emploi pour Restaurer l'Égalité »(ESPERE)

Ce projet vise à lutter contre le cumul des discriminations à raison du sexe et de l'origine ethnique : (Cf : p 16)

III) L'égalité professionnelle au cœur du dialogue social

Le 1^{er} mars 2004, les partenaires sociaux ont conclu un « accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », (Cf : p 25). Cet accord incite les branches professionnelles et les entreprises à mener des actions :

- pour favoriser la diversification des choix professionnels des jeunes filles ;
- pour promouvoir la mixité des métiers ;
- pour veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi ;
- pour améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle continue ;
- pour favoriser la promotion et la mobilité des femmes sur le marché du travail ;
- pour appliquer effectivement le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

IV) Un projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Ce projet de loi, actuellement discuté au Parlement, marque une politique volontariste du gouvernement français. Il poursuit quatre objectifs :

Le premier objectif est de supprimer en 5 ans les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur la négociation dans les branches professionnelles et les entreprises.

Dans les branches professionnelles, un objectif de suppression de ces écarts d'ici 2010 devra être fixé lors des négociations obligatoires. Dans le cas où aucune négociation n'aurait démarré dans le délai d'un an suivant la publication de la loi, une organisation syndicale représentative pourrait demander son ouverture immédiate. A défaut d'accord, la commission mixte paritaire, composée (à parts égales) de représentants des employeurs et des salariés, serait réunie à l'initiative du ministre chargé du travail. En outre, la convention collective de branche, qui ne comporterait pas de disposition relative à la suppression de ces écarts, ne pourrait pas être étendue à d'autres secteurs. Dans les entreprises, les négociations devront être également engagées. Les accords sur les salaires effectifs ne pourront être déposés auprès des services compétents que s'ils sont accompagnés d'un procès verbal d'engagement des négociations sur l'égalité salariale.

Une conférence nationale sur l'égalité salariale dressera un bilan d'étape de l'application de la loi. Le gouvernement présentera alors, si besoin est, un projet de loi instituant une contribution financière, assise sur la masse salariale, pour les entreprises n'ayant pas ouvert de négociations en la matière.

Le deuxième objectif vise à concilier emploi et parentalité :

Le congé de maternité ou d'adoption, souvent à l'origine de retards dans la progression de la rémunération et de la promotion dans l'entreprise, fait l'objet de l'article 1^{er} du projet de loi. Cette disposition vise à neutraliser les incidences financières du congé. La ou le salarié(e) pourra prétendre au versement des augmentations générales versées par l'entreprise lors de son absence, mais aussi, à la moyenne des augmentations individuelles qui ont été versées aux salariés de la même catégorie professionnelle

Par ailleurs, une majoration d'au moins 10% de l'allocation de formation sera versée au (à la) salarié(e) qui engagera des frais supplémentaires de garde d'enfants pour suivre une formation hors temps de travail.

Le troisième objectif concerne l'accès des femmes aux instances délibératives et juridictionnelles.

Il s'agit de garantir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et dans les conseils de prud'hommes.

Le quatrième objectif porte sur l'accès des jeunes filles à l'apprentissage et à la formation professionnelle

V) Un label égalité

Pour accompagner cette dynamique, la ministre chargée de la parité a créé le 28 juin 2004 un label égalité destiné aux entreprises, assorti d'un guide de bonnes pratiques pour les aider à mettre en œuvre cette démarche. Ce label permet de reconnaître la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans l'organisation de l'activité ou de la production. Le dossier du candidat au label est instruit par un organisme d'accréditation, selon un cahier des charges comprenant 18 critères qui s'articulent autour de trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- la gestion des ressources humaines et le management,
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

La décision de labellisation appartient à une commission composée des partenaires sociaux et des représentants de l'État. Délivré pour une durée de trois ans, le label fait l'objet d'un contrôle intermédiaire à 18 mois, permettant de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation.

Entre juin 2004 et novembre 2005, le label a été décerné à dix-sept entreprises (102 038 salariés)⁷.

Véritable outil d'émulation entre les entreprises, qui met en valeur des pratiques exemplaires, le label est également un outil de progrès, témoignant d'un engagement permanent de l'organisme qui en bénéficie en faveur de l'égalité professionnelle. Pour accélérer son développement, la ministre chargée de la parité souhaite adapter le cahier des charges aux petites et moyennes entreprises, dépourvues de représentant syndical. Ce label est aussi un exemple de bonne pratique, que la France promeut dans le cadre de ses échanges avec les autres Etats membres de l'Union européenne.

VI) L'articulation entre la vie personnelle, familiale et professionnelle

A) Le congé de paternité

Ce droit à congé, d'une durée de 11 jours, ouvert à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, est rémunéré dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Jusqu'au plafond de la sécurité sociale (salaire brut de 2 352 €), le salaire net est quasiment maintenu. En 2003 comme en 2004, près des deux tiers des pères potentiellement concernés ont eu recours à ce congé. Ce chiffre regroupe les salariés, les travailleurs indépendants et les agriculteurs. Au total, 369 000 pères ont pris un congé de paternité en 2004, d'une durée moyenne de 10,8 jours. Au moment où il a été instauré, le taux attendu d'accès des pères à ce droit était de 40 %.

B) Les avancées issues de la Conférence de la famille de juin 2003

1) La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

Cette prestation a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004. Elle s'inscrit dans une logique de simplification des prestations familiales. En restructurant le champ des prestations autour du jeune enfant, elle constitue un mécanisme « à deux étages » qui

⁷ Peugeot-Citroën, Eads France, Airbus Centre, Airbus France, Eurocopter, Matra Electronique, Eads Space Transportation, Sagep, Barbin (compagnie d'assurances), les Services funéraires de la Ville de Paris, l'agence de communication BETC, EURO RSCG, la société de crédit à la consommation Cetelem, le cabinet d'audit Deloitte, la société de courtage en assurance Dexia, Eads (conception et fabrication de systèmes de satellite), l'opérateur de téléphonie mobile Orange France, Wim Bosman (transport/logistique).

comprend, d'une part, une prime versée à la naissance ou à l'adoption ainsi qu'une allocation de base (toutes deux sous condition de ressources) et, d'autre part, des compléments selon les choix des parents :

- soit : le « *complément de libre choix du mode de garde* », pour les parents qui emploient une assistante maternelle agréée ou une personne à domicile pour la garde de leurs enfants ;
- soit : le « *complément de libre choix d'activité* », lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou l'exerce à temps partiel pour s'occuper d'un enfant ; cette indemnisation du congé parental peut être utilisée jusqu'aux trois ans de l'enfant dans le cas d'un enfant de rang deux et plus.

L'innovation de la Conférence de la famille 2003 est d'avoir décidé la création d'un complément de « libre choix d'activité », dès le premier enfant, autorisant le parent qui le souhaite à ne pas exercer d'activité professionnelle ou à l'exercer à temps partiel après la naissance ou l'arrivée de l'enfant (ou après le congé de maternité ou de paternité) et ce, pendant 6 mois.

En juin 2004, près de 400 000 familles percevaient la PAJE. Les plafonds de ressources pour bénéficier de ces prestations ont été relevés par rapport à l'ancien dispositif. Selon des estimations de la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF), le relèvement des plafonds de ressources aurait induit une hausse du nombre de familles éligibles de l'ordre de 15%. A la même date (2004), 20 000 familles avaient opté pour le « libre choix du mode de garde », 55 000 familles bénéficiaient du « libre choix d'activité ».

La conférence de la famille 2005 a décidé la création d'un droit à congé parental optionnel de plus courte durée et mieux rémunéré ouvert à partir de la naissance du 3^{ème} enfant. En fonction des résultats obtenus pour l'application de cette mesure, elle pourra être étendue, avec une ouverture de ce droit dès la naissance du 2^{ème} enfant.

2) Les plans « crèches »

A l'occasion de la conférence de la famille de juin 2005, le Premier ministre a annoncé la création de 15 000 nouvelles places de crèches, lesquelles s'ajoutent aux 26 000 déjà créées depuis 2002 et aux 31 000 qui sont programmées d'ici 2008, soit 72 000 places au total.

3) Les mesures en faveur des assistantes maternelles

Le nombre d'assistantes maternelles agréées est évalué à 387.000.

Celles-ci bénéficient désormais d'une convention nationale collective de travail, applicable depuis le 1^{er} janvier 2005. Cette convention présente des avancées en matière de congés, de durée du travail, de rémunération et de prévoyance pour l'incapacité et l'invalidité. Elle met en place une commission qui précisera les conditions d'exercice du droit à la formation professionnelle continue, ouvert aux assistantes maternelles par la loi du 4 mai 2004 (financée en totalité par l'employeur, par le biais d'une taxe de 0,15 % de la masse salariale).

Par ailleurs, la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux vise à améliorer la qualité d'un mode de prise en charge qui concerne aujourd'hui 750.000 jeunes enfants confiés par leurs parents à des assistants maternels non permanents (désormais qualifiés « d'assistants maternels ») et 65.000 enfants en grande difficulté confiés par les services de

protection de l'enfance aux assistants maternels permanents (désormais, « assistants familiaux »). L'amélioration de la qualification de ces professionnels et de leurs conditions de travail, ainsi que le souci d'une plus grande différenciation de ces deux métiers, sont les grands axes de cette loi.

4) L'instauration d'un « crédit d'impôt famille » pour les entreprises

Depuis la loi de finances 2004, une mesure incitative, le « crédit d'impôt famille » permet aux entreprises de déduire de l'impôt sur les bénéfices 25 % des dépenses engagées pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce taux est plafonné à 500.000 € par an et par entreprise. Sont concernés :

- les dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement de crèches et haltes garderies assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans des salariés de l'entreprise ;
- les versements effectués par l'entreprise au profit d'organismes de droit public ou privé exploitant une crèche ou une halte garderie, en contrepartie de la réservation de « berceaux » ;
- les dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l'entreprise bénéficiant d'un congé parental d'éducation ;
- les dépenses correspondant à des compléments de salaire accordés par l'entreprise, pour des salariés en congé de maternité, de paternité ou en congé parental, ou encore correspondant au coût de l'indemnisation de jours de congés pour enfant malade ;
- les dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants à la suite d'une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail.

C) La prise en charge des personnes dépendantes et le redéploiement des services à la personne

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée renvoie aussi à l'accompagnement familial des personnes dépendantes. Afin de partager les responsabilités des familles et notamment des femmes, la loi du 20 juillet 2001, relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) vise à répondre aux besoins des personnes âgées dépendantes et à moderniser l'aide à domicile. Cette allocation peut financer une ou plusieurs personnes aidant le bénéficiaire dans les actes de la vie courante. Fin 2004, 865000 personnes bénéficiaient de l'APA, (en augmentation de 9,2% par rapport à 2003), soit 172 bénéficiaires pour 1 000 habitants de 75 ans ou plus.

La loi pour le développement des services à la personne du 26 juillet 2005 prévoit la création au 1er janvier 2006 d'un chèque service universel (CSU). Ce nouveau dispositif vise à élargir le champ des services proposés, à regrouper les fonctionnalités des actuels « chèques emploi service » et « titre emploi services » et à entériner le principe d'un cofinancement du service à la personne par diverses sources : entreprise et comité d'entreprise, organisme de protection sociale, mutuelle, compagnie d'assurance, caisses de retraite, conseil général. Les entreprises pourront l'abonder, si elles le souhaitent, pour permettre le financement d'un mode de garde.

D) L'intégration de la question de la parentalité et de l'articulation des temps de vie dans le dialogue social

Un article de l'accord national interprofessionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Cf: p 52) prévoit que « les entreprises et/ou les branches professionnelles seront particulièrement attentives à ce que les aménagements d'horaires, qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des perspectives d'évolution de carrière ». Il invite les entreprises à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales, etc.).

ARTICLE 12

Santé

I) L'espérance de vie des femmes

En France, la santé des femmes est, dans l'ensemble, satisfaisante comme le montre l'allongement régulier de leur espérance de vie à la naissance : 83,8 années en 2004, soit la deuxième au monde après celle des japonaises (84,5 années)

Une analyse fine des déterminants de la santé des femmes est recherchée afin d'agir au mieux sur les facteurs de risques essentiels qui contrarient la tendance générale à l'allongement de leur durée de vie. Des efforts importants sont également consacrés à la réduction de la morbidité.

II) La prise en compte des spécificités de la santé des femmes dans la politique de santé publique

La loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique affirme la responsabilité de l'État pour la détermination des objectifs pluriannuels d'amélioration de la santé de la population et définit des orientations stratégiques dans des domaines jugés prioritaires. Le rapport annexé à cette loi définit les principes de la politique de santé publique, dont celui de « parité », selon lequel « la définition des objectifs et l'élaboration des plans stratégiques doivent systématiquement prendre en compte les spécificités de la santé des hommes et de la santé des femmes ». Les 100 objectifs inscrits dans ce rapport concernent des améliorations de l'état de santé qui peuvent être obtenues avec les connaissances et la technologie disponibles. Ces objectifs sont quantifiés et susceptibles d'être atteints dans les 5 prochaines années. Parmi ces 100 objectifs, 12 sont sexués. Neuf d'entre eux correspondent plus précisément à des pathologies exclusivement féminines.

III) Les actions menées pour améliorer la santé des femmes

A) Les femmes et le tabac

1) Les données chiffrées

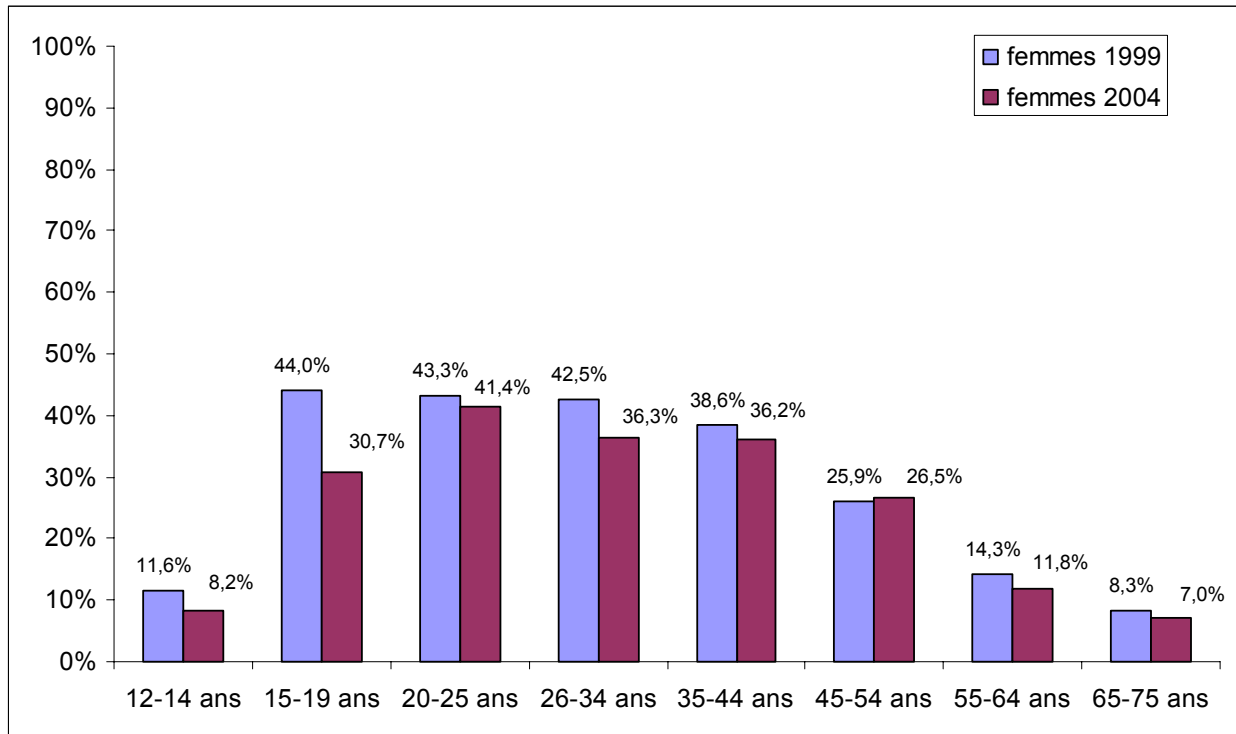
Evolution de la prévalence tabagique déclarée selon le sexe (12-75 ans en structure de population 1999)

	1999	2004
Ensemble	33,2 %	29,9 %
Hommes	36,6 %	33,4 %
Femmes	29,9 %	26,6 %

L'augmentation continue de la consommation de cigarettes chez les femmes, observée depuis la fin des années 1960, s'est arrêtée. Elle a même amorcé une baisse en 2003 et 2004. Ainsi, la prévalence du tabagisme a été réduite de 11 % entre 1999 et 2004.

Evolution de la prévalence tabagique selon l'âge parmi les femmes (en structure de population 1999).

Données 2005 INPES



2) Les actions récentes

En complément de la ligne téléphonique d'aide à l'arrêt du tabac, l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) placé sous la tutelle du ministère de la santé, a créé un site Internet dédié à l'arrêt du tabac, à l'occasion de la Journée mondiale sans tabac, le 31 mai 2005. Une campagne « en ligne » a accompagné le lancement du site. Du 31 mai au 19 juin 2005, des bandeaux renvoyaient sur le site www.tabac-info-service.fr depuis des sites « santé », des sites d'actualités et des sites thématiques pour les femmes enceintes.

Une expérimentation de la gratuité des substituts nicotiques auprès de populations en situation de précarité a démarré au début de l'année 2005. Conduite par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, cette expérience concerne les adultes bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire dans trois régions pilotes.

Tous les départements disposent depuis 2004 d'une consultation hospitalière de tabacologie.

Afin d'inciter les professionnels de santé à informer leurs patient(e)s sur le tabac et l'alcool, un kit est envoyé aux pharmaciens, aux médecins, aux hôpitaux et aux associations locales Il comprend :

- une affichette portant la mention : « 9 mois... 0 alcool / 0 tabac », pour inciter les femmes enceintes à aborder le thème du tabac et de l'alcool :

- deux documents d'information destinés à aider les professionnels à aborder le problème de l'alcool et du tabac en répondant concrètement aux questions que peuvent poser leurs patient(e)s ;
- des cartes portant les coordonnées de « Tabac Info Service ».

B) Les cancers spécifiquement féminins

La généralisation du programme de dépistage du cancer du sein est effective. L'objectif est de faire bénéficier les 7,5 millions de femmes françaises âgées de 50 à 74 ans d'un dépistage offrant les meilleures garanties d'accessibilité et de sécurité.

Les conditions de mise en œuvre d'un programme de dépistage du cancer du col de l'utérus sont en cours d'analyse. A terme, ce programme concernera 14 millions de femmes âgées de 25 à 65 ans. Il s'adressera plus particulièrement aux femmes en situation précaire ou qui n'ont pas habituellement recours à ce type de dépistage.

C) La contraception

1) La situation en France

La situation française en matière de contraception est qualifiée de paradoxale : malgré une diffusion massive des méthodes contraceptives au cours des trente dernières années, le nombre de grossesses non désirées reste élevé. Selon les données les plus récentes, près d'un tiers des grossesses ne sont pas prévues ; parmi ces grossesses, la moitié se termine par une interruption volontaire de grossesse ; un nombre non négligeable de ces grossesses non prévues survient chez des femmes qui déclarent utiliser un moyen contraceptif. Ces données traduisent certaines difficultés que rencontrent les femmes dans la gestion, quotidienne et à long terme, d'une contraception médicalisée. Les femmes attribuent les « échecs » à une utilisation incorrecte de la méthode ou à un problème survenu lors de son utilisation : oubli de pilule, rupture de préservatif, échec des méthodes naturelles. Elles sont également démunies lorsqu'un accident de méthode survient car, insuffisamment informées, elles ne connaissent pas la conduite à tenir. Ainsi, ce n'est pas tant à un problème d'accès à la contraception que sont confrontées les femmes, qu'à une inadéquation entre les méthodes contraceptives -en théorie très efficaces- qui leur sont prescrites et leurs conditions de vie au quotidien.

Par ailleurs, une évaluation du dispositif de mise à disposition de la contraception d'urgence est réalisée chaque année. Les dernières données disponibles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) concernant le dispositif d'accès des mineures à la contraception d'urgence pour la période du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2004 font apparaître une augmentation de 32,54 % par rapport à 2002-2003. La part de la contraception d'urgence délivrée et remboursée aux majeures est, quant à elle, stable sur 2002, 2003 et 2004.

2) Les actions mises en œuvre

a) Des recommandations de pratiques cliniques sur les « stratégies de choix des méthodes contraceptives chez la femme » ont été publiées en 2004 par le ministère de la santé. Elles ont été adressées à l'ensemble des prescripteurs (médecins généralistes, gynécologues, gynécologues

obstétriciens et endocrinologues) ainsi qu'aux responsables de la formation initiale des médecins et des sages-femmes.

b) Une plaquette d'information intitulée « Contraception : pour une prescription adaptée » a été diffusée auprès des professionnels concernés (y compris les pharmaciens).

c) Un dossier d'information sur la contraception et l'interruption volontaire de grossesse (IVG), régulièrement mis à jour, a été mis en ligne sur le site Internet du ministère de la santé. Il présente l'ensemble des méthodes actuellement disponibles et précise les adresses des structures permettant l'accès à une information ou à des méthodes contraceptives.

d) La brochure « une contraception d'urgence : la pilule du lendemain », qui accompagne la délivrance de la contraception d'urgence, a été diffusée à un million d'exemplaires auprès des Caisses primaires d'assurance maladie et des pharmaciens. Un tirage et une adaptation spécifique aux départements d'outre-mer ont été réalisés.

e) Une carte d'information (de format carte de crédit), a été diffusée au niveau local auprès des structures accueillant une population jeune.

f) Un programme intitulé « Contraception, sexualité, vulnérabilité » a été mis en œuvre par l'association « Mouvement français pour le planning familial », appuyé par un financement du ministère de la santé. Sur une durée de 3 ans (2003-2005), ce programme visait à améliorer l'information des femmes en situation de vulnérabilité et des femmes issues de l'immigration sur l'accès à la contraception.

D) L'interruption volontaire de grossesse (IVG)

1) Améliorer le suivi des IVG

Un effort accru a été engagé pour améliorer le suivi statistique et l'évaluation des dispositifs mis en place :

- avec la publication annuelle des principales données relatives aux interruptions volontaires de grossesse, qui permet de suivre l'évolution de l'activité des établissements pratiquant ces interventions (nombre d'IVG par classes d'âge, par méthode, par type d'établissements, etc.). Les dernières statistiques publiées par le ministère de la santé (en octobre 2005) font état d'une légère régression de l'activité globale en France métropolitaine (203 346 IVG en 2003, soit - 1,6 % par rapport à 2002) mais incitent à entreprendre des actions spécifiques en faveur de deux classes d'âge, dont les effectifs sont peu nombreux, mais pour lesquelles la diminution globale n'est pas constatée (les 15-17 ans et les 45-49 ans) ;
- avec la réalisation d'une enquête auprès des médecins et auprès des femmes ayant eu recours à une IVG (en cours de préparation). Ses résultats permettront d'analyser la situation personnelle et sociale des intéressées, d'étudier les parcours réalisés pour accéder aux interventions et d'évaluer l'impact des modifications législatives et réglementaires adoptées au cours des dernières années sur les conditions de réalisation des actes.

2) Favoriser l'accès des femmes à l'ensemble de leurs droits dans le domaine de l'IVG :

Toute femme ne souhaitant pas poursuivre sa grossesse doit avoir accès à une IVG dans les meilleurs délais. Le dispositif « IVG en ville », prévu par la loi du 4 juillet 2001, permet d'accéder à une interruption volontaire de grossesse hors établissement de santé. Le nombre de conventions "IVG en ville" signées entre le praticien habilité et l'établissement de santé, qui était encore faible en 2005 (environ 260 conventions signées) devrait augmenter au fur et à mesure que les médecins seront informés et formés à cette pratique. Ce dispositif facilite l'accès à une IVG :

- avec une prise en charge plus souple et plus rapide pour les femmes,
- avec un accès facilité à l'IVG médicamenteuse, dont la part dans l'ensemble des actes devrait croître sensiblement,¹⁴
- avec un allègement de la charge des établissements de santé les plus sollicités en ce qui concerne la pratique des IVG dont le terme est précoce, qui permettra à ces structures de se consacrer en priorité aux interventions dont la réalisation est urgente, notamment celles des 11ème et 12ème semaines de grossesse, qui nécessitent une intervention chirurgicale,
- avec la réalisation d'une étude sur la mise en œuvre du dispositif, qui permettra de l'évaluer au regard de ses objectifs.

Les règles applicables en matière de qualification des médecins, de liaison avec un établissement de santé, de distribution et de remise des médicaments, garantissent des conditions de qualité et de sécurité pour la réalisation des IVG médicamenteuses.

Par ailleurs, les moyens financiers alloués aux établissements de santé pour l'interruption volontaire de grossesse ont été sensiblement revalorisés en 2004 (+ 29 % environ). Cette mesure devrait améliorer les conditions de prise en charge de ces actes par les établissements de santé et permettre aux établissements privés qui le souhaitent de s'impliquer davantage dans la mise en œuvre de cette activité.

E) Femmes et SIDA

1) Les constats

Entre le début de l'épidémie et le 31 décembre 2004, 11 821 cas de SIDA chez les femmes ont été déclarés en France. Le nombre de femmes qui ont déclaré la maladie et qui ne sont pas décédées est estimé à 5 888. Aujourd'hui, en France, les personnes qui s'infectent par voie hétérosexuelle représentent plus de la moitié des cas (57 %). Parmi elles, 60 % sont des femmes et 50 % ont la nationalité d'un pays d'Afrique subsaharienne. Les données de surveillance des consultations de dépistage anonyme et gratuit confirment cette féminisation : la proportion de tests positifs chez les femmes a augmenté entre 2001 et 2003. De nombreuses femmes infectées par le VIH sont sans emploi. Elles vivent fréquemment dans la précarité et la solitude, parfois dans un contexte de violences intra-familiales. Les enquêtes menées dans ce domaine montrent que, souvent, les personnes concernées sont correctement informées sur les comportements à risque, mais qu'elles éprouvent de grandes difficultés à s'approprier les comportements

¹⁴ Au cours de l'année 2003, 38 % des IVG ont été pratiquées par voie médicamenteuses contre 21 % en 2001 et 20 % en 1998

préventifs. En revanche, le dépistage du VIH pendant la grossesse s'est très largement répandu : 3 femmes sur 4 déclaraient avoir bénéficié d'un test en 2003.

Les stratégies de prévention de l'épidémie en direction des femmes doivent s'appuyer sur la question des stéréotypes sexistes. Les rapports de dominations des hommes sur les femmes ne permettent pas à ces dernières, au Nord comme au Sud, de renforcer leurs capacités en matière de prévention. L'estime de soi et l'appropriation par la femme de son corps sont indispensables pour apprendre à se protéger.

2) La politique de lutte contre le VIH/SIDA :

La lutte contre le VIH, reconnue "grande cause nationale 2005" par le Premier ministre, est inscrite dans la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004. Faisant suite au bilan de l'action publique menée en application du plan 2001-2004, un programme national de lutte contre le VIH 2005-2008 intégrant les infections sexuellement transmissibles (IST) est mis en œuvre par le ministère de la santé.

Dans ce cadre général, les actions à mener plus spécifiquement en direction des femmes sont les suivantes :

- les informer des risques d'infections sexuellement transmissibles et de contamination par le VIH, à travers des campagnes spécifiques et des actions adaptées aux publics féminins particulièrement à risque (jeunes, immigrées, personnes en situations de précarité et/ou irrégulières, personnes toxicomanes) ;
- prendre en compte les spécificités féminines en terme de stratégie thérapeutique, de suivi, d'effets indésirables et de désir d'enfant, d'accompagnement des femmes enceintes, de suivi périnatal et post natal et soutenir les associations impliquées dans cette thématique ;
- promouvoir l'utilisation du préservatif féminin par l'amélioration de sa distribution et la diminution de son coût ;
- mieux connaître les populations des femmes séropositives et améliorer leur prise en charge thérapeutique et psychologique.

F) L'impact de la violence sur la santé des femmes

En France, les données scientifiques fiables sur les relations entre violence et santé sont nettement insuffisantes.

Aussi, la ministre chargée de la parité a demandé l'intégration de la dimension sexuée, dans les analyses liées à une enquête « violences et santé » lancée par le ministère de la santé. Ces travaux permettront de connaître à la fois les violences subies et ressenties, les circonstances dans lesquelles elles se sont produites, le sexe de l'auteur et le lien avec la victime, ainsi que les liens entre les violences décrites et l'état de santé de la personne.

Par ailleurs, l'impact de la violence sur la santé a été inscrit parmi les priorités de la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique et fait l'objet d'un plan national stratégique, en cours d'élaboration.

Enfin, un programme expérimental conjoint du ministère de la santé et du service des droits des femmes et de l'égalité sera prochainement mis en œuvre, pour améliorer l'accueil et la prise en charge à l'hôpital de la santé des femmes victimes de violence (Cf : p 67)

Les violences faites aux femmes

I) Une meilleure connaissance de la réalité des violences

Le programme d'action de Pékin invite les gouvernements à mener des actions en vue de prévenir et d'éliminer les violences faites aux femmes et à organiser la collecte de données statistiques dans ce domaine.

En France, les résultats de l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France métropolitaine (ENVEFF) menée en 2000 sur un échantillon de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans ont fait apparaître notamment que 9,5 % des femmes interrogées avaient subi des actes de violence conjugale (physique, sexuelle, verbale, psychologique) au cours des douze derniers mois.

Depuis lors, les pouvoirs publics ont intensifié leurs efforts pour se doter d'instruments statistiques de collecte de données.

Ainsi, dans le cadre d'un partenariat avec le ministère de l'Intérieur, ont été recensés les cas de mort violente pour lesquels l'auteur identifié est un membre du couple (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ancien conjoint ou ancien concubin). Cette étude a été réalisée sur le plan national en 2005, à partir des données collectées en 2003 et 2004. Il n'y a pas de biais statistique lié à la collecte de données portant seulement sur un échantillon. L'enquête présente une carte des violences (profil des couples concernés, classification des régions et des départements). Les données ont été recueillies auprès des services territoriaux (services de police et de gendarmerie) à l'aide d'un questionnaire. Le champ des faits étudiés ne comprend que les cas d'homicides survenant au sein du couple. Ne sont pas pris en compte les faits non élucidés, ni les disparitions (dont l'auteur peut être le conjoint), ni les cas de femmes subissant des violences graves et répétées dans leur vie conjugale ou maritale, qui en viennent à se suicider.

Sur les deux années 2003 et 2004, les résultats de cette enquête sont les suivants :

- en France métropolitaine, en moyenne, une femme meurt tous les quatre jours des suites de violences au sein du couple. La moitié d'entre elles subissait déjà des violences ;
- un homme meurt tous les seize jours. Dans la moitié des cas, la femme auteur de l'acte subissait des violences de sa part ;
- 13% de toutes les morts violentes recensées et dans lesquelles l'auteur a été identifié ont eu lieu dans le cadre du couple, dont 1 % de cas d'euthanasie ;
- un décès sur dix résulte de coups portés sans intention de donner la mort. La violence conjugale préexistait dans deux cas sur trois ;
- 31% des crimes conjugaux sont liés à la séparation (commission par des anciens conjoints, partenaires ou concubins ou séparation en cours).

95 % des anciens partenaires auteurs d'homicide sont des hommes. La proportion d'anciens partenaires parmi l'ensemble des auteurs est de 10 %. En milieu rural, ce sont 30 % des homicides qui concernent d'anciens partenaires. Il s'agit à 100 % de meurtres dont 55 % étaient prémédités. Dans 25 % des cas, auteurs comme victimes étaient sans profession et dans 62 % des couples concernés, au moins l'un des deux membres était sans profession.

Pour continuer d'améliorer la connaissance des situations de violences et de leur évolution, des instruments statistiques compatibles entre l'ensemble des services de l'Etat vont être élaborés, en collaboration avec l'Observatoire national de la délinquance.

Une étude va également être réalisée sur le coût économique global des violences faites aux femmes au sein du couple.

II) L'action des pouvoirs publics pour prévenir et lutter contre les violences au sein du couple

A) La possibilité d'évincer le conjoint violent du domicile conjugal est inscrite dans la loi du 26 mai 2004 relative au divorce, applicable depuis le 1er janvier 2005 (cf : p 78). Ce texte dispose dans son article 22 que « lorsque des violences exercées par l'un des époux mettent en danger son conjoint, un ou plusieurs enfants, le juge peut statuer sur la résidence séparée des époux en précisant lequel des deux continuera à résider dans le logement conjugal ».

La ministre chargée de la parité a voulu que l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal contribue à protéger les femmes victimes de violences. Outre des avantages d'ordre pratique pour la femme et les enfants, cette mesure doit permettre de souligner la responsabilité de l'auteur des violences et d'aider la victime à se reconstruire. Elle peut être mise en œuvre y compris avant l'engagement d'une procédure de divorce. Néanmoins, les dispositions prises deviennent caduques, si, à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de leur prononcé, aucune requête en divorce ou en séparation de corps n'a été déposée.

La loi précise que « sauf circonstances particulières, la jouissance [du] logement est attribuée au conjoint qui n'est pas l'auteur des violences ».

Le juge peut également se prononcer, « s'il y a lieu, sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale et sur la contribution aux charges du mariage ». Au cours des débats parlementaires, il a été précisé que cette mesure grave, prescrite par le juge aux affaires familiales statuant en référé, serait prise dans le respect du principe du contradictoire.

B) Un plan d'action gouvernemental global sur 3 ans intitulé « 10 mesures pour l'autonomie des femmes » a été lancé en novembre 2004.

En application de ce plan, les actions suivantes ont été menées :

- des référents « violences-hébergement », en capacité de connaître en temps réel toutes les places disponibles, ont été désignés dans les départements. Les femmes victimes de violences en situation de précarité figurent parmi les publics prioritaires des centres d'hébergement et de réinsertion sociale ;

- les réunions des « commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes » ont permis la mobilisation des acteurs locaux. Dix-neuf d'entre elles ont signé des protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences envers les femmes. Cette signature sera étendue à l'ensemble des départements ;
- en 2005, le soutien financier accordé au secteur associatif spécialisé a été augmenté de près de 20% ;
- une campagne nationale de communication sous le slogan «Stop violence - Agir, c'est le dire» et des formations initiales et continues ont renforcé la sensibilisation du grand public et des professionnels.

C) Quatre axes d'action vont être développés à l'initiative de la ministre chargée de la parité, en direction des victimes, des auteurs de violences et des professionnels amenés à intervenir dans les situations de violences :

1^{er} axe : une meilleure protection des victimes :

Une proposition de loi sénatoriale (Cf : p 19) est en cours d'examen au Parlement. Ce texte vise à renforcer la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. A ce stade, il prévoit notamment :

- l'instauration, dans la partie générale du code pénal, de la circonstance aggravante de la qualité de conjoint, de concubin ou de pacsé (partenaire d'un pacte civil de solidarité) ;
- l'extension de cette circonstance aggravante aux ex-conjoints, ex-concubins ou aux personnes ayant été pacsées avec la victime ;
- l'extension de cette circonstance aggravante aux cas de meurtres, de viols ou d'agressions sexuelles ;
- l'extension aux couples non mariés de l'interdiction du domicile conjugal à l'auteur de violences, quand ce couple a en commun un enfant mineur ;
- la limitation du recours à la médiation pénale à une seule fois en cas de violences conjugales ;
- l'obligation pour le gouvernement de déposer tous les deux ans, sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport sur la politique nationale de lutte contre les violences au sein des couples.

Par ailleurs, la loi du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales facilite l'éviction du domicile de l'auteur des violences, avant le jugement (dans le cadre du contrôle judiciaire) ou après le jugement (dans le cadre du sursis avec mise à l'épreuve). Cette même loi prévoit, si nécessaire, la possibilité d'une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique.

2^{ème} axe, l'élargissement de la palette des dispositifs d'hébergement des femmes victimes de violences grâce à une expérimentation d'accueil à titre onéreux dans des familles.

3^{ème} axe, la coordination des différents professionnels de santé concernés par la prise en charge des femmes victimes de violences va être améliorée par la création à titre expérimental de réseaux d'accueil sur des sites hospitaliers.

Une brochure réalisée en 2005 en partenariat entre les autres ministères compétents va prochainement être diffusée à l'ensemble des professionnels concernés afin de les aider dans leur accompagnement des femmes victimes de violences.

4^{ème} axe, un groupe de travail sur la prise en charge des hommes violents va être mis en place. Il rendra un rapport au cours de l'année 2006.

ARTICLE 13

Avantages sociaux et économiques

I) Les femmes en situation de précarité et de pauvreté

La situation de parent isolé, qui touche essentiellement les mères¹⁵, concerne un nombre croissant de femmes. En effet, selon une étude publiée en avril 2005 par le ministère des affaires sociales, le nombre de familles monoparentales comprenant au moins un enfant de moins de 25 ans a fortement augmenté (entre 1990 et 1999, il est passé de 1 175 000 à 1 495 000). Cette situation est l'une des principales causes de vulnérabilité chez les femmes.

Les femmes qui élèvent seules leurs enfants sont plus fréquemment actives que celles qui vivent en couple. Néanmoins, quand elles ont un enfant en bas âge, elles rencontrent des problèmes spécifiques de modes de garde, et plus largement de conciliation entre leur vie familiale et professionnelle. Dès lors, elles sont dans ce cas précis moins souvent actives que les mères de jeunes enfants vivant en couple.

En moyenne, les revenus d'activité représentent 83 % des ressources initiales des familles monoparentales. Un tiers de ces familles perçoit des pensions alimentaires. Pour autant, si l'on ne tient pas compte des prestations sociales, leur niveau de vie est souvent modeste. Les prestations sociales l'améliorent sensiblement (de 20 % en moyenne). Malgré cet apport, le risque de pauvreté monétaire des familles monoparentales demeure supérieur à celui des couples. En outre, leurs conditions de logement sont moins favorables que celles des couples avec enfant.

Le 19 mars 2003, un plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion (PNRLE) a été présenté au Conseil des ministres. Il mobilise tous les ministères concernés autour des objectifs suivants:

- rendre effectif l'accès aux droits et à la citoyenneté, grâce à la simplification des démarches administratives, à l'amélioration des conditions d'accueil des personnes en difficultés dans les établissements sociaux et à l'encouragement à l'expression et à la participation des usagers à la vie de ces établissements ;
- améliorer l'accès aux soins, en mettant l'accent sur la prise en charge de la souffrance psychique ;
- renforcer l'accès au logement et diversifier l'offre ;
- améliorer les dispositifs d'accueil, d'hébergement et de réinsertion sociale ;
- mieux répondre aux besoins des publics en situation de précarité, en termes de lutte contre l'illettrisme, d'aide nutritionnelle, d'accès à l'électricité et au téléphone, etc.

Le deuxième Plan National d'Action pour l'Inclusion sociale (PNAI 2003-2005)¹⁶ qui reprend les mesures du PNRLE, a été transmis à la Commission européenne le 31 juillet 2003. La France a choisi, dans le PNAI, de mettre l'accent sur trois orientations d'action prioritaires :

- créer les conditions innovantes et durables du développement de l'emploi ;

¹⁵ Les parents des familles monoparentales sont à 86 % des femmes

¹⁶ Chaque État membre de l'Union européenne devait élaborer un PNAI pour cette période

- prévenir les risques d'exclusion ;
- renforcer la proximité des prises en charge et mobiliser tous les acteurs de la lutte contre l'exclusion.

Conformément à l'orientation retenue comme essentielle par les États membres de l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif transversal, pris en compte dans l'ensemble de ce plan.

II) Les créatrices d'entreprises

A) Le constat

29,8 % des créateurs/repreneurs d'entreprises sont des femmes. Ce faible taux peut s'expliquer par plusieurs raisons, de nature différente :

- contrairement à ce qu'on peut observer ailleurs (aux Etats Unis, en Allemagne ou en Grande Bretagne par exemple) la participation des françaises à l'activité économique est assez récente. Le taux d'activité des femmes ne progresse que depuis la fin de la seconde guerre mondiale, avec une forte accélération à partir des années 1960 ;
- les banques paraissent octroyer des prêts en prenant en compte des critères différents pour les hommes et pour les femmes : il est par exemple demandé aux femmes, pour apprécier leur disponibilité, le nombre d'enfants qu'elles ont à charge, ce qui n'est pas le cas pour les hommes ;
- aujourd'hui encore, il est attribué à la femme un rôle prépondérant dans l'éducation des enfants. La création d'entreprise suppose un investissement professionnel intense, souvent vécu par les femmes comme une prise de risque importante vis-à-vis de la sphère familiale, ce qui peut amener certaines à renoncer à leur projet ;
- les femmes sont moins bien formées que les hommes aux techniques de gestion et de finance. Ceci semble être la conséquence d'une formation initiale trop ciblée sur les filières généralistes. Pour autant, les créatrices d'entreprises sont plus diplômées que les hommes, alors qu'elles sont moins qualifiées qu'eux au regard de l'emploi occupé avant le projet de création ;
- les femmes sont porteuses de petits projets et disposent d'une plus faible capacité en fonds propres que les hommes : pour 46 % des créatrices, le montant nécessaire pour mettre en œuvre leur projet est inférieur à 7 622 € (37 % pour les hommes).

Toutefois, rien ne permet de dire que les femmes réussissent moins bien que les hommes.

B) L'action des pouvoirs publics pour dynamiser l'entrepreneuriat féminin

1) La mobilisation des partenaires ministériels autour de la charte de l'égalité (Cf : p 17)

Lors de l'élaboration de la charte de l'égalité, en 2003, plusieurs partenaires (notamment les autres ministères concernés) se sont mobilisés autour de trois axes :

- valoriser l'esprit d'entreprise dans le cadre de la formation initiale ;
- généraliser l'information et l'accompagnement des femmes (aide juridique, financière et fiscale) ;
- améliorer l'accès des femmes aux financements, notamment bancaires.

2) La réforme du fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes (FGIF, Cf : p 26)

Le FGIF existe depuis 1989. Il permet à l'Etat de se porter caution auprès des banques, afin de faciliter l'accès au crédit pour les femmes qui souhaitent créer, reprendre ou développer leur entreprise. Par convention interministérielle, le FGIF est devenu en 2003 l'une des trois lignes de garantie du nouveau « fonds de solidarité et de garantie pour l'entrepreneuriat féminin et pour l'insertion » (FOGEFI).

Depuis lors, le ministère chargé de la parité a entrepris de réformer le FGIF, afin de le dynamiser et d'améliorer sa visibilité. L'axe principal de la réforme a consisté à territorialiser l'instruction et la sélection des dossiers de candidature à ce fonds de garantie, c'est-à-dire que la plupart des demandes sont désormais examinées et sélectionnées dans chaque région et non plus au niveau national. Entre 2003 et 2004, le nombre de garanties a augmenté de 120 %. Entre 2004 et 2005, l'augmentation a été de 160 %.

Parallèlement, une campagne de sensibilisation et d'information autour de la promotion de l'entrepreneuriat féminin a été menée auprès des professionnels de la création d'entreprise, des réseaux bancaires et du grand public.

3) Des dispositions législatives favorables à l'entrepreneuriat féminin :

a) La loi du 1er août 2003 « pour l'initiative économique » contient des dispositions qui facilitent l'acte de création d'entreprise par les femmes. En effet, cette loi leur offre la possibilité :

- de créer une société à responsabilité limitée au capital libre,
- de domicilier l'entreprise à leur propre domicile.

b) La loi « en faveur des petites et moyennes entreprises » du 13 juillet 2005 doit favoriser la reprise d'entreprise par les conjoints de travailleurs indépendants. En effet, plusieurs dispositions législatives reconnaissent les droits du conjoint en rendant obligatoire son adhésion à l'un de ces trois statuts : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé. La loi vise également à permettre aux conjoints, à l'instar du chef d'entreprise, d'accéder à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de reprendre l'entreprise.

III) Les femmes et le sport

A) L'état des lieux

En 2000, 79 % des femmes pratiquaient des activités physiques et sportives (88 % des hommes)¹⁷ ; 48 % des personnes pratiquant au moins une activité sportive étaient des femmes (32,5 % en 1997 et 9 % en 1968).

¹⁷ enquête ministère de la jeunesse et des sports/Institut national du sport et de l'éducation physique, juillet 2000

Toutefois, hommes et femmes ont des pratiques différentes en matière de sport et se rencontrent encore peu dans les mêmes disciplines. Les femmes pratiquent en plus grand nombre les disciplines dans lesquelles sont produites des figures gestuelles et de spectacle, comme la gymnastique, la danse et la natation. Les sports les moins féminisés sont les sports collectifs et individuels d'affrontement, les sports motorisés ainsi que les pratiques de tir ou de chasse.

Par ailleurs, même si la situation évolue, la conjugaison « femmes et sport » s'entend encore principalement en termes de loisirs. En 2004, seul un peu plus d'un tiers des sportifs de haut niveau inscrits sur les listes ministérielles étaient des femmes. Pour susciter l'attention et faire la une des médias, les athlètes féminines doivent se surpasser et atteindre les sommets de la compétition.

Les femmes sont également sous-représentées dans les métiers du sport. En 2002, elles représentaient 46 % des enseignants d'éducation physique et sportive mais seulement 28 % des éducateurs sportifs du premier degré et 15 % des éducateurs sportifs du second degré. Enfin, la participation des femmes à la prise de décision dans le sport rencontre les mêmes obstacles que dans les domaines politique ou économique. Par exemple, en 2005, 5 % seulement des directeurs techniques nationaux étaient des femmes. De même, seules 6,2 % des fédérations sportives avaient une présidente et les femmes représentaient 19,9 % des membres des comités directeurs.

Face à cette situation, le ministère chargé des sports et le ministère chargé de la parité ont mis en œuvre un programme commun d'actions spécifiques pour améliorer la place des femmes et renforcer leur rôle dans l'activité sportive.

B) Les actions menées pour promouvoir la place et le rôle des femmes dans l'univers sportif

1) En vue d'assurer aux femmes une juste place au sein des instances dirigeantes, le décret du 7 janvier 2004 relatif à l'agrément et aux statuts des fédérations sportives a introduit un principe de proportionnalité, entre le nombre de femmes licenciées et le nombre de sièges dont elles doivent disposer. La mise en œuvre de ce texte réglementaire fait l'objet d'un suivi spécifique et aura des répercussions financières, dans le cadre des conventions d'objectifs annuelles signées par le ministère chargé des sports et par les fédérations.

2) En avril 2004, un groupe de travail conjoint du ministère chargé des sports et du ministère chargé de la parité a présenté des propositions, en vue de favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes du mouvement sportif. Trois axes d'action ont été proposés : valoriser l'engagement des femmes dans le sport ; féminiser toutes les fédérations dans un délai de 4 ans ; accompagner la prise de responsabilités des femmes dirigeantes.

Par ailleurs, des propositions ont été formulées par le groupe de travail pour favoriser la pratique sportive des jeunes filles et des femmes dans les quartiers urbains sensibles, selon quatre axes d'action : proposer un encadrement mixte de qualité, rééquilibrer les actions vers les femmes, mieux adapter l'offre aux attentes de ces dernières et partager les expériences.

Ces propositions ont fait l'objet d'une diffusion élargie, au travers d'une plaquette élaborée par le ministère chargé des sports. Sur cette base, une instruction élaborée en décembre 2004 par le ministère chargé des sports a défini cinq axes de travail à mettre en œuvre en 2005 par les

services et les établissements dépendant de ce même ministère et par les fédérations sportives, pour développer et valoriser la place des femmes dans le sport. Ces axes de travail portent sur :

- l'observation et l'analyse ;
- l'information, le conseil et l'accompagnement des femmes ;
- le soutien financier et le suivi des actions ;
- la valorisation et la promotion des bonnes pratiques ;
- le développement de formations spécifiques sur « femmes et sport ».

Le suivi et l'évaluation de ces actions sont assurés par le ministère chargé des sports.

Afin d'assurer la coordination et la démultiplication des actions, ce dernier a créé, dès 1995, un pôle ressources national « sports, famille et pratiques féminines ». S'y ajoute un réseau de correspondants régionaux et de référents départementaux « égalité hommes/femmes ».

L'ensemble de ces éléments fait du ministère chargé des sports un acteur exemplaire de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité (le « gender mainstreaming »).

ARTICLE 14

Femmes rurales

I) Une politique d'amélioration de la qualité de vie en milieu rural :

La loi sur les territoires ruraux du 23 février 2005 concrétise les efforts entrepris par le gouvernement en faveur du monde rural. Elle vise à encourager la création et le maintien de l'emploi, à relancer la création de logements et à garantir une meilleure offre de services aux populations. Elle offre des outils pour lutter contre les risques de sous-médicalisation des zones rurales et reconnaît le rôle des associations dans le développement rural.

II) Des mesures pour améliorer la protection sociale des conjoints de chefs d'exploitation agricole

Le gouvernement français a pris dans la période récente des dispositions pour leur garantir l'accès aux différentes prestations sociales agricoles.

Ainsi, il convient de rappeler que la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 a créé, pour les conjoints ne souhaitant pas devenir co-exploitants ou salariés de l'exploitation, un nouveau statut : celui de conjoint collaborateur. Ce nouveau statut ouvre des droits plus importants en matière de pension de retraite.

Des mesures ont été prises pour favoriser l'extension de ce statut de conjoint collaborateur :

1) Depuis le 1er janvier 2006, le conjoint du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole qui exerce sur l'exploitation ou dans l'entreprise une activité professionnelle régulière est tenu d'opter pour l'une des trois qualités suivantes :

- collaborateur du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ;
- salarié de l'exploitation ou de l'entreprise agricole ;
- chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

2) La loi d'orientation agricole du 11 janvier 2006 prévoit :

- la possibilité, pour le conjoint, d'opter pour le statut de conjoint collaborateur sans être obligé de recueillir préalablement l'accord du chef d'exploitation ;

- l'extension de ce statut aux personnes liées au chef d'exploitation par un pacte civil de solidarité ou vivant avec lui en concubinage (il était antérieurement réservé aux couples mariés)

III) Un programme du ministère de l'agriculture pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Dans le but de rendre effective l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, le ministère compétent a développé un programme intitulé « Femmes, formation et emploi en milieu rural : intégration et égalité des chances ».

Ce programme s'adresse aux différentes structures nationales et régionales intervenant dans le champ de compétence du ministère de l'agriculture. Il vise à promouvoir une véritable égalité entre les hommes et les femmes en agissant notamment sur l'orientation, l'information et les représentations, ainsi que sur la professionnalisation.

Il s'agit, par ailleurs, de promouvoir l'intégration des femmes dans un secteur agricole qui a connu d'importantes mutations. En effet, l'agriculture doit répondre aujourd'hui à des attentes nouvelles exprimées par la société, notamment en matière de sécurité alimentaire, mais aussi de respect de l'environnement et de protection des espaces et des territoires.

Deux études ont été publiées en 2003, sur « les parcours professionnels et les besoins en qualification des femmes salariées et non-salariées en milieu rural » et sur « les obstacles au travail des femmes dans le secteur agricole ».

Ces études ont permis de définir plusieurs orientations pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en milieu rural :

- favoriser l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes ;
- adapter la formation continue aux parcours des femmes ;
- concilier la vie professionnelle et la vie privée ;
- faciliter l'entrée des femmes dans l'agriculture ;
- dépasser les obstacles juridiques ou statutaires à l'égalité ;
- enrichir la formation, pour prendre en compte les besoins respectifs des hommes, des femmes et des couples.

ARTICLE 15 :

Égalité devant la loi

Comme lors de la remise des précédents rapports, le principe de l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi est un principe de valeur constitutionnelle, appliqué dans tous les domaines.

ARTICLE 16 :

Droit matrimonial et familial

I) L'âge du mariage

Ainsi que l'avait recommandé le comité, une modification de code civil, harmonisant l'âge légal du mariage à 18 ans pour les filles et les garçons figure dans la proposition de loi relative aux violences conjugales actuellement discutée au Parlement. (Cf : p 19)

II) Le nom de famille

En application de la loi du 4 mars 2002 relative au nom de famille, modifiée par la loi du 18 juin 2003, les parents peuvent désormais choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom peut être soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms, accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Le nom dévolu au premier enfant du couple vaudra pour tous les enfants communs à naître. Il faut, pour cela, que les filiations maternelle et paternelle soient établies simultanément et que la naissance de l'enfant soit postérieure au 31 décembre 2004.

En l'absence de cette déclaration conjointe des parents, l'ancienne règle continue à s'appliquer : l'enfant né de parents mariés ou qui est reconnu simultanément par son père et par sa mère prend le nom de son père.

En cas d'établissement différé du lien de filiation, l'enfant prend le nom de celui qui l'a reconnu en premier. Toutefois, les parents peuvent, à l'occasion de la seconde reconnaissance et durant la minorité de l'enfant, lui substituer le nom de l'autre parent ou adjoindre les deux noms dans un ordre librement choisi. Dans ce cas, le consentement personnel de l'enfant est nécessaire, dès lors que celui-ci est âgé de treize ans révolus.

III) La filiation

L'ordonnance du 4 juillet 2005 tire «les conséquences de l'égalité entre les enfants quelles que soient les conditions de leur naissance ». Elle met fin aux notions traditionnelles de filiations légitime et naturelle, cette distinction ayant perdu toute portée juridique depuis que la loi a consacré l'égalité des filiations.

L'une des grandes innovations de la réforme concerne l'établissement de la maternité : celui-ci est simplifié et résultera de la désignation de la mère dans l'acte de naissance de l'enfant, qu'elle soit mariée ou non. Ainsi, la mère non mariée n'aura plus à reconnaître son enfant pour établir la filiation à son égard.

IV) Le divorce :

La loi du 26 mai 2004, applicable depuis le 1^{er} janvier 2005, vise à simplifier et à moderniser les procédures instituées par la loi du 11 juillet 1975. Les principales modifications sont les suivantes :

- le divorce par consentement mutuel, dont la procédure est allégée, comporte une seule audience obligatoire devant le juge au lieu de deux ;
- le divorce accepté repose sur un accord de principe entre les époux sur la rupture du mariage, non susceptible de rétractation ;
- le divorce pour altération définitive du lien conjugal peut être engagé à la demande d'un seul époux, le divorce pouvant être prononcé après le constat, au moment de l'assignation, d'une séparation de deux ans au lieu de six auparavant ;
- le devoir de secours disparaît avec le divorce, mais l'époux victime peut obtenir une prestation compensatoire et l'octroi de dommages et intérêts ;
- le divorce pour faute est maintenu, mais limité aux cas les plus graves, « lorsque des faits constitutifs d'une violation grave et renouvelée des devoirs et obligations du mariage sont imputables à l'un des conjoints et rendent intolérable le maintien de la vie commune » ;
- pour tous les cas de divorce contentieux, la loi met en place un tronc commun permettant des passerelles entre les différentes procédures. Dans un but de pacification du divorce, ses conséquences financières sont dissociées de l'attribution des torts.
- les modalités d'attribution de la prestation compensatoire sont assouplies : cette prestation est destinée à compenser la disparité que crée la rupture du mariage dans les conditions de vie des époux. Ainsi, elle peut être versée dans tous les cas de divorce et être révisée en cas de changement important dans les ressources ou les besoins de l'une ou de l'autre partie. Conformément à la loi du 30 juin 2000, le principe d'un versement en capital est réaffirmé. Néanmoins, le juge peut, par décision spécialement motivée, fixer la prestation compensatoire sous forme de rente viagère, lorsque l'âge ou l'état de santé du créancier ne lui permet pas de subvenir à ses besoins. Par ailleurs, il est prévu que, dans le cas où la prestation compensatoire est fixée sous forme de rente viagère, un complément en capital pourra être attribué. Enfin, les héritiers ne seront tenus qu'à hauteur de l'actif successoral.

La loi du 26 mai 2004 contient également des mesures de protection du conjoint victime de violences conjugales (Cf : p 66).