

DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES INTERNES  
**DÉPARTEMENT THÉMATIQUE** **C**  
DROITS DES CITOYENS ET AFFAIRES CONSTITUTIONNELLES



# La politique d'égalité des genres en France

ÉTUDE POUR LA COMMISSION FEMM







**DIRECTION GENERALE DES POLITIQUES INTERNES**  
**DEPARTEMENT THEMATIQUE C: DROITS DES CITOYENS ET**  
**AFFAIRES CONSTITUTIONNELLES**

**DROITS DE LA FEMME ET ÉGALITÉ DES GENRES**

# **La politique d'égalité des genres en France**

## **ÉTUDE**

### **Contenu**

À la demande de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, la présente analyse approfondie concerne l'évolution récente des politiques d'égalité des genres en France. Elle examine les forces et les faiblesses de ces politiques dans les domaines suivants: la législation, les mécanismes d'égalité des genres, l'indépendance économique, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la participation aux décisions, la violence de genre, les stéréotypes de genre et les droits liés à la santé et à la procréation.

**CE DOCUMENT A ÉTÉ DEMANDÉ PAR LA COMMISSION  
DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES**

**AUTEURS**

Pr. Eléonore Lépinard – Université de Lausanne, Suisse  
Pr. Marylène Lieber – Université de Genève, Suisse

**ADMINISTRATEUR RESPONSABLE**

M<sup>me</sup> Erika Schulze  
Département thématique C: Droits des citoyens et affaires constitutionnelles  
Parlement européen  
B-1047 Bruxelles  
E-mail: [poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

**VERSIONS LINGUISTIQUES**

Original: EN  
Traduction: FR

**À PROPOS DE L'ÉDITEUR**

Les départements thématiques produisent, en interne ou en externe, l'expertise utile aux commissions et autres organes parlementaires dans l'exercice de leur travail législatif.

Pour contacter le département thématique ou vous abonner à sa lettre d'informations mensuelle, veuillez écrire à l'adresse suivante: [poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

Parlement européen, rédaction achevé en mars 2015.  
© Union européenne, Bruxelles 2015.

Ce document est disponible sur Internet à l'adresse suivante:  
<http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/studies.html>

**CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ**

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

# SOMMAIRE

<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS</b>	<b>5</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	<b>6</b>
<b>SYNTHÈSE</b>	<b>7</b>
<b>1. INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Contexte des politiques d'égalité des genres en France</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Vue d'ensemble des politiques d'égalité des genres</b>	<b>9</b>
1.2.1 Les derniers développements en matière d'égalité des genres	9
1.2.2 Les mécanismes d'égalité des genres	10
1.2.3 L'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration du budget	11
<b>2. DOMAINES D'ACTION LIÉS À L'ÉGALITÉ DES GENRES</b>	<b>13</b>
<b>2.1 La participation des femmes au processus décisionnel</b>	<b>13</b>
2.1.1 L'élaboration des politiques	13
2.1.2 La prise de décisions économiques	15
2.1.3 La prise des décisions administratives	16
<b>2.2 L'indépendance économique des femmes</b>	<b>17</b>
2.2.1 L'emploi	17
2.2.2 Les effets des politiques d'égalité des genres sur l'emploi des femmes	18
2.2.3 Les effets des politiques "neutres" en matière d'emploi sur l'égalité des genres	20
2.2.4 Les limites des politiques de lutte contre la discrimination	21
2.2.5 La pauvreté	22
2.2.6 La réforme des retraites et l'égalité des genres	23
2.2.7 La politique budgétaire	23
2.2.8 La santé des femmes au travail	24
<b>2.3 La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle</b>	<b>24</b>
2.3.1 Le congé de maternité, de paternité et le congé parental	25
2.3.2 Les infrastructures d'accueil des enfants	26
2.3.3 Les soins aux personnes âgées	27
<b>2.4 L'éradication de la violence de genre</b>	<b>28</b>
2.4.1 La violence domestique	29
2.4.2 Le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et le viol	30
2.4.3 La traite des êtres humains et la prostitution	31
2.4.4 Le harcèlement et les espaces publics	31

<b>2.5 Les droits liés à la santé sexuelle et génésique</b>	<b>32</b>
2.5.1 L'avortement et la contraception	32
2.5.2 Les mutilations génitales féminines	33
2.5.3 Les technologies de procréation assistée et les mères porteuses	34
<b>2.6 Les stéréotypes de genre</b>	<b>35</b>
2.6.1 Les autorités publiques	35
2.6.2 Les médias	36
2.6.3 L'enseignement	37
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>38</b>

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS**

- TPA** Technologie de procréation assistée
- ACEGE** Accord collectif sur l'égalité des genres en matière d'emploi
- CLCA** Complément de libre choix d'activité
- CSA** Conseil supérieur de l'audiovisuel
- DTP** Document de politique transversal
- UE** Union européenne
- MGF** Mutilation génitale féminine
- FIJAIS** Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles
- VG** Violence de genre
- HCEfh** Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
- OPFH** Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
- PAVG** Plan d'action contre la violence de genre
- RSA** Revenu de solidarité active
- RSC** Rapport de situation comparée
- SDFE** Service des droits des femmes et de l'égalité
- OAF** Organisme d'action en faveur des femmes

## **LISTE DES TABLEAUX**

### **TABLEAU 1:**

Pourcentage de femmes dans les assemblées et organes exécutifs français **14**

### **TABLEAU 2:**

Pourcentage de femmes dans les listes présentées par les partis politiques français pour les élections législatives de 2012 **14**



## SYNTHÈSE

La France s'appuie sur de nombreux textes législatifs et instruments d'action pour mettre en œuvre ses politiques d'égalité des genres dans divers domaines. Le transfert des connaissances issues des **nombreuses recherches universitaires** en matière d'égalité des genres ainsi que de la familiarité des militants avec les activités de terrain se manifeste dans la publication de nombreux rapports produits par les mécanismes d'égalité des genres. Cependant, la traduction de ces compétences en actes législatifs contraignants et la mise en œuvre de ceux-ci ont souvent été entravées par le **manque de volonté politique** du gouvernement, le manque de formation des responsables de l'administration publique, et la réticence des acteurs et des partenaires sociaux à adopter le programme de l'égalité des genres.

En 2012, le nouveau gouvernement du parti socialiste a démontré son engagement vis-à-vis de l'égalité des genres en désignant une ministre des droits des femmes (cette charge ayant auparavant été confiée à des ministres délégués ou à des secrétaires d'État), en lançant une série de lois importantes, et en renouvelant les efforts d'intégration des questions de genre dans l'administration publique grâce à une meilleure formation des fonctionnaires et à une prise en considération de l'égalité des genres dans tous les domaines des politiques publiques. L'**intégration des questions de genre** dans les politiques et la **budgétisation des genres** sont de plus en plus reconnues comme étant des instruments politiques importants et des outils permettant de susciter de faire évoluer le comportement des acteurs sociaux par l'intermédiaire de l'"éga-financement", c'est-à-dire la conditionnalité des financements publics à des analyses d'impact en matière d'égalité des genres et à des représentations des genres non stéréotypées.

Les politiques d'égalité des genres ont été particulièrement développées et ont obtenu de bons résultats dans les domaines de la participation des femmes aux **processus décisionnels** et de la **santé sexuelle et génésique**.

Malgré des initiatives récentes présentant un certain intérêt, les politiques d'égalité des genres ont rencontré moins de succès dans le domaine de l'équilibre entre **la vie professionnelle et la vie de famille**, notamment parce qu'elles tendent à cibler les mères plutôt que les pères. Cependant, les politiques existantes donnent aux femmes françaises la possibilité de concilier leur activité professionnelle et leur vie de famille. La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié la politique de congé parental de manière à encourager les pères à prendre une partie de ce congé.

En matière d'**emploi**, les régimes volontaires pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ont longtemps été entravés par un manque persistant de connaissance et de volonté de la part du secteur privé. Cette situation a conduit au renforcement progressif des exigences réglementaires et à la création, en 2010, du premier mécanisme imposant des sanctions aux entreprises qui n'adopteront pas un plan d'action pour l'égalité des genres. Cependant, même cette mesure pourrait ne pas être efficace, dans la mesure où les politiques relatives à l'emploi et aux retraites, neutres sur le plan du genre, continuent de perpétuer les inégalités de genre, la ségrégation professionnelle liée au genre, et la marginalisation des femmes, notamment au début et à la fin de leur carrière.

Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer la politique encore nouvelle de lutte contre la **violence de genre**, il convient de noter qu'il existe une volonté politique forte de mettre en place de nouveaux instruments d'action et une collaboration entre les acteurs politiques dans ce domaine.

La question des **stéréotypes de genre** a récemment émergé en tant que domaine nécessitant une sensibilisation du public, et quelques mesures timides ont été prises. Celles-ci comprennent des systèmes organisés sur une base volontaire dans le secteur des médias, mais les résultats ont jusqu'ici été décevants. Ce nouveau domaine de préoccupation pourrait donner lieu à de nouvelles lois ou politiques publiques dans un avenir proche. Enfin, on peut conclure qu'en France, les politiques d'égalité des genres tendent à traiter comme une catégorie homogène les "femmes" auxquelles elles cherchent à s'adresser. Bien qu'il soit souvent tenu compte des différences d'âge et de classe sociale, les différences liées au statut d'immigration, à l'origine ethnique ou à la localisation géographique ne sont que rarement mentionnées ou prises en considération.

# 1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

## 1.1 Contexte des politiques d'égalité des genres en France

- Les politiques d'égalité des genres en France sont développées depuis les années 1970, et elles représentent aujourd'hui un **cadre juridique cohérent et complet** qui couvre presque tous les domaines de la vie sociale, politique et économique.
- La France possède une longue tradition de législation en faveur de l'égalité des genres dans le domaine de **l'emploi et de la vie professionnelle**, les premières lois datant de 1972 et pas moins de 12 lois ayant été adoptées entre 1972 et 2014.
- Parmi les domaines dans lesquels de nombreuses initiatives législatives ont été lancées plus récemment on trouve, d'une part, **la parité dans les partis politiques et les autres organes décisionnels**, y compris avec une série de lois renforçant les systèmes de quotas dans le cadre des élections, adoptées entre 1999 et 2014, et d'autre part, la **violence de genre**, avec l'adoption de plusieurs lois importantes sur le harcèlement sexuel en 2002, 2003 et 2012, et sur l'exploitation sexuelle et les violences conjugales entre 2005 et 2010.
- Les médias et les stéréotypes de genre représentent un domaine émergent qui n'a pas encore fait l'objet d'efforts législatifs similaires.
- Dans de nombreux domaines, **l'Union européenne** a joué un rôle important s'agissant de pousser le pouvoir législatif français à aborder de nouveaux problèmes et à adopter de nouvelles mesures. L'Union a eu une influence directe dans certains domaines tels que la discrimination à l'emploi, le harcèlement sexuel et les stéréotypes de genre, et une influence indirecte dans des domaines tels que les quotas de genre dans les organes décisionnels.
- Malgré ce cadre législatif considérable, **la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres en France est souvent hétérogène** et variable dans le temps, en fonction de la volonté politique des différents gouvernements et partenaires sociaux. Les législations faisant appel à des mesures volontaires et à une autorégulation par les acteurs sociaux, plutôt qu'à l'imposition de sanction, ont rarement atteint leurs objectifs.
- Le score de la France sur l'indice d'égalité des genres calculé par l'EIGE s'élève à 57,1 (la moyenne de l'Union étant de 54), avec un score faible dans la composante "temps" (qui quantifie l'équilibre entre les activités économiques, sociales et de garde) et des scores supérieurs à la moyenne de l'Union dans les composantes "pouvoir" et "argent" de l'indice.

## 1.2 Vue d'ensemble des politiques d'égalité des genres

### 1.2.1 Les derniers développements en matière d'égalité des genres

Le développement le plus important et le plus récent en matière de politique d'égalité des genres a été l'adoption de la **loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, en

2014.<sup>1</sup> Cette loi favorise une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et de manière transversale, c'est-à-dire l'intégration de l'objectif d'égalité des genres dans tous les domaines d'action. Tandis que la législation relative à l'égalité des genres avait jusqu'alors été adoptée de manière fragmentée, sous la forme de lois spécifiques pour chaque domaine d'action, la loi de 2014 traite simultanément de divers domaines de la politique d'égalité des genres. Les 77 articles de la loi visent à **couvrir toutes les dimensions de la vie sociale**, à combler les lacunes en matière de mise en œuvre des politiques et à renforcer les sanctions.

Un autre acte législatif important est la **loi de 2010 sur la violence de genre**. Contrairement à la loi de 2014 sur l'égalité réelle, qui relève d'une approche par le haut à l'initiative de Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits de femmes de 2012 à 2014, la loi de 2010 a principalement été élaborée par des organisations de défense des droits des femmes. Le principal instrument créé par la loi de 2010 est l'**ordonnance de protection délivrée en urgence**, dont la violation est sanctionnée pénalement.

Enfin, l'approche française de la politique d'égalité des genres a récemment été caractérisée par l'adoption de quotas de genre dans de nombreux domaines d'action. La France a traditionnellement favorisé les quotas de genre dans le cadre des décisions politiques, ayant adopté en 1999 et en 2000 des quotas de genre dans le cadre des élections (lois sur la parité), et depuis 2011 elle a transposé cette approche à d'autres secteurs, fixant des quotas progressifs en vertu desquels la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, des organismes publics, des administrations publiques, des collectivités territoriales et de plusieurs institutions de la société civile devra à terme atteindre jusqu'à 40 %<sup>2,3</sup>.

### 1.2.2 Les mécanismes d'égalité des genres

La France possède depuis longtemps des organismes d'action en faveur des femmes (OAF), ayant créé en 1965 la première structure administrative consacrée à l'amélioration de la situation des femmes dans l'emploi. Le **Service aux droits des femmes et à l'égalité** (SDFE) a été créé en 1984 et constitue depuis un élément stable de l'administration française, bien que des changements aient été apportés à la portée de son mandat en termes de domaines d'action, ainsi qu'à son influence politique, en fonction du statut de l'autorité politique dont il dépend (ministère, secrétariat d'État ou aucune) et de son effectif. Cet organisme national possède des **bureaux régionaux** dans les 22 régions de France, ainsi que deux bureaux pour les territoires d'outre-mer. En fonction de son budget et de l'autorité politique dont il dépend, le SDFE finance de nombreuses organisations de défense des droits des femmes, leur permettant ainsi de survivre et de remplir leur mission.

Un autre OAF important est l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH), créé en 1995 dans le but de proposer des compétences en matière de parité dans les processus décisionnels et dont le mandat est d'assurer une surveillance active de la mise en

---

<sup>1</sup> Loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

<sup>2</sup> Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011.

<sup>3</sup> Loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

œuvre des lois relatives à la parité dans la sphère politique<sup>4</sup>. En 2013, à la suite de l'arrivée au pouvoir du parti socialiste, l'OPFH a été transformé en une nouvelle institution, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)<sup>5</sup>, disposant d'un mandat élargi par rapport à son prédécesseur. Le HCEfh a pour mission d'examiner et d'évaluer tous les projets de loi susceptibles d'affecter l'égalité des genres, de fournir des analyses d'impact, et de formuler des recommandations à l'intention du pouvoir législatif. Il peut choisir lui-même les lois qu'il souhaite évaluer du point de vue de l'égalité des genres. Il surveille les progrès réalisés et propose ses expertises non seulement dans la sphère politique, mais également dans les domaines de la violence de genre, de la santé sexuelle et génésique, des stéréotypes de genre, et des questions internationales et européennes. Le HCEfh possède un effectif à temps plein légèrement plus important, constitué de 4 agents, ainsi qu'un comité consultatif comptant plus de 70 membres, parmi lesquels de nombreux experts issus du milieu académique, des membres d'organisations de la société civile et, pour la première fois, de **hauts fonctionnaires issus de tous les ministères**, responsables de la mise en œuvre de l'égalité des genres dans leurs ministères respectifs. Cette nouvelle composition du HCEfh reflète un renforcement de l'intégration des questions de genre dans les branches de l'administration et dans leurs politiques respectives. Le HCEfh s'est jusqu'à présent montré très actif pour ce qui est de publier des rapports, des analyses d'impact et des évaluations des politiques publiques<sup>6</sup>.

Les délégations parlementaires aux droits des femmes<sup>7</sup>, créées en 1999, renforcent l'influence de la perspective de l'égalité des genres à l'intérieur de l'administration de l'État français. Elles travaillent souvent en tandem avec le HCEfh et le SDEF, réalisant des évaluations et formulant des recommandations concernant les politiques publiques et les projets de loi.

### 1.2.3 L'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration du budget

En 2000, la France a commencé à présenter des **comptes rendus annuels des efforts financiers** conçus pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des genres, sous la forme du "jaune budgétaire" sur l'égalité des genres, une annexe du budget qui présente une estimation, pour chaque ministère, du montant du budget consacré aux mesures en faveur des droits des femmes et de l'égalité des genres. En 2010, le jaune budgétaire a été rebaptisé

<sup>4</sup> Jusqu'en 2013, l'OPFH était composé d'experts, d'adjoints et de membres issus d'organisations de défense des droits des femmes. Le SDFE et l'OPFH entretenaient des liens importants, mais l'OPFH avait plus de poids politique et a joué un rôle important dans le renforcement de la législation sur la parité au fil des ans, avec de nombreux rapports sur la mise en œuvre des lois sur la parité, des analyses d'impact et des propositions de loi. L'OPFH a également joué un rôle essentiel en ce qui concerne la collecte de données sur les inégalités de genre, notamment dans la sphère politique. Voir Dauphin, S. (2010). *L'État et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité?* Rennes: PUR.

Il convient cependant de remarquer que l'OPFH disposait d'un effectif très limité (le plus souvent seulement deux fonctionnaires à temps plein et un comité consultatif de 40 personnalités politiques et experts désignés), et que son influence sur l'élaboration des politiques a dépendu du poids politique de son dirigeant et de la composition de son comité consultatif. Voir Ressot, C. (2013), "L'Observatoire de la parité", in X. Bioy et M.-L. Fages (éd.) *Égalité-Parité: Une nouvelle approche de la démocratie?* Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1.

<sup>5</sup> <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

<sup>6</sup> Il a par exemple formulé 60 recommandations relatives à la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans l'avis n° 2013-0912-HCE-007.

<sup>7</sup> Deux délégations, une pour chacune des deux chambres du Parlement français, ont été créées par la loi n° 99-585 du 12 juillet 1999. Composées de 36 membres représentant tous les groupes politiques, elles ont pour mission de conseiller le gouvernement sur les effets de ses politiques en matière d'égalité des genres. Les délégations peuvent se saisir elles-mêmes sur les projets de loi afin de formuler des recommandations avant leur adoption.

**"document de politique transversale" (DPT).**

Le DPT comporte généralement une présentation de la politique, la liste des programmes qui y contribuent, une présentation de la mise en œuvre de la politique, la stratégie globale d'amélioration des performances de la politique, une présentation des objectifs stratégiques prioritaires, des indicateurs de performances sélectionnés et les valeurs associées. Jusqu'en 2012, ce document ne permettait pas en pratique une véritable analyse transversale des questions de genre, et le ministre des finances ne semblait pas posséder une compréhension approfondie de la perspective de l'égalité des genres dans le cadre de l'élaboration du budget.

Depuis lors, le gouvernement a réaffirmé sa volonté de favoriser l'égalité des genres, et l'intégration des questions de genre dans le processus d'élaboration des politiques publiques a été renforcée en août 2013 avec la publication de **deux circulaires ministérielles** à ce sujet. La première de celles-ci rend obligatoire la prise en considération des questions de genre dans le cadre de l'évaluation de tout nouveau projet de loi. Dans la même veine, la deuxième circulaire rappelle l'obligation légale de désigner, à partir de 2013, au moins 20 % de représentants de chaque genre parmi les cadres supérieurs de la fonction publique, 30 % en 2015 et au moins 40 % en 2018<sup>8</sup>. La mission du HCEfh de publication d'analyses d'impact en matière de genre concernant les projets de loi représente également un nouveau moyen important de veiller à l'intégration des questions de genre dans l'activité politique.

---

<sup>8</sup> Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012

## 2. DOMAINES D'ACTION LIÉS À L'ÉGALITÉ DES GENRES

### 2.1 La participation des femmes au processus décisionnel

#### PRINCIPAUX CONSTATS

- La France a adopté des quotas de genre de manière systématique, ceux-ci étant un outil privilégié permettant de corriger les déséquilibres en matière de représentation des genres dans les organes décisionnels.
- Les quotas de genre (environ 40 % de représentation de chaque genre) s'appliquent aujourd'hui aux conseils d'administration des grandes et moyennes entreprises, aux conseils de surveillance des institutions publiques, à la catégorie supérieure de fonctionnaires dans les administrations publiques, aux jurys universitaires, à la plupart des organes politiques élus, aux chambres du commerce, et aux fédérations sportives.
- Les quotas de genre, lorsqu'ils sont assortis de sanctions pénales, semblent très efficaces.
- Bien que le secteur privé ait résisté dans un premier temps à l'application de quotas aux conseils d'administration, il a aujourd'hui adopté ceux-ci en vue de renforcer la diversité et de rafraîchir ces conseils.

#### 2.1.1 L'élaboration des politiques

En 1999, après de longs débats, la France a **révisé sa Constitution** pour permettre l'application de quotas de genre dans les organes politiques élus.<sup>9</sup> En 2000, les lois sur la parité ont défini les modalités de ces quotas, qui s'appliquaient uniquement aux scrutins de liste (élections de conseils municipaux de villes de plus de 3 500 habitants et élections régionales, sénatoriales et européennes) et prévoyaient des sanctions financières en cas de violation lors des élections législatives. À l'exception d'un recul en 2003 (avec l'adoption de deux lois<sup>10</sup> réduisant la portée de la parité pour les élections sénatoriales, européennes et régionales, qui ont été annulées en 2013<sup>11</sup>), des **progrès réguliers** ont été réalisés par l'intermédiaire d'une série d'actes législatifs renforçant la parité et élargissant celle-ci aux organes élus indirectement vers lesquels le pouvoir politique a été transféré (p. ex. les structures intercommunales). En 2007, une nouvelle loi a introduit la parité dans les organes exécutifs des municipalités et des régions<sup>12</sup>. En 2013, une loi électorale<sup>13</sup> a modifié les modalités d'élection des conseillers départementaux (introduisant un scrutin binominal mixte constitué d'un homme et d'une femme) et a appliqué aux villes de plus de 1 000 habitants les règles électorales qui ne concernaient auparavant que les villes de plus de 3 500 habitants (système de liste proportionnelle permettant d'imposer une parité stricte aux listes de candidats, cette réforme ayant été réclamée par les partisans de la parité dès 1999). La parité s'applique à présent à toutes les élections basées sur un système de listes, par l'intermédiaire

<sup>9</sup> Lépinard, E. (2007) *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Paris: Presses de Sciences Po.

<sup>10</sup> Loi n° 2003-697 du 30 juillet 2003 et Loi n° 2003-327 du 11 avril 2003.

<sup>11</sup> Loi n°2013-702 du 2 août 2013.

<sup>12</sup> Loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007.

<sup>13</sup> Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013.

d'un **système d'alternance** hommes-femmes. En 2014, un acte législatif important a durci les conditions sous lesquelles les représentants élus pouvaient exercer plusieurs mandats de manière simultanée, cette réforme visant à renforcer la présence des femmes parmi les élus, et augmenté les **sanctions financières** en cas de non-respect de l'obligation de parité pour les candidats aux élections législatives.

**Tableau 1: Pourcentage de femmes dans les assemblées et organes exécutifs français**

	Année de l'élection	% de femmes
Sénat	2011	22,1
Assemblée nationale	2012	26,9
Conseils régionaux	2010	48
Présidences des conseils régionaux	2010	7,7
Exécutif des conseils régionaux	2010	45,5
Conseils départementaux	2011	13,9
Présidences des conseils départementaux	2011	5
Élections municipales	2008	35
Villes de plus de 3 500 habitants	2008	48,5
Villes de moins de 3 500 habitants	2008	32,2
Mairies	2008	13,8

Les lignes surlignées en gris correspondent aux élections auxquelles les lois sur la parité s'appliquaient au moment de l'élection.

Source: Observatoire de la parité, 2008 2009, 2010, 2011, 2012.

**Tableau 2: Pourcentage de femmes dans les listes présentées par les partis politiques français pour les élections législatives de 2012**

	% de femmes candidates	% de femmes élues
Partis de gauche	44,8	36,7
Partis de droite	38,4	12,8

Ces chiffres ont abouti aux conclusions suivantes:

- Lorsque la législation sur la parité ne s'applique pas (encore), la participation des femmes aux décisions politiques demeure faible.
- La mise en œuvre de la loi sur la parité dans le cadre des élections législatives demeure insatisfaisante.



- Malgré le renforcement de la législation, les partis politiques de droite demeurent les plus réticents à mettre en œuvre la loi sur la parité et les plus enclins à la contourner lorsque c'est possible<sup>14</sup>. Ils sont perçus comme peu disposés à offrir à des femmes des sièges susceptibles de l'emporter dans le cadre d'élections parlementaires.
- L'Assemblée nationale élue en 2012 compte 155 femmes députées, dont 125 (soit 80,6 %) appartiennent à des partis de gauche<sup>15</sup>.

En ce qui concerne le pouvoir exécutif, le gouvernement socialiste actuel (2014) est composé à 50 % de femmes. Bien que les gouvernements de droite aient eu tendance à nommer moins de femmes, la proportion de femmes a augmenté dans les années 2010, atteignant environ 40 % dans les gouvernements du président Nicolas Sarkozy. Seuls le parti écologiste et le Front national, d'extrême droite, étaient dirigés par une femme en 2014.

### 2.1.2 La prise de décisions économiques

En 2008, la Constitution a été révisée afin d'élargir la clause de parité aux "responsabilités professionnelles et sociales", permettant l'adoption d'une loi en 2011 imposant des quotas de genre dans les conseils d'administration. Entrant en vigueur en deux étapes, cette loi instaure un quota de 20 % en 2014 et de **40 % en 2017** pour les membres du conseil d'administration d'entreprises cotées en bourse, ainsi que d'entreprises non cotées employant plus de 500 travailleurs et dont les revenus ou les actifs totaux s'élèvent en moyenne à plus de 50 millions d'euros sur les trois années précédentes. Ce quota s'applique également à certaines entreprises d'État. En cas de non-respect du quota, la nomination des membres du conseil d'administration est annulée et la rémunération touchée par ces membres peut être suspendue.

Contrairement à ce qu'affirmaient initialement les opposants à ces quotas dans le secteur privé, à savoir qu'il serait impossible de trouver des femmes suffisamment compétentes pour siéger dans les conseils d'administration, les entreprises ayant un capital supérieur à un milliard d'euros ("compartiment A") ont nommé en 2014 56 % de femmes dans leurs conseils d'administration, portant à 30 % la part de femmes dans ces conseils (soit une proportion supérieure au quota défini par la loi), et les entreprises ayant un capital supérieur à 150 millions d'euros ("compartiment B") ont nommé en 2014 68 % de femmes dans leurs conseils d'administration, portant à 24,9 % la proportion des femmes siégeant dans ces conseils.<sup>16</sup>

Il convient toutefois de noter que de nombreux organes décisionnels **ne sont pas concernés** par la loi sur les quotas dans les conseils d'administration, notamment dans les petites entreprises. En 2012, les femmes représentaient 44,6 % des **cadres** dans les entreprises, mais seulement 16,4 % des propriétaires d'entreprises ayant plus de 10 employés<sup>17</sup> et

<sup>14</sup> L'UMP, parti de droite, a perdu environ 20 millions d'euros en raison de son non-respect de la parité des candidatures aux élections législatives de 2012.

<sup>15</sup> Concernant l'influence des partis politiques sur la représentation des femmes au sein des parlements, voir Dr. Isabelle Kuerschner, "Political Parties: Door-keeper or Door-opener for Women's Pathways into Politics?" Parlement européen, département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, atelier du 20 juin 2013 intitulé "Actions for gender balance in the European Parliament: EP elections 2014", Union européenne, Bruxelles, 2013.

<sup>16</sup> Données de l'Observatoire de la parité dans les conseils d'administration, chaire en gouvernance d'entreprise, groupe ESC Dijon Bourgogne.

<sup>17</sup> Voir [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?req\\_id=0&ref\\_id=nattef02135](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?req_id=0&ref_id=nattef02135)

seulement 8 % en moyenne des membres des comités exécutifs des entreprises françaises. En 2012, parmi les 60 plus grandes entreprises françaises, une sur trois n'avait aucune femme dans son comité exécutif. En 2009, les femmes représentaient entre 19 et 50 % – 36 % en moyenne – des membres des organes exécutifs des **syndicats** français, tandis qu'elles représentaient entre 9 et 22 % – 14,1 % en moyenne – des membres des organes exécutifs des organisations patronales. À l'heure actuelle, aucune législation n'impose de quotas de genre dans les syndicats et les organisations patronales.

### 2.1.3 La prise des décisions administratives

En 2012, une nouvelle loi a été mise en œuvre imposant **un quota de 40 % de représentants de chaque sexe, qui devra être atteint d'ici 2018** et qui concerne les personnes nommées à des postes d'encadrement dans la fonction publique. Ce quota s'applique à tous les conseils d'administration et de surveillance des organismes publics, des hauts conseils, des jurys et des comités de sélection dans le cadre des procédures de la fonction publique.<sup>18</sup> Les disparités hiérarchiques entre les femmes et les hommes sont particulièrement visibles dans la fonction publique, les femmes représentant 59,8 % des fonctionnaires mais seulement 21 % des cadres de la fonction publique (en 2009). Ici encore, les réformes ont produit des premiers résultats très positifs, et l'argument selon lequel moins de femmes seraient aptes à occuper des postes importants dans la fonction publique a été infirmé par les faits. Bien que des chiffres n'aient pas été recueillis de manière systématique, les entretiens avec des informateurs bien placés semblent indiquer que l'objectif sera probablement atteint avant 2018 dans la plupart des administrations.<sup>19</sup>

Lorsque le non-respect des quotas de genre entraîne l'application de sanctions, ceux-ci se sont avérés être des outils **très efficaces** pour remédier à l'absence de femmes dans les organes décisionnels. La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a élargi le régime de quotas aux **organisations de la société civile**, telles que les fédérations sportives.

---

<sup>18</sup> Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

<sup>19</sup> Lépinard, E. (2015). "From Breaking the Rules to Making the Rule: the adoption and diffusion of gender quotas in France" *working paper series, Law Department, Institut universitaire européen, Florence*.

## 2.2 L'indépendance économique des femmes

### PRINCIPAUX CONSTATS

- Des politiques d'égalité des genres dans le domaine de l'emploi sont en place depuis 1983, mais elles ont produit des résultats médiocres en raison du manque d'intérêt et d'engagement de la part des différents acteurs du secteur privé. La législation adoptée récemment devrait renforcer ces politiques.
- Bien que le taux d'emploi des femmes soit élevé, il est également caractérisé par un taux élevé d'emploi à temps partiel, notamment dans les secteurs de l'économie caractérisés par des emplois peu qualifiés et peu rémunérés.
- Les deux tiers des travailleurs les moins bien payés sont des femmes.
- La ségrégation professionnelle liée au genre est très forte.
- Les politiques de l'emploi ont jusqu'à présent eu tendance à renforcer la ségrégation professionnelle liée au genre et à concentrer les femmes dans les emplois à temps partiel, dans le secteur des services, ou dans des emplois peu rémunérés.
- La discrimination liée à la grossesse est courante, mais elle n'est pas reconnue et n'est que rarement sanctionnée.
- Les acteurs du secteur des services, y compris les représentants syndicaux et les tribunaux du travail connaissent mal la nouvelle législation et la jurisprudence en matière de lutte contre les discriminations.
- Les politiques de lutte contre la pauvreté tendent à perpétuer les inégalités de genre.
- Les réformes du régime de retraite ont eu tendance à creuser les inégalités de genre.
- La politique fiscale ne favorise pas l'indépendance économique des femmes.

### 2.2.1 L'emploi

- En 2011, les femmes représentaient 47,3 % des personnes sans emploi<sup>20</sup>. Parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans, 83 % étaient employées sur le marché du travail, contre 95 % des hommes de la même tranche d'âge.<sup>21</sup> En 2013, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans s'élevait à 66,9 %, contre 75,4 % chez les hommes<sup>22</sup> (l'objectif fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 étant de 75 % de la population totale). Bien que les taux de participation des femmes et des hommes dans le marché de l'emploi convergent depuis les années 1980, **d'importantes disparités subsistent**.
- L'augmentation du taux d'emploi des femmes est principalement liée au **travail à temps partiel**. En 2012, le taux d'emploi des femmes en équivalent temps plein n'était

<sup>20</sup> Maruani, M. et Méron, M. (2012) *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris : La Découverte.

<sup>21</sup> Lemièrre S. (2013), "L'accès à l'emploi des femmes: Une question de politiques..." rapport pour le ministère des droits des femmes, <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/20131209-rapport-emploi-femmes-Severine-Lemièrre.pdf>

<sup>22</sup> EUROSTAT <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

que de 53,4 %, tandis que celui des hommes s'élevait à 66,2 %. Une femme sur trois travaille à temps partiel, et ce temps partiel est **imposé** à beaucoup d'entre elles: en 2012, 7,9 % des femmes exerçant une activité professionnelle auraient préféré travailler plus, contre 2,9 % des hommes<sup>23</sup>.

- Bien que la **ségrégation professionnelle** soit en déclin pour les deux sexes, les femmes sont toujours concentrées dans un nombre d'emplois différents plus restreint que les hommes: en 2011, 47 % des femmes exerçant une activité professionnelle étaient concentrées dans 10 catégories professionnelles (les soins, le travail domestique ou le secrétariat et la comptabilité), tandis que seulement 31 % des hommes exerçant une activité professionnelle étaient concentrés dans 10 catégories professionnelles<sup>24</sup>. La ségrégation professionnelle est également visible au niveau des qualifications: le marché de l'emploi est polarisé, **les femmes occupant la plupart des postes peu qualifiés, peu rémunérés et à temps partiel** (les femmes occupent 60 % des emplois peu qualifiés), tandis que les emplois qualifiés sont occupés à la fois par des hommes et des femmes<sup>25</sup>. En raison de la proportion élevée de femmes dans les emplois à temps partiel et les emplois peu qualifiés, les deux tiers des personnes ayant les salaires les plus faibles sont des femmes.
- Malgré un succès dans les études semblable chez les hommes et les femmes, l'**écart de rémunération** s'élevait en 2010 à 16 % entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein et à 31 % entre les hommes et les femmes employés.
- Après des décennies caractérisées par un taux de **chômage** plus élevé chez les femmes<sup>26</sup>, une convergence avec le taux enregistré chez les hommes semble avoir lieu (ces taux étant de 10,2 % et de 10,3 % respectivement en 2013<sup>27</sup>). La crise économique a toutefois renforcé la répartition structurelle des genres sur le marché du travail<sup>28</sup>.

## 2.2.2 Les effets des politiques d'égalité des genres sur l'emploi des femmes

Les **négociations collectives** et le **rapport de situation comparée** (RSC) ont été les deux principaux instruments des politiques d'égalité des genres en matière d'emploi depuis 1983. Les entreprises de plus de 50 employés doivent négocier chaque année (ou tous les 3 ans si un accord a été conclu) concernant l'égalité salariale et l'égalité des genres de manière plus générale. En 2006, une loi sur l'**égalité salariale** a ajouté l'obligation de négocier chaque année à l'échelle sectorielle en vue de corriger l'écart de rémunération entre les genres. Les entreprises ne sont pas sanctionnées si elles ne négocient pas à l'échelle de chaque filiale, mais toute convention collective doit comporter une clause relative à l'égalité salariale pour que sa validité soit reconnue par les autorités.

Toutefois, malgré des progrès timides, **la mise en œuvre est clairement insuffisante**. Des

<sup>23</sup> Pak, M. (2013), "Le temps partiel en 2011", *Dares analyses*, n° 005, janvier 2013.

<sup>24</sup> Dares (2013), "La répartition des hommes et des femmes par métiers: une baisse de la ségrégation depuis 30 ans", *Dares analyses*, n° 079, décembre 2013.

<sup>25</sup> Grésy, B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

<sup>26</sup> Maruani, M. et Méron, M. (2012), *op. cit.*

<sup>27</sup> EUROSTAT <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

<sup>28</sup> Milewski, F. (2010), "Chômage et emploi des femmes dans la crise en France", *La lettre de l'OFCE*, n° 318.

lacunes existent toujours dans le secteur privé en matière de diagnostic des inégalités (y compris en raison de problèmes liés à la collecte de données dans les entreprises) et en matière de négociations pour l'égalité des genres. Par ailleurs, en ce qui concerne les mesures favorisant l'égalité salariale, les négociations collectives se limitent souvent à évoquer l'existence d'une obligation légale sans évaluer l'écart de rémunération au sein de l'entreprise concernée et sans proposer de mesures concrètes visant à réduire cet écart<sup>29</sup>. En 2010, l'obligation légale pour les entreprises d'adopter un plan d'action pour l'égalité des genres ou de conclure une convention collective sur l'égalité des genres a été renforcée, avec l'application pour la première fois de **sanctions financières en cas de manquement à cette obligation légale** (jusqu'à 1 % des rémunérations totales) à partir de 2012<sup>30</sup>. Toutefois, , seulement 12 % des conventions collectives à l'échelle des entreprises comportaient une clause relative à l'égalité des genres en 2011, tandis que seulement 3,5 % des conventions collectives à l'échelle des secteurs comportaient une telle clause.

Il existe des **lacunes en matière de collecte systématique des données** relatives aux accords collectifs sur l'égalité des genres en matière d'emploi (ACEGE) et à leur contenu à l'échelle sectorielle et à l'échelle nationale, alors que ces données permettraient une meilleure surveillance de la mise en œuvre de la loi de 2006 sur l'égalité salariale. Cependant, selon des rapports commandés par le SDFE, les grandes entreprises sont plus enclines à signer un ACEGE que les petites entreprises. En 2009, 70 % des entreprises du CAC 40 avaient signé un ACEGE.

S'il est vrai que dans le cadre des négociations il ne semble pas y avoir de collecte de données ni d'analyses appropriées des inégalités de genre dans les entreprises et à l'échelle du secteur, les entreprises et les acteurs du secteur se sont également montrés **incapables** de s'approprier l'ACEGE et de le traduire en mesures concrètes. En ce qui concerne la mise en œuvre de la loi de 2006 sur l'égalité salariale, il semble que la direction générale du travail (la branche de l'administration responsable du contrôle des accords collectifs et de leur mise en œuvre) ait régulièrement souligné l'absence de clauses relatives à l'égalité des genres au niveau sectoriel lorsqu'elle examinait les accords collectifs. À l'échelle des entreprises, les contrôles ont été beaucoup moins stricts, la justification étant que les diverses parties prenantes aux négociations collectives devaient dans un premier temps se familiariser avec l'objectif d'égalité des genres, bien que celui-ci soit intégré à la loi depuis 1983. Cette surveillance modérée révèle que la majorité des acteurs du secteur privé (employeurs, syndicats, autorités administratives de contrôle) sont toujours réticents à mettre en œuvre des politiques proactives pour l'égalité des genres. De plus, malgré une amélioration de la formation sur l'égalité des genres au sein des administrations nationales et régionales, la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres dans le domaine de l'emploi ne fait pas l'objet d'une surveillance appropriée.<sup>31</sup>

Afin d'encourager les entreprises à mettre en œuvre de manière proactive des mesures favorisant l'égalité des genres, l'État a créé le "**label Égalité**" en 2004 et un réseau d'organisations labellisées a vu le jour en 2006. Ce label a été décerné à 46 organisations en 2008 et à 51 organisations en 2014 (représentant près de 750 000 employés). Cette stagnation montre une fois de plus que ce sont principalement les grandes organisations qui

<sup>29</sup> Grésy, B. (2009), *op. cit.*

<sup>30</sup> Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

<sup>31</sup> Rabier, M. (2008) *Analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006*, Centre Maurice Halbwachs, DRESS/SDFE.

mettent en place des programmes de promotion de l'égalité, et que la plupart des acteurs du secteur privé ne mettent pas en œuvre des programmes de ce type.

Dans le même ordre d'idées, il est théoriquement possible pour les employeurs et l'autorité nationale responsable de l'emploi d'adopter une politique contractuelle visant à réduire la ségrégation professionnelle liée au genre dans certains secteurs de l'économie sur une base volontaire, plusieurs tentatives dans ce sens ayant été faites depuis 1983; cependant, les acteurs de ces secteurs ont rarement mis en œuvre ces politiques. Dans le but d'éliminer les obstacles à la mise en œuvre de ces politiques, un soutien **financier** a été offert en 2012 pour des formations et pour l'adaptation des postes de travail dans les domaines à dominante masculine.<sup>32</sup>

Afin de contribuer à la résolution de ces problèmes, la récente loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a également simplifié la procédure de négociation en ce qui concerne l'égalité des genres, tout en introduisant une **obligation** de négocier tous les 5 ans concernant les catégories professionnelles afin de réduire l'écart entre les genres lié aux stéréotypes de genre dans les qualifications professionnelles (dispositions 2 et 5). Cette loi favorise les mesures de lutte contre les stéréotypes de genre dans l'emploi **dans le contexte des politiques de formation continue**, et elle crée une obligation pour les autorités publiques (centrales et locales) d'adopter un **rapport annuel sur l'égalité des genres**. Enfin, la loi stipule également que les entreprises qui ne respectent pas les dispositions légales relatives à l'égalité des genres ne peuvent passer de contrats avec les autorités publiques.

### 2.2.3 Les effets des politiques "neutres" en matière d'emploi sur l'égalité des genres

La politique de l'emploi en France s'appuie sur des **contrats de travail aidés**, ou contrats de réinsertion, qui visent à encourager les organisations publiques et privées à créer de nouveaux emplois. Dans le secteur non marchand, ces contrats aidés profitent largement aux femmes. Ils concernent cependant pour la plupart des emplois à temps partiel, peu qualifiés et à durée déterminée, dans les secteurs des services ou des soins. Les hommes profitent plus des contrats aidés à durée indéterminée et plus proches d'un temps plein, dans le secteur privé. Tandis que 83 % des hommes bénéficiant d'aides dans le cadre de ce système sont employés à temps plein, c'est le cas de 54 % des femmes seulement<sup>33</sup>.

Les acteurs publics responsables des politiques pour l'emploi sont de plus en plus conscients des inégalités de genre en matière d'emploi et en matière de mise en œuvre par l'administration. Pour corriger ces inégalités, Pôle emploi (l'autorité nationale responsable de l'emploi) a signé une convention avec le ministère des droits des femmes et le ministère de l'emploi portant sur la période 2013-2018<sup>34</sup> en vue de réduire la ségrégation professionnelle liée au genre et de favoriser l'égalité des genres dans l'emploi. Il convient cependant de noter que le personnel administratif chargé de la mise en œuvre des politiques de l'emploi n'est pas à l'abri des **stéréotypes de genre** et de la **discrimination**. Par exemple, une étude portant sur des projets locaux en faveur de la réinsertion et de l'emploi a démontré que le personnel administratif responsable des actions dans ce domaine tendait à considérer les femmes ayant

---

<sup>32</sup> Décret n° 2011-1830, du 6 décembre 2011.

<sup>33</sup> Lemièrre, S. (2014), "Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes: Une question de politiques...", *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, Paris: La Découverte.

<sup>34</sup> [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord\\_cadre\\_national\\_DGEFP\\_DGCSSE ET\\_POLE\\_EMPLOI.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord_cadre_national_DGEFP_DGCSSE ET_POLE_EMPLOI.pdf)

de jeunes enfants et les femmes en marge de la population active comme n'étant pas aptes à rejoindre le programme en question, et qu'elles ne pouvaient donc pas bénéficier d'un soutien à long terme pour leur intégration professionnelle<sup>35</sup>. Dans le même esprit, à la suite du **lancement en 1998 de la stratégie de Vienne pour l'Union**, dont l'un des piliers concerne l'égalité des genres, le gouvernement français avait introduit des "objectifs" dans ce domaine visant à une meilleure intégration des femmes et à une réduction de la ségrégation professionnelle dans le cadre des différents systèmes de formation et de réinsertion. Ces objectifs ont toutefois été abandonnés en 2002, donnant lieu à une diminution de la présence des femmes dans ces systèmes et au maintien d'une importante ségrégation entre les femmes et les hommes<sup>36</sup>. De plus, la manière dont les contrats d'apprentissage sont mis en œuvre tend à renforcer la ségrégation des genres par secteur d'activité (81 % des femmes en apprentissage travaillent dans le secteur des services, contre 24 % des hommes).

#### 2.2.4 Les limites des politiques de lutte contre la discrimination

Après l'entrée en vigueur des directives 2000/78/CE et 2006/54/CE de l'Union européenne, la France a adopté une nouvelle législation pendant les années 2000 en vue de lutter contre la discrimination basée sur le genre dans le domaine de l'emploi.<sup>37</sup> Bien que cette législation ait constitué une étape importante et qu'elle ait introduit de nouveaux outils (par exemple la méthode des tests de discrimination), la **jurisprudence** actuelle est hétérogène et peu développée en raison 1) du manque de familiarité des juges français avec la législation en matière de lutte contre la discrimination, 2) de la connaissance insuffisante par les parties prenantes de cette législation, qu'il s'agisse de représentants syndicaux ou de travailleurs indépendants, et 3) du nombre limité de victimes déposant des plaintes.

Aucune statistique officielle ne mesure la fréquence de la **discrimination liée aux congés de maternité**. Les spécialistes pensent pourtant que cette discrimination est largement sous-évaluée dans le contexte français. De 2008 à 2010, le nombre des plaintes pour discrimination liée à une grossesse déposées auprès de l'organisme responsable de la lutte contre la discrimination créé en 2004 a augmenté, passant de 126 à 618.<sup>38</sup> Les employeurs considèrent toujours le fait d'avoir des enfants ou d'être enceinte comme étant des facteurs entravant l'emploi et la promotion.

Malgré l'existence de mécanismes de protection juridique contre le licenciement pendant le congé de maternité et dans les 4 semaines suivant la fin de ce congé, plusieurs procès récents ont démontré que les employeurs contreviennent à la loi de manière régulière. Bien que les plaignants aient eu gain de cause à l'issue de ces procès<sup>39</sup>, ceux-ci semblent néanmoins indiquer que la protection contre la discrimination liée à la maternité présente d'importantes lacunes dans le secteur privé.

<sup>35</sup> Perrier, G. (2011), "Les PLIE: contraintes de résultats et risques d'éviction", *Connaissances de l'emploi*, n° 87, décembre.

<sup>36</sup> Lemièrre, S. (2013), *op. cit.*

<sup>37</sup> Lois du 16 novembre 2001, du 31 décembre 2004, du 17 janvier 2002, du 26 juillet 2005, du 31 mars 2006 et du 27 mai 2008.

<sup>38</sup> Défenseur des droits (2014). *Rapport d'activité annuel*. [www.defenseurdesdroits.fr/documentation](http://www.defenseurdesdroits.fr/documentation)

<sup>39</sup> Conseil de prud'hommes de Paris, décisions 2010/229 et 2011/1.

Les nouveaux outils de recrutement et décisions judiciaires ne se sont que récemment attaqués aux critères injustes liés aux **qualifications professionnelles** ou aux **conditions matérielles** qui donnent lieu à une discrimination à l'égard des femmes. Le défenseur des droits (autorité indépendante de surveillance et d'adjudication en matière de discrimination) a récemment présenté des délibérations contre l'exigence d'une taille minimale pour les emplois dans le secteur public (p. ex. pour les policiers, les pompiers, etc.)<sup>40</sup>. De plus, la méthode de recrutement par simulation (qui teste les compétences des employés potentiels pour le poste concerné dans des conditions réelles plutôt que d'appliquer des critères prédéfinis liés aux qualifications professionnelles) a été adoptée, et son utilisation encouragée par Pôle emploi dans le cadre de sa convention relative à l'égalité des genres.

Enfin, il n'existe que peu de recherches et aucune politique spécifique ciblant les femmes confrontées à des **discriminations multiples** et leur accès à l'emploi et à l'indépendance économique. La France semble accuser un certain retard en matière d'analyse de la discrimination intersectionnelle, ce domaine ayant fait des progrès à l'échelle européenne.<sup>41</sup>

### 2.2.5 La pauvreté

En 2009, une nouvelle politique publique de lutte contre la pauvreté, le revenu de solidarité active (RSA), a été lancée. Elle vise à créer un lien entre la lutte contre la pauvreté (mesurée à l'échelle des ménages) et les mécanismes visant à encourager les individus à reprendre le travail. Le RSA consiste en deux volets: un "RSA socle" pour les familles dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil, et un "RSA complément d'activité" pour les ménages dont les revenus dépassent ce seuil (les individus sont donc encouragés à travailler afin de cumuler le RSA socle et le RSA complément d'activité). Afin de bénéficier du RSA socle, les individus (hommes ou femmes) doivent être en recherche active d'emploi si leur rémunération actuelle est inférieure à un certain seuil. Les **mères célibataires** d'enfants de moins de 3 ans doivent chercher un emploi uniquement si la garde de leurs enfants est assurée. L'intégration professionnelle des mères célibataires fait l'objet d'une attention particulière, et elles peuvent bénéficier d'un accompagnement social personnalisé.

Le RSA complément d'activité tend cependant à **renforcer la répartition traditionnelle du travail au sein du ménage**. En effet, si l'un des conjoints ne travaille pas, habituellement la femme, le ménage peut bénéficier du RSA complément d'activité et seul le conjoint ayant une activité professionnelle doit apporter la preuve qu'il ou elle recherche activement un complément d'emploi. Par conséquent, les femmes dans les familles pauvres ne sont pas encouragées à trouver un emploi, car si elles le faisaient, le ménage risquerait de ne plus bénéficier du RSA complément d'activité<sup>42</sup>. C'est pourquoi, dans 60 % des ménages à faible revenu ayant un revenu autre que le RSA, l'homme est le seul à exercer une activité rémunérée<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Délibérations 2010-272, 2010-273, 2011-44, 2011-45 et 2011-46.

<sup>41</sup> Möschel, M. (2014). "L'intersectionnalité dans le contentieux de la non-discrimination relatif au domaine de l'emploi en France", in REGINE, *Le droit français au prisme du genre*, Paris: CNRS éditions, p. 699-716.

<sup>42</sup> Périvier, H. (2012), "Travaillez ou mariez-vous! La régulation sexuée de la pauvreté en France et aux États-Unis", *Travail, genre et sociétés*, 28/2.

<sup>43</sup> Lemièrre, S. (2014), *op. cit.*



### 2.2.6 La réforme des retraites et l'égalité des genres

Le débat de 2010 sur la loi de réforme du régime de retraite a sensibilisé l'opinion vis-à-vis de la pérennisation des inégalités de genre en dépit des mécanismes de redistribution prévus par le régime de retraite. Des analyses prospectives ont démontré que malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, le rapport entre la retraite moyenne des femmes et celle des hommes se stabilisera à 60 % environ, reflétant un **écart important et durable entre les femmes et les hommes**. De nombreux facteurs expliquent la persistance d'un tel écart entre les femmes et les hommes: les femmes ont encore des revenus inférieurs aux hommes, elles sont encore employées moins longtemps en général, et elles cotisent moins longtemps pour leur retraite, à plus forte raison lorsqu'elles ont des enfants.<sup>44</sup> De plus, les réformes du régime des retraites en 1993 et en 2003 – qui ont allongé la durée des cotisations (passant de 37,5 à 40 ans en 1993 et à 41 ans en 2012) ainsi que le nombre d'années pris en considération pour le calcul de la pension à taux plein (qui est passé de 10 ans à 25 ans en 1993) – ont contribué au creusement de l'écart entre les femmes et les hommes en matière de retraite, en durcissant les critères pour l'obtention d'une retraite à taux plein<sup>45</sup>.

Dans le régime de retraite actuel, deux mesures visent à remédier aux inégalités de genre: les femmes reçoivent des trimestres supplémentaires de cotisations pour chaque enfant, et la pension des mères de 3 enfants ou plus est augmentée de 10 %. Cependant, ces mesures seront vraisemblablement insuffisantes, compte tenu des facteurs structurels qui alimentent l'écart entre les femmes et les hommes<sup>46</sup>.

### 2.2.7 La politique budgétaire

La France applique une politique budgétaire appliquant un quotient familial (donnant droit à des réductions fiscales plus importantes aux ménages ayant plus d'enfants) ainsi qu'un quotient conjugal. Ce dernier quotient concerne les couples mariés ou ayant signé un contrat d'union civile, qui peuvent déclarer leurs revenus de manière conjointe. Pour le calcul de la tranche d'imposition de chaque membre du couple, le revenu total est divisé en deux parts égales, ce qui augmente le revenu le plus faible et baisse le revenu le plus élevé lors du calcul de la tranche d'imposition. Ceci signifie que le membre du couple ayant le revenu le plus faible voit son taux d'imposition marginal augmenter, tandis que le membre du couple ayant le revenu le plus élevé est imposé à un taux plus faible que s'il était seul. Ce système dissuade le membre du couple ayant le revenu le plus faible de travailler plus. Comme les trois quarts des femmes françaises vivant en couple avaient un revenu inférieur à celui de leur conjoint en 2011, le quotient conjugal a été largement **critiqué par les féministes et par les économistes**, pour qui il favorise les inégalités de genre et constitue un obstacle à l'emploi des femmes<sup>47</sup>. De plus, la France est l'un des seuls pays d'Europe, aux côtés du Luxembourg et du Portugal, à obliger les couples mariés à remplir une déclaration fiscale commune: ils n'ont pas la possibilité de déclarer leurs revenus à titre individuel.

<sup>44</sup> Bac, C. et Albert, C. (2012). "Inégalités de pension entre hommes et femmes: du constat de 2009 aux perspectives de 2029", in *Retraite et société*, 63/2

<sup>45</sup> Bonnet, C., Buffeteau, S. et Godefroy, P. (2006). "Disparités de retraite entre hommes et femmes: quelles évolutions au fil des générations?", in *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 131-148.

<sup>46</sup> Silvera, R. et Méron, M. (2004). "Retraites: inégalités en tous genres", in *Travail, genre et société*, 12/2, p. 213-224.

<sup>47</sup> Lemièrre, S. (2013), *op. cit.*

### 2.2.8 La santé des femmes au travail

Les conditions de travail difficiles qui mettent en danger la santé des employés sont habituellement associées aux métiers dominés par les hommes (produits toxiques, objets lourds, travail de nuit, etc.). Cependant, les femmes sont très vulnérables à d'**autres types de risques pour leur santé physique ou psychologique**. Elles sont plus vulnérables que les hommes aux microtraumatismes répétés, ainsi qu'aux tensions psychologiques. Le nombre des femmes victimes d'accidents sur le lieu de travail a augmenté de 27 % entre 2000 et 2011, tandis que ce nombre baissait de 20 % chez les hommes au cours de la même période<sup>48</sup>. Jusqu'à présent, les autorités n'ont pas jugé que ces questions nécessitaient l'adoption de mesures particulières.

## 2.3 La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle

### PRINCIPAUX CONSTATS

- La France possède depuis longtemps un cadre politique qui encourage la conciliation entre la vie familiale et professionnelle.
- Pour 100 enfants âgés de moins de 3 ans, 53,9 places en garderie sont disponibles en moyenne.
- Cependant, les femmes continuent d'être responsables du travail domestique et de la garde des enfants.
- Les politiques familiales ont mené à une baisse du temps de travail des mères et à leur retrait du marché du travail, avec des effets particulièrement forts sur les femmes moins qualifiées.
- Les politiques publiques renforcent la répartition traditionnelle des responsabilités familiales et les inégalités entre les femmes.
- Les politiques relatives aux personnes âgées dépendantes sont insuffisantes, et ce sont souvent les femmes qui prennent soin de ces personnes sans rémunération.

La France semble être un pays **favorable aux femmes et aux familles**, avec un taux d'activité élevé parmi les femmes (84 %) et l'un des taux de fécondité les plus élevés d'Europe. Les politiques qui encouragent les familles à placer les enfants de moins de 3 ans en garderie, les allocations familiales substantielles, et l'image positive des mères actives expliquent cette **exception** européenne. Les femmes continuent cependant d'assumer les responsabilités familiales. Le taux d'activité des femmes baisse lorsqu'elles ont un ou deux enfants de moins de 12 ans (ce taux s'élève alors à 75 % et à 64 % respectivement), et il est bien plus faible chez les femmes qui ont trois enfants de moins de 12 ans (40 %).

---

<sup>48</sup> Lemière, S. (2014), *op. cit.*

### 2.3.1 Le congé de maternité, de paternité et le congé parental

Le congé de maternité en France dure 16 semaines (avec un salaire complet), dont 6 sont prises avant l'accouchement, tandis que le congé de paternité permet au père de prendre 11 jours de congé consécutifs. À partir du 3<sup>e</sup> enfant, le congé de maternité dure 26 semaines et le congé de paternité 18 jours.

Tandis que les politiques françaises favorisent l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle pour faciliter et préserver l'emploi des femmes pour leur indépendance économique<sup>49</sup>, certaines des mesures adoptées ont mené à une baisse du temps de travail des mères ou à leur retrait du marché du travail après leur accouchement, ces effets étant particulièrement forts sur les femmes moins instruites<sup>50</sup>. Les politiques familiales, s'il est vrai qu'elles aident les parents – et notamment les femmes – à mieux trouver un équilibre entre leur travail et leur vie privée, renforcent également la répartition traditionnelle du travail entre les genres<sup>51</sup>. Deux principaux outils politiques existent:

- Dans le cadre de la politique familiale: le **complément libre choix d'activité** (CLCA) permet à l'un des parents d'un enfant de moins de 3 ans de continuer son travail à temps partiel ou d'arrêter de travailler, sans garantie de retrouver son emploi après cette interruption. Les parents qui ont travaillé et cotisé au système de retraite pendant au moins 8 trimestres au cours des 5 dernières années peuvent en bénéficier. Pour le premier enfant, cette allocation peut être versée pour un maximum de six mois. Cette durée peut être portée à trois ans pour les autres enfants, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.
- Dans le cadre du droit du travail: le **congé parental d'éducation**, versé par l'intermédiaire du CLCA (voir ci-dessus), donnant aux parents le droit de faire une pause dans leur carrière ou de réduire le nombre d'heures travaillées. Tous les employés ayant travaillé au moins un an dans une entreprise peuvent profiter de ce congé pendant une durée pouvant atteindre trois ans et peuvent reprendre leur poste ou un poste similaire à l'issue du congé.

Les analyses des effets réels de ces politiques révèlent qu'elles ont **renforcé la division traditionnelle des responsabilités familiales** entre les hommes et les femmes. Bien que les politiques soient formulées de manière neutre, elles sont en pratique principalement destinées aux femmes (qui représentent 98 % des bénéficiaires en 2009). En 2012, plus de la moitié des mères d'enfants de 8 ans avaient réduit ou temporairement interrompu leur activité, contre seulement 12 % des pères<sup>52</sup>. Lorsque les femmes réduisent ou interrompent leur activité professionnelles, elle deviennent les principales responsables des tâches domestiques. Ces politiques renforcent également les **inégalités entre les femmes**, puisque celles qui ont des emplois stables ou qualifiés tendent à réduire leur activité, tandis que les femmes ayant un emploi peu qualifié ou peu rémunéré, qui sont déjà désavantagées sur le marché du travail, tendent à arrêter de travailler.

<sup>49</sup> Thévenon, O. (2006), "Régimes d'État Social et convention familiale: une analyse des régulations emploi-famille", *Économies et sociétés*, 27 (6), p. 1137-1171.

<sup>50</sup> Grésy, B. (2009), *op. cit.*

<sup>51</sup> Fagnani, J. (2001), "La politique d'accueil de la petite enfance en France: ombres et lumières", *Travail, genre et sociétés*, 6, p. 105-119.

<sup>52</sup> Grésy, B. (2009), *op. cit.*

Sur la base de cette évaluation, la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réformé les congés parentaux afin d'améliorer le partage des responsabilités parentales et met en place des mesures visant à améliorer l'équilibre entre le travail et la vie familiale ainsi que le taux d'emploi des femmes.

- La durée du congé parental peut être allongée de six mois, **s'ils sont pris par le second parent.**
- Les parents de deux enfants peuvent prendre un congé de trois ans, **à condition que le second parent en prenne au moins six mois.**
- Les employés dont la conjointe est enceinte se voient accorder jusqu'à trois autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires.
- Afin de protéger les travailleurs indépendants ayant le statut d'associé ("**collaborateurs libéraux**"), la loi introduit une période de suspension de contrat et de protection contre les ruptures de contrat pour cause de grossesse ou de congé paternité pour les pères.

### 2.3.2 Les infrastructures d'accueil des enfants

La France applique depuis longtemps des mesures concernant les responsabilités parentales. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) offre un **complément de libre choix de mode de garde** – distinct du CLCA décrit plus haut et du congé parental – aux familles ayant des enfants de moins de 6 ans dont les parents travaillent.

En 2012, **le nombre des places disponibles dans les services de garde d'enfants s'élevait à 53,9 pour 100 enfants de moins de 3 ans** en moyenne (contre 48,3 en 2008) – soit près de 20 % de plus que les objectifs de Barcelone<sup>53</sup>. Ces places sont disponibles dans différents systèmes de garde d'enfants<sup>54</sup>:

- Assistantes maternelles – 31,6 %
- Établissements collectifs – 16,5 % (y compris les crèches publiques, les haltes-garderies, les services de crèche organisés par les entreprises, et les crèches parentales)
- Enfants entrant à l'école avant l'âge de 3 ans – 3,8 %
- Gardiennes à domicile – 2 %

Le Haut conseil de la famille estime que les besoins supplémentaires s'élèvent à 320 000 places environ (CNAF, 2013). Les chiffres moyens relatifs aux structures de garde d'enfants cachent **d'importantes disparités géographiques et sociales**. D'un côté, 63 % des enfants de moins de 3 ans passent toujours la majeure partie de la semaine à la maison

---

<sup>53</sup> Thévenon, O. (2013), "Les services d'accueil de la petite enfance dans l'Union européenne: le modèle français", in Parlement européen, département thématique C: droits des citoyens et affaires constitutionnelles, atelier du 25 novembre 2013, *Les objectifs de Barcelone revisités*, Union européenne, Bruxelles: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/workshop/join/2013/493037/IPOL-FEMM\\_AT\(2013\)493037\\_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/workshop/join/2013/493037/IPOL-FEMM_AT(2013)493037_FR.pdf)

<sup>54</sup> CNAF (2013), "Les résultats 2013 de l'Observatoire national de la petite enfance". Dossier de presse.

avec maman, et les données disponibles indiquent que 90 % des enfants des familles ayant les plus hauts revenus sont gardés en dehors de leur foyer, contre seulement 41 % des enfants de familles à faibles revenus<sup>55</sup>. De plus, dans certaines régions, les besoins en matière de garde d'enfants sont couverts à hauteur de 80 %, tandis que dans d'autres cette couverture n'atteint que 9 %. Dans le même esprit, la Caisse nationale des allocations familiales évalue chaque année la différence entre les services de garde d'enfants souhaités par les parents et ceux qui sont réellement disponibles. Ses conclusions montrent que seulement 44 % environ des parents qui souhaiteraient obtenir une place dans un établissement collectif y parviennent, tandis que 78 % des parents souhaitant confier leur enfant à une assistante maternelle travaillant à son domicile y parviennent<sup>56</sup>.

Ces inégalités sociales peuvent s'expliquer par les **ratios coût-avantages**, qui demeurent très inégalitaires malgré les allocations destinées à couvrir les frais de garde d'enfants. La politique fiscale (par l'intermédiaire des déclarations d'impôts) et la politique familiale (par l'intermédiaire de la PAJE) aident les parents à payer une partie des frais liés à la garde de leur enfant, mais une assistante maternelle travaillant à son domicile coûte deux fois plus cher qu'une crèche (respectivement 10,6 % et 4,9 % du salaire d'une famille ayant un enfant et dont les deux parents touchent le salaire minimum français). Ce ratio coût-avantages diminue pour les parents à mesure que les salaires augmentent. Par conséquent, pour une **famille à faibles revenus** qui ne parvient pas à obtenir une place en crèche, le coût élevé d'une assistante maternelle – celles-ci constituant le service de garde d'enfants le plus aisément disponible – pourrait pousser la mère à se retirer du marché du travail afin de s'occuper de son enfant<sup>57</sup>.

### 2.3.3 Les soins aux personnes âgées

L'allongement de l'espérance de vie, parallèlement à l'augmentation du taux d'activité des femmes, a donné naissance à de nouveaux problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, liés **aux soins des parents âgés dépendants**. Les femmes sont habituellement responsables des membres de leur famille, et l'évolution démographique du pays pourrait donner lieu à une réduction de leur niveau d'activité professionnelle ou à leur retrait du marché du travail afin de s'occuper de parents dépendants. Ce problème n'a pas encore été suffisamment pris en considération dans le cadre des politiques relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale selon le genre.

Le soutien aux personnes âgées en France est assez **fragmenté** et partagé entre la famille, les établissements publics et les organisations à but lucratif et à but non lucratif (femmes membres de la famille, ou femmes offrant une aide familiale à domicile). Le soutien disponible est principalement basé sur l'échange de services de soins contre de l'argent, les personnes âgées devant payer pour les services et leur famille demeurant responsable d'eux.

Les politiques publiques ont pendant longtemps consisté en des mécanismes publics d'assurance sociale (pension de retraite, assurance maladie, système de soins de santé) et des mesures incitatives fiscales permettant aux personnes de plus de 70 ans de louer les services

<sup>55</sup> Enquête "Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants", Drees, 2002.

<sup>56</sup> Chauffaut, D., Crépin, A., Guillaudeux, V. (2012), "Baromètre de l'accueil du jeune enfant: une situation globalement satisfaisante, des marges de progrès", *L'essentiel*, 118.

<sup>57</sup> Lemièrre, S. (2013), *op. cit.*

d'une aide familiale à domicile. Depuis 2001, la politique d'**allocation personnalisée d'autonomie** (APA) définit le soutien aux personnes âgées de plus de 60 ans comme étant un droit universel. Le montant de cette allocation dépend des ressources de chaque personne âgée et suffit rarement à couvrir tous les coûts.

Le gouvernement français a par ailleurs récemment ajouté au code du travail un "**congé de soutien familial**" permettant de prendre soin d'un parent dépendant, et d'un "**congé de solidarité familiale**" permettant de prendre soin d'ascendants, de descendants ou de personne vivant sous le même toit à la fin de leur vie. Ces types de congé ont une durée de 3 mois et ne permettent pas d'apporter des soins de longue durée aux personnes âgées dépendantes. En 2010, une "allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie" a été créée; elle est versée pendant une durée maximale de 21 jours.

Dans les familles à faibles revenus, les femmes tendent à prendre soin elles-mêmes des personnes âgées, tandis que dans les familles à revenus élevés elles tendent à organiser les différents acteurs concernés, associant les aides publiques et informelles et les services privés de soins à domicile.

## 2.4 L'éradication de la violence de genre

### PRINCIPAUX CONSTATS

- Le 4<sup>e</sup> plan d'action double le budget consacré aux politiques de lutte contre la violence de genre sur la période 2014-2016.
- Quatre nouvelles lois ont été consacrées à la réduction et à la prévention de ce type de violence depuis 2006.
- Le partenariat entre les ministres et les secrétaires d'État responsables des droits des femmes, de la justice, des transports, de l'intérieur, de la santé et de l'éducation, ainsi que les administrations territoriales, a été renforcé afin de lutter contre la violence contre les femmes.
- L'évolution des politiques dans les domaine de la traite des êtres humains et de la prostitution a mis un accent particulier sur la protection et l'aide des victimes.
- Le développement de la recherche sur la violence à caractère sexiste ou violence de genre (VG) inclut une grande enquête statistique sur la persécution.

La violence de genre (VG) est devenue un élément central de la politique d'égalité des genres en France; elle s'est avérée **difficile à éradiquer**. Chaque année, environ 200 000 femmes sont victimes de violences domestiques (physiques ou sexuelles), souvent à plusieurs reprises, mais seulement 27 % d'entre elles le déclarent à un médecin ou à une institution spécialisée<sup>58</sup>. En 2012, 121 femmes ont été tuées par leur conjoint. S'agissant des abus sexuels, 16 % des femmes et 5 % des hommes ont déclaré avoir été victimes d'une agression sexuelle au cours

<sup>58</sup> ONDRP (2011), "Violences physiques ou sexuelles au sein du ménage", *Repères*, n° 15.

de leur vie<sup>59</sup>. Le nombre des femmes violées en 2012 est de 83 000<sup>60</sup>. Les données relatives à ce phénomène n'ont été recueillies systématiquement qu'en 2000, à l'occasion d'une étude quantitative nationale. Bien qu'aucun financement régulier ne soit prévu (pour renouveler cette étude et recueillir de nouvelles données), une nouvelle enquête sur la violence à caractère sexiste a été lancée dans le cadre d'une initiative de l'Institut national d'études démographiques en 2014, qui vise à mener d'autres enquêtes ou à recueillir de nouvelles données.

#### 2.4.1 La violence domestique

Le premier plan d'action global de la France contre la violence de genre (PAVG) n'a été proposé qu'en 2005 (portant sur la période 2005-2007), et a été suivi d'un second (2008-2010) et d'un troisième (2011-2013) plan d'action. Le quatrième plan d'action (2014-2016) double le budget alloué à la période précédente, pour atteindre 66 millions d'euros. Le PAVG a été renforcé le 4 juillet 2014 avec la ratification de la Convention dite d'Istanbul<sup>61</sup>, et le 4 août 2014 avec l'adoption de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ces deux mesures démontrant la force de l'engagement du gouvernement.

Plusieurs lois ont été adoptées au cours des dernières années afin de renforcer la loi du 22 juillet 1992, qui confère un statut particulier aux violences domestiques en qualifiant de circonstance aggravante le fait d'être le conjoint ou le concubin de la victime.

- Une loi de 2006 renforce la prévention et la réduction des violences domestiques et des violences contre les enfants<sup>62</sup>. Celle-ci élargit la circonstance aggravante aux violences commises par un ancien conjoint ou concubin et crée un nouvel outil permettant d'interdire à l'agresseur d'accéder au domicile conjugal.
- En 2010, une loi spécifique sur la violence contre les femmes, la violence au sein des couples et la violence contre les enfants a été adoptée<sup>63</sup>. Ses principales dispositions portaient sur la création d'une **ordonnance de protection délivrée en urgence**, dont la violation est sanctionnée pénalement. Elle crée un délit de harcèlement au sein du couple, et autorise la surveillance électronique de l'auteur. Elle prend par ailleurs en considération la **situation spécifique des femmes migrantes** victimes de violences domestiques. En leur offrant un permis de séjour indépendant de celui de leur mari, elle leur permet de quitter le foyer en cas de VG<sup>64</sup>. Cependant, la mise en œuvre de cette disposition a été incomplète et les autorités administratives continuent de délivrer des permis de séjour provisoires, habituellement pour une durée de 4 mois.

Les autres mesures prises par le passé pour identifier les femmes victimes de violences et leur venir en aide comprennent des campagnes d'information, et en mars 2007, le lancement d'une **ligne nationale unique, le 3919** réservée aux victimes ou aux témoins de violences domestiques.

<sup>59</sup> Ministère de la solidarité et de la cohésion sociale (2011), "Chiffres-clés 2010. Égalité entre les femmes et les hommes". [http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/07/Chiffres\\_cles\\_2010\\_egalite\\_hommes\\_femmes.pdf](http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/07/Chiffres_cles_2010_egalite_hommes_femmes.pdf)

<sup>60</sup> Ministère des droits des femmes (2014), "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés", Paris. [http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite\\_Femmes\\_Hommes\\_2014.pdf](http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/03/Egalite_Femmes_Hommes_2014.pdf)

<sup>61</sup> Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

<sup>62</sup> Loi n° 2006-399.

<sup>63</sup> Loi n° 2010-769.

<sup>64</sup> Y compris un éventuel allongement de la durée du permis.

Le 4<sup>e</sup> PAVG a adopté une nouvelle perspective d'**aide complète à la victime**, en formant et en faisant participer les parties prenantes à la lutte contre la violence faite aux femmes: gouvernement, associations et autorités locales. Il a également créé un téléphone d'alerte pour les "femmes en très grand danger", qui peut être donné par le procureur aux femmes victimes de violences risquant de subir de nouvelles violences. Le PAVG propose une limite au recours à la médiation dans les situations de violence domestique<sup>65</sup>. Il crée par ailleurs un réseau d'observatoires régionaux pour la lutte contre la violence faite aux femmes, dont la coordination est assurée par une délégation interministérielle. Ce plan prévoit de plus la création de 1 650 nouvelles solutions d'hébergement – ce nombre étant cependant considéré comme insuffisant<sup>66</sup> – ainsi que la formation d'agents de police et de magistrats.

Les effets concrets du 4<sup>e</sup> PAVG ont été 1) la récente circulaire du ministère de la justice visant à lutter contre la violence conjugale permettant le lancement d'une enquête pénale à la suite d'un dépôt de plainte ou même d'une simple main courante, et 2) le lancement de campagnes visant à lutter contre les stéréotypes de genre et la VG dans le secteur éducatif.

#### 2.4.2 Le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et le viol

Malgré la loi n° 80-1041 du 23 décembre 1980 relative à la répression du viol et de certains attentats aux mœurs, la plupart des organisations de la société civile indiquent que le **viol demeure**, comme dans la plupart des pays, **largement impuni**, et le nombre de plaintes déposées restant sans suite demeure relativement élevé<sup>67</sup>. En 2011, pour la première fois, le 3<sup>e</sup> PAVG a mis l'accent sur le viol en particulier, se donnant pour objectif de mieux venir en aide aux victimes et de lancer une campagne de sensibilisation<sup>68</sup>. Le 4<sup>e</sup> PAVG inclut le même objectif en s'adressant à un éventail encore plus large de professionnels (assistants sociaux, agents de police, médecins et sages-femmes, etc.), montrant que ce problème complexe exige des solutions à long terme.

Depuis 2004, le FIJAIS (fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles) permet l'enregistrement automatique des auteurs d'infractions graves à caractère sexuel commises sur des adultes ou des enfants, lorsqu'ils ont été condamnés à une peine de cinq ans ou plus.

Le **harcèlement sexuel** a été redéfini le 6 août 2012 dans l'article 222-33 du code pénal.<sup>69</sup> Celui-ci prévoit un renforcement des sanctions et donne une nouvelle définition de ce délit, qui n'est plus limité au contexte des relations de travail hiérarchiques. Il définit également de nouvelles sanctions punissant les **faits de discrimination** commis à la suite d'un harcèlement

---

<sup>65</sup> L'utilisation généralisée de la médiation, même dans les situations de violences domestiques graves, a été largement critiquée par les militantes féministes, puisqu'elle place la victime et l'agresseur sur le même pied. La médiation se concentre sur le rétablissement des liens familiaux plutôt que sur la sanction d'un fait délictueux. Voir Faget, J. (2004), "Médiation et violences conjugales", *Champ pénal*, vol. 1, <http://champpenal.revues.org/50>; DOI: 10.4000/champpenal.50.

<sup>66</sup> Hagmann-White, C., Bohn, S. (2007), *Étude analytique de la mise en œuvre effective de la Recommandation Rec(2002)5 sur la protection des femmes contre la violence dans les États membres du Conseil de l'Europe*, Direction générale des droits de l'homme et des affaires juridiques, ateliers du Conseil de l'Europe, Strasbourg.

<sup>67</sup> Lovett, J., Kelly, L. (2011), *Different systems, similar outcomes? Tracking attrition in reported rape cases across Europe*. [http://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/197/different\\_\(en\\_anglais\)](http://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/197/different_(en_anglais))

<sup>68</sup> Parlement européen, département thématique C: droits des citoyens et affaires constitutionnelles, *Worldwide best practices for rape prevention and assisting victims of rape*, Union européenne, Bruxelles [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493025/IPOL-FEMM\\_ET\(2013\)493025\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493025/IPOL-FEMM_ET(2013)493025_EN.pdf) (en anglais)

<sup>69</sup> Loi n° 2012-954.



sexuel, ainsi que les faits de transphobie (attitude agressive à envers les transsexuels). La plupart des militants féministes considèrent ce nouvel article comme une reconnaissance positive de la perspective féministe, mais regrettent qu'il soit toujours très difficile pour les victimes d'être reconnues comme telles<sup>70</sup>. Le gouvernement français a lancé un site web consacré à cette question: <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>.

### 2.4.3 La traite des êtres humains et la prostitution

Les dernières mesures prises dans le cadre de la lutte contre la VG se sont concentrées en particulier sur la traite des êtres humains et la prostitution. Un nouveau projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale en 2013 visant à **lutter** contre le système de prostitution, y compris en criminalisant les clients, mais le Sénat a rejeté cette idée particulière en 2014. Ce projet de loi prévoyait également la fin de l'interdiction du racolage passif. Cette proposition tranche avec la perspective traditionnellement adoptée vis-à-vis de la prostitution en France, basée sur la protection de l'ordre public plutôt que sur une approche centrée sur la protection et l'aide aux victimes.

Ce projet de loi s'inscrit dans le cadre d'un **plan d'action** plus large visant à lutter contre toutes les formes de **trafic** et à protéger les victimes. Il vise à identifier les victimes et à leur venir en aide en renforçant le soutien apporté aux ONG, en démantelant les réseaux de trafic et en proposant une véritable politique de lutte contre la traite des êtres humains comportant une collecte de statistiques à l'échelle nationale et une architecture administrative complète. En ce qui concerne le cadre juridique, la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure introduit un délit de **traite des êtres humains** dans le code pénal. En 2013, l'article premier de la loi n° 2013-711 du 5 août redéfinit cette notion spécifique en l'adaptant à la Convention 197 du Conseil de l'Europe, adoptée en mai 2005, ainsi qu'à la récente **directive 2011/36/UE** sur la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes.

### 2.4.4 Le harcèlement et les espaces publics

Un aspect souvent oublié de la violence de genre<sup>71</sup>, les faits de violence dans les lieux publics, est également pris en considération dans le nouveau partenariat entre le secrétariat d'État aux transports et le secrétariat d'État aux droits des femmes. Un nouveau groupe de travail sur les violences faites aux femmes dans les transports en commun a récemment été créé.

<sup>70</sup> Le Magueresse, C. (2014), "La reconnaissance législative et jurisprudentielle du harcèlement sexuel, une victoire féministe? (1992-2012)", *Cahiers du genre*, 2014/2 n° 57, p. 115-138.

<sup>71</sup> Lieber, M. (2008), *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, Paris, Presses de Sciences Po.

## 2.5 Les droits liés à la santé sexuelle et génésique

### PRINCIPAUX CONSTATS

- La contraception et l'avortement sont en pratique légalement protégés et accessibles (à un niveau suffisant). Des initiatives politiques récentes ont amélioré l'égalité d'accès aux soins en réduisant les coûts et en offrant de meilleures informations.
- La mutilation génitale féminine est un thème émergent des politiques publiques.
- Le recours à une mère porteuse est strictement interdit par la loi.
- La technologie de procréation assistée n'est pas disponible pour les couples homosexuels, malgré la loi sur le mariage homosexuel.
- La santé des femmes au travail n'est pas suffisamment prise en considération par les politiques publiques.

Bien que la France ait une tradition de politiques publiques favorables à l'avortement, à la contraception et aux soins de grossesse abordables et accessibles, un rapport de 2008 commandé par le ministère de la santé et analysant les inégalités de genre en matière de santé a révélé d'importantes disparités. Cependant, aucune initiative publique systématique n'existe dans ce domaine.

- Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, et elles ont par conséquent plus de problèmes de santé à affronter quand l'âge avance.
- Les femmes ont plus tendance à renoncer aux soins de santé pour des raisons économiques.
- Les femmes sont exposées à d'importants risques psychologiques au travail<sup>72</sup> et elles sont souvent victimes de violences domestiques<sup>73</sup>.
- Les femmes des groupes défavorisés souffrent plus souvent d'obésité, ont moins tendance à effectuer les dépistages recommandés et bénéficient d'une couverture prénatale moindre<sup>74</sup>.

### 2.5.1 L'avortement et la contraception

La loi de 1967 légalisant **la contraception** et la loi de 1975 légalisant **l'avortement**<sup>75</sup> ont permis une large diffusion de la contraception médicale moderne: plus de 82 % des femmes françaises qui ne souhaitent pas avoir d'enfant utilisent une méthode de contraception – principalement la pilule anticonceptionnelle – remboursée par la sécurité sociale. Depuis 1975, le nombre des avortements s'est maintenu à un niveau stable en France.

<sup>72</sup> Lemièrre, S. (2013), *op. cit.*

<sup>73</sup> Beck, F., Cavalin, C., Maillolchon, F. (dir.) (2010), *Violences et santé en France. État des lieux*, Paris, La Documentation française.

<sup>74</sup> DRESS (2009), *La santé des femmes en France*, Paris, La Documentation française.

<sup>75</sup> Loi "Neuwirth", n° 67-116 et loi "Veil", n° 75-17.

Plusieurs lois réglementent la contraception et l'avortement:

- La loi du 31 décembre 1982 introduit le **remboursement** par la sécurité sociale de **tous les coûts** liés à l'avortement.<sup>76</sup>
- La loi du 27 janvier 1993 crée un **délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse**.<sup>77</sup>
- La loi du 13 décembre 2000 permet la délivrance de **pilules contraceptives d'urgence** sans ordonnance.<sup>78</sup>
- La loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception<sup>79</sup>, qui **élimine l'obligation d'obtenir le consentement parental** pour les mineures souhaitant obtenir des contraceptifs, allonge également le délai légal d'avortement qui est porté à 12 semaines, modifie la procédure de consentement parental pour les mineures cherchant à interrompre leur grossesse, et élargit la définition du délit d'entrave à l'avortement. Elle permet également la pratique par les médecins de l'avortement par médicament. De plus, l'avortement ne figure plus dans le code pénal, mais est intégré dans le **code de la santé publique**.

Malgré ce cadre juridique complet, un rapport récent souligne le fait que le droit des femmes à l'avortement n'est pas pleinement mis en œuvre<sup>80</sup>, dans la mesure où certains coûts non couverts peuvent être très élevés et où certaines informations peuvent ne pas être disponibles. Le gouvernement a donc récemment lancé plusieurs initiatives:

- Le décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 garantit le **remboursement complet des coûts liés à l'avortement** par le régime d'assurance maladie et la **gratuité de la contraception** pour les mineures de moins de 15 ans.
- Un nouveau site web propose toutes les informations nécessaires concernant l'avortement: [ivg.gouv.fr](http://ivg.gouv.fr).
- Le 31 juillet 2014, la **nouvelle loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** clarifie le **délit d'entrave à l'avortement** et l'élargit aux personnes entravant la transmission d'informations sur l'avortement. Elle **élimine également la notion de détresse**, la loi Veil de 1975 autorisant l'avortement médical pour les femmes "dans une situation de détresse".
- Une convention de 3 ans a été signée avec le Planning familial pour un montant de 263 000 euros.

## 2.5.2 Les mutilations génitales féminines

La mutilation génitale féminine (MGF) fait depuis peu l'objet d'une attention croissante des acteurs de la santé publique. Les femmes qui ont subi des MGF sont **exposées à de plus grands risques médicaux**: infections urinaires ou de l'utérus, complications lors de l'accouchement, et sensations douloureuses pendant les rapports sexuels. En France, **55 000 jeunes filles sont exposées au risque** de MGF<sup>81</sup>.

<sup>76</sup> Loi "Roudy", n° 82-1172.

<sup>77</sup> Loi "Neiertz", n° 93-121.

<sup>78</sup> Loi n° 2000-1209.

<sup>79</sup> Loi "Aubry", n° 2001-588.

<sup>80</sup> HCEfh (2013), *Rapport relatif à l'accès à l'IVG*. Rapport n° 2013-1104-SAN-009.

<sup>81</sup> Andro, A., Lesclingand, M., Cambois, E., Cirbeau, C. (2009), *Excision et handicap*, rapport final, Paris, Ined.

La MGF est considérée en France comme un **délit**, en l'occurrence une violence entraînant une mutilation permanente. Habituellement passible de 10 ans d'emprisonnement, la MGF devient passible de 15 à 20 ans d'emprisonnement lorsque la victime est une mineure de moins de 15 ans (articles 222-9 et 222-10 du code pénal). Si l'auteur des violences n'est pas un citoyen français, il peut être expulsé du territoire pour une période de 5 ans (article 222-47 du code pénal). Dans le cas de la MGF pratiquée hors de France, les médecins, conformément à leur obligation de dénonciation des cas d'abus sexuels, doivent alerter les autorités lorsqu'ils ont connaissance de tels actes.

### 2.5.3 Les technologies de procréation assistée et les mères porteuses

La récente légalisation du **mariage homosexuel** (loi "Taubira" n° 2014-404 du 17 mai 2013) a fait l'objet d'une vive opposition de la part de la "Manif pour tous" et son rejet de la notion de genre. Ce contexte particulier a alimenté un vaste débat qui a lui-même ramené la question des technologies de procréation assistée (TPA) et des mères porteuses à l'avant-plan, avec au cœur de la controverse l'égalité des droits entre les couples hétérosexuels et homosexuels dans un camp et, dans l'autre, la réaffirmation du caractère naturel des différences de genre et de la place centrale de la famille traditionnelle hétérosexuelle dans la société.

**Le recours à une mère porteuse est strictement interdit** en France depuis 1991, à la suite d'une décision de l'assemblée plénière de la Cour de cassation (31 mai 1991, n° 90-20.105), mais, depuis juin 2014, les enfants nés à l'étranger de parents français peuvent obtenir la **nationalité française**, à la suite d'un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, qui a jugé que cela va "dans l'intérêt des enfants" (cette jurisprudence n'est pas définitive et peut toujours être annulée).

La loi de 2004 relative à la bioéthique régit les technologies de procréation assistée.<sup>82</sup> Celles-ci sont strictement réservées aux **couples hétérosexuels stériles mariés** ou qui peuvent justifier d'au moins deux ans de vie commune. Le récent débat sur le mariage des couples homosexuels a également posé la question de l'autorisation des TPA pour les couples de lesbiennes. La loi sur les couples homosexuels ne contenait pas de disposition concernant cette question. Après plusieurs décisions de justice, qui ont refusé à des couples de lesbiennes la possibilité d'adopter l'enfant de l'une des conjointes, la Cour de cassation a décidé le 22 septembre 2014 (avis n° 15011) que la conjointe d'une mère **peut adopter un enfant** conçu par insémination artificielle. Cependant, cette décision concerne uniquement une insémination artificielle réalisée à l'étranger (le plus souvent en Belgique), puisqu'en France les TPA sont toujours réservées aux couples hétérosexuels.

---

<sup>82</sup> Loi n° 2004-800.

## 2.6 Les stéréotypes de genre

### PRINCIPAUX CONSTATS

- Les stéréotypes de genre dans les domaines de l'éducation et des médias ne mobilisent que depuis peu l'opinion publique, les débats et le développement des politiques.
- Malgré une sensibilisation et des compétences politiques en progrès, les quelques instruments politiques et judiciaires qui existent sont mis en œuvre de manière lacunaire.
- Les mesures prises depuis 30 ans pour lutter contre les stéréotypes de genre dans le domaine de l'enseignement n'ont débouché que sur des résultats timides et insuffisants.
- La mobilisation sociale contre le mariage homosexuel et contre la "théorie du genre" a poussé le gouvernement à mettre fin à la mise en œuvre des programmes de promotion de l'égalité des genres dans les écoles primaires publiques.
- Une nouvelle approche structurelle innovante a été proposée par le HCEfh, basée sur une budgétisation tenant compte de l'égalité des genres et conditionnant le versement des financements publics alloués aux médias au respect de l'équilibre entre les genres et à la représentation non stéréotypée des femmes.

Le 20 octobre 2014, le HCEfh a publié un rapport sur les stéréotypes de genre dans l'enseignement et les médias en France.<sup>83</sup> Les données collectées montrent que 10 % seulement des personnages représentés dans les manuels scolaires sont des femmes. Dans les médias, les femmes occupent 32 % du temps de parole à la télévision, sont concernées par un tiers des sujets d'information, par 11 % des sujets des articles de presse, et seulement un cinquième des experts interrogés à la télévision et à la radio sont des femmes. Les femmes représentaient 37,5 % des journalistes en 1996. Le chiffre est passé à plus de 43 % à l'heure actuelle.

### 2.6.1 Les autorités publiques

Bien que le rôle des autorités publiques soit de montrer l'exemple et de ne pas contribuer à la propagation des stéréotypes de genre, le rapport du HCEfh de 2014 note que les institutions publiques véhiculent souvent des stéréotypes de genre similaires à ceux que l'on observe dans les médias. Des initiatives isolées prises par des municipalités ou des régions en vue d'éliminer les stéréotypes de genre de leur communication publique peuvent être observées, mais aucune politique centralisée n'a encore émergé.

Le manque de sensibilisation des autorités publiques vis-à-vis du sexisme est particulièrement flagrant en ce qui concerne la féminisation des titres dans la fonction publique et au-delà. En 1986, une circulaire du Premier ministre a imposé à toutes les autorités publiques la féminisation des noms de profession, fonctions, et titres.<sup>84</sup> Mais 12 ans plus tard, en 1998, la

<sup>83</sup> [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_hce-2014-1020-ster-013.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013.pdf)

<sup>84</sup> Circulaire du Premier ministre du 11 mars 1986.

circulaire précédente n'ayant pas été appliquée, le Premier ministre a une nouvelle fois enjoint les autorités publiques de féminiser les titres et les noms de profession. Aujourd'hui, 25 ans plus tard, la féminisation des fonctions et des titres n'est toujours pas mise en œuvre par les agents de l'administration publique, et encore moins dans le secteur privé et la société civile. Des documents d'orientation comme le rapport de 2014 sur les stéréotypes de genre ont régulièrement demandé l'application des circulaires existantes.

### 2.6.2 Les médias

Le rôle des médias dans la création et la propagation des stéréotypes de genre est de plus en plus reconnu dans la sphère publique en France, ce qui s'explique en partie par la résolution 2008/2038 du Parlement européen sur l'impact du marketing et de la publicité sur l'égalité des genres et par la directive 2010/13 «services de médias audiovisuels».

L'organe responsable de la surveillance des médias, le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), est censé contrôler les contenus sexistes. Mais les recours devant cette autorité pour raison de sexisme ont été rarissimes entre 2000 et 2007 et le CSA n'a prononcé aucune sanction à cette époque. En 2010, son mandat a été élargi pour inclure le contrôle des préjugés sexistes et des violences domestiques dans les médias. En conséquence,, **le CSA a prononcé 7 sanctions à l'encontre d'émissions de télévision et de radio en 2013**. La loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rappelle au CSA sa mission de lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre.

En 1983, la ministre des droits des femmes Yvette Roudy a proposé une loi visant à lutter contre le sexisme dans les médias. Ceux-ci ont réagi de manière si négative que le gouvernement a décidé de ne pas voter sur cette proposition. Vingt ans plus tard, en 2004, **une loi similaire a enfin été adoptée pour sanctionner les injures sexistes** dans tout moyen de communication publique et de publicité. Cependant, de 2004 à 2011, les tribunaux n'ont pas prononcé une seule condamnation pour injure sexiste. Le délai de dépôt de plainte a été porté de 3 mois à un an par la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ce qui devrait donner lieu à une augmentation du nombre des procès et des sanctions.

En 2008, une commission a été créée pour étudier les stéréotypes de genre dans les médias, et elle a publié un premier rapport. En 2010, **les principaux organes de presse, stations de radio et chaînes de télévision ont signé une convention** avec la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité. Cette convention vise à corriger la sous-représentation des femmes dans les médias et à lutter contre les stéréotypes de genre. Une nouvelle commission a été mise en place pour contrôler l'application de cette convention, mais elle n'a publié pour l'instant qu'un seul rapport, en 2011, qui a conclu qu'après un an d'**autorégulation** la présence d'expertes dans les médias restait insuffisante et décevante.

Seule la télévision publique française (France Télévisions) a annoncé en 2013 des objectifs chiffrés à atteindre: 30 % de femmes expertes dans les émissions de télévision en 2014, et au moins 25 % de femmes dans chaque émission. La radio publique française a adopté un objectif similaire de 30 %.

Le rapport du HCEfh de 2014 propose de **conditionner le financement public des médias** à l'équilibre des genres et à la représentation non sexiste des femmes. Il propose également d'équiper les acteurs sociaux des outils nécessaires pour repérer le sexisme et les stéréotypes. Il contient une rubrique fournissant des indicateurs permettant de juger si un texte ou une image véhicule des stéréotypes de genre négatifs.

### 2.6.3 L'enseignement

Depuis 1997, trois rapports officiels ont souligné le déséquilibre des genres dans les manuels scolaires et la persistance des stéréotypes de genre, dans l'enseignement de l'histoire en particulier. La loi de 2013 sur l'enseignement exprime clairement la nécessité d'inclure l'objectif d'égalité des genres dans l'enseignement moral et civique.<sup>85</sup> Cependant, la question de l'égalité des genres semble toujours sous-représentée dans l'enseignement.

Depuis 1984, pas moins de cinq conventions pour l'égalité des genres dans l'enseignement (pour les élèves et les enseignants) ont été signées par les autorités publiques, qui mettent particulièrement l'accent sur la réduction de la ségrégation par le genre dans l'école et les disciplines professionnelles, dans le but de faire entrer les filles dans les filières scientifiques et techniques. En 2000, les objectifs politiques ont été élargis pour prendre en considération la pédagogie, l'homophobie, le sexisme dans les manuels scolaires et l'orientation professionnelle et académique des garçons. Cependant, ces conventions visent principalement à informer les filles sur les carrières scientifiques et n'ont pas fait évoluer la ségrégation par le genre dans les systèmes professionnels et académiques parce qu'elles ne s'attaquent pas aux **origines psychologiques et sociologiques des problèmes**, qui se trouvent dans la pédagogie, dans le comportement des enseignants, dans les interactions à l'école, etc. La dernière convention, signée en 2013 entre 8 ministères, insiste sur le besoin de proposer une **formation spécifique aux enseignants sur l'égalité des genres et les stéréotypes de genre**. Cet objectif a également été inclus récemment dans la loi de 2013 sur l'enseignement, et fera partie de la formation des futurs enseignants.

Enfin, en 2013-2014, un projet pilote baptisé "L'ABCD de l'Égalité" a été lancé dans 600 écoles primaires afin de familiariser les jeunes enfants avec l'égalité des genres et de lutter contre les stéréotypes. Dans le contexte de la mobilisation sociale contre le mariage homosexuel en France, cette initiative politique a été vivement critiquée, ses détracteurs affirmant qu'elle vise à endoctriner les jeunes enfants et à changer leurs identités naturelles de genre. Face à l'importante mobilisation de ce groupe minoritaire, le gouvernement a décidé de stopper le projet pilote et a annoncé qu'il serait remplacé par un autre programme.

---

<sup>85</sup> Loi n° 2013-595.

## RÉFÉRENCES

- Andro, A., Lesclingand, M., Cambois, E. et Cirbeau, C. (2009), *Excision et handicap*, rapport final, Paris, Ined.
- Bac, C. et Albert C. (2012), "Inégalités de pension entre hommes et femmes: du constat de 2009 aux perspectives de 2029", in *Retraite et société*. 63/2
- Beck, F., Cavalin, C., Maillochon, F. (dir.) (2010), *Violences et santé en France. État des lieux*, Paris, La Documentation française.
- Bonnet, C., Buffeteau, S. et Godefroy, P. (2006), "Disparités de retraite entre hommes et femmes: quelles évolutions au fil des générations?", in *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 131-148.
- Chauffaut, D., Crépin, A. et Guillaudeux, V. (2012), "Baromètre de l'accueil du jeune enfant: une situation globalement satisfaisante, des marges de progrès", *L'essentiel*, 118.
- CNAF (2013), "Les résultats 2013 de l'Observatoire national de la petite enfance". Dossier de presse.
- Dares (2013), "La répartition des hommes et des femmes par métiers: une baisse de la ségrégation depuis 30 ans", *Dares analyses*, n° 079, décembre 2013.
- Voir Dauphin, S. (2010), *L'État et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité?* Rennes: PUR.
- DRESS (2009), *La santé des femmes en France*, Paris, La Documentation française.
- Parlement européen, département thématique C: droits des citoyens et affaires constitutionnelles, *Worldwide best practices for rape prevention and assisting victims of rape*, Union européenne, Bruxelles (en anglais) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493025/IPOL-FEMM\\_ET\(2013\)493025\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493025/IPOL-FEMM_ET(2013)493025_EN.pdf)
- Grésy, B. (2009), "Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>
- Faget, J. (2004), "Médiation et violences conjugales", *Champ pénal*, vol. 1.
- Fagnani, J. (2001), "La politique d'accueil de la petite enfance en France: ombres et lumières", *Travail, genre et sociétés*, 6, p. 105-119.
- Hagmann-White, C. et Bohn, S. (2007), *Étude analytique de la mise en œuvre effective de la Recommandation Rec(2002)5 sur la protection des femmes contre la violence dans les États membres du Conseil de l'Europe*, Direction générale des droits de l'homme et des affaires juridiques, ateliers du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Kuerschner, I. (2013), "Political Parties: Door-keeper or Door-opener for Women's Pathways into Politics?" Parlement européen, département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, atelier du 20 juin 2013 intitulé "Actions for gender balance in the European Parliament: EP elections 2014", Union européenne, Bruxelles.



- Lemièrre, S. (2013), "L'accès des femmes en emploi. Une question de politiques", rapport pour le ministère des droits des femmes, <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/20131209-rapport-emploi-femmes-Severine-Lemiere.pdf>
- Lemièrre, S. (2014), "Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes: Une question de politiques...", *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, Paris: La Découverte.
- Le Magueresse, C. (2014), "La reconnaissance législative et jurisprudentielle du harcèlement sexuel, une victoire féministe? (1992-2012)", *Cahiers du genre*, 2014/2 n° 57, p. 115-138.
- Lépinard, E. (2007) *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Lépinard, E. (2015), "From Breaking the Rules to Making the Rule: the adoption and diffusion of gender quotas in France" *working paper series, Law Department*, Institut universitaire européen, Florence.
- Lieber, M. (2008), *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Lovett, J. et Kelly, L. (2011), *Different systems, similar outcomes? Tracking attrition in reported rape cases across Europe*.
- Maruani, M. et Méron, M. (2012) *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris: La Découverte.
- Milewski, F. (2010), "Chômage et emploi des femmes dans la crise en France", *La lettre de l'OFCE*, n° 318.
- Ministère de la solidarité et de la cohésion sociale (2011), "Chiffres-clés 2010. Égalité entre les femmes et les hommes".
- Ministère des droits des femmes (2014), "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés", Paris.
- Möschel, M. (2014), "L'intersectionnalité dans le contentieux de la non-discrimination relatif au domaine de l'emploi en France", in REGINE, *Le droit français au prisme du genre*, Paris: CNRS éditions, p. 699-716.
- ONDRP (2011), "Violences physiques ou sexuelles au sein du ménage", *Repères*, n° 15.
- Pak, M. (2013), "Le temps partiel en 2011", *Dares analyses*, n° 005, janvier 2013.
- Périvier, H. (2012), "Travaillez ou mariez-vous! La régulation sexuée de la pauvreté en France et aux États-Unis", *Travail, genre et sociétés*, 28/2.
- Perrier, G. (2011), "Les PLIE: contraintes de résultats et risques d'éviction", *Connaissances de l'emploi*, n° 87, décembre.
- Rabier, M. (2008) *Analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006*, Centre Maurice Halbwachs, DRESS/SDFE.
- Ressot, C. (2013), "L'Observatoire de la parité", in X. Bioy et M.-L. Fages (éd.) *Égalité-Parité: Une nouvelle approche de la démocratie?* Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1.

- Silvera, R. et Méron, M. (2004), "Retraites: inégalités en tous genres", in *Travail, genre et société*, 12/2, p. 213-224.
- Thévenon, O. (2006), "Régimes d'État Social et convention familiale: une analyse des régulations emploi-famille", *Économies et sociétés*, 27 (6), p. 1137-1171.
- Thévenon, O. (2013), "Les services d'accueil de la petite enfance dans l'Union européenne: le modèle français", in Parlement européen, département thématique C: droits des citoyens et affaires constitutionnelles, atelier du 25 novembre 2013, *Les objectifs de Barcelone revisités*, Union européenne, Bruxelles.



DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES INTERNES

## DÉPARTEMENT THÉMATIQUE **C** DROITS DES CITOYENS ET AFFAIRES CONSTITUTIONNELLES

### Rôle

Les départements thématiques sont des unités de recherche qui fournissent des conseils spécialisés aux commissions, délégations interparlementaires et autres organes parlementaires.

### Domaines

- Affaires constitutionnelles
- Liberté, sécurité et justice
- Égalité des genres
- Affaires juridiques et parlementaires
- Pétitions

### Documents

Visitez le site web du Parlement européen: <http://www.europarl.europa.eu/studies>

SOURCE PHOTO: iStock International Inc.



ISBN:978-92-823-7092-6  
doi:10.2861/461479