



Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact

Guide méthodologique

30 septembre 2014

Avant-propos

Après avoir lutté pour l'égalité civile et civique, pour le droit à disposer de son corps et pour l'égalité professionnelle, l'inscription de l'égalité en droit est acquise. Pourtant, les inégalités réelles entre les sexes subsistent dans l'ensemble des champs de la vie sociale : éducation, emploi, parcours professionnels, santé, représentation politique, retraites...

Pour réduire ces inégalités, le Gouvernement a fait le choix d'une ambition : l'égalité réelle; et il a construit une méthode : l'approche intégrée de l'égalité, c'est-à-dire une approche globale et interministérielle qui inscrit l'égalité au cœur de toutes les politiques publiques.

Il s'est également donné les moyens d'inscrire la problématique de l'égalité au cœur du fonctionnement de l'appareil administratif de l'Etat : chaque ministre a désigné un référent « égalité femmes-hommes » dans son cabinet et un haut-fonctionnaire à l'égalité pour son administration ; chaque ministère est aussi doté d'une feuille de route pour l'égalité, régulièrement évalué.

Pour inscrire la politique de l'égalité de manière durable dans les pratiques administratives, la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, a introduit de nouveaux mécanismes pour déceler les inégalités entre les femmes et les hommes lors de la préparation des projets de loi. En effet, parce que l'égalité réelle doit être recherchée en activant tous les leviers, ceux de l'accompagnement des acteurs, ceux du contrôle mais aussi ceux de la production normative, il convient de vérifier que toute nouvelle politique publique contribue effectivement à améliorer l'égalité entre les sexes ou, à tout le moins, à ne pas la détériorer.

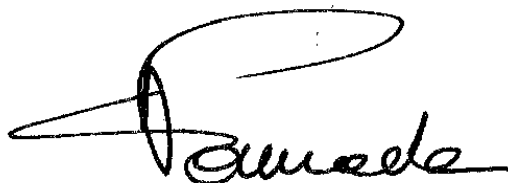
Décliner dans le champ de l'égalité l'outil des études d'impact permet ainsi de conduire une véritable approche intégrée de l'égalité.

Le présent guide méthodologique a été établi à l'initiative du ministère en charge des Droits des femmes, dans le cadre d'un travail collaboratif avec le Secrétariat général du Gouvernement. Il a pour but d'accompagner les ministères, à l'occasion de la rédaction des études d'impact de leurs projets de loi, dans leur réflexion sur l'égalité femmes-hommes et à les aider ainsi à renseigner la rubrique « impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ». Le guide s'articule en trois parties complémentaires.

La première partie porte sur les fondements et la méthodologie à suivre pour prendre en compte les impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. La deuxième consiste en une aide à la rédaction de cette rubrique par enjeux thématiques en lien avec l'égalité entre les sexes. Chacun des enjeux thématiques est lui-même alimenté par des constats chiffrés, des exemples d'études d'impact et des sites internet pour aller plus loin. La troisième partie recense des fiches ministérielles visant à décliner la méthodologie d'analyse selon les différentes politiques publiques portés par chaque ministère. À la fin du document, on trouve plusieurs annexes destinées à enrichir la réflexion sur cet exercice transversal.

L'objectif de ce guide n'est pas le traitement exhaustif de tous les sujets en lien avec les droits des femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes, mais plutôt l'introduction d'un nouveau questionnement et d'une manière différente de penser l'égalité entre les sexes à travers l'approche intégrée. J'espère qu'il vous sera utile pour approfondir cette dimension transversale lors de la rédaction de vos projets de loi.

Bons questionnements à toutes et à tous,



Sabine FOURCADE

Directrice générale de la Cohésion Sociale
Déléguée interministérielle aux droits des femmes
et à l'égalité entre les femmes et les hommes

Sommaire

<i>Avant-propos</i>	2
<i>Sommaire</i>	4
<i>Introduction</i>	3
Quel est l'intérêt de ce guide ?	3
Comment l'utiliser ?	3
1. Pourquoi et comment prendre en compte l'impact des projets de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes ?	5
1.1. <i>Les fondements de la prise en compte de l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes</i>	6
1.1.1. L'approche intégrée : un facteur déterminant de la construction de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes	6
1.1.2. La prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes dans les études d'impact : une obligation depuis 2012	10
1.2. <i>La méthodologie pour prendre en compte l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes</i>	14
1.2.1. Les questions à se poser pour rédiger le volet de l'étude d'impact concernant l'égalité entre les femmes et les hommes	14
1.2.2. Quelle coordination entre les différents acteurs ?	24
1.2.3. Quelles bonnes pratiques existent à l'international ou dans d'autres politiques interministérielles ?	29
2. Aide à la rédaction relative à l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes : Les principaux enjeux thématiques et outils disponibles	35
2.1. <i>Les stéréotypes sexistes</i>	37
2.1.1. L'orientation scolaire	37
2.1.2. Les femmes dans les médias	40
2.1.3. La sphère culturelle	41
2.1.4. La place des femmes dans le sport	42
2.2. <i>Les contraintes de la vie quotidienne et les obstacles à l'égalité professionnelle</i>	44
2.2.1. L'articulation des temps de vie	44
2.2.2. L'emploi	47
2.2.3. Le chômage	48
2.2.4. Le travail à temps partiel	50
2.2.5. Pauvreté et exclusion sociale	51
2.2.6. Les retraites	53
2.2.7. L'égalité salariale	54
2.2.8. Le plafond de verre	55
2.2.9. La formation continue	58
2.2.10. L'entrepreneuriat au féminin	59
2.3. <i>Les inégalités sanitaires</i>	61
2.3.1. Les comportements à risques	61
2.3.2. Droit à disposer de son corps : contraception et IVG	62

2.4. Les violences faites aux femmes.....	66
2.5. Niveau international et européen.....	71
2.5.1. Les droits des femmes au niveau international	71
2.5.2. Les droits des femmes au niveau européen et communautaire.....	74
3. Impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes par politiques ministérielles	76
3.1. Ministère de l'Intérieur : politiques publiques et effets sur l'égalité	78
3.2. Ministère des Affaires sociales et de la santé: politiques publiques et effets sur l'égalité.....	84
3.3. Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle: politiques publiques et effets sur l'égalité	88
3.4. Ministère de la Défense : politiques publiques et effets sur l'égalité	92
3.5. Ministère de la décentralisation et de la fonction publique : politiques publiques et effets sur l'égalité	94
3.6. Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de la Compétitivité: politiques publiques et effets sur l'égalité	99
3.7. Ministère des Affaires étrangères: politiques publiques et effets sur l'égalité	103
3.8. Ministère des Outre-Mer: politiques publiques et effets sur l'égalité.....	107
3.9. Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt: politiques publiques et effets sur l'égalité	111
3.10. Ministère de la Justice: politiques publiques et effets sur l'égalité.....	114
3.11. Ministères du Logement, de l'Egalité des territoires et de la Ruralité et de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie : politiques publiques et effets sur l'égalité	119
3.12. Ministère de la Culture : politiques publiques et effets sur l'égalité.....	124
ANNEXES	128

Introduction

Une **étude d'impact** est un document obligatoire depuis 2009 accompagnant certains projets de loi, dans le but de réaliser une évaluation préalable, et ainsi analyser les impacts de toute initiative législative de la part du Gouvernement.

La **circulaire du Premier Ministre du 23 août 2012** relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes a confirmé l'inclusion systématique de la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux d'évaluation préalable.

L'analyse doit se porter sur les effets directs, les effets indirects et les mesures compensatoires et/ou dispositions spécifiques.

Quel est l'intérêt de ce guide ?

Réalisé à l'initiative du ministère en charge des Droits des femmes, ce guide a pour ambition d'expliquer les questionnements et analyses à se poser pour **introduire l'égalité dans les études d'impact, nouvel outil de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Il a vocation à être un outil pour accompagner les actrices et acteurs publics, à l'occasion de la rédaction des études d'impact de leurs projets de loi, dans leur réflexion sur l'égalité femmes-hommes et à les aider à renseigner les rubriques contenant un impact en termes d'égalité entre les sexes.

Comment l'utiliser ?

Le guide est divisé en trois parties complémentaires et des annexes venant alimenter la réflexion sur des sujets plus spécifiques.

*

Les fondements et méthodologie de la prise en compte de l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, sont expliqués dans la première partie.

● Pourquoi prendre en compte l'impact ?

- Malgré de nombreuses lois, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte ;
- Adopter une approche intégrée est indispensable pour construire l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La circulaire du 23 août 2012 et son champ d'application.

● Comment prendre en compte l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ?

- Etapes et perspectives de l'analyse ;
 - Déterminer la composition sexuée, identifier et évaluer les effets directs et indirects du projet de loi ;
 - En déduire des aménagements du projet de loi en proposant des mesures correctrices et/ou des dispositions spécifiques ;
 - Intégrer les volets sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans la rédaction de l'étude d'impact.
- Mettre en avant les bonnes pratiques interministérielles ou internationales ;
- La coopération et le rôle des différents acteurs.

*

L'aide à la rédaction de l'impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes à travers les principales thématiques et ressources disponibles, fait l'objet de la seconde partie.

Pour chaque thématique sont détaillés les enjeux, des chiffres clés, des exemples d'études d'impact et des ressources en ligne :

- **Lutter contre les stéréotypes sexistes** (orientation scolaire, femmes dans les médias, place des femmes dans le sport, sphère culturelle) ;
- **Alléger les contraintes de la vie quotidienne et lever les obstacles à l'égalité professionnelle** (articulation des temps de vie, emploi, chômage, temps partiel, pauvreté et exclusion sociale, retraites, égalité salariale, plafond de verre, formation, entrepreneuriat au féminin)
- **Réduire les inégalités sanitaires** (comportements à risques et droit à disposer de son corps : contraception et IVG)
- **Combattre les violences faites aux femmes** (violences au sein du couple, viols, autres violences)
- **Les droits des femmes au niveau international et européen**

*

Les fiches ministérielles déclinant la méthodologie d'analyse des effets sur l'égalité font l'objet de la troisième partie. Elles déclinent la méthodologie d'analyse des effets sur l'égalité.

*

Ce guide comprend par ailleurs un certain nombre **d'annexes** reprenant d'autres outils (textes de référence, listes de lois, chiffres clés, etc.).

**

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

**1. Pourquoi et comment prendre en compte
l'impact des projets de loi sur l'égalité entre les
femmes et les hommes ?**

1.1. Les fondements de la prise en compte de l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore acquise. Malgré une égalité inscrite dans les textes, des différences perdurent dans les parcours éducatifs, professionnels, dans l'exercice des responsabilités parentales et domestiques ainsi que dans l'accès aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles. C'est pourquoi, il a été décidé d'adopter une approche intégrée de l'égalité et d'analyser de manière systématique l'impact des projets de loi sous l'angle des droits des femmes et des inégalités entre les femmes et les hommes.



Extrait de la **Circulaire du 23 août 2012** relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes :

« Le Président de la République et le Gouvernement se sont engagés à placer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de toutes les politiques publiques. Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est spécifiquement chargée de promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société, à faire disparaître toute discrimination à leur égard et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. Afin de donner toute leur effectivité à ces engagements, il importe cependant que chaque membre du Gouvernement prenne en compte, dans son champ de compétence, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Cela doit en particulier être le cas à l'occasion de la préparation des projets de textes législatifs ou réglementaires.

En ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable des dispositions que vous préparerez et l'étude d'impact qui accompagne ces textes en traitera, à chaque fois qu'il y aura lieu, selon une approche enrichie »

1.1.1. L'approche intégrée : un facteur déterminant de la construction de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte

Il existe trois générations différentes de droits des femmes. La **première génération** s'est intéressée à l'obtention de l'ensemble des **droits civils et politiques** dont les femmes étaient privées. En 1938 est ainsi supprimée l'incapacité juridique de la femme mariée ; puis les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité en 1944. Depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes: « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». En

1965, les femmes obtiennent le droit d'exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari. L'autorité paternelle est remplacée par l'autorité parentale en 1970, les époux assurant ensemble la direction morale et matérielle de la famille. Toutefois, la notion de chef de famille ne sera supprimée dans le droit fiscal qu'en 1983.

Cette première génération de droits spécifiques a été suivie par une **deuxième génération** de droits visant à garantir le **droit des femmes à disposer de leur corps**. En 1971, soit quatre ans après la loi elle-même, les décrets d'application de la **loi Neuwirth** autorisant la contraception sont publiés. Une première loi légalisant pour une période de cinq ans l'intervention volontaire de grossesse, dite **loi Veil**, est votée en 1975. En 1982, la mesure de remboursement de l'IVG par la sécurité sociale est adoptée. L'année suivante, la loi établit une nouvelle définition du viol, tenant compte notamment du viol conjugal. En 2001, puis en 2004, les dispositions relatives à l'IVG sont complétées.

Cette deuxième génération de droits vise également à garantir **l'égalité professionnelle**. Ainsi, la **loi du 22 décembre 1972** inscrit dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* » (**article L.140-2**). Plusieurs textes relatifs à l'égalité professionnelle ou salariale entre les femmes et les hommes sont ensuite successivement adoptés. Transposant le plus souvent des directives européennes, ils visent en particulier à consolider la mise en œuvre concrète de ce principe. La **loi du 13 juillet 1983**, dite loi Roudy, réforme le Code du travail et le Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En 2001, la **loi dite Génisson**, actualise et renforce cette législation. En **2000** et **2001** ont également été adoptées les lois sur la parité, grâce notamment à la mobilisation des associations et personnalités féministes dénonçant le retard français en matière de partage du pouvoir entre les femmes et les hommes [[cf présentation des lois successives dans le champ de l'égalité professionnelle](#)]

En dépit des principes d'égalité posés par la loi, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent et s'observent à tous les âges, ainsi que dans tous les domaines ([cf. carte inégalités](#)). Une **troisième génération des droits des femmes s'avère donc nécessaire pour construire l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les faits**, après qu'elle ait été acquise en droit. Elle cherche ainsi à déconstruire les représentations sexistes et à promouvoir l'égalité réelle au cœur des politiques publiques à travers l'approche intégrée de l'égalité.

La démarche intégrée pour parvenir à l'égalité réelle

Le Gouvernement a décidé d'adopter une **démarche intégrée sur le genre**, qui a pour but de prendre en compte les perspectives en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, à tous les niveaux et par l'ensemble des acteurs et actrices, lors du processus d'élaboration des politiques publiques.

L'approche intégrée et transversale de l'égalité fait référence au principe de « *gender mainstreaming* », adopté lors de la **Quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Pékin** en 1995. Par l'adoption de ce principe de démarche « intégrée », les Gouvernements

s'engageaient, pour la première fois, à inclure effectivement dans tous les domaines de leur action, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes.

Par la suite, cette démarche intégrée de l'égalité a été définie, à la fois par le Conseil de l'Europe et par l'Union européenne, comme **la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics**. En conséquence, avant toute prise de décision, il est recommandé d'analyser les retombées possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes et, le cas échéant, d'adopter des mesures spécifiques et parfois compensatoires en faveur des femmes pour rétablir une plus grande égalité dans les faits.

Cette démarche intégrée et transversale s'inscrit dans le long terme et repose sur la mise au point d'outils appropriés et de formations adaptées. L'enjeu le plus important est de **conduire le changement, à moyen et à long terme, pour inscrire durablement une dynamique égalitaire dans la conception et le pilotage des politiques publiques**.

Cette stratégie est fondée sur l'implication de l'ensemble de la hiérarchie décisionnelle et la construction de réseaux d'actrices et acteurs, qui deviennent force de propositions et de contrôle. Cette implication au plus haut niveau est une condition du succès d'une démarche qui invite au changement.



Au **niveau européen**, cet engagement a pris forme :

- dans l'article 3 du **Traité d'Amsterdam** (1997) (article 8 du **Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne**) qui formalise le fondement juridique et institutionnel de l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques en mentionnant : « *La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités* » ;
- dans l'article 23 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (2000) qui énonce : « *L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines* ».

Le **Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité (CIDFE)**, réuni le 30 novembre 2012, sous l'égide du Premier ministre, illustre l'engagement de la France dans cette démarche transversale et intégrée de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, partant du constat de l'égalité acquise en droit mais non dans les faits, le comité interministériel a défini les grands axes d'un plan global mobilisant tous les ministères et décliné sous la forme d'un **relevé de décisions** dont le Premier ministre est le garant.

Préparées dans le cadre des *Conférences annuelles de l'égalité*, les feuilles de routes ministérielles permettent à chaque ministère d'agir sur l'égalité aussi bien en tant qu'employeur, donneur d'ordre et pilote de ses politiques publiques en lien avec l'égalité.

Outre le comité interministériel, des avancées organisationnelles concrètes ont déjà été réalisées pour servir de levier à ce changement avec, par exemple, la **nomination dans chaque**

ministère d'un-e haut-e fonctionnaire à l'égalité des droits et d'un-e référent-e égalité femmes-hommes dans chaque cabinet ministériel. Des actions novatrices de sensibilisation ont d'ailleurs été organisées par le cabinet de la ministre des droits des femmes auprès de l'ensemble des ministres et de leurs responsables, des secrétaires généraux et des préfets de région. Ces actions se déclinent dans les territoires.

Par ailleurs, depuis la loi de finances pour 2013, chaque ministère est invité à inclure, au sein de ses indicateurs de performance, des sous-indicateurs sexués. La **circulaire du 23 août 2012** relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle précise que les Hauts fonctionnaires à l'égalité suivent et impulsent les travaux de renforcement de la politique des droits des femmes et de l'égalité lors de la préparation des indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat. Ces indicateurs sont inclus rassemblés dans le **Document de politique transversale (DPT) sur l'égalité entre les femmes et les hommes**, publié chaque année lors du dépôt au Parlement du projet de loi de finances initiale.

Les quatre phases de la mise en œuvre de la démarche intégrée de l'égalité

Il est possible de distinguer quatre phases dans la mise en œuvre de la démarche intégrée de l'égalité :

1 Réaliser un diagnostic sur la situation respective des femmes et des hommes dans tous les champs d'action

Dans le cadre des dispositifs de droit commun, il est nécessaire de s'interroger sur les différences éventuelles de situation vécues par les femmes et les hommes (statistiques, études, évaluations...). Une analyse différenciée de l'impact des mesures envisagées permet de construire des réponses adaptées aux besoins de chacun et de chacune.

Exemple 1 Production des études d'impact relatives au projet de loi en cours afin de mesurer leurs incidences sur l'égalité entre les femmes et les hommes

2 Sensibiliser l'ensemble des actrices et acteurs et constituer des réseaux de partenaires

Pour engager les politiques publiques dans cette nouvelle dynamique, il est nécessaire de proposer des outils méthodologiques permettant de mieux connaître la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et les axes d'actions à développer. Cette dynamique repose sur la coordination ouverte de tous les acteurs, afin de favoriser la convergence de leurs stratégies et de leurs moyens.

Exemple 2 Création du réseau des Haut-e-s fonctionnaires à l'égalité entre les femmes et les hommes par la circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3 Intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité dans les diverses politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression

Il s'agit de repérer, dans l'ensemble des politiques menées par les partenaires publics ou privés, les leviers à actionner pour produire des mesures de promotion de l'égalité. Il s'agit ensuite de recourir à une méthode d'engagements contractuels : accords-cadres évalués annuellement, objectifs quantifiés de progression, etc.

Exemple 3 Installation du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

4 Évaluer les politiques

C'est la dernière phase, au cours de laquelle l'utilisation d'indicateurs d'égalité sera systématique. Tous les niveaux de conception et de suivi des programmes - globaux, sectoriels, nationaux et régionaux – seront concernés.

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ; Le Document de politique transversale « Egalité entre les femmes et les hommes ».

1.1.2. La prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes dans les études d'impact : une obligation depuis 2012

La **loi organique du 15 avril 2009** prévoit la réalisation d'études d'impact ou d'évaluations préalables dans le cadre de l'élaboration de la plupart des textes législatifs. Ces études d'impact ont trois buts :

- améliorer la qualité des textes ;
- mieux éclairer le Parlement sur la nature et l'opportunité des réformes envisagées ;
- être un outil d'aide à la décision politique.

La circulaire du 23 août 2012

La **circulaire du Premier ministre du 23 août 2012** relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, indique que chaque étude d'impact doit comporter une dimension sur les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle est très précise à ce sujet.



Extrait de la **Circulaire du 23 août 2012** relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes :

« En ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable des dispositions que vous préparerez et l'étude d'impact qui accompagne ces textes en traitera, à chaque fois qu'il y aura lieu, selon une approche enrichie.

L'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi aura notamment pour objet :

- *de s'assurer que les dispositions envisagées ne portent pas atteinte aux droits des femmes, ni n'aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes : il conviendra d'apprécier si ces dispositions ont pour effet, direct ou indirect, de*

favoriser un sexe au détriment d'un autre, si elles peuvent avoir des conséquences négatives ou aggraver une situation existante, par exemple en matière d'égalité professionnelle, d'accès aux droits ou d'effectivité des droits, d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Si tel était le cas, des mesures correctrices devraient être prévues ;

- *de s'interroger sur l'opportunité de prévoir des dispositions spécifiques de nature à mieux garantir les droits des femmes ou à réduire des inégalités existantes entre les femmes et les hommes.*

Cette analyse, les conséquences qui en auront été tirées dans le projet de loi et l'impact attendu des dispositions de ce texte seront retracées dans l'étude d'impact de manière proportionnée à l'importance des enjeux de celui-ci en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. »

Ainsi, **l'approche transversale et intégrée des inégalités entre les femmes et les hommes doit permettre d'aller au-delà d'un simple constat de ces inégalités.** Elle consiste également à proposer des dispositions spécifiques visant à corriger ces situations et à favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



Qu'est-ce qu'une étude d'impact ?

Une étude d'impact (ou évaluation préalable) a pour but d'améliorer la qualité des textes, de mieux éclairer le Parlement sur la nature et l'opportunité des réformes envisagées et constitue un outil d'aide à la décision politique. C'est également un moyen de justifier la nécessité de légiférer sur le sujet et de prévenir l'inflation normative, mais aussi d'améliorer l'information du public. En effet, toutes les études d'impact sont publiées sur les sites de l'Assemblée nationale, du Sénat et sur Légifrance.

Le contenu des études d'impact varie en fonction de l'importance de la réforme envisagée, mais comprend en règle générale **six grands axes** :

- 1 **Un exposé des motifs** du recours à une nouvelle législation (état du droit et diagnostic précisant la nécessité de légiférer) ;
- 2 Une **définition des objectifs** poursuivis par le projet de loi ;
- 3 Un **recensement des options possibles** en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles ;
- 4 Une **analyse d'impact** proprement dite, c'est-à-dire l'évaluation des incidences de toute nature, de façon globale, mais aussi par catégorie de personnes physiques ou morales concernées et pour les différentes administrations publiques ayant à connaître de la matière. Elle comporte plusieurs dimensions : économique, financière, sociale, environnementale, etc. C'est dans cette partie que doit figurer l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 5 Un **compte rendu des consultations** menées avant la saisine du Conseil d'État ;
- 6 Les **conditions de mise en œuvre de la réforme**, dans le temps et dans l'espace, dont la liste des décrets d'application prévus et des directions ministérielles chargées de leur préparation.

Après la phase de rédaction, l'étude d'impact et le projet de loi seront envoyés au Conseil d'État qui les étudiera en détail et aura la possibilité d'apporter des modifications au texte.

Le texte définitif sera ensuite transmis au président de la République et aux membres du gouvernement qui participent au Conseil des ministres. Après l'adoption du projet de loi, il sera transmis à la première assemblée du Parlement qui en est saisie. À ce stade, l'étude d'impact ne pourra plus être modifiée.

Les études d'impact revêtent une grande importance, puisque si la première assemblée saisie constate leur absence, celle-ci aura la possibilité de refuser d'inscrire le projet de loi à son ordre du jour.



Pour aller plus loin : « [Lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact](#) » rédigées par le Secrétariat général du Gouvernement

Le champ d'application de la circulaire du 23 août 2013

➔ **Tous les projets de loi devant être accompagnés d'une étude d'impact sont concernés**

Les projets de loi et dispositions législatives concernés par la rédaction d'une étude d'impact sont les suivants :

- les projets de loi dits « ordinaires » ;
- les projets de loi organique ;
- les projets de loi de programmation, autres que les projets de loi de programmation des finances publiques ;
- les dispositions d'habilitation, prises par ordonnance, des mesures législatives ;
- les dispositions des projets de loi de ratification d'ordonnance apportant des modifications de fond à l'ordonnance, au-delà d'ajustements d'ordre matériel ou de cohérence ;
- les dispositions dites « non exclusives » du champ des lois de finances des projets de loi de finances initiale et projets de loi de finances rectificatives ;
- les projets de loi d'autorisation de ratification des traités et accords internationaux (article 53 de la Constitution).

L'obligation organique d'évaluation préalable ne concerne pas les documents suivants:

- les projets de loi constitutionnelle ;
- les projets de loi de programmation des finances publiques ;
- les projets de loi de règlement (dans la mesure où l'article 54 de la LOLF n'opère aucun renvoi aux dispositions de la loi organique du 15 avril 2009, contrairement aux articles 51 pour le projet de loi de finances initiale et 53 pour les projets de loi de finances rectificative) ;
- les projets de loi prorogeant les états de crise ;

- les projets d'ordonnance ;
- les dispositions des projets de loi de ratification d'ordonnance ne comportant pas de modification de fond de l'ordonnance (ratification « sèche »).

➔ **Les évaluations préalables des projets de lois de finances et des projets de loi de financement de la sécurité sociale**

L'élaboration des **projets de loi de finances et des projets de loi de financement de la sécurité sociale** nécessite également la réalisation d'évaluations préalables. Or, ces dernières doivent également prendre en compte les éventuels impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette obligation s'applique sous un format particulier, tel que décrit par la **circulaire du 23 août 2012** : « *pour les projets de loi de finances et de loi de financement de la sécurité sociale, qui justifient une approche spécifique, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes seront retracés dans les documents d'évaluation préalable, lorsque cela sera pertinent, à compter de la préparation des textes concernant l'exercice 2014* ». A cet effet, une nouvelle rubrique a été introduite dans la maquette servant de base à tous les ministères pour l'élaboration des évaluations préalables.

➔ **Un travail sur les textes réglementaires est engagé**

Au regard de la circulaire, la production réglementaire doit également tenir compte de l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Compte tenu du volume important de textes réglementaires produits par chaque ministère, l'examen systématique de tous les projets de textes réglementaires est difficile à réaliser.

En conséquence, la méthode envisagée consistera, pour les ministères porteurs, à renseigner une **fiche** collaborative diffusée ultérieurement, dès lors qu'un projet de décret concernera un domaine identifié comme central en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple **l'égalité professionnelle**. Cette fiche devra être **transmise par le rédacteur ou la rédactrice du texte réglementaire au Haut fonctionnaire à l'égalité des droits** du ministère de tutelle.

Cette procédure sera d'abord réalisée à titre expérimental, puis généralisée à partir de 2016 pour l'ensemble des thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, au moment de l'étude de l'impact d'un projet de loi, les décrets d'application pour lesquels une évaluation en termes d'égalité entre les femmes et les hommes est nécessaire, seront identifiés.

1.2. La méthodologie pour prendre en compte l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

1.2.1. Les questions à se poser pour rédiger le volet de l'étude d'impact concernant l'égalité entre les femmes et les hommes

Comment évaluer l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Malgré une égalité de droit entre les femmes et les hommes, il existe des inégalités de fait entre les sexes, qui peuvent être réduites au travers des nouvelles politiques publiques. Pour cela, la [circulaire du 23 août 2012](#) précise que « *en ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable.* »



Egalité entre les femmes et les hommes et droits des femmes

L'impact sexué d'une politique publique ne détermine pas nécessairement son effet sur l'égalité entre les sexes. En effet, une politique en direction des femmes ou en direction des hommes n'est pas obligatoirement une mesure ayant un impact sur les droits des femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes. Alors, que comprend-on par « droits des femmes » ou « égalité entre les femmes et les hommes » ?

Les **droits des femmes** couvrent le champ large des droits civiques, civils et politiques, des droits économiques et sociaux, du droit à disposer de son corps ou à l'égalité professionnelle. Employer l'expression « droits des femmes » revient à signaler toutes les mesures spécifiques devant être prises pour compenser les inégalités et discriminations dont sont victimes les femmes, par exemple en raison de leur état de grossesse, ou comme victimes de violences sexistes ou sexuelles.

Utiliser l'expression « **égalité entre les femmes et les hommes** » revient à examiner les inégalités entre les sexes des points de vue des femmes, mais aussi de ceux des hommes, dans l'objectif de compenser toutes les inégalités en raison du sexe. Par exemple, travailler sur l'orientation scolaire du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes implique de se poser la question des débouchés des jeunes filles, mais aussi des jeunes hommes, dans le but de promouvoir que celles-ci se dirigent vers les métiers dits masculins, mais aussi que ces derniers soient incités à choisir des métiers dits féminins.

Les deux optiques des « droits des femmes » et « d'égalité entre les femmes et les hommes » poursuivent le même but de faire disparaître les inégalités et les discriminations en raison du sexe. Il s'agit de visions complémentaires pour atteindre **l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**. Les objectifs de l'égalité réelle sont visés de façon exhaustive dans le premier article de la loi du 4 août 2014¹.

¹ Article 1^{er} de la loi pour l'égalité réelle : « *La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :*

A. Étapes et perspectives de l'analyse

Ainsi, et tel qu'énoncé dans la circulaire, évaluer l'impact d'une politique publique sur les inégalités entre les femmes et les hommes consiste à analyser :

- si la mesure aura un **impact sur les droits des femmes** ;
- dans quelle mesure cette politique va modifier la situation des femmes relativement à celles des hommes, ou celle des hommes par rapport aux femmes, donc si elle va avoir un **effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes** ;
- si cette politique peut contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers des **mesures complémentaires**.

Pour faciliter la compréhension de ces trois axes complémentaires, le guide propose une aide à la rédaction de l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes à travers le prisme des **enjeux thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes**. De même, plusieurs **annexes** ont été créées pour répondre aux différentes interrogations sur les **chiffres-clés**, les **ressources numériques**, les **dates des lois relatives aux violences faites aux femmes**, à **l'égalité professionnelle** et à **la parité**, etc.

Cette analyse nécessite plusieurs **étapes** :

- ① **Connaître la composition sexuée** des groupes de personnes concernés directement et indirectement par le projet de loi et identifier les différences qui existent entre femmes et hommes dans le domaine concerné par le projet, et si ces différences posent problème ;
- ② **Évaluer l'effet direct** de la mesure envisagée compte tenu de ces différences ;
- ③ **Évaluer l'effet indirect en termes de comportements, de temporalité et de discriminations multiples**
- ④ **Proposer** si nécessaire des **mesures correctrices** pour faire disparaître ces différences.

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les **violences faites aux femmes** et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le **système prostitutionnel** ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les **stéréotypes sexistes** ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la **maîtrise de leur sexualité**, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la **précarité des femmes** ;

6° Des actions visant à garantir l'**égalité professionnelle et salariale** et la **mixité** dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure **articulation des temps de vie** et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux **mandats électoraux** et aux fonctions électives, ainsi qu'aux **responsabilités professionnelles et sociales** ;

9° Des actions visant à garantir l'**égalité de traitement** entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la **création et à la production culturelle et artistique**, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les **recherches** françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués »

Dans certains cas, les données chiffrées manquent pour répondre avec précision à ces questions. Il peut alors être utile de l'indiquer dans l'étude d'impact et d'indiquer les échéances auxquelles ces données pourraient être disponibles. Le haut fonctionnaire à l'égalité recensera chaque année ces demandes de compléments qui devront être inscrites dans le programme de travail des services statistiques ministériels.

B. Connaître la composition sexuée des publics cibles directs ou indirects de la mesure

Le sexe des personnes concernées par un projet de loi est rarement précisé. Or, le simple fait de considérer la composition sexuée du public concerné directement, ou indirectement, par la politique publique permet fréquemment d'obtenir des renseignements quant à l'impact du projet de loi sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est ainsi extrêmement rare qu'une politique publique n'ait aucun impact direct ou indirect sur des citoyennes ou des citoyens. **Une disposition apparemment neutre est souvent loin de l'être et peut favoriser en réalité, du simple fait de la composition du public, l'un des deux sexes.**

La question de la composition sexuée du public concerné par le projet de loi est rendue complexe par plusieurs facteurs. Outre l'absence ou le caractère partiel des statistiques sexuées, il existe aussi d'autres paramètres qui amoindrissent la connaissance de l'impact sexué, tel que le fait de privilégier au sein de nombreuses politiques publiques le ménage avant l'individu. Il faut donc tenir compte de la mutualisation opérée au sein du couple, qui n'est ni automatique, ni totalement inexistante, tout en prenant en compte le fait que le raisonnement en termes de « ménage » peut avoir pour corolaire de prendre pour modèle implicite un couple hétérosexuel avec enfant(s), sans tenir compte de cas particuliers tels ceux des célibataires, des familles sans enfants, des familles monoparentales ou homoparentales.



Etape 1 des questionnements : La réforme est-elle susceptible de toucher surtout des hommes ? Ou surtout des femmes ?

Cas 1 : S'il s'agit d'une réforme impactant le temps partiel, elle concernera à 80 % des femmes. S'il s'agit d'une aide qui concerne la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers, elle touchera à l'inverse 80 % d'hommes.

Cas 2 : Dans le cas d'une aide aux « secteurs innovants de l'industrie », les hommes risquent d'être principalement concernés car majoritaires dans ce secteur. À l'inverse, une valorisation des salaires des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique hospitalière concernera surtout des femmes, puisqu'elles représentent 85 % des effectifs.



Etape 2 des questionnements : Est-ce que cette composition sexuée va provoquer des inégalités ? Ou contribuer à les résoudre ?

Cas 1 : Une réforme améliorant l'accès à la **formation continue** pour les salariés à temps partiel sera favorable à une grande majorité de femmes qui sont en précarité et en difficulté de reconversion professionnelle suite à des périodes prolongées de travail à temps partiel.

Cas 2 : Une aide financière en direction de l'industrie aura un plus grand impact sur les métiers masculins que les métiers féminins. Cette aide financière pourra être

l'occasion de développer la **mixité** entre les sexes dans ce secteur, à travers l'imposition de certaines obligations en matière d'égalité professionnelle.

C. Identifier les effets directs du projet de loi sur les droits des femmes ou les inégalités entre les femmes et les hommes

Certaines politiques publiques ont un impact direct sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités de sexe, au sens où c'est l'objet même du projet de loi. C'est le cas en particulier des dispositions prises en termes de :

- ① **Parité** (ex : parité politique à travers le changement vers un mode de scrutin de liste garantissant la parité ; parité dans les instances dirigeantes ou délibératives des fédérations sportives, des organismes consulaires),
- ② **Égalité professionnelle** (ex : augmentation des sanctions en direction des entreprises ne respectant pas leurs obligations de négociation au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes),
- ③ **Lutte contre les violences faites aux femmes** (ex : lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans le milieu professionnel),
- ④ **Santé : droit à disposer de son corps et inégalités sanitaires** (ex : remboursement par la sécurité sociale de l'IVG à 100% ; mesures de remboursement des contraceptifs en direction des mineures),
- ⑤ **Lutte contre les stéréotypes sexistes** (ex : projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforçant les pouvoirs du CSA).

Ces mesures, si elles sont adoptées, auront un **effet direct** de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ; il s'agit d'en anticiper l'ampleur.



Questionnements : La réforme prévoit-elle explicitement des mesures favorables à l'égalité ? Quel sera leur effet réel ?

Cas 1 : Projet de loi sur la modification du scrutin des élections cantonales : Combien de nouvelles femmes élues grâce au nouveau mode de scrutin, et en conséquence quelle amélioration de la parité ?

Cas 2 : Décret d'application des sanctions en direction des entreprises en matière d'égalité professionnelle : Combien d'entreprises touchées par la sanction et quel effet escompté (nombre de négociations en matière d'égalité professionnelle, réduction des inégalités de salaire, lutte contre le plafond de verre, amélioration de l'articulation des temps de vie, etc.) ?

D. Identifier les effets indirects du projet sur les inégalités entre les femmes et les hommes

Une part importante des projets de loi ne fait pas directement référence à la notion d'égalité entre les femmes et les hommes parce que le sujet principal du texte est autre. Cependant, un **effet indirect** sur l'égalité entre les femmes et les hommes peut exister. **Ce cas est beaucoup**

plus fréquent que celui des projets de loi citant explicitement les inégalités entre les femmes et les hommes, mais reste plus difficile à identifier.

Le travail mené au moment de l'étude d'impact permet précisément de prendre conscience des enjeux du projet de loi en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Dès lors que la mesure s'applique à un public, la question d'un éventuel effet sur les inégalités entre les femmes et les hommes doit être posée. Même une pratique apparemment neutre est dans certains cas susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les femmes ou les hommes, on parle alors de **discrimination indirecte**².

Dans certains cas, une telle discrimination indirecte résulte de l'ensemble d'un processus s'organisant en système. Il s'agit de **pratiques, de coutumes, de règles de fonctionnement ou de modes d'organisation impliquant une chaîne d'acteurs qui, de manière non intentionnelle, rompent l'égalité de traitement, creusent les inégalités et reproduisent la hiérarchisation sociale.** Par exemple, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont la conséquence de la segmentation du marché du travail, des stéréotypes qui influencent l'orientation, de la dévalorisation de l'emploi féminin.

Même des dispositions réglementaires relatives à des équipements peuvent participer à aggraver indirectement les inégalités entre les femmes et les hommes. Par exemple, le fait de prévoir dans un bâtiment public un « espace change-bébés » uniquement dans les toilettes féminines contribue à maintenir un partage inégal des tâches familiales en excluant les pères de cette activité dans un lieu public.

➔ a. **Prise en compte des comportements différenciés**

Vouloir une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes implique d'interroger les comportements des femmes et des hommes en essayant d'éviter un essentialisme³ trop restrictif.

Une réforme peut avoir des conséquences différentes sur les hommes et sur les femmes concernées, du fait de comportements moyens différents, qui peuvent être liées à des habitudes ou à l'assignation par la société à des rôles figés. Les inégalités préexistantes induisent souvent des différences de comportement et de traitement entre femmes et hommes qu'il convient d'apprécier dans les études d'impact.

² Voir définition issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. La discrimination est un acte délictuel qui consiste à traiter différemment des personnes ou des groupes sociaux en fonction d'une ou de plusieurs caractéristiques illégitimes. La discrimination peut être poursuivie dans trois domaines spécifiques selon l'article 225-2 du Code pénal : l'emploi, l'entrave à l'activité économique et l'accès aux biens et aux services publics et privés (logement, éducation, transport, santé, prestations sociales). Il existe en France dix-neuf critères de discriminations, tel qu'énoncés par la loi du 1^{er} mars 1994, modifiée en 2001, 2002, 2006 et 2012, parmi lesquels on retrouve la discrimination en raison du sexe.

³ L'essentialisme, ou différentialisme, est un courant féministe défendant l'existence d'une essence féminine différente d'une essence masculine, qui se distinguerait par des traits et des qualités propres. L'essentialisme est ainsi opposé à l'universalisme, qui revendique que chaque individu, au-delà de son propre sexe, peut s'approprier les qualités dites féminines et/ou masculines dans la construction de son identité sexuée.

Il est nécessaire de **rendre visibles certaines habitudes des femmes qui peuvent avoir été oubliées du fait de leur absence dans les lieux de pouvoir ou de responsabilité**. Un exemple assez clair sur ce sujet sont les recherches sur « genre et ville » qui montrent comment la ville est construite par et pour des hommes, en oubliant souvent des aspects du quotidien des femmes. Elles sont par exemple majoritaires dans l'usage des transports en commun, dans l'utilisation des espaces pour enfants, etc.



Questionnements : A-t-on des raisons de penser que les femmes et les hommes réagiront différemment aux mesures prévues par un projet de loi ? Compte tenu des habitudes des femmes et des hommes, la réforme est-elle susceptible d'avoir un effet différencié entre les sexes ?

Cas : Une amélioration de la prise en charge des jeunes enfants va avoir un impact sur l'emploi des femmes plus important que sur celui des hommes, car c'est en général sur elles que repose l'arbitrage entre travail et garde de l'enfant.

➔ **b. Prise en compte des discriminations multiples**

Une réforme portant sur le marché du travail aura des effets très différents sur les femmes et les hommes. Au-delà du volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui correspond à un effet direct, il est aussi possible de s'interroger quant aux effets indirects sur les femmes et les hommes. En effet, le sexe n'est pas le seul motif discriminant, il peut aussi y avoir d'autres motifs se rajoutant à la condition féminine et qui pourraient avoir des conséquences non négligeables sur les perspectives professionnelles de ces femmes : le handicap, l'origine réelle ou supposée, l'âge, le handicap, etc. Il existe des facteurs d'inégalité tels que le handicap, l'origine réelle ou supposée ou l'âge, qui ne jouent pas de la même manière sur les femmes et sur les hommes, la condition féminine étant un facteur souvent aggravant. C'est ce que l'on appelle les inégalités croisées. Ainsi, un projet de loi améliorant la situation d'un public discriminé pourra avoir un impact différent selon le sexe.



Questionnement : Le sexe est-il un facteur d'inégalité se surajoutant à une autre discrimination?

Cas : Toute modification des politiques publiques sur le handicap aura des effets indirects très différents entre les femmes et les hommes. Par exemple, les femmes reconnues handicapées sont moins actives que leurs homologues masculins. Ceux-ci sont par ailleurs beaucoup plus souvent en emploi en milieu ordinaire (55 %) que les femmes (45 %). Par ailleurs, le temps partiel concerne 28 % des personnes reconnues handicapées, soit beaucoup plus que dans l'ensemble de la population occupant un emploi (17 %). Là encore, la surreprésentation féminine est manifeste puisque 47 % des femmes reconnues handicapées travaillent à temps partiel, pour 15 % des hommes dans la même situation.

c. Prise en compte des impacts différenciés dans le temps

L'impact dans le temps de la réforme peut aussi avoir un effet différent selon qu'on s'adresse aux femmes ou aux hommes. Dans l'évaluation de ces impacts différenciés, il importe de privilégier les effets de long terme.

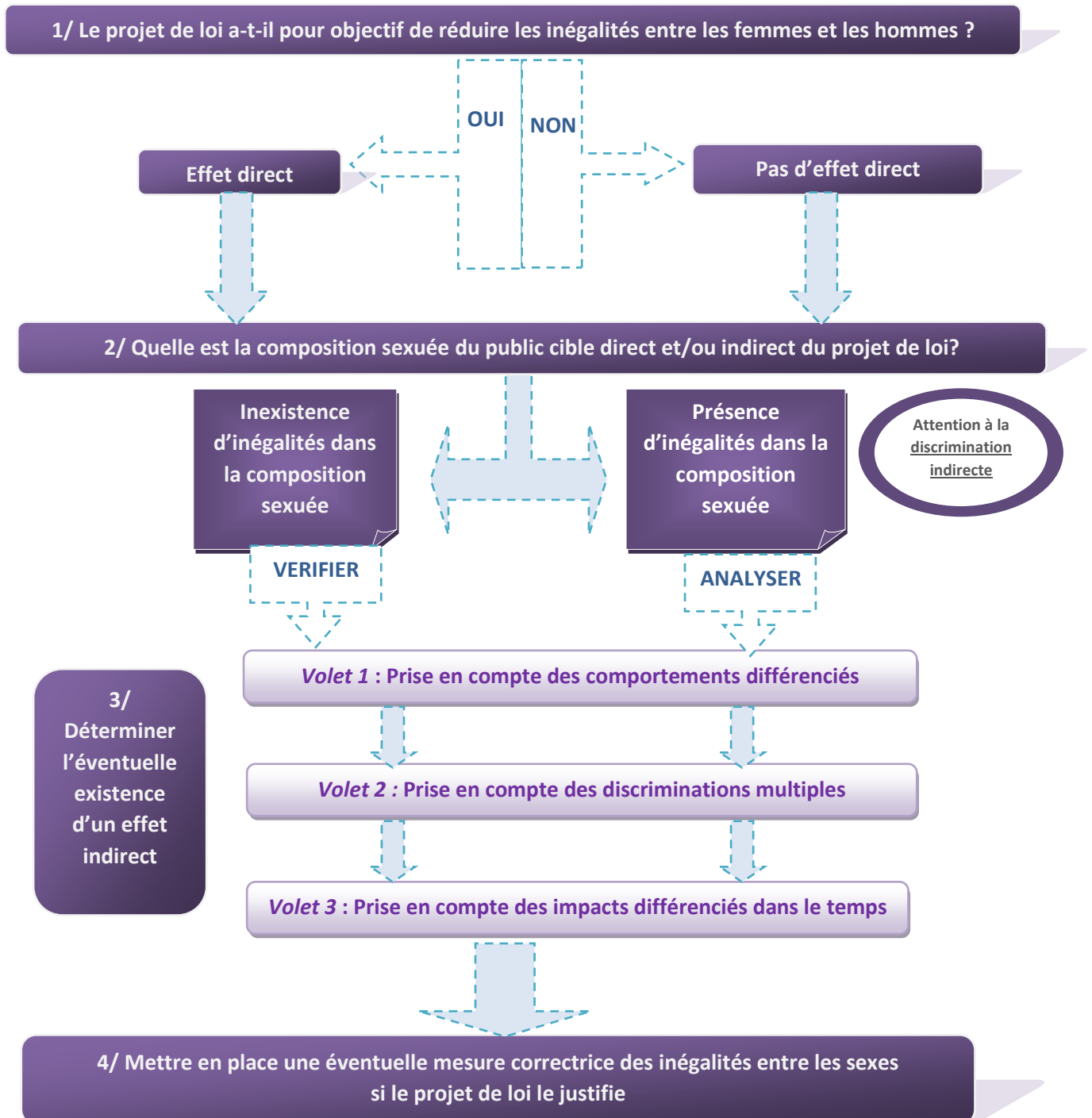
Les remarques et exemples ci-avant ne peuvent être exhaustifs mais visent à montrer que chaque projet de loi doit être interrogé de manière large. Chaque fois que possible, des indicateurs sexués seront utilisés pour repérer et identifier les répercussions directes et indirectes des mesures en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.



Questionnements : La réforme suppose-t-elle des effets à court, moyen et long terme ? Malgré l'absence d'effets à court terme sur les femmes, y-a-t-il lieu de s'interroger sur des effets à moyen ou long terme ?

Cas : Une réforme des modes de garde qui aurait pour effet de décourager les femmes de travailler entraînerait, à terme, une hausse des inégalités au moment de la retraite.

Étapes à suivre pour qualifier les effets directs ou indirects



Quels aménagements déduire pour la rédaction du projet de loi ?

➔ Proposer des mesures correctrices

L'étude d'impact est élaborée en parallèle de la rédaction du projet de loi. Elle a pour finalité **d'introduire, le cas échéant, des mesures correctrices, si les études préalables montrent que le projet de loi risque d'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes.** Ces mesures viseraient à compenser les inégalités de traitement dont sont victimes les femmes. Il est aussi possible d'employer l'expression « action positive » pour désigner ces mesures visant à rattraper les inégalités.



Questionnement : Quelle mesure correctrice pour compenser l'impact différencié d'une réforme entre les femmes et les hommes ?

Dans tous les cas où il existe un doute quant à des effets négatifs du projet de loi sur les inégalités entre les femmes et les hommes, il est essentiel de prévoir dans le projet de loi ou sous forme réglementaire, le **recueil de données statistiques** permettant d'évaluer ex-post les impacts de la loi sur les inégalités entre les femmes et les hommes. L'existence de statistiques sexuées est un préalable à presque toutes les demandes de mesures correctrices.



Questionnement : Comment savoir si les effets de la loi en termes d'égalité entre les femmes et les hommes seront réellement ceux que l'on anticipe ?

➔ Ajouter des dispositions spécifiques

La circulaire du 23 août 2012 précise également que l'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi permet de « *s'interroger sur l'opportunité de prévoir des dispositions spécifiques de nature à mieux garantir les droits des femmes ou à réduire des inégalités existantes entre les femmes et les hommes* ». Ainsi, tout projet de loi peut être un vecteur permettant de prendre des mesures supplémentaires ou dispositions spécifiques, pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.



Questionnement : Comment compléter un projet de loi pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?

Cas: Une disposition spécifique peut être prise pour **garantir la parité** dans un projet de loi qui prévoit la création de nouvelles instances de décision. Une telle disposition peut s'accompagner d'autres mesures pour que cette disposition spécifique ne soit pas perçue comme artificielle mais soit le corollaire d'une politique plus globale.

Où intégrer les volets sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'étude d'impact?

Il n'existe pas de plan type de l'étude d'impact, mais elle s'organise autour de six grands axes. La réflexion menée sur l'impact du projet de loi en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes et sur les droits des femmes vient s'inscrire dans ces axes et les enrichir.

Axes de l'étude d'impact	Volet sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes
Justification de la réforme (état du droit et diagnostic précisant la nécessité de légiférer)	L'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans le champ couvert par le projet de loi doit être utilisée pour enrichir le diagnostic sur la situation existante. En particulier, les données chiffrées permettant de décrire la situation actuelle et de montrer la nécessité de la réforme doivent être déclinées par sexe autant que possible.
Définition des objectifs poursuivis par le projet de loi	Lorsque le projet de loi vise directement un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, cela doit être clairement précisé.
Recensement des options possibles en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles	Lorsque l'étude d'impact a conduit à favoriser ou à écarter certaines options au motif qu'elles étaient défavorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, cela peut être signalé.
Analyse d'impact proprement dite, c'est-à-dire évaluation des incidences de toute nature	Elle comporte plusieurs dimensions : économique, financière, sociale, environnementale, etc. Il faut y ajouter une dimension « impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes ». En fonction du plan général adopté, cet aspect peut être exposé pour chaque volet du projet de loi, ou de façon globale pour l'ensemble du texte.
Consultations menées avant la saisine du Conseil d'État	Il est possible de consulter le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ou le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La consultation de ce dernier est obligatoire dans certains cas.
Conditions de mise en œuvre de la réforme, dans le temps et dans l'espace, dont la liste des textes d'application prévus	La liste des décrets doit permettre de définir les décrets qui donneront lieu à l'évaluation d'impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes (cf. ci-dessus)

1.2.2. Quelle coordination entre les différents acteurs ?

L'ensemble de ces étapes fait intervenir différents acteurs, en particulier le ministère en charge des Droits des femmes, le ministère porteur du projet de loi, avec chacun des Haut-e-s fonctionnaires à l'égalité, le Secrétariat général du Gouvernement et le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Un travail va être engagé avec les différents acteurs pour clarifier le rôle de chacun dans les différentes étapes du processus.

Trois étapes peuvent d'ores et déjà être retenues : l'anticipation des projets de loi, l'analyse et la rédaction et la publication de l'encart résumant cette analyse. Sur cette dernière étape, le ministère en charge des Droits des femmes publie systématiquement sur son site internet les études d'impacts rendues publiques après l'adoption du projet de loi en Conseil des ministres.



Lien à suivre pour visiter la page web du ministère des Droits des femmes sur les études d'impact :

<http://femmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/promotion-de-legalite-professionnelle/projets-de-lois-les-etudes-dimpact-sur-legalite-femmes-hommes/>

Les différents acteurs

L'élaboration du volet sur les inégalités entre les femmes et les hommes conduit un grand nombre d'acteurs à collaborer, dont notamment :

- **Le Secrétariat Général du Gouvernement**

1. Centralisation des projets de loi, ainsi que de leurs études d'impact respectives⁴. Mise à jour et envoi du tableau de suivi au ministère en charge des Droits des femmes.
2. Organisation des réunions techniques concernant les études d'impact des projets de loi. Invitation du ministère en charge des Droits des femmes et du de la Haut-e fonctionnaire à l'égalité des Droits du ministère rédacteur du projet de loi.
3. Transmission de l'étude d'impact finale au ministère en charge des Droits des femmes.

- **Le ministère porteur (Directions métier et juridique)**

1. Transmission des intitulés des futurs projets de loi au Secrétariat général du Gouvernement.
2. Rédaction de l'avant-projet de loi et son étude d'impact.
3. Transmission de l'étude d'impact au ministère en charge des Droits des femmes pour avis.
4. Modification de l'étude d'impact en fonction des retours du ministère en charge des Droits des femmes.

⁴ Les lignes directrices des études d'impact proposent un schéma très clair du circuit-type de l'élaboration d'un projet de loi, reproduit dans le schéma à l'[annexe 3](#).

- **Le ministère porteur (le-la Haut-e Fonctionnaire à l'égalité des droits)**

1. Participation aux travaux du Haut conseil à l'égalité en lien avec les futurs projets de loi.
2. Signalement de tout projet de loi pouvant avoir un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère en charge des Droits des femmes.
3. Présence à la réunion technique portant sur l'étude d'impact.
4. Participation aux travaux entre le ministère porteur et le ministère en charge des Droits des femmes.
5. Valorisation de l'encart au sein de son ministère.

- **Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh)**

1. Auto-saisine sur des sujets de projets de loi.
2. Alerte et veille en cas d'incidence d'un futur projet de loi.
3. Relais de l'encart sur ses différents moyens de communication.

- **Le ministère en charge des Droits des femmes**

1. Veille sur le calendrier législatif.
2. Alerte les haut-e-s fonctionnaires à l'égalité des projets de loi dans leur portefeuille pouvant avoir un impact.
3. Anticipation des études spécifiques si un projet de loi suppose un fort impact.
4. Présence aux réunions techniques sur les études d'impact.
5. Modification de l'étude d'impact si besoin et transmission au Ministère porteur, en mettant en copie le secrétariat général du gouvernement.
6. Rédaction et publication sur son [site web](#) de l'encart sur l'étude d'impact.

Les étapes de la collaboration

1. ANTICIPER : Identifier en amont les impacts potentiels du projet de loi en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes

Les **Haut-e-s fonctionnaires à l'égalité des droits** un rôle-clé à jouer à ce stade. En effet, lorsqu'un ministère envisage la réalisation d'un projet de loi, il leur appartient d'identifier, le plus en amont possible, les répercussions en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Si tel est le cas, ils doivent en informer les services compétents au sein de **leurs ministères**, et alerter le ministère en charge des Droits des femmes.

Par ailleurs, le **Secrétariat général du gouvernement (SGG)** est chargé de transmettre régulièrement la liste des études d'impact des projets de lois en cours, pour permettre au ministère en charge des droits des femmes d'anticiper celles qui nécessiteront une étude approfondie en matière d'égalité femmes-hommes.

De surcroît, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes peut s'autosaisir de sujets qu'il estime intéressants et qui peuvent aboutir à des projets de loi.

2. EVALUER LES IMPACTS : Analyser et rédiger le volet sur l'égalité entre les femmes et les hommes de l'étude d'impact

Le SGG prévient le ministère en charge des Droits des femmes, ainsi que le haut-e fonctionnaire à l'égalité des droits, lorsque des **réunions techniques** sont prévues. Celles-ci sont organisées à l'initiative du SGG, afin d'examiner le projet d'étude d'impact avec les services des différents ministères concernés par le futur projet de loi. Elles permettent aux services de lever certains désaccords et de trouver un consensus au regard des potentielles incidences de la réforme envisagée. **Au cas où une réunion technique ne serait pas prévue, le ministère porteur se doit d'envoyer l'étude d'impact au ministère en charge des Droits des femmes, en mettant en copie le SGG.**

Une phase de **discussion et d'échanges** entre le SGG, le ministère en charge des Droits des femmes et le ministère porteur peut s'engager à ce moment. S'il existe des désaccords, ils seront tranchés par le cabinet du Premier ministre lors de réunions interministérielles. Le ministère porteur est chargé de rédiger lui-même la rubrique portant sur l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, il peut faire appel au ministère en charge des Droits des femmes, pour avoir des éléments complémentaires concernant le sujet dont traite le projet de loi.

Durant cette phase, le-la haut-e fonctionnaire à l'égalité des droits participe aux échanges **entre les services de son ministère chargés de la rédaction de l'étude d'impact et le ministère en charge des Droits des femmes**. Il-elle est le-la garant-e de la qualité des contributions des uns et des autres, mais n'est pas chargé-e de la rédaction de l'étude d'impact. Les services du ministère lui transmettront l'étude d'impact une fois finalisée.

3. METTRE EN LIGNE : Publier l'encart sur l'étude d'impact

Le Secrétariat général du Gouvernement transmet au ministère en charge des Droits des femmes l'étude d'impact finalisée au moment de sa communication au Conseil d'Etat. Il sera également tenu informé lors de tout ajout effectué durant cette phase, sur les parties qui le concernent.

Le ministère en charge des Droits des femmes publiera sur son site internet les études d'impacts rendues publiques après leur passage en conseil des ministres⁵. A cette occasion, le

⁵ Lien à suivre pour visiter la page web du ministère des Droits des femmes sur les études d'impact : <http://femmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/promotion-de-legalite-professionnelle/projets-de-lois-les-etudes-dimpact-sur-legalite-femmes-hommes/>

ministère en charge des Droits des femmes pourra éventuellement soulever un impact supplémentaire qui ne figure pas dans l'étude d'impact publiée.

Les haut-e-s fonctionnaires à l'égalité relayent les encarts qui les concernent dans leur ministère, par exemple à travers leur intranet. Le Haut conseil à l'égalité fait de même à travers ses différents moyens de communication.

Après le vote au Parlement, et en fonction de l'objet de la loi, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes peut procéder à des évaluations postérieures, en collaboration avec le ministère en charge des Droits des femmes.

Ces différents liens entre acteurs de ce processus transversal, ainsi que les rôles de chacun d'entre eux, sont résumés dans le **schéma** de la page suivante reprenant le circuit des études d'impact en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes.

CIRCUIT DE LA REDACTION DES EFFETS SUR L'EGALITE DES ETUDES D'IMPACT DES PROJETS DE LOI

	Secrétariat Général du Gouvernement (SGG)	Ministère des Affaires sociales, de la Santé, et des Droits des femmes (MASSDF)	Ministère porteur		Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
			Haut-e fonctionnaire à l'égalité (HFE)	Directions (métiers et juridique)	
Anticiper	Elabore le tableau de bord	Veille sur le calendrier législatif	Participe aux travaux du HCE en lien avec les futurs projets de loi	Transmet les intitulés des futurs projets de loi au SGG	S'autosaisit sur des sujets de projets de loi
	Transmet le tableau de bord au MASSDF	Alerte les HFE des projets de loi dans leur portefeuille pouvant avoir un impact	Alerte le MASSDF en cas d'incidences d'un futur projet de loi	Rédige l'avant-projet de loi et l'étude d'impact	Alerte et veille en cas d'incidence d'un futur projet de loi
		Anticipe des études spécifiques si un projet de loi suppose un fort impact			
Evaluer les impacts	Organise et invite le MASSDF et le HFE aux réunions techniques sur les études d'impact, le cas échéant	Assiste aux réunions techniques sur les études d'impact	Est invité-e à la réunion technique portant sur l'étude d'impact	Finalise la rédaction de l'étude d'impact	
		Modifie l'étude d'impact si besoin et transmet au Ministère porteur, en mettant en copie le SGG	Participe aux travaux de son ministère en lien avec le MASSDF	Transmet l'étude d'impact au MASSDF pour avis	
				Inclut les modifications de l'étude d'impact si besoin	
Cette phase d'élaboration de l'étude d'impact nécessite des échanges permanents entre les différents acteurs					
Mettre en ligne	Transmet au MASSDF l'étude d'impact finale	Rédige l'encart et le met en ligne sur le site du Ministère	Valorise l'encart au sein de son Ministère		Relaye l'encart sur ses différents moyens de communication

1.2.3. Quelles bonnes pratiques existent à l'international ou dans d'autres politiques interministérielles ?

Exemples à l'étranger

➤ Belgique : l'approche intégrée de l'égalité

En Belgique, la **loi gender mainstreaming** a été adoptée pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant le processus de genre dans le contenu des politiques publiques définies au niveau fédéral belge. Cette loi vise à décliner l'approche intégrée de l'égalité, et prévoit notamment dans son article 3 que : « Pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, [chaque ministre] établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur ».

Le 'test gender' prévu par la loi est une évaluation de l'impact des projets d'actes législatifs et réglementaires sur la situation des femmes et des hommes. Il est établi dans le cadre du projet de loi concernant l'Analyse d'Impact de la Réglementation intégrée (AIR intégrée) approuvé en Conseil des Ministres le 31 mai 2013.



Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de l'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/gender_mainstreaming/

➤ Québec : l'analyse différenciée selon les sexes

Le Québec utilise depuis 1997 l'Analyse Différenciée selon les Sexes (ADS). Il s'agit d'un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les orientations et les actions d'instances décisionnelles de la société sur les plans local, régional et national.

L'ADS discerne de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet destiné aux citoyennes et aux citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.



Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de l'analyse différenciée selon les sexes du Secrétariat québécois à la condition féminine :

<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=29>

L'ADS ne s'applique pas uniquement aux projets de loi, mais à toute loi, règlement, politique, programme, mesure ou service à l'intention des citoyennes et des citoyens. Elle se décline autour des différentes étapes du projet ; que ce soit l'élaboration, la mise en œuvre, l'évaluation ou le suivi.

➤ Espagne : Une déclinaison plurielle et riche de l'approche intégrée de l'égalité

L'Institut de la Femme (*Instituto de la Mujer*) a été créé en 1983 et est aujourd'hui le principal organisme étatique en charge de la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Il base son action sur la coopération avec les autres ministères, ainsi qu'avec les associations et tous les autres acteurs-trices concerné-e-s.

La notion d'approche intégrée de l'égalité a été introduite dès **1997** dans le **cadre du troisième Plan pour l'Égalité des Opportunités des Femmes (Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres – PIOM)**. Dans le quatrième et actuel plan, **l'approche intégrée de l'égalité est la première des huit priorités d'action du plan**. Du fait de l'importance de la décentralisation, des PIOM avec une structure et des objectifs similaires ont été adoptés au niveau régional et local.

Tant au niveau national que local les préconisations en termes d'approche intégrée de l'égalité sont proches et peuvent se résumer en **sept orientations**.

1. Augmenter la prise de conscience générale sur les inégalités entre les hommes et les femmes ;
2. La formation ;
3. Le développement des statistiques sexuées ;
4. La mise en place d'indicateurs pour l'évaluation ;
5. Le développement de la recherche ;
6. La mise en place de reporting sur les avancées annuelles ;
7. La création d'unités spécialisées sur les questions d'égalité pour accompagner les administrations.



Pour plus d'informations, veuillez consulter

Le site de l'Institut de la Femme :

<http://www.inmujer.gob.es>

- Les liens vers les sites des Instituts régionaux de la Femme :
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/organismos/ambitoEstatat/home.htm>
- Le guide méthodologique sur les études d'impacts sexuées :
<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/guiaimpacto.pdf>

Cette liste est donc commune aux différents PIOM, mais on observe aussi **une grande variété des approches et des mises en œuvre** qui font la richesse du cas espagnol. Certaines régions ou villes vont ainsi développer une conception plus holistique du plan (comme l'Andalousie ou le Pays Basque) et d'autres vont prioriser leur action sur l'un des axes du PIOM (comme les villes de Madrid ou de Valencia par exemple). On observe ces pratiques différentes sur le plan local et elles peuvent ensuite être valorisées et partagées. L'Andalousie a par exemple particulièrement développé sa réflexion et son action sur la budgétisation sensible au genre (*gender budgeting*).

Enfin, la **loi du 13 octobre 2003 « sur les mesures pour incorporer la valorisation de l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans dispositions normatives du Gouvernement »** établit que **les projets de lois et les dispositions réglementaires doivent s'accompagner d'une note mesurant les impacts directs et indirects sur l'égalité femmes-hommes**.

Les outils mis en place

On peut citer parmi les outils mis en place **le guide méthodologique sur les études d'impact élaboré par l'Institut de la femme** à l'intention des rédacteurs-trices des textes de lois et des textes réglementaires. Ce guide, qui se veut un « outil agile et clair » définit **de manière pédagogique l'impact selon le genre et la manière de procéder pour identifier les possibles impacts directs et indirects d'un projet de loi**. Il définit ainsi des questions type à interroger à travers des exemples concrets et d'une grille d'analyse allant de l'impact très positif à l'impact très négatif.

Le cadre législatif

La politique d'égalité entre les femmes et hommes s'inscrit principalement dans le cadre de plan pluriannuels comme les **Plans pour l'Égalité des Opportunités des Femmes** ou encore le récent **Plan stratégique pour l'égalité des opportunités**. Ces plans sont complétés par des lois comme la **loi du 13 octobre 2003 qui établit les études d'impact sexuées** ou la **loi organique 1/2004** du 28 décembre sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre (*violencia de género*). Cette loi dispose que les violences faites aux femmes doivent s'appréhender de manière globale, dans une perspective d'approche intégrée de l'égalité.

☛ Autriche : La promotion du *gender budgeting*

En **Autriche**, depuis 2009, la préparation des budgets intègre **obligatoirement** la budgétisation sensible au genre (*gender budgeting*). Cela s'applique à tous les niveaux, fédéral, régional et municipal, et est inscrit dans la Constitution.

L'approche intégrée de l'égalité au niveau national repose donc **sur deux piliers** :

- Une approche sexo-spécifique intégrée dans le processus de prévisions budgétaires
- Une procédure d'évaluation d'impact sexuée intégrée dans la procédure générale de prévision des impacts pour les lois

Dans le budget annuel fédéral, chaque ministère et organe supérieur de l'Etat doit définir un maximum de cinq objectifs en incluant un objectif concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Cinq mesures concrètes – incluant une mesure concernant l'égalité – doivent être formulées pour arriver à ces objectifs. De plus, afin de mesurer l'efficacité des mesures, **des indicateurs doivent être mis en place.**

Ces objectifs fixés font partie du budget voté par le Parlement. **La « Cour des Comptes » évalue ensuite si les objectifs peuvent être tenus**, y compris donc les objectifs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. Les recommandations de la Cour dans ses audits récents peuvent être incluses dans les projets de budget. Enfin, la Chancellerie fédérale coordonne et présente des **rapports semi annuels** à la commission budgétaire du Parlement sur la mise en œuvre des objectifs.

L'évaluation de l'impact selon le genre a **donc été introduite dès 2011 comme une partie intégrante des prévisions de performances budgétaires** (et non pas établie de manière parallèle dans un processus distinct).

Les outils mis en place

- Chacun des ministères s'engage à faire tout son possible pour atteindre au moins un des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mettre en place les mesures adéquates.
- Toutes les nouvelles lois doivent être évaluées selon l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'évaluation se base sur une liste de dimensions à questionner et prendre en compte.
- Tous les indicateurs et chiffres relatifs aux personnes physiques doivent être sexués ce qui a pour but de faciliter les prises de consciences face aux éventuelles inégalités et d'identifier ainsi là où les données manquent.



Pour plus d'informations, veuillez consulter

- L'article sur l'approche intégrée de l'égalité de la Chancellerie fédérale autrichienne :
<https://www.bka.gv.at/site/6823/default.aspx>

Le cadre législatif

L'obligation de considérer l'égalité réelle dans les préparations budgétaires à tous les niveaux territoriaux possède une **forte base législative** en Autriche **puisque inscrite dans la Constitution fédérale autrichienne (articles 13 et 51)**. Cette base législative constitutionnelle n'a **aucun équivalent international** et a été décidée dans le cadre d'une réforme globale des procédures budgétaires. Les études d'impact sexuées ont quant à elles été renforcées par la réforme budgétaire de 2013.

➔ Finlande : Faire entrer la question du genre dans la pratique courante de la loi

En Finlande, les efforts pour institutionnaliser l'approche intégrée de l'égalité ont été entrepris dès la fin des années 1990. **L'approche intégrée de l'égalité est aujourd'hui un des aspects majeurs de la politique d'égalité finlandaise.**

Cette approche se décline en **deux aspects** :

- s'assurer que la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes sera prise en compte dans le processus de création des normes ;
- mettre en place des structures permanentes en charge de l'approche intégrée de l'égalité dans tous les ministères.

L'approche intégrée de l'égalité passe essentiellement en Finlande par des **études d'impact sexuées** réalisées dans le cadre de mise en place de politiques publiques, de rédaction de documents budgétaires, mais surtout dans la rédaction des projets de loi. La première étude d'impact sexuée de très grande ampleur a été conduite dès l'année 2000. L'analyse de l'impact des lois est donc faite en amont afin de prévenir d'éventuels effets directs ou indirects, ainsi que pour améliorer la qualité de la loi. **Le but a été d'intégrer la question du genre dans le travail législatif.**

Depuis 2010, chaque ministère dispose d'un **groupe de travail opérationnel sur l'égalité de genre**, qui coordonne les actions dans la mise en place de l'approche intégrée de l'égalité.

Les outils mis en place

- Des **outils méthodologiques** ont été mis en place par le service de l'égalité entre les femmes et hommes: en plus d'un manuel dédié aux études d'impact sur l'égalité dans la rédaction de la loi et d'un manuel plus généraliste sur l'approche intégrée de l'égalité, les agents-e-s disposent d'outils simples, tels qu'une **check-list** et une liste de questions à se poser dans le cadre des études d'impact sexuées.
- Les agents reçoivent une **formation** sur les études d'impact sexuées. Le sujet a été systématiquement intégré, que ce soit dans les formations concernant les études d'impact en général ou dans le cadre de formations spécifiques sur les études d'impact sexuées.
- Des **rapports de suivi** sont produits chaque année et notent la performance de chaque ministère concernant toutes les mesures relatives l'approche intégrée de l'égalité (mentionnées dans le Plan d'action ministériel pour l'égalité de genre). Ces rapports permettent d'identifier les ministères plus et moins vertueux et d'engendrer une dynamique d'émulation.



Pour plus d'informations, veuillez consulter

- l'article traitant de l'approche intégrée de l'égalité sur le site des affaires étrangères finlandais <http://www.formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=258036&contentlan=2&culture=en-US#3>

Le cadre législatif

Il n'y a pas d'obligations légales à conduire une étude d'impact sexuée dans le cadre de la rédaction des projets de loi. Toutefois, la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes comporte une obligation d'une portée très générale concernant l'approche intégrée de l'égalité.

➔ Suède : La stratégie suédoise de l'approche intégrée de l'égalité

La Suède **développe une approche intégrée de l'égalité depuis 1994**. Elle a adopté en 2012 son troisième plan à ce sujet ciblé sur l'administration centrale.

Chaque ministère doit établir une feuille de route sur la mise en place de l'approche intégrée de l'égalité. Ce document doit être préparé en même temps que la planification budgétaire annuelle et être intégré à cette dernière.

La **Division pour l'égalité entre les femmes et les hommes** conseille et accompagne les ministères dans leurs tâches. Elle offre ainsi différentes **formations**, par exemple pour les nouveaux-elles managers ou les chef-fe-s de bureaux. Pour les services rédacteurs, elle prévoit des modules de formations sur la prise en compte des impacts selon le genre dans chaque sujet. Elle peut également faire des formations adaptées à une direction ministérielle en particulier qui en aurait fait la demande. Enfin, elle fournit des outils disponibles sur le site intranet.

Chaque **ministère doit contrôler annuellement son travail** sur l'approche intégrée de l'égalité et **en rendre compte à la Division pour l'égalité entre les femmes et les hommes**. Cette dernière est quant à elle responsable d'un contrôle externe du travail des ministères supervisé par **l'Institut suédois de statistiques**. Les résultats des évaluations sont remis au Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Les ministères peuvent ensuite bénéficier d'un retour via leur référent-e égalité. Chaque ministère est donc responsable de la politique d'égalité dans son champ d'action. Par ailleurs, le Gouvernement a récemment nommé un Comité gouvernemental chargé d'évaluer la politique d'égalité du pays et d'écrire un rapport à ce sujet pour 2015.

Enfin, la politique d'égalité **bénéficie de la procédure conjointe de rédaction des projets de loi**. Lorsqu'un ministère rédige une loi susceptible d'empiéter sur les domaines de responsabilité d'un autre ministère, une négociation doit être organisée sur les questions concernées. La Division pour l'égalité peut ainsi **bloquer la rédaction d'un projet de loi si elle estime que les problématiques liées à l'égalité n'ont pas été assez prises en compte**. Une négociation s'entame alors avec le ministère porteur du projet de loi afin de développer ces aspects.

Les outils mis en place

La stratégie de l'approche intégrée de l'égalité indique cinq lignes directives :

- Toutes les statistiques incluses dans les projets de lois et les communications écrites du Gouvernement doivent être sexuées ;
- Les projets de loi doivent analyser les impacts possibles des dispositifs envisagés sur les femmes et les hommes ainsi que sur les filles et les garçons ;
- Une analyse sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être conduite et envisagée dans le cadre de la préparation des questions européennes lorsque des décisions doivent être prises en Conseil des ministres.



Pour plus d'informations, veuillez consulter

- le site du gouvernement suédois sur l'approche intégrée de l'égalité : <http://www.government.se/sb/d/4096/a/125215>

Le cadre législatif

L'approche intégrée de l'égalité n'a pas de base légale en Suède mais s'appuie sur un long engagement politique depuis les années 90.

Prise en compte d'autres politiques transversales dans les études d'impact : environnement et handicap

Dans le domaine de **l'environnement**, il existe une obligation depuis 1977 de réaliser une étude d'impact environnementale préalablement à l'octroi d'une autorisation de projet de travaux, d'aménagements ou d'ouvrage. En prévoyant l'étude d'impact en amont, l'objectif est d'éviter qu'un projet, justifié au plan économique, ne se révèle néfaste à terme pour l'environnement.

Néanmoins, la question d'une insuffisante effectivité des études d'impact a été soulevée à l'occasion des réflexions menées en 2007. Plusieurs réponses ont été apportées :

- La consultation de l'autorité environnementale sur la qualité de l'étude d'impact réalisée par le maître d'ouvrage, dont l'avis est joint au dossier d'enquête publique.
- La **loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement** précise mieux le champ d'application de l'étude d'impact environnementale. Le projet de loi créé une procédure de soumission de certains projets à une étude d'impact par un examen « au cas par cas » et supprime la procédure de notice d'impact. Il précise que l'étude d'impact doit être prise en considération par la décision d'autorisation, d'approbation ou d'exécution d'un projet. Ainsi, la décision d'autorisation d'un projet mentionne les mesures destinées à éviter, réduire et si possible compenser les effets du projet sur l'environnement. Enfin, il met également en place des sanctions administratives en cas de non-exécution des mesures destinées à éviter, réduire et si possible compenser les effets négatifs importants du projet sur l'environnement.



Pour plus d'informations, veuillez consulter le site du Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie à ce sujet : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/-Etude-d-impact,5320-.html>

Par ailleurs, la **circulaire du 4 septembre 2012 relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi** affirme l'interministérialité de cette politique et la nécessité d'inclure des dispositions spécifiques aux personnes en situation de **handicap** dans chaque projet de loi, cohérentes avec la stratégie d'ensemble concernant ces personnes. Ainsi, la circulaire prévoit que :

« Pour assurer cette bonne prise en compte du handicap, les travaux de préparation d'un projet de loi devront systématiquement inclure une réflexion sur l'insertion dans le texte de dispositions spécifiques aux personnes handicapées. Une fiche « diagnostic-handicap », dont le modèle figure en annexe, retracera votre réflexion et les conséquences que vous en aurez tirées quant au contenu du texte. Cette fiche aura vocation à nourrir l'étude d'impact du projet de loi correspondant. Elle devra obligatoirement être jointe au dossier de tout projet de loi que vous transmettez à mon cabinet et au secrétariat général du Gouvernement. Y seront portées, en cas d'absence de dispositions spécifiques, les explications et justifications nécessaires. »

La fiche « diagnostic-handicap » est donc le principal outil de déclinaison de cette politique interministérielle dans les projets de loi et dans leurs études d'impact.

**2. Aide à la rédaction relative à l'impact sur l'égalité
entre les femmes et les hommes : Les principaux
enjeux thématiques et outils disponibles**

Cette partie propose de décliner les différents questionnements en fonction de thématiques. Dans le cadre du présent guide, vous trouverez, ci-dessous, des **fiches pratiques classées par thèmes**, reprenant les axes du comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, à savoir :

- **les stéréotypes sexistes** ;
- **les contraintes de la vie quotidienne et les obstacles à l'égalité professionnelle** ;
- **les inégalités sanitaires** ;
- **la lutte contre les violences faites aux femmes** ;
- **les droits des femmes au niveau international et européen**.

Les fiches thématiques peuvent être consultées lors de la préparation d'une étude d'impact et visent à donner des informations sur les liens à établir avec les différents sujets de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces fiches sont une aide à la rédaction de la rubrique, mais ne sont et ne peuvent être exhaustives dans la mesure où chaque projet de loi est différent.

Chacune des fiches thématiques est articulée de la même façon. Elles sont divisées par sous-thématiques, comprenant à l'intérieur de chacune d'entre elles :

- une brève **présentation** des enjeux ;
- des **chiffres-clés** correspondant à cette sous-thématique ;
- lorsque la sous-thématique le permet, des **extraits d'études d'impact** réelles, avec la partie correspondant à l'analyse de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- des **ressources numériques** pour approfondir le sujet.

Cette approche thématique sera complétée par des fiches ministérielles, donnant des exemples pour chaque ministère. Les ministères rédacteurs de projets de loi peuvent également se référer à leur **feuille de route ministérielles pour l'égalité**, qui apportent un **éclairage complémentaire à la rédaction** en ciblant les mesures à entreprendre sur les politiques publiques propres, mais aussi sur des axes transversaux tels que les ressources humaines, les marchés publics et les financements, la communication ou le suivi à travers des statistiques sexuées.

2.1. Les stéréotypes sexistes

64 % des Françaises et des Français reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes sexistes, tout en étant 95 % à avoir l'impression que les autres le font de manière bien plus prononcée. Lorsqu'ils penchent systématiquement en défaveur d'un sexe, ces stéréotypes deviennent un obstacle, et dans les faits, ils ferment des perspectives aux femmes et minent leur confiance. Ces stéréotypes sont également le fruit du sexisme et des discriminations qui lui sont associées. Ils sont le terrain sur lequel se nourrit une certaine forme de violence morale ou physique.

Les stéréotypes se construisent très tôt, dès la petite enfance. **L'école, mais aussi les institutions culturelles, médiatiques et sportives, doivent s'organiser et agir pour ne pas alimenter malgré elles les stéréotypes sexistes.** Les manières d'interroger, de donner la parole, de noter, de sanctionner et évidemment d'orienter, révèlent des représentations profondément ancrées sur les compétences supposées des unes et des autres.

2.1.1. L'orientation scolaire

Ces pratiques sexistes, le plus souvent involontaires, ont des conséquences significatives sur le **parcours scolaire et professionnel des jeunes.**

Il existe un paradoxe prégnant dans la scolarité des filles et des garçons. Les filles ont généralement de meilleurs résultats que les garçons tout au long de leur scolarité. Or, malgré ces résultats, elles choisissent majoritairement des filières moins valorisées socialement et moins bien rémunérées.

Dans les **choix d'option et de spécialité** d'abord, **puis pour les études supérieures** ensuite, les filles se répartissent plus uniformément entre les différentes filières que les garçons, qui choisissent massivement les sciences et les filières techniques. Très majoritaires dans les filières du social et du paramédical, les filles choisissent moins souvent que les garçons des filières sélectives telles que les classes préparatoires. Ainsi, le choix d'orientation des filles ne se fait souvent que sur quelques secteurs définis, contrairement aux garçons qui choisissent des secteurs plus variés, mais délaissent les domaines professionnels considérés comme « féminins ».

Afin de lutter contre ce paradoxe, l'action de l'école ne suffit pas. Elle doit impérativement être relayée par d'autres initiatives dans les médias, la publicité, le sport ou les pratiques culturelles. Ces mesures forment un plan d'ensemble conçu pour bousculer des représentations qui conduisent trop souvent à donner une image dévalorisante de la femme ou ne permettent pas aux femmes d'exprimer leurs talents à l'égal des hommes.

Quelques chiffres



À l'issue de la classe de seconde, **garçons et filles ont une orientation scolaire différenciée** : sur 100 filles, 67 s'orientent vers une première générale (majoritairement en S puisqu'elles sont 29, 23 en ES [Economique et sociale] et 15 en L [Littéraire]), 21 vers une première technologique, le plus souvent en STG [Sciences et technologies de la gestion] (12,6) et très peu en STI2D [Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable] (moins d'une). Sur 100 garçons, 62 s'orientent vers une première générale, surtout vers une première S [Scientifique] (40, contre 17 en ES

[Economique et social] et 4,7 seulement en L), tandis que 24 entrent en première technologique, dont 12 en première STG et 10 en première STI2D.

Alors que la proportion de bachelières dans une génération est largement supérieure (76,6 % de bachelières contre 66,8 % de bacheliers), les filles ne représentent que 43,5 % des étudiantes inscrites en première année des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Largement majoritaires dans les formations paramédicales ou sociales (83,3 %), les femmes sont minoritaires dans les filières à caractère scientifique (26,1 % des effectifs des écoles d'ingénieurs, 29,5 % des étudiants de CPGE en filière scientifique). À l'université, où les jeunes femmes représentent 58,7 % des étudiants, ces parcours différenciés se retrouvent aussi. En IUT, elles sont légèrement majoritaires dans le secteur des services (50,9 % des étudiants), mais minoritaires dans le secteur de la production (24 % des étudiants)

Par contre, l'enseignement agricole semble en grande partie paritaire. Les filles représentent 52,4 % des effectifs. Elles sont peu dans le premier cycle (38,2 %), mais représentent 58 % dans le second cycle professionnel et 47,6 % dans le second cycle général et technologique.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact du projet de loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

III.5.2 La diversification des méthodes pédagogiques et de l'organisation des enseignements

III.5.2.1 La constitution d'un projet personnel et professionnel sur la base d'une spécialisation progressive des études (article 17)

Impact pédagogique

- La formation doit permettre à l'étudiant de réaliser son projet personnel et professionnel en lui donnant les clefs de la réussite : en généralisant les dispositifs d'accueil, de soutien et d'encadrement, en lui permettant l'acquisition d'une méthode, d'une autonomie de travail, en développant ses compétences pré-professionnelles, en l'initiant au processus de production des connaissances et aux principaux enjeux de la recherche dans sa discipline.
- La formation doit prendre en compte les caractéristiques de l'étudiant, notamment son parcours scolaire antérieur et sa situation personnelle, par une offre diversifiée de parcours : parcours classique, parcours renforcé, parcours de soutien, et en rendant possibles les pauses et la reprise d'études. Dans ce contexte, l'ensemble des éléments constitutifs de l'Espace européen de l'enseignement supérieur doit être mobilisé : la semestrialisation des enseignements et l'abandon de la référence à l'année ; la capitalisation des unités d'enseignement ; le couplage de disciplines en majeure(s) et mineure(s) qui permet à la fois l'ouverture et l'approfondissement, l'orientation progressive et la spécialisation. 27
- Les passerelles entre formations au sein du cycle de licence doivent être renforcées pour fluidifier les parcours au sein de l'enseignement supérieur, de même que les dispositifs de positionnement pour tenir compte des acquis antérieurs. Ces mesures sont, là aussi, de nature à améliorer le taux de réussite et à diminuer les redoublements et réorientations qui sont coûteuses.

Impact budgétaire

Les établissements d'enseignement supérieur auront à mobiliser et orienter les moyens dont ils disposent pour proposer des cursus pensés dans une logique de spécialisation progressive.

III.5.2.2 Les technologies numériques (article 16)

Impact pédagogique

Le développement des usages et de la culture numériques a en particulier des effets sur les compétences à acquérir par les étudiants. Il implique aussi des transformations de la pédagogie et a un impact sur l'organisation des parcours ou la construction de la carte des formations.

Impact budgétaire

Le développement de l'enseignement numérique doit être fait à coût constant, en revoyant les critères d'accréditation, de contractualisation, de soutien et de mutualisation. Les investissements nécessaires peuvent trouver une contrepartie dans la mutualisation et la rationalisation de l'offre de formation et par l'ouverture de cette offre à d'autres publics et marchés (international, formation continue).

Impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes

L'enseignement numérique permet une offre de parcours plus souples et diversifiés, un rapport au temps et aux espaces de formation plus adaptés. Il facilite en cela l'accès à la formation et les reprises d'étude pour certains publics, notamment les femmes qui ont charge de famille, en France comme à l'international.



Pour aller plus loin

- Le site web de l'ONISEP sur les inégalités entre les filles et les garçons <http://objectifegalite.onisep.fr/#/1>

- La brochure intitulée Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école, à l'enseignement supérieur regroupe les principales données statistiques sur les parcours scolaires comparés des filles et des garçons à l'échelle nationale : <http://eduscol.education.fr/pid23262-cid47775/-filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-brochure.html>

- Le ministère de l'Éducation nationale participe à la mise en œuvre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Les journées inter-réseaux de 2009 et 2010 ont permis d'approfondir la problématique de l'orientation non sexuée : <http://eduscol.education.fr/pid23262-cid54772/journees-inter-reseaux.html>

2.1.2. Les femmes dans les médias

Le temps de parole des femmes à la télévision est très majoritairement consacré au témoignage, alors que celui des hommes est la plupart du temps lié à l'expertise. Elles sont plus rarement amenées à intervenir dans les médias en tant qu'expertes.

Par ailleurs, l'image de la femme dans les publicités reste trop souvent stéréotypée. Certaines peuvent même donner une image dégradante de la femme.

Il convient également de noter que les femmes sont sous-représentées dans les instances dirigeantes de la majorité des médias (télévision, radio, presse écrite).



Quelques chiffres

En 2008, 80 % des interventions sont faites par des hommes. Plus exactement, les femmes n'interviennent que 23 % à la radio, 18 % à la télévision et moins de 15 % dans les hebdomadaires dits mixtes.

Surtout, le contenu de leurs interventions n'est pas le même : 80 % du temps de parole des femmes est dédié au témoignage, alors que 80 % de celui des hommes est relié au « savoir ».



Pour aller plus loin

- Rapport de Michèle Reiser et de Brigitte Grésy sur « *L'image des femmes dans les médias* », en date du 25 septembre 2008 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000614/0000.pdf>
- Etude quinquennale du projet mondial de monitoring des médias (GMMP) conduite en 2010 pour étudier la place des femmes dans les médias d'information de 108 pays : www.whomakesthenews.org

2.1.3. La sphère culturelle

Dans la sphère culturelle, la situation des femmes est assez défavorable concernant :

- la parité au sein des postes à responsabilité des institutions ;
- la place des artistes ;
- l'accès aux moyens de production et aux réseaux de diffusion ;
- la programmation.

Il faut développer la mixité dans les choix de programmations et la parité dans les nominations des dirigeants des établissements publics culturels.



Quelques chiffres

Aujourd'hui, les pratiques culturelles des hommes et des femmes sont très semblables, mis à part la lecture (2/3 des femmes ont lu un livre en 2009 contre moins de la moitié des hommes). Les pratiques artistiques en amateur demeurent des activités davantage féminines. La différence la plus marquée entre les femmes et les hommes, en 2008, concerne l'utilisation d'Internet et des jeux vidéo. Les femmes utilisent moins fréquemment Internet à des fins personnelles (50 % des femmes contre 59 % des hommes) et sont encore moins nombreuses à jouer à des jeux vidéo (respectivement 29 % et 43 %). Enfin, les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, 20 % de chances supplémentaires que les hommes de visiter une exposition ou un musée.

Près de 80 % des emplois de direction d'institution sont occupés par des hommes : seuls 22 % des établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture et 26 % des structures labellisées du spectacle vivant sont dirigés par une femme ; deux femmes président les cinq entreprises de l'audiovisuel public. Moins de 20 % de femmes sont à l'affiche puisque 97 % des compositeurs, 94 % des chefs d'orchestre, 78 % des metteurs en scène, 57 % des chorégraphes... au programme sont des hommes. Les subventions attribuées aux hommes sont deux fois plus élevées que celles dévolues aux femmes.

Pour aller plus loin



Les **deux rapports de Reine Prat de 2006** sur *L'accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité* et de 2009 sur *L'accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité n° 2. De l'interdit à l'empêchement* :

- Le **premier état des lieux en date du 1^{er} mars 2013** de l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes dans la culture et la communication : Le **centre audiovisuel Simone de Beauvoir** a pour mission de recenser tous les documents audiovisuels sur les droits, les luttes, l'art et la création des femmes, de les faire connaître et de les distribuer. Il gère aussi le site pédagogique Genrimages pour sensibiliser les jeunes au décodage et à l'analyse de représentations sexuées dans l'audiovisuel
- Volet culture de l'INSEE, « **Fiche thématique. Conditions de vie** », in *France, portrait social* Edition 2011

2.1.4. La place des femmes dans le sport

Pendant très longtemps, les femmes ont été ignorées voire rejetées des domaines sportifs mais les évolutions récentes ont été marquées par le développement de la place des femmes dans le sport. Cependant, il existe encore des inégalités prégnantes qu'il est nécessaire de combattre.

Deux facteurs sont à développer :

- **l'accès des femmes aux pratiques physiques et sportives** : il convient de développer la pratique du sport pour les jeunes filles et les femmes en situation de précarité ou dans les quartiers sensibles, et favoriser la mixité des disciplines choisies par les femmes et les hommes. Par ailleurs, la place des femmes dans le sport de haut niveau reste encore trop faible, et les différences de revenus y sont importantes;
- **l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité** : l'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans les instances dirigeantes, l'encadrement sportif et l'arbitrage.



Quelques chiffres

S'agissant de **l'accès des femmes aux pratiques physiques et sportives**, les femmes représentaient dans l'ensemble des fédérations sportives agréées en 2011, 37 % des licences délivrées, dont 30,1 % dans les fédérations unisport olympiques ; 29,3 % dans les fédérations unisport non olympiques ; et 51,8 % dans les fédérations multisports.

Les fédérations à dominante féminine sont l'éducation physique et de gymnastique volontaire (93 %), le twirling bâton (90 %), la danse (88 %), l'entraînement physique pour le monde moderne (87 %), les sports de glace (85 %), l'équitation (82 %) et la gymnastique (78 %).

En pratiquant de façon moins intense et moins assidue, les femmes vivent souvent le sport comme un loisir ou un moyen d'entretenir son corps quand les hommes cherchent une manière de se mesurer aux autres ou de se dépasser. Les fédérations voient la part des femmes diminuer au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux de pratique. Pour les disciplines reconnues de haut niveau, la part relative des femmes au sein de la liste ministérielle progresse régulièrement pour atteindre aujourd'hui 36 % (la part était de 32 % en 2003). Le volume total de sportives de haut niveau tend à se stabiliser autour de 2 500 depuis 2006 alors que le nombre d'inscriptions masculines recule. Concernant les juges et arbitres de haut niveau, la proportion de femmes reste faible (12 % en 2010).

Concernant l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité, au sein des associations les femmes représentent : 12,2 % des présidents de ligues et comités régionaux ; 15 % des présidents de comités départementaux ; 30 % des membres des comités directeurs dans les instances départementales du mouvement sportif.

En 2011, seules cinq femmes occupent des fonctions de directrice technique nationale (DTN). En outre, la part des femmes dans les métiers du sport reste encore faible. En 2009, 19,5 % des titulaires du brevet d'État d'éducateur-trice sportif-ve 1^{er} degré (BEES 1) et 15,4 % des titulaires du brevet d'État d'éducateur-trice sportif-ve 2^{ème} degré (BEES 2) étaient des femmes.



Pour aller plus loin

- Le ministère des Sports, et notamment la rubrique « femmes et sport », avec des éléments chiffrés par rapport à la situation actuelle : <http://www.sports.gouv.fr/pratiques-sportives/le-sport-pour-tous/Sport-au-feminin-11071>

- Rapport d'activité pour l'année 2010-2011 au nom de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, sur *Femmes et sports* <http://www.senat.fr/rap/r10-650/r10-65036.html>

- Le site Femmes de sport qui reprend l'actualité sportive féminine de haut niveau <http://www.femmesdesport.com/>

- L'association Femix' Sports prônant la mixité dans la pratique sportive <http://www.femixsports.fr/site/art/3/Accueil>

- La rubrique Sports de la Ligue du Droit International des Femmes est toujours très actualisée <http://www.ldif.asso.fr/?theme=sport>

2.2. Les contraintes de la vie quotidienne et les obstacles à l'égalité professionnelle

2.2.1. L'articulation des temps de vie

Les femmes continuent d'assumer majoritairement ce qui relève du travail domestique et de l'éducation des enfants. Ces facteurs constituent pour elles un cumul d'activités qui demeure un obstacle à l'égalité professionnelle.

Le travail domestique et familial reste essentiellement féminin puisque près de 80 % des femmes assurent les tâches domestiques alors que la part des hommes est restée stable. L'articulation des temps de vie professionnelle avec les différents temps de la vie privée (personnelle, sociale et/ou familiale) est un enjeu de tous les employeurs pour garantir le bien-être au travail. Cette question permet aussi au niveau de l'égalité professionnelle de remettre en question la notion de disponibilité au travail et le poids de la parentalité dans les carrières, sachant que la question de la maternité pèse davantage dans la carrière des femmes. Il s'agit aussi d'un enjeu essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour garantir une meilleure répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple.

Les taux d'emploi des femmes varient fortement avec le nombre et l'âge des enfants, alors que les taux d'emploi masculins sont beaucoup moins sensibles à la configuration familiale. Plus le nombre d'enfants est élevé, plus le taux d'activité des femmes est faible et le nombre élevé de femmes à temps partiel.

Il existe trois facteurs susceptibles de favoriser une meilleure articulation des temps de vie :

- la place des pères qui se développe notamment depuis la mise en place du congé paternité équivalent à 11 jours consécutifs pour une naissance simple ;
- le rôle des entreprises pour favoriser l'octroi d'un temps partiel ou une absence pour des raisons familiales aussi aisément aux femmes qu'aux hommes ;
- le développement de modes de garde adaptés aux ressources des ménages, aux horaires professionnels et aux différents territoires.

Quelques chiffres



Aujourd'hui encore les femmes consacrent, en moyenne, 3 h 52 par jour aux tâches domestiques et familiales contre 2 h 24 pour les hommes.

En 2010, le temps de travail domestique représente selon que l'on choisit une définition plus ou moins extensive entre 42 et 77 milliards d'heures, soit au moins l'équivalent du temps de travail rémunéré.

Le taux d'emploi des femmes décroît dès le deuxième enfant mais surtout avec le troisième enfant, et notamment quand le plus jeune enfant a moins de trois ans. Ainsi, en 2011, alors que le taux d'emploi des mères d'un enfant s'élève à 69,2 % (89,8 % pour les hommes), celui des mères de deux enfants est de 59,6 % (90,9 % pour les

hommes) et celui des mères de trois enfants ou plus s'établit à 36,2 % (contre 85,1 % pour les hommes).

Près de quatre femmes en emploi sur dix connaissent une modification de leur activité professionnelle après une première naissance, et elles sont près de six sur dix au troisième enfant. Pour les hommes, au contraire, l'impact des naissances sur la situation professionnelle est faible et varie peu au fil des naissances.

Depuis janvier 2002, le nombre de bénéficiaires du congé paternité progresse lentement : près de 324 000 pères y ont recouru en 2002, soit environ 40 % des pères si l'on rapporte au nombre de naissances, 389 000 en 2011, soit près de la moitié.

27 % des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande, ce ne serait le cas que pour 14 % des hommes. Par ailleurs, les hommes assumant une charge parentale s'estiment en quelque sorte stigmatisés dans l'entreprise. Ils sont deux fois plus nombreux que les femmes (14 % contre 7 %) à déclarer que le fait qu'un homme s'absente pour s'occuper de son enfant malade est mal perçu au sein de l'entreprise.

La couverture des besoins en modes d'accueil des 0-3 ans est passée de 47 % en 2005 à 49,9 % en 2010. De fortes disparités territoriales existent entre les départements métropolitains ; elles varient de 26 à 80 places pour 100 enfants de moins de trois ans.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

VII.2.2. La réforme du congé pour maternité, ou pour adoption, et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 22 du projet de loi)

VII.2.2.1. Etat du droit (cf. axe 3 du protocole du 8 mars 2013, notamment la mesure 10)

Le fonctionnaire en activité a droit : au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le droit au congé d'adoption est ouvert à la mère ou au père adoptif. Lorsque les deux conjoints travaillent, soit l'un des deux renonce à son droit, soit le congé est réparti entre eux. Dans ce dernier cas, la durée de celui-ci est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ; au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de naissance, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

À l'expiration de chacun des congés mentionnés, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile sous réserve du respect des dispositions concernant les mouvements de fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

VII.2.2.2. Champ d'application du dispositif juridique proposé

À la suite de la loi de finances de la sécurité sociale pour 2013, l'article 22 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prend acte de l'évolution de la société.

Ainsi, concernant le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le bénéficiaire du congé de maternité accordé au conjoint en cas de décès de la mère, la loi ne fait plus seulement référence à la « mère » et au « père », mais aux « parents » ou au « conjoint fonctionnaire de la mère » ou au « fonctionnaire lié à elle [la mère] par un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage avec elle », sans référence au sexe des « parents » ou du « conjoint ».

Les modifications concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont les suivantes :

- il peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire bénéficiaire, en deux périodes, dans le respect du nombre de jours total légal (11 jours consécutifs pour une naissance simple, 18 jours consécutifs pour une naissance multiple)
- un délai de prévenance d'un mois est à respecter, sauf « si le fonctionnaire établit l'impossibilité de respecter ce délai de prévenance. »

Les congés entamés avant la promulgation de la présente loi bénéficient des dispositifs antérieurs à la présente loi



Pour aller plus loin

- INSEE, Delphine ROY, *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*, INSEE Première n°1423, novembre 2012 : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1423
- INED, Ariane PAILHE et Anne SOLAZ, *Enquête familles et employeurs*, 2007 :
- Cécile LEFEVRE, Ariane PAILHE, Anne SOLAZ, *Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ?*, Population et sociétés, numéro 440, Décembre 2007 : http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1338/publi_pdf1_440.pdf
- L'Observatoire de la parentalité en entreprise a l'objectif de promouvoir équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle parmi les entreprises : <http://www.observatoire-parentalite.com/>
- L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises a publié différents rapports pour promouvoir la paternité en entreprise : http://www.orse.org/diversiteegalitenon_discrimination-34.html
- Danielle BOYER et Muriel NICOLAS, *La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?*, CNAF Recherches et précisions, n° 92 juin 2008, <http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/PSF/092/RP92-DBoyer%20et%20MNicolas.pdf>
- MINNI C., MOSCHION J., « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », in Dares Analyses, n° 027, mai 2010, Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-027-2.pdf>

2.2.2. L'emploi

Les femmes représentent près de la moitié de la population active. Le taux d'activité des femmes a augmenté contrairement à celui des hommes qui a baissé. Le taux d'emploi est supérieur chez les hommes que chez les femmes mais l'augmentation est équivalente pour les deux sexes. Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes professions.

Pour la population immigrée, la différence de taux d'activité entre les femmes et les hommes est plus importante que pour le reste de la population.

Quelques chiffres



En 2011, les femmes représentent près de la moitié de la population active (47,7 %). Entre 15 et 64 ans, 66,2 % d'entre elles sont actives, contre 74,8 % des hommes. Le taux d'emploi s'élève à 59,7 % pour les femmes et à 68,2 % pour les hommes.

Près de la moitié des femmes actives ayant un emploi (45,6 %) sont employées, tandis que plus d'un tiers des hommes sont ouvriers (32,3 %). De fait, les métiers d'ouvriers sont occupés à 81,1 % par des hommes, tandis que plus des trois quart des employés sont des femmes.

La concentration des femmes est manifeste dans certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles⁶ : on y trouve une part élevée de femmes (77,4 % en moyenne) et leurs effectifs y sont très importants (506 000 femmes en moyenne). À titre de comparaison, les 12 premières familles occupées par les hommes regroupent 35,5 % de leurs emplois et en moyenne 399 000 hommes. La mixité progresse dans certaines professions qualifiées. La polarisation des métiers entre les hommes et les femmes s'accroît du côté des emplois moins qualifiés.

Salariées pour la plupart (92,2 % des femmes contre 84,9 % des hommes en emploi), les femmes exercent leur profession plus fréquemment que les hommes dans le secteur public. Alors qu'entre 2006 et 2009, la part des non-salariées parmi les femmes avait légèrement diminué : pour la troisième année consécutive elle poursuit son augmentation avec, en 2011, 7,8 % des femmes qui exercent une activité non salariée. Tous secteurs confondus, les femmes salariées sont plus nombreuses que les hommes à occuper des contrats à durée déterminée (CDD) (10,4 % contre 6,6 %) mais aussi des contrats à durée indéterminée (CDI). L'intérim et l'apprentissage sont en revanche des formes d'emploi salarié très majoritairement masculines.

Au sein de la population immigrée, les femmes sont, depuis 1999, aussi nombreuses que les hommes. L'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes au sein de la population immigrée (15,6 points) est encore plus marqué qu'au sein du reste de la population (9,5 points).

⁶ La nomenclature des familles professionnelles résulte d'un croisement du Code des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE et du Répertoire des métiers de Pôle emploi (ROME). Elle a été revue en 2009.



Pour aller plus loin

- INSEE, Enquête Emploi, 2011 http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03170

- INSEE, « Fiches thématiques. Qualité des emplois », in Emploi et salaires, Edition 2012 http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL12h_FTLo3quali.pdf

- GUEGOT Françoise, L'égalité professionnelle homme-femme dans la Fonction publique, La documentation française, mars 2011 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000123/index.shtml>

- HALDE, Garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes http://www.halde.fr/IMG/pdf/Chapitre_2-2.pdf

- La circulaire DGCS/SDFE/B3 n°2012-77 du 17 février 2012 relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par le décret no 2011-1830 du 6 décembre 2011 http://www.sante.gouv.fr/fichiers/bo/2012/12-03/ste_20120003_0100_0054.pdf

- Le guide pratique d'IMS Entreprendre pour la cité sur Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise <http://www.imsentreprendre.com/content/les-stereotypes-sur-le-genre-comprendre-et-agir-dans-lentreprise>

2.2.3. Le chômage

La tendance au rapprochement entre les taux de chômage des femmes et des hommes qui s'était accélérée avec la crise ayant touché plus les secteurs masculins, s'est interrompue à nouveau.



Quelques chiffres

Le taux de chômage des femmes (9,7 %) se maintient en 2011 au niveau de 2010. Il est supérieur à celui des hommes qui a marqué une légère diminution (8,8 %).

La situation la plus critique concerne les jeunes femmes de 15 à 24 ans qui, avec un taux de chômage de 23,1 %, devancent les jeunes hommes de 2 points ; par contre on observe un rapprochement de la situation des femmes et des hommes seniors, pour lesquels l'écart n'est que de 0,4 points. Quel que soit le diplôme obtenu et l'ancienneté, le risque est presque toujours plus grand pour les femmes de se retrouver au chômage.

Le taux de chômage des hommes et des femmes immigrés est environ deux fois plus élevé que celui des non immigrés. Comme les autres femmes actives, les femmes immigrées ont toujours un taux de chômage supérieur (17,7 %) à celui des hommes immigrés (15 %), avec un écart en points supérieur à celui que l'on constate parmi les non immigrés (2,7 points contre 0,8 points).

Bien que les femmes soient plus nombreuses à bénéficier des contrats aidés que les hommes dans le secteur non marchand (63 % des contrats en 2012), leur part dans les contrats aidés du secteur marchand, qui sont les plus propices à un retour à l'emploi durable est plus faible (43 % des contrats).



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact sur le projet de loi portant création des emplois d'avenir

Une ouverture encadrée aux employeurs du secteur marchand

Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail, dont l'objet est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification, pourront recruter en emploi d'avenir dans le cadre du droit commun car leur mission est précisément l'insertion professionnelle.

Par exception, les autres employeurs du secteur marchand pourront recruter dans le cadre du dispositif s'ils répondent à des conditions de secteur d'activités et proposent un parcours en emploi adapté aux besoins du jeune. Ces conditions seront fixées par voie réglementaire.

Les femmes sont minoritaires dans les contrats aidés actuels du secteur marchand (42 % en 2011), alors qu'elles accèdent plus facilement aux contrats aidés du secteur non marchand (en 2011, 62 % des entrants). Une attention sera portée dans le pilotage du dispositif emploi d'avenir pour éviter de retrouver cette distorsion dans l'accès aux contrats par secteur entre femmes et hommes. Au-delà de cet équilibre global, cette attention portera sur l'orientation proposée aux jeunes femmes afin de favoriser une répartition entre les différents secteurs d'activité où seront créés des emplois d'avenir et d'éviter une orientation systématique vers les secteurs déjà très féminisés.



Pour aller plus loin

- INSEE, *Enquête emploi en continu 2011*, N° 133 Société - septembre 2012 http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=ir-eec11&page=irweb/eec11/dd/eec11_nat_chom.htm
- Le site *Emploi et chômage* de l'Observatoire des inégalités http://www.inegalites.fr/spip.php?page=sous_rub_complexe&id_groupe=11&id_mot=146
- EPIPHANE Dominique, MONCEL Nathalie, MORA Virginie, « Femmes au bord de la crise... », in *Bref*, n° 288, 2011 <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Femmes-au-bord-de-la-crise>

2.2.4. Le travail à temps partiel

La question du temps partiel est un facteur explicatif central des inégalités professionnelles. Près de la moitié des écarts de salaires entre femmes et hommes sont dus au recours au temps partiel. La condition de ces femmes dont le quotidien est miné par les contraintes a été un des angles morts des réformes de la formation professionnelle, de l'assurance chômage, de la sécurité sociale ou des retraites ces dernières années. Le recours au temps partiel doit être encadré afin d'éviter les abus et les droits sociaux des salariés à temps partiel doivent être améliorés.

Quelques chiffres



Alors que 30,1 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, en 2011, seuls 6,9 % des hommes salariés sont dans cette situation. Au sein de l'ensemble des travailleurs, la part des femmes à temps partiel est de 80 %.

Le sous-emploi touche plus souvent les femmes que les hommes (respectivement 7,9 % des femmes et 2,6 % des hommes en emploi) et concerne 11,1 % des employées et 11,6 % des ouvrières. Le sous-emploi concerne d'avantage les 15-29 ans. À cet âge, 4,5 % des hommes contre 11,4 % des femmes sont concernés. 80 % des personnes percevant des bas salaires exercent leur activité à temps partiel. Ainsi, les femmes représentent 75 % des salariés à bas salaire.



Pour aller plus loin

- BEL Geneviève, *Les femmes face au travail à temps partiel*, Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental, 2008 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000286/0000.pdf>
- INSEE, *Temps partiel selon le sexe et la durée du temps partiel en 2011*, 2011 http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242
- Le site *Emploi et chômage* de l'Observatoire des inégalités http://www.inegalites.fr/spip.php?article453&id_mot=146

2.2.5. Pauvreté et exclusion sociale

Le taux de pauvreté des femmes est supérieur à celui des hommes. En termes de taux de pauvreté, il faut entrer dans le détail, notamment par tranches d'âge, pour que l'écart femmes – hommes se creuse. Ces différences au sein des jeunes adultes et des plus âgés tiennent à la répartition des rôles sociaux entre femmes et hommes. Entre 25 et 34 ans, l'écart s'explique par le fait qu'en cas de séparation des couples, ce sont presque toujours les femmes qui assument la garde des enfants. Les femmes pauvres sont majoritairement celles qui élèvent seules leur(s) enfant(s). Parmi les plus de 75 ans, la pauvreté des femmes reflète la faiblesse de leurs pensions de retraite, elle-même liée à la discontinuité des carrières professionnelles.

Les statistiques montrent que les femmes sont plus souvent en situation de précarité sur le marché du travail et qu'elles sont plus vulnérables aux ruptures familiales. Or, tandis que la pauvreté s'analyse comme un phénomène cumulatif de fragilités, tant dans la vie professionnelle que familiale, les statistiques sur la pauvreté ne mettent en évidence qu'un écart limité entre la situation des femmes et celles des hommes. Ce paradoxe s'explique bien entendu par le mode de calcul des indicateurs de pauvreté.

Quelques chiffres



Les femmes représentent 51,6 % de l'ensemble de la population, mais 55 % des personnes en situation de pauvreté monétaire. En 2009, tous âges confondus, le taux de pauvreté des femmes est de 15 % alors que celui des hommes est de 12,9 %. Un peu moins de 4,7 millions de femmes et un peu plus de 3,9 millions d'hommes ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, percevant donc moins de 60 % du niveau de vie médian.

Les écarts par tranches d'âge sont notables mais ils demeurent de l'ordre de quelques points. Ainsi, dans la tranche des 25 – 34 ans, le taux de pauvreté des femmes est de 14 % contre 10,5 % pour celui des hommes ; plus encore, dans la tranche des 75 ans et plus, le taux de pauvreté des femmes est de 14,1 % tandis que celui des hommes est de 8,9 %.

En 2010, 34,5 % des familles monoparentales disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, ce qui représente une augmentation de 3,2 points par rapport à 2009.

En 2010, le RSA (Revenu de Solidarité Active) couvre 1,8 million de bénéficiaires directs, dont les femmes sont majoritaires à 57 %. 97 % des allocataires du RSA socle majoré sont des femmes.



Pour aller plus loin

- BARTHÉLÉMY Damien, COLLET Marie-Claude - Insee Haute-Normandie, « La précarité professionnelle expose les femmes aux situations de pauvreté en Haute-Normandie », in *AVAL, Lettre statistique et économique de Haute Normandie*, n°93 avril 2010 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=16041

- DUHAMEL Éveline et JOYEUX Henri, *Femmes et précarité*, Les études du Conseil économique, social et environnemental, Février 2013 <http://www.lecese.fr/travaux-publies/femmes-et-precarite>

- INSEE, « Fiche thématique. Conditions de vie », in *France, portrait social*, Edition 2011 http://www.insee.fr/fr/methodes/sources/pdf/sources_et_methodes_SRCV_2010.pdf

- LABARTHE Julie et LELIEVRE Michèle (dir.), *Minima sociaux et prestations sociales en 2010. Ménages aux revenus modestes et redistribution*, DREES, 2012, http://www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/minima_sociaux_2010.pdf

- MILEWSKI Françoise, DAUPHIN Sandrine, KESTEMAN Nadia, LETABLIER Marie-Thérèse, MEDA Dominique, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation française, Juillet 2005 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000445/index.shtml>

- MIPES, Compte-rendu du colloque sur *L'accueil des femmes en situation de grande exclusion*, 2005 http://www.mipes.org/-Les-violences-de-l-errance-au-.html?id_article=427

- ONZUS, « La situation des femmes en ZUS », in *Rapport 2012 de l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles*, p. 229-253, http://publications.onzus.fr/rapport_onzus_2012

- PONTHEUX Sophie, RAYNAUD Emilie, « Les travailleurs pauvres » in *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2007-2008*, p. 163-181 <https://www.onpes.gouv.fr/IMG/pdf/Ponthieux-Raynaud.pdf>

- ZIMMERMANN Marie-Jo, *Rapport d'activité de la Délégation aux droits des femmes (octobre 2005 - février 2007) - Femmes et précarité*, Documents d'information de l'Assemblée nationale, Février 2007 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/074000185/index.shtml>

2.2.6. Les retraites

Plusieurs différences existent entre les femmes et les hommes en termes de retraites, notamment concernant l'âge de départ, la durée de la carrière et le montant. Toute réforme des retraites aura un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes du fait des inégalités professionnelles existantes entre les deux sexes.

Quelques chiffres



Les femmes liquident leur pension de retraite à 61,4 ans en moyenne, contre 60,5 ans pour les hommes. Les femmes évoluant dans le secteur privé prennent leur retraite plus tard que les femmes du secteur public. Ainsi, 29 % des femmes (contre 14 % des hommes) attendent l'âge de 65 ans pour liquider leur retraite afin de compenser les effets d'une carrière incomplète et d'accéder au bénéfice du taux plein pour le calcul de leur pension.

Les femmes valident bien moins souvent une carrière complète que les hommes (respectivement 47,7 % contre 83,1 %). La part des femmes ayant effectué une carrière complète augmente au fil des générations : elle est passée de 35,6 % pour les 85 ans ou plus à près de la moitié (49,2 %) pour les retraitées âgées de 65 à 69 ans. Pour ces générations des 65-69 ans, l'écart entre les femmes et les hommes (49,2 % pour les femmes et 80,9 % pour les hommes) prendra néanmoins du temps à se résorber, le développement de l'activité des femmes s'accompagnant, plus souvent que pour les hommes, de chômage, de précarité et de temps partiel.

Les montants des retraites perçues sont nettement plus faibles pour les femmes. En 2008, les hommes retraités percevaient en moyenne, un montant total de pension brut de 1 749 euros par mois. Les femmes, avec 1 165 euros mensuels, disposaient d'un montant inférieur de 33 % à celui des hommes.

Les écarts de droits propres se réduisent peu à peu, même si le montant moyen de pension des femmes reste encore plus faible que celui des hommes si l'on ne considère que les avantages de droit direct : en 2010, les femmes, avec 899 euros mensuels en moyenne, disposaient d'un montant inférieur de 42 % à celui des hommes (1 552 euros en moyenne).

Il existe chez les retraitées un lien systématique entre l'âge et le montant de la retraite de droit direct perçu : plus les retraitées sont jeunes, plus elles bénéficient de prestations élevées car elles ont eu plus fréquemment des carrières complètes. Chez les hommes, les différences de montants de pension entre générations sont bien moins marquées.



Pour aller plus loin

- BONNET Carole et al., « Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, 2006/1 Vol. 61, p. 45-75 <http://www.cairn.info/revue-population-2006-1-page-45.htm>
- BONNET Carole, BOZIO Antoine, LANDAIS Camille et RABATE Simon, *Réformer le système de retraite: les droits familiaux et conjugaux*, Rapport de l'Institut des politiques publiques, juin 2013 <http://www.ipp.eu/fr/actualites/rapport-ipp-reformer-le-systeme-de-retraite-les-droits-familiaux-et-conjugaux/>
- CNAV, *Les écarts d'activité et de rémunération entre hommes et femmes. Illustration avec la génération 1944*, Cadr'@ge n° 14, Mars 2011 <https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Qui-Sommes-Nous/publication/Cadrage-14?packedargs=null>
- MARTY Christiane, *Femmes et retraites: saison 2013*, Fondation Copernic, 5 juillet 2013 <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article953>
- La campagne de l'association Osez le féminisme ! sur l'impact sur les femmes de la réforme 2013 des retraites <http://retraites-femmes.fr/>

2.2.7. L'égalité salariale

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes reflètent pour partie les inégalités sur le marché du travail entre les deux sexes. Ils sont aussi plus importants aux plus hautes responsabilités, en particulier dans les secteurs les plus féminisés.

Quelques chiffres



D'après les données 2009 de la DARES, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes. En comprenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est dans le secteur privé ou semi-public inférieur de 19,7 % à celui d'un homme en 2010.

Dans la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), les écarts sont un peu plus faibles (respectivement 13,9 % et 10,6 %). C'est dans le secteur hospitalier public que l'écart est le plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 21,5 % à celui des hommes.

Quel que soit le secteur d'activité, c'est parmi les cadres que l'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes. Sans même prendre en compte les différences de temps de travail, les femmes cadres gagnent 22,3 % de moins que les hommes dans le secteur privé ou semi-public, 21,9 % de moins dans le secteur public hospitalier, 15,2 % de moins dans la FPE et 16 % de moins dans la FPT.

Pour aller plus loin



- BESNARD Xavier, « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2008 », *Insee Première*, N° 1367 - SEPTEMBRE 2011 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1367
- DARES, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », in *Première synthèses informations*, Février 2010 - N° 011 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-011.pdf>
- INSEE, Emplois et rémunérations (source DADS), Mise à jour : 19 octobre 2012 http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=dads
- MERCAT-BRUNS Marie, « Égalité salariale, discriminations individuelles et systémiques. Un éclairage de la jurisprudence américaine », *Revue de l'OFCE*, 2010/3 n° 114, p. 95- 112 <http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-95.htm>
- MULLER Lara, Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009, DARES analyses mars 2012 n° 16 <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>
- Service des droits des femmes et de l'égalité, Égalité professionnelle homme/femme. Rapport de situation comparée. Guide de réalisation, 2008 http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_RSC_aout_2008.pdf
- Observatoire des inégalités, Les inégalités de salaires hommes-femmes : du temps de travail aux discriminations, 6 janvier 2009 http://www.inegalites.fr/spip.php?article972&id_mot=104

2.2.8. Le plafond de verre

Sous représentées chez les cadres, les femmes le sont encore davantage parmi les dirigeants salariés d'entreprise (17,6 %). Cette proportion stagne et varie selon le secteur d'activité, de 7,6 % dans la construction à 23,5 % dans les services. Elle diminue avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires des entreprises.

La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle du 27 janvier 2011 impose aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions qui sont cotées en bourse ou qui, trois ans durant, emploient un nombre moyen d'au moins 500 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros de respecter un quota de 40 % de sièges, dévolus à chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés d'ici 2017. Un seuil intermédiaire de 20 % est également exigé pour les sociétés cotées d'ici 2015.

Des règles similaires s'appliquent aux entreprises publiques nationales, aux établissements publics industriels et commerciaux et aux établissements publics mixtes de l'État dont le personnel est soumis à des règles de droit privé, et aux établissements publics administratifs depuis la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Afin de promouvoir cette même représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils de prud'hommes, conformément à la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001, les organisations représentatives des salariés et des employeurs ont été invitées, à la veille du scrutin de décembre 2002, à améliorer la représentation des femmes sur leurs listes de candidatures. Les femmes sont sous-représentées au sein des instances paritaires, tant dans le privé que dans le public.

Quelques chiffres clés



Le taux de féminisation des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées a fait un bond en avant, puisqu'il est estimé à 22,3 % en janvier 2012, sachant qu'à titre indicatif le taux de féminisation des sociétés du CAC 40 était de 10,5 % en 2009.

En revanche la proportion de femmes au sein des exécutifs des conseils d'administration est très basse (3,3 % seulement).

Depuis 2002, près d'un quart des conseillers prud'hommes, salariés et employeurs, sont des femmes. Aux dernières élections de décembre 2008, la proportion de femmes parmi les élus atteint 28,4 %. Toutefois, de 2002 à 2008, la féminisation des prud'hommes n'a progressé que de 4,1 points de pourcentage soit moins que durant la période précédente (5,8 points de pourcentage).

Selon les chiffres disponibles faisant état de la répartition femmes-hommes des élus aux comités d'entreprise en 2004-2005, les femmes représentent en moyenne un tiers des élus. Leur proportion varie selon l'organisation syndicale de 41,4 % parmi les élus CFTC à 23,3 % dans la délégation syndicale CFE-CGC. Elle varie également suivant le secteur d'activité : les femmes sont plus présentes dans les comités d'entreprise des activités tertiaires que dans ceux de la construction.

Dans les commissions administratives paritaires, composées pour moitié de représentants du personnel et pour moitié de représentants de l'administration, 40 % des membres représentants du personnel et 38,5 % de ceux désignés par l'administration sont des femmes.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

VII.1. LES MODALITÉS DE NOMINATIONS EQUILIBRÉES AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 20 DU PROJET DE LOI)

VII.1.1. Etat du droit

L'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique rétablit un article 6 quater dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires des trois fonctions publiques qui crée un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

La loi prévoit qu'à partir de 2018, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État, dans les emplois de direction des régions, des départements, ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans certains emplois de direction de la fonction publique hospitalière, concernent au moins 40 % de personnes de chaque sexe, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

La proportion minimale de personnes de chaque sexe est fixée de façon progressive à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017.

En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs sont redevables d'une contribution dont le montant est fixé par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique : le montant unitaire s'élève à 30 000 euros durant la période 2013-2015, 60 000 euros pour la période 2015-2017 et 90 000 euros à partir de 2018. Ce décret précise, en outre, dans son annexe, la liste des emplois et types d'emploi concernés.

VII.1.2. Champ d'application du dispositif juridique proposé

L'article 20 du projet de loi modifie le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique sur deux points :

L'objectif de 40 % au moins de primo-nominations de personnes de chaque sexe dans les emplois dirigeants et supérieurs est avancé à 2017 au lieu de 2018. Dans sa circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Premier ministre a demandé, s'agissant de l'État, que l'objectif minimal fixé par la loi soit atteint avant le terme de la présente mandature. Cet objectif sera désormais inscrit dans la loi pour les emplois supérieurs et dirigeants de l'État, des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans certains emplois de direction de la fonction publique hospitalière.

Le champ du dispositif est étendu dans la fonction publique de l'État : les emplois de directeur général des agences régionales de santé sont inclus dans le dispositif à partir du 1er janvier 2015.

Pour aller plus loin



- Rapport de l'Assemblée nationale sur « L'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise », 2009, Rapporteuse : Mme Marie-Jo Zimmermann <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i2125.asp>

- VINCENT Bruno, « Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales », élève administrateur de l'INET, JUILLET 2010, <http://www.inet.cnfpt.fr/documents/092010/23091017295520100922EtudeEgaliteFemmesHommesCollectivitesparBrunoVINCENT.pdf>

2.2.9. La formation continue

Les chances d'accès à la formation continue (professionnelle et non professionnelle) sont moins importantes dans le secteur privé que dans le public et diminuent sensiblement pour les catégories socioprofessionnelles des ouvriers et employés. Dans ces deux catégories, les femmes accèdent moins que les hommes à la formation ; l'écart le plus important est, dans le public, en défaveur des employées et, dans le privé, en défaveur des ouvrières.

Dans l'ensemble, les formations suivies par les femmes et les hommes ont des objectifs proches, sauf dans les formations fortement corrélées avec l'accès et le maintien sur le marché du travail.

Quelques chiffres



Le taux d'accès à la formation des femmes reste à peu près stable en 2010 à 39,8 %. Il reste un peu en-deçà des taux d'accès des hommes (42,8 %). La structure sexuée des emplois explique en partie cette différence. Si les cadres femmes sont ainsi plus fréquemment formées que les cadres hommes, cette catégorie demeure minoritaire et les femmes sont bien plus souvent employées, catégorie pour laquelle l'accès à la formation est bien plus rare. Les ouvrières semblent subir un effet combiné qui en fait une catégorie peu fréquemment formée (22 %).

Les chances d'accès selon le sexe varient toujours avec la taille des entreprises : concernant les entreprises de plus de 500 salariés, les chances d'accéder à la formation sont de 53,4 % pour les hommes et de 50,6 % pour les femmes ; en revanche, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, elles sont respectivement de 15,4 % pour les hommes et de 19,1 % pour les femmes.

15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, contre 25 % de celles suivies par les hommes et 6 % des formations suivies par les femmes préparent à un concours, contre 14 % de celles suivies par les hommes.

Les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation. Cela ne résulte pas seulement de la présence d'enfants au moment de la formation, puisque toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont 1,6 fois plus de chances de devoir se réorganiser que les hommes.

Pour aller plus loin



- INSEE, *Bilan Formation-Emploi de*, Mise à jour : 7 décembre 2012, http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=form-emploi
- LAMBERT M., MARION-VERNOUX I. et SIGOT J.-C. (coord.), *Quand la formation continue*, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, Céreq, 2009, <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-la-formation-continue-reperes-sur-les-pratiques-de-formation-des-employeurs-et-des-salaries>
- FOURNIER C., SIGOT J.-C., « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », in *Bref CEREQ* n° 262, mars 2009, <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Concilier-vie-familiale-et-formation-continue-une-affaire-de-femmes>

2.2.10. L'entrepreneuriat au féminin

Malgré une baisse en 2011, le nombre de créations d'entreprise reste à un niveau élevé en France, avec 509 805 entreprises créées, dont 57,2 % sous le statut d'auto-entrepreneuriat. Cette envie d'entreprendre concerne aussi les femmes : selon un sondage réalisé en février 2012, plus de 2 femmes sur 3 estiment que la création d'entreprise est plus épanouissante que le salariat. Pour autant, la part de femmes parmi les créateurs d'entreprise stagne à 30 % depuis plusieurs années, avec une proportion un peu plus importante au sein des auto-entrepreneurs (34 %).



Quelques chiffres

Les femmes créatrices d'entreprise :

- ont un niveau de diplôme plus élevé que les hommes : 71,4 % des créatrices ont le baccalauréat ou plus, contre 57,2 % des hommes créateurs ;
- sont moins expérimentées : 16,5 % des créatrices étaient sans activité avant la création contre 8,7 % des hommes ;
- ont pour objectif principal d'assurer essentiellement leur propre emploi, à 70 %, contre 61,5 % des hommes ;
- sont majoritaires au sein des activités du tertiaire : l'enseignement, la santé et l'action sociale, mais aussi les services aux particuliers et aux entreprises ;
- se font accompagner lors du montage du projet : 34,2 % des créatrices ont été aidées par leur conjoint (contre 16,9 % des créateurs hommes) et 30,6 % ont été conseillées par une structure spécialisée ;
- sont motivées par la perspective d'être indépendante (pour 61,1 % d'entre elles). Elles se heurtent, comme les hommes, aux formalités administratives : 42,9 % des créatrices considèrent que c'est leur principale difficulté. La recherche d'un financement est une barrière pour 19 % des créatrices.
- investissent moins d'argent dans leur projet : 34,1 % des femmes ont démarré avec moins de 4 000 euros de capitaux (27,9 % pour les hommes). Or l'investissement de départ est décisif pour la pérennité de l'entreprise⁷ : les entreprises créées avec plus de 80 000 € ont deux fois plus de chances de survie à 3 ans que celles créées avec moins de 2 000 €. Toutefois, le comportement des femmes face à l'investissement a évolué ces dernières années : seules 12,6 % des créatrices de 2006 avaient investi plus de 40 000 €, elles sont 21,1 % en 2010.
- créent des entreprises aussi pérennes que celles des hommes : 65,2 % des entreprises créées par des femmes en 2006 sont encore en activité en 2009, contre 66,3 % pour les hommes. Les chances de survie des entreprises créées par des femmes diminuent lorsqu'elles élèvent des enfants, qu'elles soient seules ou en couple, alors que ce facteur n'a pas d'incidence sur les entreprises créées par des hommes.

⁷ Source : INSEE Résultats, n°51 – février 2011

Pour aller plus loin



- BEL Geneviève, *L'entrepreneuriat au féminin*, Conseil économique, social et environnemental, Journal officiel de la République française, Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental, Octobre 2009 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000521/index.shtml>

- Ministère du travail, *Femmes entrepreneures. Guide de l'entrepreneuriat féminin* <http://www.egee.asso.fr/IMG/pdf/femmes.pdf>

- Femmes chefs d'entreprise est un des plus importants réseaux d'entrepreneures en France <http://www.fcefrance.com/>

- Le site web du Prix régional Ile de France Créatrices d'avenir <http://creatricesdavenir-idf.franceactive.org/>

- Sondage Opinionway pour l'APCE, CERFRANCE et le Salon des Entrepreneurs, *Les Femmes et la création d'entreprise*, février 2012 <http://www.apce.com/cid127058/les-francaises-et-la-creation-d-entreprises-fevrier-2012.html>

2.3. Les inégalités sanitaires

Les femmes ont une espérance de vie supérieure aux hommes, et ce à tout âge, même si l'écart de l'espérance de vie en bonne santé est relativement faible entre les femmes et les hommes.

Cependant, en règle générale, les femmes déclarent plus de maladies et se considèrent en moins bonne santé que les hommes. Elles ont également plus tendance à renoncer aux soins souvent pour des raisons financières mais parallèlement, elles ont tendance à avoir plus recours aux soins que les hommes.

Le pourcentage de personnes déclarant un état de santé «mauvais ou très mauvais » croît avec l'âge, passant pour les femmes de 1,8 % (16-24 ans) à 35,7 % (85 ans et plus) contre 1,3 % et 34,2 % au même âge pour les hommes.

2.3.1. Les comportements à risques

Les comportements à risques sont majoritairement le fait des hommes sauf pour la consommation de médicaments psychotropes et les pathologies nutritionnelles qui restent majoritairement féminines.

Quelques chiffres



- **L'alcool** : Pour la consommation d'alcool, les hommes ont tendance à boire plus fréquemment que les femmes. Ils sont, par ailleurs, plus nombreux à avoir connu un épisode d'ivresse durant l'année. Néanmoins, le nombre de femmes ayant connu des épisodes d'ivresse a augmenté (le pourcentage de jeunes femmes de 18 à 25 ans ayant connu un état d'ivresse au cours de l'année est passé de 20 % en 2005 à 33 % en 2010). De plus, les écarts entre hommes et femmes sont de moins en moins importants dans les classes sociales les plus favorisées, mais ils se maintiennent dans les autres catégories.
- **Le tabac** : Comme pour l'alcool, les hommes ont tendance à plus fumer que les femmes. Toutefois, entre 2005 et 2010, la consommation quotidienne de tabac est en forte hausse chez les femmes de 45 à 64 ans, en passant de 16,1 % à 22,7 %.
- **Les médicaments psychotropes** : Les femmes sont plus souvent diagnostiquées comme dépressives et ont donc plus tendance à consommer ce type de médicaments.
- **Les pathologies nutritionnelles** : Les femmes sont plus touchées par les dénutritions et les troubles alimentaires. De plus, deux femmes sur cinq sont en surcharge pondérale.



Pour aller plus loin

- Le baromètre santé 2010 de l'INPES : <http://www.inpes.sante.fr/Barometres/barometre-sante-2010/index.asp>
- Volet santé de l'étude de l'INSEE, « Fiche thématique. Conditions de vie », in *France, portrait social*, Edition 2011, http://www.insee.fr/fr/methodes/sources/pdf/sources_et_methodes_SRCV_2010.pdf
- BECK F., LEGLEYE S., MAILLOCHON F., DE PERETTI G., 2010, « Femmes influentes sous influence ? Genre, milieu social et usages de substances psychoactives », in *Médecine/science*, 26(1), 95-97, http://www.researchgate.net/publication/41407634_Executive_women_under_the_influence_Gender_social_status_and_psychoactive_drug_use/file/9fcfd50a0f7562d53a.pdf.

2.3.2. Droit à disposer de son corps : contraception et IVG

➔ La contraception

La France occupe la première place mondiale pour l'utilisation de méthodes médicales de contraception (pilule et stérilet).

La contraception d'urgence s'est très fortement développée depuis juin 1999, date à laquelle elle est devenue accessible en pharmacie sans prescription médicale. Les campagnes de prévention mises en œuvre dès 1987 ont permis une augmentation spectaculaire du recours au préservatif lors du premier rapport sexuel, à partir de la fin des années 1980. Depuis les années 2000, les taux de recours se maintiennent à un niveau élevé, supérieur à 80 %, pour les filles comme pour les garçons. Le recours au préservatif lors du premier rapport sexuel décroît cependant avec l'avancée en âge.

La connaissance du préservatif masculin et la généralisation de son utilisation, même si elles nécessitent l'implication des professionnels pour continuer à informer et motiver les jeunes, sont désormais relativement acquises. L'usage du préservatif féminin reste cependant limité, alors que sa connaissance par les deux partenaires du couple peut être une alternative de contraception intéressante et reste un moyen de protection efficace face à des grossesses non désirées ou les infections sexuellement transmissibles (IST) pour les femmes dont le partenaire refuse d'utiliser des moyens de contraception.

Le coût financier est un obstacle à la diffusion du préservatif féminin, mais la méconnaissance de son utilisation et les préjugés sont également des freins importants. Les deux principaux obstacles à sa diffusion sont son aspect (rebutant au premier abord, il souffre en fait du même obstacle fait au préservatif masculin dans les années 1990) et son coût, qui a cependant diminué de moitié depuis quelques années.

➔ L'interruption volontaire de grossesse (IVG)

Malgré le développement de la contraception régulière et de la contraception d'urgence, le nombre d'IVG ne diminue pas. Cette situation résulte d'une double tendance : d'un côté on enregistre une baisse des échecs de contraception et des grossesses non prévues grâce à la diffusion des méthodes médicales de contraception, de l'autre on observe une augmentation de la probabilité du recours à l'IVG liée au désir de devenir parents au « bon moment ». Le recours à l'IVG est plus fréquent en cas de grossesse non désirée, sachant qu'aujourd'hui, les femmes exposées au risque de grossesse non prévue sont moins nombreuses (46 % vers 1975 contre 33 % en 2004).

La part du secteur public dans la prise en charge des IVG à l'hôpital ne cesse de se renforcer. Aujourd'hui, plus de la moitié des IVG sont médicamenteuses. Depuis que cette méthode a été autorisée en cabinet de ville en 2004, une IVG médicamenteuse sur cinq y est réalisée, soit une IVG sur dix. Depuis mai 2009 les centres de santé et centres de planification ou d'éducation familiale pratiquent également des IVG médicamenteuses ; 1 376 IVG ont été concernées en 2010.



Quelques chiffres

- En 2010, 79,5 % des femmes âgées de 15 à 54 ans, sexuellement actives dans les 12 derniers mois, non stériles, n'attendant ou ne cherchant pas à avoir un enfant, en couple ou ayant une relation stable avec un homme, ont déclaré « faire quelque chose pour éviter une grossesse ». Les moyens contraceptifs les plus utilisés sont la pilule (54,1 %), le dispositif intra-utérin (27,0 %) et le préservatif (10,5 %).
- Plus d'une femme de 15-54 ans sexuellement active sur 5 (21,4 %) a déjà eu recours à la contraception d'urgence.
- Près de deux grossesses sur trois surviennent chez des femmes qui déclarent utiliser un moyen contraceptif au moment de la survenue de la grossesse.
- Si huit naissances sur dix sont bien planifiées, une grossesse sur trois ne l'est pas et 62 % donneront lieu à une interruption volontaire de grossesse (IVG). D'après les données du Baromètre santé 2010, parmi les femmes de 15-54 ans déclarant avoir été enceintes au cours des 5 dernières années précédant l'enquête, près d'un quart ne désiraient pas leur dernière grossesse à ce moment là.
- Depuis leur autorisation en 1975, le nombre d'IVG n'a que très peu varié en France métropolitaine. En 2010, le nombre des IVG est évalué à 211 985 cas en France métropolitaine (soit 14,7 IVG pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans, contre 12,3 en 1995) et à 13 142 cas dans les DOM. En 1976, le nombre d'IVG en métropole était estimé à 250 000.
- 79 % des IVG hospitalières sont aujourd'hui réalisées dans un établissement public contre 60 % en 1990.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact sur le projet de loi relatif à l'arrêté d'admission en qualité de pupille de l'Etat

IV-4 Impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le projet de réforme a une incidence en terme d'égalité entre les femmes et les hommes uniquement au regard des femmes qui demandent le secret de leur identité lors de l'accouchement, conformément aux dispositions de l'article L.222-6 du code de l'action sociale et des familles. En effet, les enfants nés dans le cadre d'une demande de secret de l'identité de la mère de naissance ont vocation à être admis dans le statut de pupille de l'État. Se pose alors la question de l'incidence s'agissant du secret de l'accouchement, de cette réforme sur la contestation de l'arrêté d'admission dans ce statut de protection, qui pourra être demandée, soit par le père de naissance, soit par les membres de la famille de naissance de la mère et du père.

Cette situation concerne environ 600 à 700 enfants chaque année en France, et plus précisément 628 naissances en 2011, soit près de 27 % des enfants pupilles de l'Etat⁸.

⁸ Rapport ONED « La situation des pupilles de l'Etat, enquête au 31 décembre 2011 ».

Il est difficile d'établir des traits sociodémographiques homogènes des femmes choisissant l'accouchement sous le secret⁹. Uniquement trois caractéristiques peuvent être spécifiques¹⁰:

- l'âge : elles sont de quatre ans plus jeunes que la moyenne d'âge nationale pour l'accouchement,*
- leur situation familiale : huit sur dix ne vivent pas en couple,*
- l'absence d'autonomie financière : 27 % élèves ou étudiantes, 15 % d'inactives, 10 % au chômage, 9 % en situation de temps partiel ou d'emploi précaire.*

Les raisons de l'accouchement sous le secret s'avèrent particulièrement liées à une prise de conscience tardive de l'état de grossesse : huit femmes sur dix ont pris conscience de leur grossesse hors du délai légal pour une IVG en France. L'absence du père, son refus d'avoir un enfant ou son comportement violent sont présents dans 43 % des cas. Puis, par ordre décroissant, on retrouve des facteurs tels que les difficultés financières, un âge trop jeune, la crainte du rejet familial, des traumatismes récents ou anciens¹¹.

L'accouchement sous le secret est une possibilité existant en France depuis plusieurs siècles¹². Ce droit existe en ces termes dans trois autres pays au monde : le Luxembourg, l'Italie et la République Tchèque. Le droit de demander le secret a été progressivement restreint aux seules mères au moment de l'accouchement. S'il est important de garantir l'accès aux origines et de préserver l'intérêt des enfants, notamment leurs droits de connaître leurs parents et d'être élevés par eux, il apparaît également essentiel de préserver un équilibre avec les droits des femmes à disposer de leurs corps et le droit de choisir librement leur maternité, dans le but commun de garantir une vie familiale pleine pour l'enfant et pour la mère, comme le prônent la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention internationale des droits de l'enfant.

Il convient de rappeler que l'équilibre du dispositif en matière d'accouchement sous le secret prévu par la loi du 22 janvier 2002 relatif à l'accès aux origines des pupilles et des personnes adoptées a été validé par la Cour européenne de sauvegarde des droits de l'Homme dans sa décision Odièvre c. France du 13 février 2003. Le Conseil constitutionnel a par ailleurs validé la conformité de l'article L. 222-6 du code de l'action sociale et des familles dans sa décision n°2012-248 QPC du 16 mai 2012.

Comme cela a été souligné auparavant, il existe trois cas possibles d'information des membres de la famille de la mère ou du père de naissance : 1. par les professionnels, 2. par la mère directement ou 3. par le père.

1. L'information du père ou de la famille de la mère ou du père de naissance par un professionnel de santé ou de l'action sociale peut être écartée puisqu'elle est légalement interdite. En effet, cette situation serait passible de sanctions à l'encontre des professionnels du fait de la rupture du secret professionnel. Cette option ne devrait donc pas se présenter.

2. L'information du père ou de la famille de la mère ou du père de naissance par la mère est possible si elle a partagé l'information de son état de grossesse et de la naissance de son enfant avec l'un ou plusieurs d'entre eux, ou si ce ou ces derniers ont pu voir l'enfant lors de son séjour à la maternité. La portée de la demande de secret formulée par la mère s'avère ainsi amoindrie. Dans cette situation, la jurisprudence actuelle (cf. décisions concordantes des cours d'appels d'Angers et de Metz) a estimé que le secret d'identité demandé par la mère de naissance lors de l'accouchement ne fait pas obstacle au droit de recours contre l'arrêté par les membres de la famille de naissance et ainsi reconnaît leur qualité à agir. Ces personnes devront, dès lors qu'elles auront manifesté un intérêt pour l'enfant auprès du

⁹ Support de cours « L'accouchement sous le secret » Université médicale virtuelle francophone, 2011-2012

¹⁰ Enquête de l'INED sur l'accouchement sous X en France entre 2007 et 2009 sur 739 femmes.

http://www.ined.fr/fr/ressources_documentation/focus_sur/les_accouchements_sous_x_en_france/

¹¹ Enquête de l'INED sur l'accouchement sous X en France entre 2007 et 2009 sur 739 femmes.

¹² Support de cours « L'accouchement sous le secret » Université médicale virtuelle francophone, 2011-2012

service de l'aide sociale à l'enfance, se voir notifier l'arrêté d'admission de l'enfant en qualité de pupille de l'État. Cette manifestation d'intérêt suppose à minima d'être en capacité d'identifier l'enfant.

3. Enfin, dans le dernier cas, le père informe la famille de la mère ou du père de naissance. Dans cette hypothèse, la situation reviendrait au même que dans le deuxième cas : c'est bien parce que la mère de naissance elle-même a communiqué les informations relatives à la naissance de l'enfant, permettant ainsi son identification, que des membres de la famille seront en mesure de faire part de leur intérêt pour l'enfant auprès du service de l'aide sociale à l'enfance et se voir ainsi notifié l'arrêté d'admission de l'enfant en qualité de pupille de l'État. Il convient en effet de rappeler que le père de naissance peut, malgré le secret de l'identité demandé par la mère de naissance, établir la filiation à l'égard de l'enfant par une reconnaissance de paternité. Comme indiqué précédemment, il peut, si besoin, solliciter le concours du procureur de la République lorsque le secret de l'identité opposé par la mère rend impossible l'apposition de cette reconnaissance en marge de l'acte de naissance de l'enfant (article 62-1 du code civil). Le projet de loi ouvre la possibilité de recours au père de naissance pour contester l'admission en qualité de pupille de l'État.

Pour aller plus loin



- AUBIN Claire, JOURDAIN MENNINGER Danièle, CHAMBAUD Laurent, *La prévention des grossesses non désirées : contraception et contraception d'urgence*, Rapport de l'IGAS, 2009 <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article93>
- AUBIN Claire, JOURDAIN MENNINGER Danièle, CHAMBAUD Laurent, *La prise en charge de l'interruption volontaire de grossesse*, Rapport de l'IGAS, 2009 <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000051/index.shtml>
- AUBIN Claire, JOURDAIN MENNINGER Danièle, CHAMBAUD Laurent, « *Evaluation des politiques de prévention des grossesses non désirées et de prise en charge des interruptions volontaires de grossesses suite à la loi du 4 juillet 2001* », Rapport de l'IGAS, 2009 <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article91>
- L'ANCIC (Association Nationale des Centres d'Interruption de grossesse et de Contraception) rassemble tou-te-s les professionnel-le-s travaillant dans les centres de Planification et d'Interruption de grossesse des secteurs privés et publics <http://www.ancic.asso.fr/>
- Organisation Mondiale de la Santé, *Transformer les systèmes de santé: genre et droits dans la santé de la reproduction. Cours de formation pour des gestionnaires de programmes de santé*, 2009 http://www.who.int/reproductivehealth/publications/gender_rights/RHR_01_29/fr/index.html
- REGNIER-LOILIER A. et LERIDON H., « La loi Neuwirth quarante ans après : une révolution inachevée ? », in *Population & Sociétés*, n° 439, INED, novembre 2007 http://www.ined.fr/fr/publications/pop_soc/bdd/publication/1336/

2.4. Les violences faites aux femmes

Les violences envers les femmes sont protéiformes, difficiles à appréhender et à évaluer avec précision, au-delà de quelques chiffres emblématiques tels que le décès de 148 femmes, victimes de leurs compagnons ou ex-compagnons. Ce chiffre est en nette hausse et représente 22 % des homicides de toute nature répertoriés au cours de l'année écoulée. Ces violences recourent aussi bien le viol et les agressions sexuelles, que les violences au sein du couple, les mutilations sexuelles féminines, les mariages forcés, les violences au travail ou bien encore la prostitution. L'expression « violences faites aux femmes » englobe toutes les agressions dont les femmes sont victimes de la part des hommes dans l'espace privé du couple, mais aussi dans l'espace public (milieu professionnel, agressions dans la rue, images sexistes dans les médias, etc.). Elles puisent leur origine dans le système de domination masculine patriarcal qui assigne historiquement aux femmes et aux hommes deux rôles différenciés.

Les violences faites aux femmes ont une cible privilégiée, mais elles peuvent aussi avoir d'autres victimes : les enfants témoins ou exposés. De même, si on souhaite avoir une vision globale du cycle des violences, il est important de mettre en place des actions à destination des auteurs, pour qu'ils ne reprennent pas auprès de ces partenaires ou de ces futures partenaires.

Ce fléau doit être contrôlé à tous les niveaux à travers la formation et/ou la sensibilisation sur les violences faites aux femmes auprès de tou-te-s les professionnel-le-s pouvant être concerné-e-s par le sujet. La lutte contre ces violences est par définition transversale à différentes politiques publiques et concerne ainsi différents ministères.

● **Ministère de l'Intérieur**

- Forces de l'ordre : suivi des plaintes, mains courantes et procès verbaux, accueil des victimes, lutte contre la traite et l'esclavage sexuel, etc.
- Accès ou maintien de la nationalité française par des femmes immigrées victimes de violences dans leur pays d'origine ou en France.

● **Ministère de la Justice**

- Dispositifs de protection des femmes victimes de violences : ordonnance de protection, téléphone grand danger, etc.
- Suivi des auteurs de violences conjugales : SPIP et contrôle judiciaire ;
- Mise en place de mesures adaptées pour les enfants exposés : lieux de rencontre neutres, etc.

● **Ministère des Affaires Sociales**

- Perspective genrée pour un suivi social adapté aux femmes victimes de violences ;
- Protection de l'enfance et connaissance du cycle des violences.

● **Ministère du Logement**

- Hébergement urgence et temporaire spécialisé dans l'accueil des victimes ou des auteurs ;
- Logement pérenne après hébergement pour les victimes ou les auteurs.

● **Ministère de l'Education nationale**

- Prévention primaire : suivi des filles et des jeunes femmes victimes de violences ;
- Prévention secondaire : intervention en milieu scolaire.

● **Ministère de la Santé**

- Prévention primaire : accueil des victimes dans le milieu sanitaire.

Quelques chiffres



Le coût global imputable aux violences conjugales en France est de 2,5 milliards d'euros par an.

Violences au sein du couple

Au cours de l'année 2010, 1 femme est décédée tous les 2 jours et demi, victime de son partenaire ou ex-partenaire de vie. Le chiffre est en augmentation, en atteignant une victime tous les deux jours.

En France, une femme sur dix était en situation de violences conjugales en 2000. Plus d'un quart de ces violences sont d'ordre psychologique.

Seule une femme sur dix dépose aujourd'hui plainte.

En 2011, 14 512 hommes et 453 femmes ont été condamnés pour crimes et délits sur conjoint ou concubin (soit 97 % de ces faits sont commis par des hommes à l'égard des femmes).

Violences sexuelles

En 2010, 10 108 viols ont été enregistrés en 2010 en France. Les femmes sont davantage victimes d'agressions sexuelles que les hommes (1,2 % des femmes ; 0,2 % des hommes en Île-de-France).

En 2010-2011, 200 000 femmes entre 18 et 75 ans ont été victimes de violences sexuelles hors de leur ménage et près de 600 000 femmes ont été victimes de violences au sein même de leur ménage, qu'il s'agisse de violences sexuelles ou physiques.

Les agressions sexuelles dans l'espace public sont plus importantes en Île-de-France où l'usage des espaces collectifs et des transports en commun est plus répandu (3,9 % des Franciliennes contre 1,9 % des Françaises).

Plus d'une femme sur sept se sent en insécurité dans son quartier et une femme sur dix ne se sent pas toujours en sécurité dans son propre domicile.

Autres violences

Selon les estimations de l'INED, en 2004, la France comptait environ 53 000 femmes adultes qui auraient subies des mutilations sexuelles. Neuf victimes sur dix ont été excisées avant l'âge de 10 ans. Toutefois, cette pratique semble diminuer au fil des générations.

Selon les estimations de l'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) dans son rapport de 2009, il y aurait entre 18 000 et 20 000 personnes prostituées en France aujourd'hui. Ce chiffre est très contesté puisqu'il ne prendrait en compte que la prostitution de rue.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact sur le projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

IV.4. Privilégier l'éviction du conjoint violent du domicile (articles 11 et 12)

IV.4.1. Diagnostic et état du droit

Les dispositions relatives à l'éviction du conjoint violent résultent initialement de la loi n° 2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales, complétée et précisée par la loi n° 2006-399 du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. Elles permettent d'envisager l'éviction du conjoint à tous les stades d'une procédure pénale relative à des violences commises par une personne contre son (ex-)conjoint, son (ex-)concubin ou son (ex) partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Cette possibilité d'éviction du conjoint violent est ainsi prévue par les articles 41-1(6°) [alternative aux poursuites], 41-2 (14°) [composition pénale] et 138 (17°) [contrôle judiciaire] du code de procédure pénale ainsi que par l'article 132-45 (19°) [sursis avec mise à l'épreuve] du code pénal.

Il ressort de ces dispositions qu'en cas d'infraction commise soit contre son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, soit contre ses enfants ou ceux de son conjoint, concubin ou partenaire, le magistrat compétent (procureur de la République, juge d'instruction, juge de l'application des peines, juridiction de jugement) peut « demander à l'auteur des faits de résider hors du domicile ou de la résidence du couple et, le cas échéant, de s'abstenir de paraître dans ce domicile ou cette résidence ou aux abords immédiats de celui-ci, ainsi que, si nécessaire, de faire l'objet d'une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique ».

Ces dispositions sont également applicables lorsque l'infraction est commise par l'ancien conjoint ou concubin de la victime, ou par la personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité, le domicile concerné étant alors celui de la victime.

Les objectifs poursuivis par ces dispositions étaient :

- de mettre un terme à la situation dans laquelle c'est l'époux victime qui doit quitter, souvent en urgence, le domicile conjugal ;
- de responsabiliser le conjoint violent, et de prévenir les passages à l'acte.

Cependant, il ressort des statistiques du ministère de la Justice et des libertés, élaborées sur un recensement statistique auprès des parquets, les éléments suivants :

Du 2ème trimestre 2006 au 4ème trimestre 2011, sur les 169 754 affaires pour lesquelles une mesure d'interdiction du domicile du conjoint violent pouvait être prononcée, 25 190 mesures d'éviction ont été ordonnées, ce qui représente 14,8 % des affaires sur la période (10 % en 2006, 17,8 % en 2009, 19,3 % en 2010 et 13,7 % en 2011).

La répartition de ces mesures selon le cadre juridique permet de constater que les mesures d'éviction du conjoint sont prononcées pour 29,3 % d'entre elles dans le cadre d'alternatives aux poursuites, pour 22,5 % à l'occasion d'un contrôle judiciaire et pour 43,8 % lors d'une condamnation et 4,4 % lors d'un aménagement de peine.

Une modification législative s'impose afin de venir compléter le dispositif prévu par les articles 41-1(6°), 41-2 (14°) 138 (17°) du code de procédure pénale et 132-45 (19°) du code pénal.

À ce jour, aucune décision du Conseil constitutionnel ou de la Cour européenne des droits de l'homme ne vient interdire par ailleurs une telle mesure.

IV.4.2. Définitions des objectifs poursuivis

L'article 11 du présent projet de loi entend renforcer la protection des victimes de violences intrafamiliales en prévoyant que l'avis de la victime doit être recueilli systématiquement par le procureur de la République sur l'opportunité de prononcer une mesure d'éviction à l'encontre de l'auteur de

violences et qu'en cas de « faits de violences susceptibles d'être renouvelés, l'éviction de l'auteur des faits doit, sauf circonstances particulières, être privilégiée si la victime le sollicite ». Le cas échéant, le procureur de la République précise les modalités de prise en charge des frais afférents au logement du couple.

Ces dispositions s'appliquent également lorsque les faits ont été commis par un ancien conjoint, un ancien concubin de la victime ou par une personne ayant été liée à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

L'article 12 prévoit de manière complémentaire des modifications sur la loi du 1^{er} septembre 1948 qui concernent essentiellement le parc social à travers la mesure du droit au maintien dans les lieux, mais aussi de la loi du 6 juillet 1989 régissant les rapports bailleurs-locataires.

Dans le cas de la loi du 1^{er} septembre 1948, les mesures proposées sont de deux natures. Elles visent, d'une part, pour les locataires du parc social à élargir le droit au maintien dans les lieux aux victimes de violences et, d'autre part, à supprimer des bénéficiaires de ce droit les personnes déclarées coupables de ces violences.

Enfin, la modification de la loi de 1989, notamment de son article 14, qui s'applique tant au secteur privé que social, élargit la liste des personnes susceptibles de bénéficier de la poursuite du contrat de location en cas d'abandon de domicile, aux personnes victimes de violences.

IV.4.3. Options possibles et nécessité de légiférer

A. Le recours à une circulaire d'action publique.

Une circulaire d'action publique pourrait venir expliciter la loi et préciser qu'en matière de violences intrafamiliales, le maintien de la victime au domicile du couple doit être privilégié lorsque cette dernière le sollicite. Cependant, les statistiques établissent que dans seulement 13,7 % des cas, il y a éviction du conjoint violent. Cela reste manifestement insuffisant.

B. Une modification législative

Seule une modification législative permettant de compléter le dispositif actuellement prévu par les articles 41-1(6°), 41-2 (14°) 138 (17°) du code de procédure pénale et 132-45 (19°) du code pénal pourrait permettre de protéger efficacement le conjoint victime qui à ce jour, reste souvent obligé de quitter le domicile ou la résidence du couple.

Il en est de même des lois régissant les rapports entre locataires et bailleurs (loi du 1^{er} septembre 1948, loi du 6 juillet 1989).

IV.4.4. Impacts attendus

La mise en oeuvre de ces mesures devrait faciliter les démarches permettant le maintien dans les lieux pour les victimes et leurs enfants à charge, qui devraient ainsi être en mesure de continuer à vivre dans un environnement social, économique, professionnel et scolaire connu, et être épargnés de connaître, en plus du traumatisme de la violence subie, celui d'un déménagement non choisi. Ces mesures devraient ainsi éviter que des familles soient dans l'obligation d'aller d'abord dans un centre d'hébergement, le temps de trouver un nouveau logement. Quant au conjoint condamné pour violences, il se verrait déchu de son droit au maintien dans les lieux, condition nécessaire pour que la victime reste bien seule titulaire du bail. Ces dispositions visent ainsi à permettre que la solution du maintien dans les lieux soit possible administrativement, lorsqu'elle est souhaitée par la victime et ne présente pas de risques pour elle et, le cas échéant, ses enfants. Sans pouvoir disposer de données nationales globales sur le nombre de personnes concernées par la mesure, on peut toutefois estimer, en procédant par extrapolation à partir des statistiques dans le cadre du DALO, que cette dernière est susceptible de concerner un minimum de 2200 à 2500 ménages.

Cette donnée n'est qu'une fourchette basse, car le motif de « victimes de violences » n'est pas toujours renseigné et toutes les situations ne donnent pas lieu à un recours DALO. La mesure d'éviction du conjoint violent n'entraîne pas de frais de justice en elle-même. Ainsi, l'augmentation du volume de ces mesures prises parallèlement à des mesures déjà existantes n'aura pas d'effet sur le montant des frais de justice.



Pour aller plus loin

<ul style="list-style-type: none">Plans nationaux de lutte contre les violences faites aux femmes	http://femmes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/les-plans-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes
<ul style="list-style-type: none">Publications en matière de violences faites aux femmes (enquêtes, rapports...)	http://femmes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/publications-2/
<ul style="list-style-type: none">Plaquettes AGIR créées par les différentes commissions départementales de lutte contre les violences faites aux femmes en Ile de France : AGIR après un viol ou une autre agression sexuelle, AGIR face aux harcèlements, violences et agressions sexistes et sexuelles dans les relations de travail et AGIR face aux violences conjugales	http://www.ile-de-france.gouv.fr/La-prefecture-et-vous/Particuliers/Droits-des-femmes/Plaquettes-AGIR
<ul style="list-style-type: none">De même, le site www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr qui informe les femmes victimes de harcèlement sexuel, en particulier dans le monde du travail, du nouveau dispositif législatif via la loi du 6 août 2012	www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr
<ul style="list-style-type: none">Le site du Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, qui dirige le réseau des CIDFF dans chaque département et a pour principales missions l'accès aux droits et l'insertion dans l'emploi, l'accompagnement des femmes victimes	http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html
<ul style="list-style-type: none">Le site de la Fédération Nationale Solidarité Femmes qui gère, entre autres, les appels du téléphone gratuit sur les violences conjugales, le 3919	http://www.solidaritefemmes.org/
<ul style="list-style-type: none">Le site de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail - AVFT Libres et Egales, qui lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail	www.avft.org
<ul style="list-style-type: none">Le GAMS est le Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles Féminines, des Mariages Forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes	www.federationgams.org
<ul style="list-style-type: none">Femmes Solidaires défend les valeurs d'égalité pour les droits des femmes, lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes, accueille et informe les femmes sur leurs droits. Femmes solidaires intervient dans les écoles pour une éducation non-sexiste	http://femmes-solidaires.org/
<ul style="list-style-type: none">Le Mouvement du Nid agit sur les causes et les conséquences de la prostitution, lutte contre les violences sexistes, promotion de l'égalité femmes-hommes	www.mouvementdunid.org
<ul style="list-style-type: none">L'association Voix de Femmes a pour but de lutter contre le mariage forcé, le crime dit d'honneur et toute autre violence en lien avec le contrôle du choix amoureux et de la sexualité	www.association-voixdefemmes.fr
<ul style="list-style-type: none">L'association La Cimade possède une expertise sur les droits des femmes étrangères	http://www.lacimade.org/poles/defense-des-droits/rubriques/38-femmes--trang-res

2.5. Niveau international et européen

La diplomatie des droits des femmes se justifie par les fortes inégalités entre les femmes et les hommes encore persistantes au niveau international et européen.

2.5.1. Les droits des femmes au niveau international

Des exemples de politiques publiques internationales peuvent produire un effet positif sur ces inégalités.

- Le soutien à ONUFEMMES et autres **programmes des Nations Unies** intégrant la cause des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (PNUD, FNUAP, etc.) ;
- L'appui et le financement des **associations et autres organismes** œuvrant sur les différents aspects de la vie quotidienne des femmes et jeunes filles (scolarité, accès à l'emploi, droits civiques et politiques, droits économiques, sociaux et culturels, droits sexuels et reproductifs, etc.) ;
- Toute action concernant la politique d'immigration ou d'intégration des populations étrangères (renouvellement du droit d'asile, lutte contre les mariages forcés, accès à la nationalité pour violences conjugales, etc.) ;
- Action de politique extérieure de la France à travers, par exemple :
 - L'inclusion de la perspective genrée dans les **projets de développement** du ministère des Affaires étrangères et de l'Agence Française de Développement (AFD) ;
 - Le suivi des résolutions onusiennes sur **femmes et conflits armés** (1325, 1820, 1888, 1889 et 1960) à travers le plan national d'action pour les résolutions "Femmes, paix et sécurité" ;
 - L'organisation **d'évènements mondiaux ou régionaux** sur le sujet des droits des femmes (Forum Mondial des Femmes Francophones, réunion ministérielle de l'Union pour la Méditerranée (UpM) consacrée au renforcement du rôle des femmes dans la société, etc.).

Quelques chiffres



Violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes sont le premier fléau de l'humanité. Dans le monde, chez les femmes de 15 à 44 ans, elles causent plus de décès que le cancer, le paludisme, les accidents de la circulation et les guerres réunis.

650 000 femmes à travers le monde font l'objet d'un trafic chaque année. Dans 80 % des cas, il s'agit d'une traite pour exploitation sexuelle.

Enfin, environ 100 à 140 millions de filles et de femmes dans le monde ont subi des mutilations génitales.

Education

Deux tiers des 774 millions d'adultes illettrés dans le monde sont des femmes. Il s'agit de la même proportion qu'il y a 20 ans dans la plupart des régions.

Les chercheuses comptent pour à peine un quart de la totalité des chercheurs scientifiques dans le monde.

Emploi

Les femmes sont de plus en plus et majoritairement employées dans le secteur des services.

Les écarts de salaires et la ségrégation genrée du marché du travail persistent dans toutes les régions du monde.

La moitié des pays dans le monde respectent les standards minimum de durée du congé de maternité, mais il existe une différence notable entre loi et pratique avec de nombreux groupes de femmes qui ne sont pas couverts par la législation.

Parité

Devenir cheffe d'État ou de Gouvernement reste difficile pour les femmes, avec en 2012 14 cheffes de Gouvernement (7,3 %) et 8 cheffes d'Etat dans le monde (5,3 %).

Uniquement dans 23 pays en 2010 sur 193 dans le monde les femmes représentaient une masse critique suffisante – au-dessus de 30 % - dans la chambre haute ou basse du Parlement national.

En 2010, un ministère sur six dans le monde était occupé par une femme.

En 2010, uniquement 13 des 500 plus grandes corporations dans le monde possédaient une Présidente Directrice Générale. Les femmes continuent d'être très peu représentées dans les postes de décision dans le secteur privé.



Exemple d'étude d'impact déjà réalisée sur ce thème

Etude d'impact du projet de loi relatif à la représentation des Français établis hors de France

La problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes est prise en compte. Le projet de loi prévoit que dans les circonscriptions où plusieurs sièges sont à pourvoir, les listes des candidats sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. Pour les circonscriptions ne comportant qu'un siège, le candidat et son remplaçant doivent être de sexe différent.



Pour aller plus loin

📄 Documents et rapports nationaux

- Stratégie Genre et développement 2013-2017 : http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Strategie_genre_cle09c1ca.pdf
- Le Plan national d'action de la France pour la mise en oeuvre des résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité des Nations unies www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/PNA_fr_DEF.pdf
- Rapport d'évaluation sur la politique française « Genre et développement » <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-de-l-observatoire-4/article/rapport-d-évaluation-de-la>

🇺🇳 Nations Unies

Documents de travail :

- Déclaration de Beijing suite à la quatrième conférence mondiale des Femmes www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf
- Objectifs du Millénaire pour le Développement, dont deux concernant directement les droits des femmes (obj 3 et 5) et les six autres sont impactés indirectement par la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/>
- Department of Economic and Social Affairs, *The World's Women 2010. Trends and Statistics*, United Nations, New York, 2010 <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW2010pub.htm>

Publications et Fonds

- ONU FEMMES, Agence des Nations Unies pour les Droits des Femmes et l'Égalité entre les Femmes et les hommes: <http://www.unwomen.org/fr/>
- DAW: Division pour l'Avancement de la Femme <http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/index.html>
- FNUAP: Fonds des Nations Unies pour la Population <http://www.unfpa.org/gender/index.htm>
- IANWGE: The Inter-Agency Network on Women and Gender Equality, <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/>
- INSTRAW: United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women <http://www.un-instraw.org/en/index.html>
- OIT: Organisation Internationale du Travail, Gender HelpDesk http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.details?p_lang=en&p_category=NEW&p_resource_id=305
- UNDP: Programme des Nations Unies pour le Développement, Gender Division <http://www.undp.org/women/>
- UNESCO: Programme des Nations Unies pour l'Éducation, la Science, et la Culture, Gender equality page <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/>
- UNICEF: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance, Égalité des sexes, Commissions et groupes de travaux <http://www.unicef.org/french/education/index.html>
- OHCHR: CEDAW: Commission on the Elimination of Discrimination Against Women <http://www2.ohchr.org/french/bodies/cedaw/index.htm>
- OHCHR: Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WGWomenIndex.aspx>
- OHCHR: Special Rapporteur on Violence against Women <http://www2.ohchr.org/french/issues/women/rapporteur/index.htm>

🌐 Autres organisations internationales

- Le Forum Economique Mondial produit chaque année un rapport sur l'écart mondial genré, *le Global Gender Gap* <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

<ul style="list-style-type: none"> • Action de l'Organisation Internationale de la Francophonie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 	http://genre.francophonie.org/spip.php?article761
<ul style="list-style-type: none"> • L'action de l'OCDE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 	http://www.oecd.org/fr/parite/travauxdelocdesurlaparite-wwwoecdorgparite.htm ,
<ul style="list-style-type: none"> • Le rapport final 2012 de l'OCDE « L'égalité Hommes-Femmes en Matière d'Éducation, d'Emploi et d'Entrepreneuriat » 	http://www.oecd.org/fr/rcm/48111217.pdf
<ul style="list-style-type: none"> • ONG francophones à plaidoyer international • La Plateforme Genre en action 	http://www.genreenaction.net/
<ul style="list-style-type: none"> • Les travaux de l'association Adéquations sur la perspective du genre et du développement 	http://www.adequations.org/spip.php?rubrique220

2.5.2. Les droits des femmes au niveau européen et communautaire

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des premières compétences de l'Union européenne dans le domaine social, celle qui a donné lieu à la législation la plus abondante. Elle est pleinement consacrée par les traités européens. Il s'agit de l'une des valeurs communes sur lesquelles l'Union est fondée. La Charte des droits fondamentaux institue également cette égalité et interdit toute discrimination fondée sur le sexe. De plus, l'Union, pour toutes ses actions, est tenue de chercher à éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les politiques de l'**Union européenne** sont très variées, et peuvent avoir différents impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Voici quelques exemples :

- Adoption de la directive Reding par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen visant un meilleur équilibre femmes-hommes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse.
- Négociation européenne relative à la directive sur le congé maternité dans une approche élargie de la conciliation des temps de vie.
- Inclusion de la perspective genrée dans les rapports sur la lutte contre la pauvreté face à la crise dans les pays de l'UE.
- Intégration d'une dimension genrée dans les directives communautaires concernant l'achat public.

L'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes est aussi très présente au sein du **Conseil de l'Europe**, qui assure la sauvegarde de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Sur la base de l'article 14 de la CEDH concernant l'interdiction des discriminations, la Cour a fait largement avancer la jurisprudence sur la lutte contre les discriminations sexuées. Le Conseil de l'Europe a mis en place aussi différentes commissions et groupes concernant l'égalité entre les sexes, dont un des travaux les plus récents est la Convention d'Istanbul pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Quelques chiffres



Santé

La France se situe avec la Suède et cinq pays de l'Europe de l'Est (Hongrie, Lettonie, Bulgarie, Roumanie et Estonie) parmi les pays ayant les taux de recours à l'IVG les plus élevés.

Emploi

Après un accroissement continu de 2000 à 2008, passant de 66,8 % à 70,4 %, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans dans l'UE 27 a reculé pour la première fois en 2009 pour se situer à 62,5 %, et de nouveau en 2010 pour atteindre 62,3 % en 2011, ceci cette même année face à un taux d'emploi des hommes de 75 %.

Au sein de l'Union européenne le temps partiel concerne 18,2 % de l'emploi total en 2011, il est majoritairement féminin puisqu'il représente 31 % de l'emploi des femmes et seulement 7,4 % de celui des hommes.

Dans l'ensemble de l'Union Européenne, le taux de chômage des femmes de plus de 15 ans est sensiblement égal à celui des hommes. Il est de 9,8 %, contre 9,6 % pour les hommes.

Malgré tous les efforts législatifs déployés par l'Union européenne en matière juridique pour garantir une rémunération égale aux femmes et aux hommes pour un travail égal, un écart moyen de 16,2 % persiste en 2010 dans l'ensemble des 27 Etats membres.

Dans l'ensemble de l'Union européenne en 2011, le taux de pauvreté monétaire (proportion de personnes qui vivent avec moins de 60 % du revenu médian) des femmes est plus élevé que celui des hommes : il est de 17,6 % contre 16,1 % pour les hommes.

Parité

23,9 % de femmes en moyenne dans les chambres basses/uniques des pays de l'Union européenne, allant de 8,7 % pour Malte à 46,1 % pour la Suède. En juin 2012, avec 26,9 % de femmes à l'Assemblée nationale, la France est à la 10^{ème} place sur 27. 33,3 % de femmes au sein de la Commission européenne 2009-2014.



Pour aller plus loin

- Le Conseil de l'Europe et égalité entre les femmes et les hommes http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_fr.asp
- Commission européenne – Egalité entre les femmes et les hommes http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm
- Parlement européen. Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres <http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/femm/work-in-progress.html#menuzo>
- Institut européen du genre <http://www.eige.europa.eu/>
- Lobby Européen des femmes <http://www.womenlobby.org/>

3. Impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes par politiques ministérielles

Cette troisième partie du guide a été conçue comme un outil d'accompagnement des ministères, afin de rendre visibles dans les projets de lois, et notamment dans les études d'impact, leurs politiques publiques ayant un effet sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque ministère possède une fiche, qui tente de décliner, de façon non exhaustive, la méthodologie d'analyse des effets sur l'égalité d'un projet de loi. Ainsi, en fonction des politiques ministérielles, sont déclinés leurs effets directs et indirects sur l'égalité. Elle constitue un outil auquel les rédacteurs et rédactrices des études d'impact peuvent se référer dès qu'ils ou elles souhaitent remplir la rubrique concernant l'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des fiches ministérielles est présentée autour des six questions suivantes. Si une des questions n'apparaît pas dans la fiche, c'est parce que le ministère en question n'avait rien à signaler à ce sujet.

1. **Quelles sont vos politiques publiques ?**
2. **Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?**
3. **Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?**
4. **Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)**
5. **Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)**
6. **Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)**

Les contacts des Haut-e-s fonctionnaires à l'égalité des droits de chaque ministère, ainsi que du Service des droits des femmes et de l'égalité, sont précisés à la fin de chaque fiche.

3.1. Ministère de l'Intérieur : politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Sécurité intérieure, dont prévention de la délinquance et lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Libertés publiques et élections ;
- Sécurité et circulation routières, y compris la communication de prévention ;
- Collectivités territoriales et administration territoriale de l'État : compétences très larges (aménagement du territoire, économie, urbanisme, environnement, fiscalité...) ;
- Immigration et asile, accès à la nationalité française. Dont entrée, séjour, exercice d'une activité professionnelle, accompagnement des populations, lutte contre le travail illégal, attribution des visas, etc.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- **Sécurité intérieure :**
 - La France considère depuis plusieurs décennies que sa police et sa gendarmerie doivent être à l'image de la société, donc mixte et diverse. Le ministère a progressivement levé les interdictions et quotas limitant la place des femmes dans les concours de recrutement, et vise donc l'égalité professionnelle à travers sa contribution à l'accès à l'emploi public des femmes et des jeunes (féminisation des métiers, cadets de la République...);
 - Prévention et traitement des violences faites aux femmes. Le ministère participe activement au IVe plan publié fin 2013 (<http://femmes.gouv.fr/category/lutte-violence/>), notamment à travers l'accompagnement des femmes victimes via la formation pluridisciplinaire des forces de l'ordre ou le doublement des intervenants sociaux en commissariat et en gendarmerie ;
- **Collectivités territoriales et administration territoriale de l'État :** développement de l'approche intégrée dans les administrations, accès aux services ;
- **Libertés publiques et élections :** parité politique ;
- **Sécurité routière :** lutte contre les stéréotypes (la femme au volant... ; hommes et goût de la vitesse et des conduites transgressives ou agressives) ; prévention des accidents.
- **Immigration et asile :** prévention et traitement des violences faites aux femmes, accès à l'emploi, lutte contre les stéréotypes, facilitation de l'accès à l'asile.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- **Collectivités locales et aménagement du territoire**

Les inégalités dans ce domaine sont nombreuses et diverses, souvent encore mal identifiées. Ainsi sur les 10 millions de Françaises et Français vivant dans les quartiers prioritaires et territoires ruraux fragilisés, les femmes sont les plus exposées à la précarité, à l'inactivité, au temps partiel... et dans le même temps, l'accès aux droits et aux services publics (transports...) est freiné par ces inégalités, et souvent, les services sont inadaptés à leurs besoins. Ainsi, plus d'1 femme sur 4 déclare avoir renoncé à des soins dans les quartiers, et en zones rurales, en raison de la distance géographique : l'accessibilité aux soins des femmes (maternité, gynécologie, etc.), et à d'autres services tels les services d'accueil de la petite enfance, est rendue difficile.

En savoir plus : Rapport relatif aux inégalités territoriales en matière d'égalité femmes-homme, juin 2014) <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hcefh/actualites-128/article/remise-du-rapport-egaliter>

- **Parité politique dans les élections**

La problématique de la parité politique est bien connue : accès au droit de vote et à l'éligibilité en 1945 seulement, et depuis, faible avancée des femmes dans les élections, d'où la nécessité de mesures correctrices. Selon les chiffres de 2012 :

- Assemblée nationale : 26,9 % de députées
- Sénat : 22, 1% de sénatrices
- Conseils régionaux : 7.7% de présidentes et 48% de conseillères régionales
- Conseils généraux : 5% de présidentes et 13.9% de conseillères générales
- Mairies : 13.8% des maires et 35% d'élues municipales.

Grâce à la loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires (qui a bénéficié d'une étude d'impact sur l'égalité, ces taux de 2012 ont progressé : 40,3% de femmes dans les conseils municipaux en 2014 après les élections, sur un total de 525 146 conseillers municipaux. Bien que la loi n'ait pas changé les règles pour l'élection des maires, le chiffre a également progressé : 16,3% en 2014.

- **Egalité d'accès et égalité professionnelle dans les métiers de la sécurité intérieure : féminisation de la police, de la gendarmerie, des sapeurs-pompiers ; cadets de la république**

En 2012, le ministère de l'Intérieur compte 75 767 femmes dont 30 113 dans l'administration générale, 24 585 dans les corps actifs de la Police nationale et 14 744 personnels militaires de la Gendarmerie nationale, soit 27 % de l'effectif total. Ce taux est faible au regard d'autres ministères, de l'ensemble de la fonction publique et du secteur privé. Il s'explique par l'histoire. Le droit d'accès à l'ensemble des métiers de la sécurité et même à la préfectorale n'est intervenu que progressivement à la fin du XXe siècle et a été marquée par une politique de quotas afin de restreindre cet accès (quotas inférieurs à 10%). Les taux de répartition par sexe sont disparates selon les périmètres et les filières du ministère : en 2012, plus des deux tiers des femmes travaillent dans l'administration générale, elles représentent 20 % de l'ensemble des effectifs de la Police nationale et 16 % de ceux de la Gendarmerie nationale. Ces taux de féminisation demeurent particulièrement bas pour l'accès aux emplois supérieurs. A contrario, les hommes sont sous-représentés dans certains métiers, notamment de la filière sociale où ils ne représentent que 3 % des effectifs.

Les dates d'accès des femmes aux recrutements

Préfecturale

1974 : Nomination de la première sous-préfète.
1975 : Ouverture du corps aux femmes.
1981 : Première femme Préfète.
2012 : 22 femmes dont 13 en poste territorial (12 % de l'effectif).

Police nationale

Ouverture aux femmes des différents concours avec des quotas de postes (<5%) :

- 1972 : inspecteur et enquêteur ;
- 1974 : commissaire ;
- 1982 : officier de paix et gardien de la paix
- 1992 : suppression des quotas par deux décrets du 3 mars 1992.

Gendarmerie nationale

1945 : Personnels féminins civils (380 en 1960). Emplois administratifs à la direction générale et dans les états-majors régionaux.
1972 : « Volontaires du service national féminin » : emplois administratifs (25 postes).
1977 : « Engagés féminins du rang » qui peuvent contracter un engagement à l'issue de leur service national. Emplois administratifs (10 postes en 1977, 40 en 1978, 150 en 1979).
1979 : « Emplois administratifs et d'état-major » (EAEM - arrêté du 16 juillet 1979). En 1997, a pris l'appellation d'emplois administratifs et de soutien de la gendarmerie (EASG) avec des recrutements par voie d'engagement initial et par changement d'armée, aboutissant en 2000 à la création des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale (CSTAGN) pour les emplois de soutien technique et administratif tenus par des sous-officiers.
1983 : Ouverture du corps des officiers et des sous-officiers, assortie de quotas de recrutement, initialement fixés à 5%, portés à 5,5% en 1985, puis à 6% en 1986 et 7,5% en 1994 ; ces quotas restrictifs, inscrits dans les textes, visaient à plafonner le recrutement féminin.
1998 : Suppression des quotas au recrutement des officiers et des sous-officiers. Création du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale (CTA) pour les emplois techniques et administratifs tenus par des officiers.
1999 : Gendarmes adjoints volontaires.
2002 : Accès au corps d'officier par la voie du concours ouvert aux universitaires.

Sapeurs-pompiers

1976 : Le décret du 25 octobre 1976 ajoute à l'article 9 du décret du 7 mars 1953 un alinéa 1^{er} : « Les corps de sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins ». A noter que des femmes participaient déjà au volontariat contre le feu (et cela, depuis le Moyen-âge).

1977 : Premier recrutement officiel de femmes.

La féminisation a impliqué des ajustements dans les règles des concours (épreuves sportives) et des adaptations matérielles (sanitaires, vestiaires...). Quelques métiers restent encore fermés.

- **Violences faites aux femmes**

La situation est inégalitaire. Les hommes sont bien plus souvent auteurs de violences (dégradations, vols, agressions...), et les femmes plus souvent victimes (ex. : indicateur des vols avec violences sans arme contre les femmes sur voie publique et dans les lieux publics). Ainsi, les femmes majeures ne représentent que 13,5 % de l'ensemble des mis en cause par la Police nationale pour atteintes aux biens. Leur part est quasiment équivalente à celle calculée tous crimes et délits.

Il s'y ajoute des types de violence graves spécifiques : viol, prostitution... Par exemple, une femme sur dix est victime de violences conjugales en France ; en 2013, 121 femmes sont décédées, victimes de leurs compagnons ou ex-compagnons, sachant qu'à peine 16% des victimes osent porter plainte. Ce chiffre représente 19,6 % des homicides de toute nature répertoriés au cours de l'année écoulée.

Depuis 2007, la part des femmes n'a cessé de s'apprécier dans les personnes mises en cause pour crimes et délits non routiers et hors « hors infractions aux conditions générales d'entrée et de séjour des étrangers », passant de 14,7 en 2007 à 16,7 en 2012 (+ 2 points).

Pour avoir plus d'informations sur les différents types de violences (violences sexuelles, prostitution, mutilations sexuelles féminines, polygamie, mariages forcés, etc.) sur les **Chiffres clés de l'égalité de 2013** et le rapport 2013 de l'ONDRP http://www.inhesj.fr/sites/default/files/files/ondrp_ra-2013/Synthese%20rapport_2013%20v2.pdf

Voir aussi : <http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>

- **Sécurité et circulation routières**

Les comportements sur la route varient selon l'âge et le sexe. Ainsi, s'agissant du sexe, les conducteurs se partagent à 50% entre hommes et femmes, mais les accidents sont majoritairement et même massivement provoqués par les hommes, et les victimes sont aussi des femmes passagères de ces hommes. En 2010, alors que les statistiques des conductrices et conducteurs sont paritaires, les hommes représentaient 75% des morts tués sur la route, 92% quand il s'agit d'accidents de motos ou de scooters, et 92% des cas d'accidents ayant un lien avec l'alcool. Les compagnies d'assurance, jusqu'en 2012, en tenait compte en assurant les femmes à moindre coûts (une jurisprudence européenne a mis fin à cette « inégalité » favorable, en alignant le coût d'assurance des femmes sur celui des hommes, dont le risque d'accident est plus élevé).

La réglementation ne différencie pas les sexes, mais la direction de la sécurité et de la circulation routières tient compte de cette situation dans sa communication pour la prévention. Elle contribue à la lutte contre les stéréotypes féminins et masculins. Elle s'adresse à tous, bien sûr, mais le public à risque étant majoritairement masculin, elle s'appuie sur les femmes de l'entourage. Elle a ouvert un site internet <http://www.securite-routiere.gouv.fr/> qui propose notamment des statistiques très parlantes (<http://www.securite-routiere.gouv.fr/medias-outils/les-chiffres-de-la-route/les-chiffres-de-la-vitesse> et <http://www.securite-routiere.gouv.fr/medias-outils/les-chiffres-de-la-route/les-hommes-et-les-femmes-sur-la-route>), des campagnes de sensibilisation, dont la plus originale est le *Manifeste des femmes pour une route plus sûre* : film, affiches, pétition de femmes demandant aux hommes d'être plus prudents <http://www.securite-routiere.gouv.fr/medias-outils/campagnes/le-manifeste-des-femmes>. La préfecture de police de Paris a également lancé le 8 mars une campagne : <http://www.tout-paris.org/prefecture-police-celebre-journee-femme-30394>

- **Situation des femmes immigrées, étrangères et des femmes demandant l'asile**

Immigration :

En 2013, comme les années précédentes, les femmes sont majoritaires dans les premiers titres de séjour : 108 649 femmes, 97 681 hommes. Les motifs diffèrent selon le sexe : les femmes sont majoritaires pour les motifs familial et étudiant, minoritaires pour les motifs économique et humanitaire. Les femmes représentent plus de la moitié de la population immigrée en France. Au-delà du quantitatif, elles rencontrent des difficultés spécifiques. Ainsi, une majorité de ces femmes immigrées, venues en France entre 1974 et 2007, n'a pas bénéficié du dispositif du **contrat d'accueil et d'intégration (CAI)**, qui n'est obligatoire que depuis 2007, en particulier en matière d'apprentissage du français. Nombre d'entre elles connaissent toutefois des parcours d'intégration réussis, mais certaines rencontrent des difficultés dans la pratique et la lecture du français et ne trouvent pas les moyens suffisants pour s'insérer professionnellement et socialement. Les femmes immigrées ou étrangères sont également exposées à l'ensemble des violences faites aux femmes en général, mais font l'objet d'une vulnérabilité juridique et administrative particulière lorsqu'elles subissent des violences intra familiales.

Asile :

Les principes directeurs sur la protection internationale reconnaissent la persécution liée au genre dans le cadre de l'article 1.A.2 de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 (§3) ;

La directive « qualification » de 2011 prend en considération le genre pour les persécutions fondées sur l'appartenance à un groupe.

Parmi les personnes vulnérables demandant l'asile figurent des femmes victimes de traite, de viol et de violences, mariages forcés, crimes d'honneur, mutilations génitales, stérilisation et avortement forcés, persécution politique liée à des activités de défense des droits des femmes.

En 2010, les femmes représentent 34,7% des demandeurs d'asile. Avec 14 016 demandeuses d'asile, la France est le pays qui reçoit le plus de demandes de femmes devant la Suède (12 013), la Belgique (6479) ou le Royaume-Uni (5 329).



Plus d'informations

<ul style="list-style-type: none"> ● Virginie Jourdan, <i>Les femmes immigrées signataires du CAI en 2009</i>, Ministère de l'Intérieur, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, Infos migrations, Etude, Numéro 22, avril 2011. 	http://www.immigration.interieur.gouv.fr/content/download/38844/296171/file/IM12042001n22.pdf
<ul style="list-style-type: none"> ● La page du site internet du ministère sur l'intégration des immigrées 	http://intranet.immigration.gouv.fr/Accompagner-l-integration-des,911
<ul style="list-style-type: none"> ● Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport sur Droit d'asile et égalité, octobre 2013 	http://intranet.immigration.gouv.fr/Accompagner-l-integration-des,911

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

- **Délinquance au féminin** (typologie de criminalité, garde à vue, etc.),
- **Immigration et asile** : Sans prise en compte du cumul des difficultés que rencontrent certaines femmes, sans reconnaissance des motifs spécifiques de demande d'asile liées au sexe, leur situation est fragilisée. A noter aussi un accès différencié à l'acquisition de la langue française, les femmes étant moins présentes dans les formations linguistiques ; insertion professionnelle différente des femmes et des hommes étrangers ;

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

- Discrimination pour état de grossesse ou pour la situation familiale ;
- Discrimination sur l'origine se cumulant avec la discrimination de sexe.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

- Evolution de la parité politique à court, moyen et long terme à prendre en compte. Même si des hommes ont pesé pour faire évoluer le droit (1967, la loi Neuwirth légalise la contraception ; sensibilisé à la détresse des femmes subissant des grossesses non désirées par le mouvement « Maternité heureuse », qui deviendra bientôt le « **Mouvement français pour le planning familial** », le député Neuwirth, malgré de fortes résistances, gagne son combat pour abroger la loi de 1920 criminalisant la propagande anticonceptionnelle), la forte présence de femmes parmi les ministres, à l'Assemblée, au Sénat, dans les collectivités territoriales est favorable à la cause féminine. Voir l'action de Simone Weil pour l'avortement, de Catherine Coutelle, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances à l'Assemblée. <http://www.assemblee-nationale.fr/commissions/delf-index.asp>. Ces délégations ont été créées en 1999 à l'Assemblée et au Sénat.
- La féminisation des métiers d'hommes que furent longtemps la préfectorale, la police, la gendarmerie, les sapeurs-pompiers ne peut que contribuer à modifier les représentations en faveur de l'égalité femmes/hommes, et favorise l'attention portée à l'accueil et au traitement des violences spécifiques contre les femmes.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à

- Le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère, le Secrétaire général : Michel LALANDE: michel.Lalande@interieur.gouv.fr
- La Haute fonctionnaire adjointe à l'égalité des droits de votre Ministère : Corinne DESFORGES : corinne.desforges@interieur.gouv.fr
- La Conseillère à l'égalité des droits de votre Ministère : Marie-Hélène DUMESTE : marie-helene.dumeste@interieur.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

3.2. Ministère des Affaires sociales et de la santé: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Politiques liées à la famille, à l'enfance, aux personnes âgées et à la dépendance ainsi qu'aux personnes handicapées. Elle est compétente en matière de professions sociales et de tutelle des services à la personne ;
- Responsabilité de l'organisation de la prévention et des soins ; compétente en matière de professions médicales et paramédicales, et de lutte contre la toxicomanie ;
- Préparation et mise en œuvre des règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale, ainsi qu'aux organismes complémentaires, en matière d'assurance vieillesse, de prestations familiales et d'assurance maladie et maternité, et en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- Elaboration et mise en œuvre des programmes de lutte contre la pauvreté. Elle participe à l'action du Gouvernement en matière de minimas sociaux, d'insertion économique et d'innovation sociale.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?

- Santé : Réduire les inégalités de santé entre femmes et hommes en améliorant la prévention et l'accès aux soins et en consolidant les droits fondamentaux liés à la santé génésique. Intégrer la prise en compte des violences faites aux femmes dans le parcours de soin. Poursuivre le développement des campagnes de dépistage de maladies strictement féminines (ex. cancer du sein ou cancer de l'utérus).
- Politique familiale : Mettre en œuvre une offre d'accueil des jeunes enfants adaptée aux besoins des parents, et notamment des mères en activité et en recherche d'emploi, afin de faciliter l'insertion professionnelle. Versement et recouvrement des pensions alimentaires lors des divorces.
- Minimas sociaux et retraites : Contribuer à réduire l'écart d'allocation entre femmes et hommes, afin de ne pas précariser davantage les femmes âgées. Développer l'accès aux droits pour tous et éviter le non recours.
- Lutter contre la pauvreté : Accorder une attention particulière aux femmes en situation de précarité ou d'exclusion, et en particulier aux cheffes de familles monoparentales pour sortir de la pauvreté monétaire.
- Professions sociales et services à la personne : Intégrer l'approche intégrée de l'égalité dans le suivi de la mixité des emplois fortement féminisés, mais où l'accès des femmes aux postes à responsabilité doit se développer.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- Santé
 - Santé génésique : la précarité et la pauvreté sont associées à des suivis médiocres ou inexistant de grossesse. Plus d'une femme sur trois aura recours à une IVG au cours de sa vie en métropole et près d'une femme sur deux dans les DOM.
 - Prévoir des statistiques sexuées sur tous les volets sanitaires
 - Ex. tabagisme : Si les fumeuses sont moins nombreuses que les fumeurs, l'augmentation du tabagisme se révèle assez forte sur ces cinq dernières années, notamment pour les femmes de 45-64 ans: avec une augmentation de sept points pour les 45- 54 ans (1.7 points pour les hommes), et de six points pour les 55-64 ans (0 pour les hommes).
 - Taux de renoncement aux soins en 2006 : 14.2% des assurés sociaux avaient déclaré renoncer aux soins pour des raisons financières, dont 16.5% de femmes contre 11.7% des hommes, alors que les femmes se considèrent en plus mauvaise santé que les hommes tout en consommant plus de médicaments.
- Politique familiale
 - On estime à 40 % la part des pensions alimentaires qui ne sont aujourd'hui pas versées alors qu'elles représentent près d'un cinquième du revenu des familles monoparentales les plus pauvres.
- Minimas sociaux et retraites
 - Le taux de pauvreté des femmes de moins de 65 ans, en 2011, excède de 1,3 point celui des hommes. Cet écart se creuse pour les 18-29 ans (avec 21 % pour les femmes et 17,7 % pour les hommes) et pour les 75 ans et plus (12,5 % pour les femmes et 8,5 % pour les hommes). Une famille monoparentale sur trois est sous le seuil de pauvreté et parmi celles-ci les mères inactives sont encore plus souvent concernées : 68 % d'entre elles sont pauvres.
 - RSA : 57 % des bénéficiaires du RSA sont des femmes. Parmi les bénéficiaires du RSA socle non majoré, les cheffes de famille monoparentale étaient 265 506 en 2012, pour les 291 482 familles monoparentales allocataires, chiffre qui correspond à 20% des bénéficiaires pour l'année 2012¹³.
 - Retraites : À 60 ans, 71 % des hommes sont en retraite (60 % à 60 ans, et 10 % avant) contre 60 % des femmes. Deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65 ou 66 ans pour liquider leur retraite afin de compenser une carrière incomplète. En 2011, les femmes, avec 932 euros mensuels en moyenne, disposent d'un montant de pension calculée en contrepartie des cotisations versées (les avantages de droit direct) inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 €)¹⁴.
- Personnes âgées et dépendantes
 - L'écart de revenu est particulièrement marqué chez les plus âgés : après 75 ans, plus de 70% des pauvres sont des femmes.
 - L'écart d'espérance de vie à la naissance entre les femmes et les hommes est d'un peu plus de 6 ans en 2012 (84,8 ans contre 78,4 pour les hommes) même si, depuis 1994, il

¹³ Source : *Bénéficiaires du RMI et du RSA socle non majoré selon la situation familiale en 2012*, http://insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF04606

¹⁴ Source : Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014

tend à se réduire. Cependant, lorsqu'on considère l'espérance de vie en bonne santé, l'écart entre les femmes et les hommes n'est que de 1 an et demi¹⁵.

- Trois aidants sur quatre sont des aidantes, en grande majorité les compagnes ou les filles, sachant que près 80 % des personnes âgées de plus de 60 ans et vivant à domicile sont aidées régulièrement par un proche. La moitié des aidant-e-s exercent aujourd'hui une activité professionnelle¹⁶.
- Professions sociales et services à la personne :
 - En 2010, les femmes sont majoritaires dans presque toutes les professions sociales et, au total, elles représentent près de neuf travailleurs sociaux sur 10.
 - Les deux tiers des directeurs du secteur social et médico-social sont des hommes et un tiers des femmes.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

- Santé : Dans le cadre de la démocratie sanitaire, faire baisser le taux de renoncement aux soins de la part des femmes. Réduire les inégalités de santé entre femmes et hommes, dans lesquelles il peut y avoir un comportement différencié entre femmes et hommes.
- Personnes âgées et dépendantes : Toute politique en direction des aidants pourra avoir un impact sur leur situation professionnelle, tout en veillant à bien prendre en compte la composition sexuée des aidants, et l'impact d'un congé de soutien familial sur la fin de carrière des femmes et des hommes.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

- Santé : L'accès aux soins des femmes dans les ZUS est plus réduit ; mais elles sont en grande partie bénéficiaires de la CMU. Des outils tels que la médiation sanitaire et l'interprétation peuvent s'avérer intéressantes pour améliorer l'accès aux droits des non-francophones.
- Personnes âgées et dépendantes : Veiller à ne pas rajouter une discrimination ou une inégalité de sexe supplémentaire parmi les personnes âgées et/ou dépendantes.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

- Des éléments de prospective sur le vieillissement peuvent modifier la tendance actuelle : l'augmentation plus forte de l'espérance de vie des hommes face à celle des femmes, mais aussi le fait que la proportion de personnes âgées recevant l'aide d'un proche devrait baisser, et ce à cause de trois facteurs. Le premier est lié au vieillissement de la génération du baby-

¹⁵ Ministère des Droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, édition 2012, Source : INSEE, bilan démographique 2012.

¹⁶ Lecoart Aude (DREES) et Froment Olivier, Marbot Claire, Roy Delphine (INSEE), « Projection des populations âgées dépendantes. Deux méthodes d'estimation », *DOSSIERS Solidarité et santé*, n° 43, Septembre 2013, p. 22.

boom, aujourd'hui nombreuse et en position d'enfant aidant. Le deuxième facteur concerne l'investissement professionnel des femmes, qui réduira la proportion d'aidantes familiales inactives professionnellement. Le troisième et dernier facteur est lié à l'augmentation de l'âge moyen des personnes dépendantes, qui implique la multiplication de risques que les aidants et les conjoints soient eux-mêmes en mauvaise santé. Les projections montrent donc qu'entre 2030 et 2040 la proportion d'hommes dépendants sans conjoint ni enfants augmenterait de 12 % à 18 %, celle des femmes se maintiendrait autour de 9 %¹⁷.

- Retraite : Selon les projections de population active de l'INSEE, le taux d'activité des femmes de plus de 45 ans devrait continuer à progresser pour rattraper celui des hommes d'ici 20 ans, mais le taux d'activité des femmes de moins de 45 ans devrait se stabiliser et rester 10 à 15 points en deçà de celui des hommes. Pour autant, les durées d'assurance validées par les femmes convergent vers celles des hommes pour les plus jeunes générations.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère
Nathalie TOURNYOL DU CLOS, nathalie.tournyolduclos@sg.social.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et de l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

¹⁷ Lecroart Aude (DREES) et Froment Olivier, Marbot Claire, Roy Delphine (INSEE), « Projection des populations âgées dépendantes. Deux méthodes d'estimation », *DOSSIERS solidarité et santé*, N° 43, Septembre 2013, p.11.

3.3. Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Promouvoir le dialogue social et assurer la régulation du marché du travail entre les partenaires sociaux, en particulier par le respect du code du Travail garanti par l'Inspection du Travail ;
- Lutter contre le chômage, grâce d'une part au dispositif de formation professionnelle, et d'autre part, à l'action des intermédiaires de l'emploi ;
- Approfondir la connaissance du marché de l'emploi, afin d'éclairer la décision publique ;
- Développer la qualité de vie au travail.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- Le code du travail prévoit explicitement la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :
 - interdictions des discriminations en matière d'embauche,
 - absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
 - obligations vis-à-vis des représentant-e-s du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation depuis le 1er janvier 2012, et interdiction de soumissionner aux marchés publics si absence de respect de l'obligation de négociation),
 - information des salarié-e-s et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.
- Promotion de la mixité des métiers avec la plateforme mixité, par le biais de la formation professionnelle. Afin que l'objectif fixé par le Premier ministre qu'un tiers des métiers devienne mixte d'ici à 2025, le Gouvernement a lancé le 6 mars 2014 une plateforme d'actions pour la mixité des métiers avec une trentaine de partenaires. Dix plans d'actions mixité comportant des objectifs de mixité à 5 ans seront établis tout au long cette année : dans les métiers de l'enfance, du grand âge, des services à la personne, de la sécurité civile, de l'énergie, des transports et du développement durable.
- Respect des quotas dans les conseils d'administration, suite à la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Deux paliers sont prévus : trois ans après la promulgation, les instances concernées devront au moins compter 20% de femmes, et six ans après la promulgation de la loi, le taux de féminisation des instances dirigeantes devra atteindre 40%. Le non respect de ces quotas entraînera la nullité des nominations (sauf celles des femmes).
- La programmation des crédits du Fonds social européen 2014-2020, et notamment son programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole, privilégie la

conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi (augmenter le taux d'emploi des femmes à l'issue du CLCA dans l'emploi et mobiliser les entreprises pour développer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes). Au-delà des cinq thématiques proposées à la contractualisation¹⁸, l'emploi constitue une priorité pour le Gouvernement et sera traité de façon transversale dans les contrats de projets Etat région (CPER). Ceux-ci doivent comporter des diagnostics régionaux avec un axe égalité femmes/hommes.

- Prévention et lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel dans le milieu professionnel.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- Pire insertion des femmes sur le marché du travail à diplôme égal, plus de taux de chômage et plus précaires que les hommes. Dans le privé, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes¹⁹. Les femmes constituent plus de 80 % des travailleurs à temps partiel. Les femmes sont cependant actives à plus de 80 % pour la tranche des 25-49 ans : au cours des 50 dernières années, la proportion de femmes participant au marché du travail a fortement progressé²⁰.
- Participation moindre des femmes au marché du travail, et en particulier dans les territoires classés en politique de la ville. Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, notamment pour les 25-49 ans et parmi les femmes immigrées où il atteint 17,4 %²¹.
- Concentration de 50% des femmes dans 12 des 87 familles professionnelles, qui comportent les familles professionnelles avec les salaires les plus bas. Elles sont très largement majoritaires au sein des métiers des services (aides à domicile, assistantes maternelles), parmi les enseignants et les agents d'entretien ; tandis que les hommes se répartissent dans plus de 20 familles professionnelles. Les métiers mixtes sont rares : en 2011, sur 87 familles professionnelles, seules 19 sont mixtes.
- Entre décembre 2012 et décembre 2013, cinq entreprises ont été sanctionnées, 545 mises en demeure, tandis que 4 030 entreprises ont envoyé leurs plans ou accords d'égalité professionnelle à l'administration. Le taux de couverture par un accord d'entreprise ou un plan d'action est de 61,9 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, et de 50 % pour celles de plus 300 salariés et de moins de 1 000 salarié-e-s²².
- Les taux d'accès à la formation continue des hommes et des femmes salariés sont proches. Toutefois, des écarts existent selon la catégorie socioprofessionnelle. Les femmes, qu'elles

¹⁸ L'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation; la couverture du territoire par le très haut débit et le développement des usages du numérique; l'innovation, les filières d'avenir et les usines du futur ; la mobilité multimodale et la transition écologique et énergétique.

¹⁹ Dares, Analyses, n° 106, mars 2012.

²⁰ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

²¹ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

²² Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

soient cadres ou dans les professions intermédiaires se forment plus souvent que les hommes tandis que les employés et ouvriers masculins se forment davantage que les femmes²³.

- Entre 2001 et 2012, les accidents du travail ont augmenté pour les femmes (+20,3%), ainsi que les accidents de trajet (+15%) tandis qu'ils ont baissé pour les hommes : accidents de travail (-23,3%), et accidents de trajet (-9%). Les maladies professionnelles reconnues ont fortement augmenté pour les femmes (+169,8%). Pour les hommes, on constate également une augmentation des maladies professionnelles, sur la même période, moins forte que pour les femmes (+91,2%). En 2012, le BTP et les industries transports, eau, gaz, électricité comptabilisent le plus d'accidents du travail pour les hommes. Les services de santé, nettoyage et travail temporaire et les services, commerces et industries de l'alimentation enregistrent le plus d'accidents de travail pour les femmes²⁴.
- Le taux de femmes parmi les dirigeants salariés d'entreprise atteint 18,1 % en 2011. Cette proportion varie selon le secteur d'activité de 7,4 % dans la construction, à 19,9 % dans le commerce et 20,9 % dans les services. Elle diminue avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires²⁵.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

- La qualité de vie au travail permet de s'interroger sur la nature de l'emploi, sur le degré de mixité, et l'amélioration des conditions de travail liés au repérage des accidents de travail.
- Le soutien à la parentalité et l'encouragement à la paternité, permet d'améliorer l'articulation des temps de vie. Le taux d'activité des femmes sans enfant est assez proche de celui des hommes (66,4%), il baisse néanmoins légèrement dès le second enfant, et fortement au troisième enfant quand les enfants sont en bas âge.
- Les emplois de qualité permettent de repenser la question du temps partiel et du sous-emploi : gestion du temps partiel subi et de l'éclatement dans la journée de plusieurs temps partiels.
- Favoriser le dialogue syndical doit permettre une présence supplémentaire de femmes dans la négociation syndicale, à la direction et/ou dans le dialogue syndical.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

- La discrimination en raison de l'adresse peut rendre plus difficile l'insertion dans le marché du travail et la nature et la qualité de celui-ci. Le taux d'emploi des femmes immigrées (47,4 %) est très bas, et l'écart avec les hommes immigrés y est encore plus important (14,7 points).

²³ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

²⁴ ANACT, *L'analyse sexuée des chiffres-clés de la sinistralité au travail révèle d'importantes inégalités femmes-hommes*, http://www.anact.fr/web/actualite/RSS?p_thingIdToShow=36977640

²⁵ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

- La discrimination en raison du handicap peut aussi se surajouter, l'insertion professionnelle des femmes handicapées étant moins bonne que les hommes handicapés. L'enquête HID²⁶ de 1999 montre que 49,9% des femmes avec un handicap accèdent à un emploi en milieu ordinaire, pour 71,5% des hommes en situation de handicap²⁷.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

- Accès à des postes à responsabilité : L'ensemble des politiques visant à l'égalité des droits entre les sexes dans la sphère professionnelle ont permis une amélioration de la situation des femmes. Des objectifs chiffrés à moyen terme ont été fixés, tels que par exemple les quotas de la loi de janvier 2011 avec la date limite de mise en place de 2017.
- L'orientation des femmes vers des métiers en tension à travers la formation professionnelle peut être un objectif prospectif à décliner en fonction des besoins des territoires des bassins d'emploi. L'objectif fixé par le Premier ministre est qu'un tiers des métiers devienne mixte d'ici à 2025.

Autres. Précisez :

- Le sujet des retraites présente aujourd'hui un différentiel entre femmes et hommes, devant se résorber à terme au fur et à mesure que les femmes ont des carrières plus longues et de meilleure qualité. En 2011, les femmes, avec 932 euros mensuels en moyenne, disposent d'un montant de pension calculée en contrepartie des cotisations versées (les avantages de droit direct) inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 €).²⁸



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère :
Nathalie TOURNYOL DU CLOS, nathalie.tournyolduclos@sg.social.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

²⁶ Enquête HID (Handicaps, incapacités, dépendance) de l'Insee, du Credes, de la Drees, du Ctnerhi, de l'Ined, de l'Inserm, de la Mire et du réseau fédératif de recherche sur le vieillissement. Elle a été menée en 1999 auprès de 16900 ménages ordinaires (enquête par questionnaire).

²⁷ Handipole, *Femmes en situation de handicap et emploi*, Décembre 2010, <http://www.handipole.org/spip.php?article1952>

²⁸ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014.

3.4. Ministère de la Défense : politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Défense de la nation, sécurité du territoire et des intérêts nationaux ;
- Lien armée-nation à travers la reconnaissance des anciens combattants, la politique de la mémoire et la promotion de l'esprit de défense à travers la journée d'appel à la Défense (JDC).

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- Défense de la nation :
 - Pas d'effet direct mais application par les armées d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du conseil de sécurité des nations unies (la place des femmes dans les conflits armés) ;
 - Lutte contre les violences faites aux femmes dans la lutte contre l'insécurité.
- Lien armée-nation : Reconnaissance de l'égalité entre toutes les citoyennes et les citoyens face à la défense des droits, sensibilisation lors des JDC.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

Concernant sa composition sexuée, les emplois opérationnels du ministère ont été traditionnellement occupés par des hommes, alors que les femmes sont plus présentes dans les fonctions de soutien.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

Les femmes sont souvent les premières victimes des conflits, donc les premières bénéficiaires de la politique de défense de la nation (viol comme arme de guerre, déplacements de populations... etc.).

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

- Evolution temporelle de la carrière professionnelle du personnel civil et militaire, en lien avec la composition sexuée.

- La JDC contrairement à l'ancienne conscription, s'imposant aux garçons et aux filles, on peut estimer que la politique du lien armée-nation a un impact égalisateur à terme.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère
Françoise GAUDIN : francoise.gaudin@intradef.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

3.5. Ministère de la décentralisation et de la fonction publique : politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Coordination statutaire, harmonisation et modernisation de la gestion des ressources humaines au sein des trois versants de la fonction publique

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- La **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Le chapitre I^{er} du Titre III contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations (articles 50 à 57)
- Le **protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le protocole, signé à l'unanimité des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives, se décline en 15 mesures s'articulant autour de quatre axes :
 - **Axe 1**- *Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle*
 - **Axe 2** - *Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique*
 - **Axe 3** - *Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle*
 - **Axe 4** - *Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral*

Un **comité de suivi** a été mis en place. Composé des signataires du protocole, il est chargé d'examiner la mise en œuvre des mesures prévues et le respect de leur calendrier.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

Chaque année, un **rapport annuel sur l'égalité est élaboré** (article 50 de la loi du 12 mars 2012). Ainsi, le premier rapport annuel a été présenté en assemblée plénière du Conseil Commun de la Fonction

Publique le 24 juin 2014. La sélection des **données statistiques citées à la suite** proviennent de ce rapport²⁹.

- **Axe 1- Le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle**

La part des femmes dans les **instances représentatives du personnel de la fonction publique** peine à arriver à la parité. Que ce soit au niveau du Conseil commun de la fonction publique (26,7% de femmes parmi les représentant-e-s des employeurs, 36,5% de femmes dans les représentant-e-s du personnel), Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (38,1% de femmes dans les représentant-e-s du personnel), Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (23,6% de femmes dans les représentant-e-s des élus locaux, 36,7% de femmes parmi les représentant-e-s du personnel), Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (21,4% des représentants des employeurs, 40,6% des représentants du personnel), les pourcentages dépassent oscillent entre 25 et 40% de femmes.³⁰

- **Axe 2 - Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique**

61 % des agents de la fonction publique sont des femmes (44 % dans le secteur privé). Ce taux est de 54 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 77 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Par catégorie hiérarchique

- **60 % des agents de catégorie A sont des femmes dans la FPE** (43 % hors enseignants), **42 % en catégorie B et 51 % en catégorie C.**
- **La FPT compte 60 % de femmes en catégorie A, 64 % en catégorie B** (principalement dans les filières sociale et administrative) **et 60 % en catégorie C.**
- **La FPH compte 72 % de femmes en catégorie A** (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), **84 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.**

Dans les emplois de direction

- **Les emplois de direction** sont occupés à **26 %** par des femmes dans la FPE, **35 %** dans la FPT et **45 %** dans la FPH.
- Concernant les primo-nominations, du point de vue des premiers résultats, l'objectif anticipé fixé pour 2012 a été atteint puisque de mai 2012 à fin décembre 2012, les femmes ont représenté près du tiers (25) des 77 agents primo-nommés en tant que sous-directrices, cheffes de service, directrices de projet et expertes de haut niveau des administrations centrales de l'État. S'agissant des emplois de cadres dirigeants nommés en conseil des ministres, la proportion a atteint 28 % des 96 primo-nominations intervenues sur la même période, soit 27 femmes (24 % sur l'ensemble de 2012).

Par ministères, filières et métiers

- Les ministères les plus féminisés sont **l'Éducation nationale (70 % des agents) et les ministères sociaux (65 %)**. Certains statuts, qui permettent de distinguer des agents aux conditions d'emploi ou aux métiers spécifiques, font état de différences marquées entre hommes et femmes : les hommes sont beaucoup plus nombreux parmi les militaires (85

²⁹ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, 296 p.

³⁰ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 221

%) et les ouvriers d'État (87 %) dans la FPE. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées parmi les assistants maternels et familiaux de la FPT (96%).³¹

Titulaires et contractuels

- La fonction publique compte **63 % de femmes parmi les titulaires et 67% parmi les contractuels** : FPE : 59 % des titulaires et 60% des contractuels ; FPT : 58 % et 67 % ; FPH : 81% et 79%.

Accès à la formation

- Le nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2011 entre les femmes et les hommes est légèrement le même : 7.4 jours pour les hommes et 7.1 jours pour les femmes.

Ecart de pension et de rémunération

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2012 était, dans la **FPE (pensions civiles) de 1 927 euros pour les femmes et 2 357 euros pour les hommes** ; dans la **FPT (CNRACL), de 1 166 euros pour les femmes et 1 396 pour les hommes** ; et pour la **FPH (CNRACL) de 1 339 euros pour les femmes et 1 510 euros pour les hommes**.

- **Le salaire net mensuel** est, dans la **FPE, de 2 270 euros pour les femmes et 2 670 euros pour les hommes** ; dans la **FPT de 1 734 euros pour les femmes et 1 944 euros pour les hommes** ; dans le **secteur hospitalier public de 2 072 euros pour les femmes et 2 652 euros pour les hommes** (dans le secteur privé, il est de 1 866 euros pour les femmes et 2 313 pour les hommes).
- Elles sont également **moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs** et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.
- L'écart de rémunération est également le fait d'un écart sur les **attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités**, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5% du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).³²

- **Axe 3 - Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Temps partiel et congé parental

³¹ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 24

³² Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 155

- **83 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes** dans la fonction publique. **22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes** dans la fonction publique. **96 % des congés parentaux** sont pris par des femmes dans la **FPE** et **97 % dans la FPT**. En 2011, **7 154 agents étaient en congés parental dans les ministères** (soit 0,5 % des effectifs) et **9 151 agents dans la FPT**.
- **Axe 4 - Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et de le harcèlement moral**

Violences au travail

D'après l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels-SUMER (Dares), les femmes se déclarent davantage exposées que les hommes à des agressions verbales (insultes, menaces) sur leur lieu de travail, à raison de une sur quatre femmes. Cependant, les données précises sur les violences psychologiques, verbales, physiques et sexuelles subies dans le contexte professionnel sont encore rares.³³

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

- L'imposition de **mobilité géographique** afin de progresser dans la carrière peut être un frein à l'évolution professionnelle des femmes. Certaines statistiques semblent aller dans ce sens, puisqu'entre 2010 et 2011, elle a concerné 4,1 % des femmes et 5,3 % des hommes dans la FPE³⁴.
- De même, la nécessité de la formation continue pour accéder à des responsabilités suppose aussi un frein en termes d'articulation des temps de vie. Si le nombre de jours de formation entre femmes et hommes est sensiblement le même, les freins pour **l'accès à la formation** ne le sont pas. Des mesures compensatoires telles que le e-learning peuvent être prévues.
- Le financement de **l'action sociale** peut aussi avoir un effet indirect entre les femmes et les hommes, en fonction des priorités et des champs couverts par l'action sociale. Le curseur sera différent en fonction de si la politique est de co-financer le restaurant administratif, les chèques vacances, les modes de garde, ou le logement. Un paramètre supplémentaire est que 66% des ménages avec au moins un agent de la fonction publique ont au moins un enfant de 25 ans, contre 32.3% des ménages sans agent de la fonction publique³⁵.
- Dans **l'accès à la retraite**, tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2012. Il progresse toutefois moins que celui des hommes (+ 4 mois contre + 8 mois)³⁶.

³³ Ministère des droits des femmes, *Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Edition 2014, p. 50.

³⁴ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 242

³⁵ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 232.

³⁶ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p. 118

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

Par âge

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge des femmes et des hommes est de **42 ans** : dans la FPE, 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes ; dans la FPT, 44 ans pour les femmes et les hommes ; dans la FPH, 41 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

Travailleurs handicapés

Dans la fonction publique, **54 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 48 % dans la FPE et la FPT, et 73 % dans la FPH.**

Dans les emplois de direction

Dans les **trois versants de la FP, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes aux emplois de direction** (+6 ans dans la FPH et +3 ans dans la FPE et la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans et inférieure chez les plus de 50 ans (-14 points de pourcentage dans la FPE, -12 points dans la FPT et -21 points dans la FPH), ce qui semble démontrer **une féminisation récente des emplois de direction.**

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

Dans les emplois de direction

Une analyse doit être développée sur les temporalités dans les nominations des emplois de direction, afin d'assurer le court, le moyen et le long terme, en constituant des viviers pouvant venir alimenter les différentes strates.

Temps partiel et congé parental

Une réflexion prospective peut aussi être menée en termes de temps partiel. Les femmes justifient jusqu'à aujourd'hui d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes³⁷. On peut estimer que cette proportion continuera de s'inverser, notamment avec des dispositifs tels que le partage du congé parental institué par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- Le haut fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère:
Olivier MARY, olivier.mary@finances.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et de l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

³⁷ Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, édition 2014, p.155

3.6. Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de la Compétitivité: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

En vertu du décret n° 2009-37 du 12 janvier 2009 relatif à la direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS), la DGCIS propose et met en œuvre les actions et les mesures, notamment financières, juridiques et scientifiques, propres à créer, sur le territoire national, un environnement favorable à la création et au développement des entreprises, notamment les petites ou moyennes entreprises, ainsi qu'au développement de l'industrie, du tourisme, du commerce, de l'artisanat, des services aux entreprises et aux personnes, des technologies de l'information, des communications électroniques et des professions libérales. Elle propose des mesures fiscales dans ces domaines.

Elle concourt aux politiques d'accompagnement des mutations économiques, de développement de la compétitivité internationale des entreprises et d'attractivité du territoire français ainsi qu'à la promotion du développement durable.

Parmi les missions de la DGCIS, principalement tournées vers l'entreprise, figurent également certaines missions à vocation plus « sociale ». Ainsi en est-il dans le secteur du tourisme puisque la DGCIS assure également dans ce domaine le pilotage de la politique d'aide au départ en vacances.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

Les politiques mises en œuvre par la DGCIS ont pour objectif d'accompagner les entreprises et de favoriser la compétitivité de l'économie française au niveau global. Elles ne visent donc pas en priorité à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Cependant des initiatives en faveur de l'égalité hommes-femmes peuvent être signalées :

- la mise en place d'un plan d'action mixité des métiers 2014 engagée par la ministre chargée du droit des femmes. Une plateforme d'actions pour la mixité des métiers a été lancée : elle vise notamment à mettre la question de la mixité au cœur du nouveau service public régional de l'orientation et à faire basculer dans la mixité dix secteurs d'activité non mixtes et porteurs d'emploi, dont le secteur des services à la personne. Dans ce secteur en particulier, les salariés sont des femmes à plus de 90 % et ces services constituent un levier d'aide à la réinsertion très important en permettant à de nombreuses femmes de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle ;
- la promotion des femmes dans les instances de gouvernance des établissements des réseaux consulaires (chambres de commerce et d'industrie – CCI – et chambres de métiers et de l'artisanat – CMA) ; ainsi le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit une composition paritaire des listes de candidats aux élections des CMA tout en assortissant cette obligation de dispositions transitoires pour tenir compte de la sociologie du secteur concerné (les femmes ne représentent

actuellement que 23 % des artisans) : il faudra que les listes soient composées d'au moins un tiers de femmes au renouvellement quinquennal de 2015 et de deux cinquièmes de femmes au renouvellement prévu en 2020. La parité s'appliquera aux renouvellements suivants ;

- l'instauration prochaine d'une parité hommes-femmes parmi les membres désignés par les deux organisations professionnelles représentant les professionnels libéraux et parmi les personnalités qualifiées au sein de la Commission nationale des professions libérales ;
- la promotion de l'entrepreneuriat et des métiers de l'industrie auprès des femmes ;
- l'objectif assigné au groupement d'intérêt économique Atout France, opérateur sous tutelle de l'Etat compétent en matière de développement touristique de la France, de veiller à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les nominations aux emplois de direction. Ainsi, le contrat d'objectifs et de performance (COP) d'Atout France indique que l'opérateur remplit d'ores et déjà « l'objectif de parité hommes/femmes aux emplois de direction ».

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

En 2013, 538 100 entreprises ont été créées en France : 158 900 l'ont été sous forme de sociétés et 379 200 sous forme d'entreprises individuelles (EI), dont 274 900 auto-entreprises.

En 2013, 38 % des EI sont créées par des femmes alors que, dix ans plus tôt, cette part était de 33 %. Celles-ci sont très légèrement plus jeunes que les hommes en moyenne. Les femmes sont plus représentées que les hommes dans l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (61 % de l'ensemble des créateurs) et dans les autres services aux ménages (57 %). À l'inverse, les hommes sont plus présents dans les secteurs de l'information et de la communication (83 %), et encore bien plus dans celui de la construction (97 %). L'industrie continue à se féminiser : les femmes y représentent 47 % des créations en 2013, après 45 % en 2012 et 30 % en 2003. La tendance à la hausse observée dans ce secteur depuis le début des années 2000 s'est accélérée avec la création du régime de l'auto-entrepreneur. Les femmes représentent en effet 49 % des auto-entrepreneurs du secteur industriel (en particulier, dans le domaine de la fabrication d'articles de bijoux fantaisie, cette part est de 91 %). En 2013, la part des créatrices varie entre 34 % et 44 % selon les régions, à l'exception de Mayotte où elle dépasse 50 %.

A noter que parmi les 497 000 entreprises individuelles artisanales françaises, 22 % sont dirigées par des femmes dont la majorité exerce dans le secteur des activités artisanales de services. Dans ce secteur, les femmes dirigent trois entreprises artisanales sur quatre contre seulement 2 % dans la construction.

Dans le secteur des services à la personne, on estime que les entreprises sont dirigées à 65 % par des hommes et à 35 % par des femmes. Pour les auto-entrepreneurs, la répartition est de 59 % d'hommes et 41 % de femmes. En revanche, les salariés sont très largement majoritairement des femmes sauf pour certaines activités comme le jardinage, le bricolage ou l'assistance informatique à domicile où les hommes sont majoritaires.

S'agissant des professionnels du voyage, 77 % des salariés sont des femmes. Seules 13 % ont un statut de « cadres ou chefs d'entreprises salariés » contre 30 % des hommes.

Les femmes représentaient 42,8 % des 751 323 professionnels libéraux recensés en 2011. L'observatoire de l'activité libérale, animé par la DGCIS, fournit une répartition par sexe pour chacune des 86 professions répertoriées dans ce secteur. Le domaine de la santé apparaît le plus féminisé, avec 53,6 % de femmes, suivi de près par celui du droit (47,4 %) tandis que les secteurs techniques connaissent une sous-représentation des femmes (26,1 %).

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

La DGCIS assure en particulier le pilotage du dispositif du conjoint collaborateur.

Le statut de conjoint collaborateur, mentionné au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, a été créé par la loi du 10 juillet 1982 (article L. 121-4 du code de commerce), à côté des statuts de conjoint salarié et de conjoint associé.

Bien que le statut puisse être adopté par tout conjoint, quel que soit son sexe, et que les réformes y afférentes ne visent pas un genre particulier, force est de constater que la majorité des conjoints collaborateurs sont en réalité des femmes. Ainsi, le Régime social des indépendants (RSI) comptait fin 2012 parmi ses 2,8 millions de cotisants 46 000 conjoints collaborateurs (mariés ou pacsés avec le chef d'entreprises) et, à l'inverse de la population globale du RSI qui est constituée pour les deux tiers d'hommes, la très grande majorité des conjoints collaborateurs des chefs d'entreprises artisanales et commerciales sont des femmes, bien que leur part diffère selon le groupe professionnel : ce sont des conjointes collaboratrices pour 78 % des commerçants et 90 % des artisans.

Le renforcement du statut du conjoint collaborateur pour qu'il soit reconnu comme n'importe quel travailleur contribue donc de manière indirecte à assurer une meilleure égalité entre les hommes et les femmes dans leur vie professionnelle.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

Après l'ouverture du statut de conjoint collaborateur aux personnes liées au chef d'entreprise par un PACS (pacte civil de solidarité) en 2008, s'est exprimé le besoin de renforcer la protection sociale du conjoint collaborateur afin d'assurer l'égalité entre hommes et femmes : le décret n° 2014-20 du 9 janvier 2014 étend le régime des indemnités journalières maladie des professions artisanales et des professions industrielles et commerciales relevant du RSI à leurs conjoints collaborateurs. Toutefois, la mise en place de cette nouvelle cotisation obligatoire a pu inciter certains chefs d'entreprise à ne plus déclarer leur conjoint ou partenaire comme collaborateur.

S'agissant de la politique sociale mise en œuvre par la DGCIS dans le secteur du tourisme, il convient de noter que les mesures d'aide au départ en vacances s'adressent particulièrement aux

familles monoparentales et aux seniors, et cette population bénéficiaire est majoritairement féminine. En outre, il ressort d'une étude réalisée par l'Agence nationale pour les chèques-vacances que les porteurs de chèques-vacances (les bénéficiaires) sont majoritairement des femmes (54 % des porteurs).

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

En 2005, les pouvoirs publics ont amélioré de manière notable le statut du conjoint collaborateur en instituant à son profit une obligation d'affiliation à titre personnel au régime d'assurance vieillesse du chef d'entreprise. Dès lors, les conjoints collaborateurs cotisent obligatoirement pour leur propre retraite alors qu'ils sont ayants droit en matière d'assurance maladie et bénéficient gratuitement de la couverture de leur conjoint. Cependant, la majeure partie de la population des conjoints collaborateurs affiliés au RSI a adhéré au statut bien avant l'échéance réglementaire de juillet 2007, date à laquelle est entrée en vigueur l'obligation d'affiliation à un régime d'assurance vieillesse pour ces derniers. Il existe donc un risque pour les anciens conjoints collaborateurs que la mise en œuvre de cette nouvelle obligation de cotisation ne se traduise pas en retour par l'octroi de prestations significatives.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère :
Sophie MORIN, Sophie.morin@finances.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

3.7. Ministère des Affaires étrangères: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

Les missions du ministère sont les suivantes :

- a. Représentation de la France à l'étranger tant en bilatéral que dans les enceintes multilatérales ;
- b. Information des plus hautes autorités de l'Etat sur la situation internationale et l'état de nos relations bilatérales ;
- c. Négociation des traités et accords internationaux ;
- d. Contribution à la définition des positions de la France sur l'ensemble des sujets de politique étrangère ;
- e. Garantie de la cohérence de l'action extérieure de l'état ;
- f. Définition et mise en œuvre de la politique de développement international de la France, notamment au titre du commerce extérieur et du tourisme, en lien avec le Ministère de l'Economie. Il coordonne l'action des services qui concourent à promouvoir les intérêts de la France à l'étranger.

Au sein de ces missions, au-delà de la représentation de la France, de sa défense, et de la promotion de ses intérêts dans tous les domaines, ce Ministère :

- Agit dans le monde pour la sécurité, la paix et les droits humains ;
- Contribue à l'organisation de la mondialisation pour un développement durable et équilibré ;
- Administre et protège les Français résidant à l'étranger.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

Au-delà de l'action menée en interne en faveur de l'égalité professionnelle et de la recherche de la parité dans les organismes rattachés, deux types de mesures, liées à nos politiques publiques, sont à mettre en exergue, comme l'indique la feuille de route pour l'égalité du ministère des Affaires étrangères :

1. Le plaidoyer politique sur les droits humains, afin de placer les inégalités de genre au cœur du dialogue politique et diplomatique dans les enceintes internationales (ONU, OCDE, etc.).
2. Intégrer la perspective du genre dans notre politique de développement par la formation des agents et par l'augmentation des moyens pour des projets de soutien aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus spécifiquement, les objectifs de la Stratégie du ministère sur le genre et le développement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes se déclinent de la façon suivante :

- l'émancipation des filles et des femmes et le renforcement de leurs capacités à faire des choix, à la fois dans leur vie privée (accès aux moyens de contraception, choix du conjoint...) que dans leur vie professionnelle et publique ;
- l'accès libre et égal des femmes et des filles aux droits et à la justice, ainsi qu'à la protection contre toutes formes de violences ;

- l'accès libre et égal aux services, notamment les services sociaux de base, tels que l'éducation, la santé, la santé sexuelle et reproductive ;
- l'accès et le contrôle des ressources productives et économiques, l'accès à l'emploi décent ainsi que l'égalité professionnelle et salariale ;
- la participation des femmes aux espaces de décision économiques, politiques et sociaux.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

En interne, le Ministère a 53% de femmes. Près d'un tiers occupe un poste d'encadrement supérieur à l'administration centrale contre 14% en 2006. Une politique volontariste est menée pour tendre vers la parité en termes de jurys de concours et encourager la promotion interne des femmes.

S'agissant de notre politique au sein des enceintes internationales ou nos conventions internationales, certaines statistiques peuvent étayer la nécessité d'adopter une approche intégrée de l'égalité, afin de décliner le plaidoyer international en faveur des droits des femmes dans les accords bilatéraux.³⁸

- **Vie privée**
 - Dans les pays en développement, 1 fille sur 7 se marie avant l'âge de 15 ans, et 38 % avant 18 ans.
 - Les filles doivent faire face à des discriminations même avant leur naissance : on estime à 100 millions le nombre de filles manquant à l'appel en raison des pratiques du foeticide féminin, en Inde et en Chine principalement.
- **Droit à la justice et lutte contre les violences**
 - 50 % des victimes d'agressions sexuelles sont des mineures de moins de 15 ans.
 - Les violences faites aux femmes sont le premier fléau de l'humanité. Dans le monde, chez les femmes de 15 à 44 ans, elles causent plus de décès que le cancer, le paludisme, les accidents de la circulation et les guerres réunis.
 - 650 000 femmes à travers le monde font l'objet d'un trafic chaque année. Dans 80 % des cas, il s'agit d'une traite pour exploitation sexuelle.
 - Enfin, environ 100 à 140 millions de filles et de femmes dans le monde ont subi des mutilations génitales.
- **Accès aux services de base**
 - Ecole et instruction: 75 millions de filles n'ont pas accès à l'école primaire et au premier cycle du secondaire. 1 fille sur 3 dans le monde n'a pas accès à l'enseignement secondaire. 1 fille sur 5 en âge d'être scolarisée en premier cycle de secondaire ne va pas à l'école. Deux tiers des 774 millions d'adultes illettrés dans le monde sont des femmes. Il s'agit de la même proportion qu'il y a 20 ans dans la plupart des régions.

³⁸ Statistiques tirées de : Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Repères statistiques des enjeux européens et internationaux*, <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/enjeux-europeens-et-internationaux/reperes-statistiques-31/> , Ministère des Affaires Etrangères, *Stratégie Genre et Développement*, Source : Plan et MAE, *Adolescentes, jeunes femmes et développement, rapport du groupe de travail adolescentes, jeunes filles et développement*, 2013, etc.

- Santé génésique : 14 millions de filles âgées de 15 à 19 ans accouchent chaque année dans le monde ; or les complications liées à la grossesse constituent la première cause de mortalité chez les filles âgées de 15 à 19 ans dans le monde. En 2012, dans le monde, 63,6% des femmes entre 15 et 49 ans utilisent régulièrement un moyen de contraception dit moderne* (contre 56,1% en 2009), 32,5% en Afrique, 67,3% en Asie, 71,9% en Europe, 73,2% en Amérique latine et Caraïbes, 76,2% en Amérique du nord, 59,5% en Océanie.
- Santé : En Afrique subsaharienne, chez les 15-24 ans, les nouvelles infections de VIH touchent en moyenne 8 filles pour 1 garçon.
- **Egalité professionnelle et salariale**
 - Les femmes sont de plus en plus et majoritairement employées dans le secteur des services.
 - Les écarts de salaires et la ségrégation genrée du marché du travail persistent dans toutes les régions du monde. Les femmes gagnent dans le monde 25% de moins que les hommes à compétence égale.
 - La moitié des pays dans le monde respectent les standards minimum de durée du congé de maternité, mais il existe une différence notable entre loi et pratique avec de nombreux groupes de femmes qui ne sont pas couverts par la législation.
- **Espaces de décision**
 - Devenir chef d'État ou de Gouvernement reste difficile pour les femmes, avec en 2012 14 femmes chefs de Gouvernement (7,3 %) et 8 chefs d'Etat dans le monde (5,3%).
 - Uniquement dans 23 pays en 2010 sur 193 dans le monde les femmes représentaient une masse critique suffisante – au-dessus de 30 % - dans la chambre haute ou basse du Parlement national.
 - En 2010, un ministère sur six dans le monde était occupé par une femme.
 - En 2010, uniquement 13 des 500 plus grandes corporations dans le monde possédaient une Présidente Directrice Générale. Les femmes continuent d'être très peu représentées dans les postes de décision dans le secteur privé.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

Quatorze ans après l'adoption des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) en 2000, les femmes et les filles font face à des difficultés spécifiques liées à leur statut dans la société et à des discriminations de genre, dans tous les domaines du développement.

Il existe très souvent un décalage entre « les droits formels » et « les droits réels ». Ainsi, si les principes d'égalité sont inscrits dans la constitution, dans les textes législatifs nationaux ou internationaux de beaucoup de pays, leur application se révèle souvent lacunaire et les normes sociales perdurent au détriment des lois. L'égalité réelle reste encore un objectif à atteindre dans tous les pays du monde.

Ainsi, les comportements différenciés en fonction du sexe se déclinent dans l'ensemble des politiques qu'on a pu étudier dans les questions antérieures, et peuvent être analysées à partir du moment où le projet de loi ne décline pas un objectif spécifique en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

Discrimination en raison du handicap : Dans le monde, les filles et les femmes handicapées ont de 1,5 à 10 fois plus de risques d'être maltraitées que les femmes valides³⁹. De la même façon, elles ont plus de difficultés d'insertion professionnelle, et d'accès aux services de base.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

En 2015, les Nations Unies fêteront les 20 ans de la Déclaration et du Programme d'action de la Conférence de Beijing, quatrième conférence mondiale sur les femmes. Le Programme d'action projette un monde où chaque femme et chaque fille peut exercer ses libertés et ses choix et connaître et comprendre tous ses droits, notamment le droit de vivre sans violence, le droit à l'éducation, le droit de participer à la prise de décision et le droit de recevoir un salaire égal pour un travail égal.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère : Annie MARI, Chargée de Mission sur l'égalité femmes –hommes auprès de la Directrice des ressources humaines : annie-claire.mari@diplomatie.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et de l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

³⁹ Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Repères statistiques des enjeux européens et internationaux*, <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/enjeux-europeens-et-internationaux/reperes-statistiques-31/>, Source : Human Rights for Women and Children with Disabilities (2012), p. 5.

3.8. Ministère des Outre-Mer: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Cohésion sociale, santé, éducation, culture, jeunesse et sports, communication ;
- Ecologie, logement, développement et aménagement durables ;
- Vie économique, emploi, formation ;
- Politiques agricoles, rurales et maritimes ;
- Politiques européennes, d'insertion régionale et de valorisation des outre-mer ;
- Evaluation des politiques publiques et prospective ;
- Ressources et coordination (ressources humaines).

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

Le ministère des outre-mer à travers la direction générale des outre-mer est une administration de mission, d'impulsion et de veille, à vocation multisectorielle, interministérielle et transversale. Il est difficile de décliner au sein de toutes les politiques publiques, celles qui pourraient avoir, entre autres un pour objectifs celui d'atteindre l'égalité entre les sexes. Par contre En revanche, il est possible de citer quelques dispositifs contribuant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes des outre-mer.

- **Le FEJ** (Fonds d'Expérimentation en faveur des Jeunes) : Créé en 2008, le FEJ fonctionne sur la base d'appels à projets nationaux à destination des actrices et acteurs de terrain et d'équipes d'évaluation, appliquant la logique d'expérimentation sociale aux politiques publiques en faveur des jeunes. L'objectif du FEJ est de soutenir financièrement des projets innovants en termes de réussite scolaire et d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de 25 ans. En 2014, le 4^{ème} appel à projets outre-mer du FEJ est consacré entièrement à la « Prévention des violences faites aux femmes par la lutte contre les stéréotypes sexistes » visant à prévenir les violences faites aux femmes par la mise en œuvre d'actions innovantes de lutte contre les stéréotypes sexistes qui feront l'objet d'une évaluation externe.
- **Le SMA** (Service Militaire Adapté) : Le Service militaire adapté est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires, femmes et hommes de 18 à 26 ans les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer français. En 2013, le SMA a accueilli et formé plus de 5400 volontaires dont 25 % de femmes. A leur départ des régiments, plus des trois quarts d'entre elles ont trouvé un emploi ou repris une formation qualifiante. Ainsi, bien au-delà du nombre sans cesse croissant de jeunes femmes qu'il accueille dans ses rangs, le SMA les assure d'un traitement identique à celui des hommes, tant pour la solde mensuelle, les conditions de vie en internat, le choix des métiers de formation, que pour les critères de sélection à l'entrée de son dispositif. La réussite des parcours y est même supérieure à celles des hommes, comme cela se reproduit sur la

plupart des concours. Les objectifs en matière de mixité et d'accueil du public féminin sont d'accueillir 30 % de femmes chez les volontaires du SMA, au terme de sa montée en puissance (2017), soit 1 800 femmes par an (contre 560 en 2010).

- **La parité en matière de ressources humaines** : Le ministère des outre-mer s'est engagé dès la fin de 2012 à développer la parité sur les postes à responsabilité du corps préfectoral en outre-mer, dans le cadre de la convention de gestion avec le ministère de l'Intérieur. C'est ainsi qu'en 2013, on a pu constater une évolution positive de plus de 7 points de la parité. En effet, avec 9 femmes (1 préfète et 8 sous-préfètes) pour 53 postes en 2013 contre 5 femmes (sous-préfètes) en 2012, la proportion de femmes est passée de 9,7 % à 17 %. Le ministère des outre-mer veille au respect de la parité au même titre qu'au respect de la promotion des ultramarins, lorsque son agrément ou son avis est requis pour les nominations sur les postes à responsabilité et les emplois fonctionnels outre-mer. Cette action s'est traduite au sein des directions de services déconcentrés avec un gain de plus de 3 points, soit 10 femmes directrices ou adjointes pour 62 postes.
- **Un soutien au secteur associatif** : Le ministère des outre-mer apporte une aide financière au secteur associatif des outre-mer ou de l'hexagone pour des actions ultramarines sur les différents champs traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les subventions apportées concernent les actions conduites en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, de prévention contre le sexisme ordinaire, de santé sexuelle, d'accès aux droits et à l'information, de promotion de femmes leader, femmes entrepreneures, etc.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- **Démographie** : Les outre-mer se caractérisent, à l'image de l'hexagone, par une population des jeunes nettement moins féminisée. En dehors des jeunes, les femmes sont plus nombreuses dans la plupart des territoires, excepté en Nouvelle-Calédonie (-1,4 pts), en Polynésie française (-2,5 pts) et à Saint-Barthélemy (-6,3 pts).
- **Education** : En outre-mer comme dans l'hexagone, les femmes sont plus nombreuses à être diplômées que les hommes 46 % de femmes ayant au minimum le baccalauréat contre 37 % d'hommes à Saint-Barthélemy, 33 % contre 27 % en Martinique et 33 % contre 30 % en Nouvelle-Calédonie). Ce taux reste inférieur à celui de la France hexagonale aussi bien pour les femmes (40 %) que pour les hommes (39 %). Toutefois, la part des femmes sans diplôme dans la population féminine est plus importante que celle des hommes.
- **Chômage et temps partiel**: En outre-mer, le chômage touche plus fortement les femmes. Par exemple, à Mayotte, à Saint-Martin et en Guyane, les écarts de taux de chômage sont respectivement de +17,7 pts, +10,9 pts et +8,4 pts. En France entière, le taux de temps partiel des femmes est supérieur à celui des hommes. Dans l'hexagone, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon cet écart est le plus élevé (respectivement +21,6 pts, +16 pts, +15,2 pts et 14,3 pts).
- **L'écart de rémunération femmes-hommes** est bien moindre en outre-mer qu'en France hexagonale. Excepté à Mayotte (11 920 €), les revenus salariaux des femmes sont plus élevés en outre-mer (entre 18 060 € et 28 488 €) que dans l'hexagone (17 131 €). En moyenne, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en France hexagonale (36%) est plus de deux fois supérieur à celui de l'outre-mer (15%). C'est en Nouvelle-Calédonie (21 %), à La Réunion (18%)

et en Martinique (17 %) que l'on trouve les écarts les plus importants ; ils restent inférieurs à ceux de la métropole.

- **Santé reproductive et sexuelle** : Le taux de naissances précoces est en diminution mais reste plus élevé que dans l'hexagone. La part de naissances précoces reste très élevée, elle représente près d'un quart des naissances totales (respectivement 26 % et 23 %). Elle est 4 à 5 fois plus élevée que dans l'hexagone.
- **Parité politique** : La part des communes dont le maire est une femme est légèrement plus basse en outre-mer (13,1 %) qu'en France hexagonale (14,5 %). Cette part est sensiblement la même quelque soit le département de l'hexagone contrairement aux territoires d'outre-mer. Si en Polynésie française (20,8 %) et en Guadeloupe (18,8 %) elle est beaucoup plus élevée en revanche en Martinique elle n'est que de 3 % et à La Réunion de 4 %. Le taux de députées est plus élevé en France hexagonale (26,7 %) qu'en outre-mer (25 %) dont seuls cinq territoires comptent au moins une députée.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

Il existe très souvent un décalage entre « les droits formels » et « les droits réels ». Ainsi, si les principes d'égalité sont inscrits dans la constitution française, leur application se révèle souvent lacunaire et les normes sociétales perdurent au détriment des lois. L'égalité réelle reste encore un objectif à atteindre dans la France entière, que ce soit au niveau de l'hexagone ou des outre-mer. Ainsi, les comportements différenciés en fonction du sexe se déclinent dans l'ensemble des politiques publiques du ministère des outre-mer, et peuvent être analysées à partir du moment où le projet de loi ne décline pas un objectif spécifique en termes d'égalité entre les femmes et les hommes (égalité professionnelle, violences faites aux femmes, lutte contre les stéréotypes sexistes, inégalités sanitaires).

Par exemple, un projet de loi qui réviserait le taux de sucre dans les boissons gazeuses dans les outre-mer devrait comporter une analyse sexuée de la consommation des boissons gazeuses, en croisant ces données avec le taux d'obésité et de diabète, pour ainsi permettre d'évaluer l'impact de cette législation sur la santé des femmes et des hommes. On comprend que l'objectif principal de la loi n'est pas de réduire les inégalités entre les sexes, mais que du fait de l'éventuel comportement différencié entre femmes et hommes vis-à-vis de la consommation des boissons gazeuses, son impact ne sera peut-être pas le même sur la santé des femmes ou sur la santé des hommes. Toute inégalité en ce domaine pourra donc être rattrapée par des mesures compensatoires.

Concernant les outre-mer, une variable se surajoute à l'analyse qui est celle de la déclinaison de la situation territoriale, différente d'un territoire à l'autre, et qui peut venir enrichir la question des comportements différenciés en fonction du sexe.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

Le 4ème appel à projets outre-mer du FEJ vise à sensibiliser et mobiliser les acteurs locaux par des actions de lutte contre la formation des inégalités et de conduites favorisant les violences sexistes en agissant sur les représentations des jeunes et les pratiques des professionnels. La mise en place de ces expérimentations sociales conduites à petite échelle dans les conditions permettant d'en évaluer les effets sur les représentations et les trajectoires de vie des jeunes doivent concourir à la prévention des violences faites aux femmes.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère :
Gaëlle NERBARD, gaelle.nerbard@outre-mer.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

3.9. Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Agriculture et travail agricole ;
- Enseignement agricole, enseignement supérieur et recherche ;
 - Favoriser la diversification des élèves de l'enseignement agricole, au niveau scolaire et supérieur ;
 - Favoriser la réussite scolaire de tous et la lutte contre le décrochage scolaire ;
 - Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement agricole.
- Agroalimentaire ;
- Sécurité sanitaire ;
- Forêt ;
- Politique des ressources humaines.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?

- **Agriculture** : La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt adoptée le 11 septembre 2014, apporte de nouveaux leviers d'action dans les politiques publiques pilotées par le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt. Dans ce cadre, plusieurs mesures ont été adoptées pour faciliter la place des femmes dans l'agriculture.

Quelques exemples :

- Le principe d'une composition équilibrée entre les hommes et les femmes aux Conseils d'administration des SAFER ;
 - Il est instauré un nouvel objectif qui est d'accompagner l'ensemble des nouveaux agriculteurs y compris ceux âgés de plus de 40 ans. Cette proposition est de nature à favoriser davantage des projets portés par des femmes qui, en moyenne, s'installent plus tardivement que les hommes ;
 - Les nouvelles règles de la transparence permettent une reconnaissance facilitée de l'ensemble des associés de GAEC, y compris les femmes, dès lors que la taille économique du groupement est suffisante.
- **Travail agricole** : protection sociale (statut des conjointes d'exploitants et des exploitantes, droits à la retraite), articulation des temps de vie avec le congé maternité, parité dans les SAFER, aide à l'installation des jeunes avec des mesures prenant en compte l'installation plus tardive des femmes, etc.
- **Enseignement agricole, enseignement supérieur et recherche** : promotion de la mixité dans les filières, sensibilisation à l'égalité, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, lutte contre le décrochage scolaire. Les écoles interviennent au quotidien aux différentes étapes des parcours

de formation (recrutement, orientation, stages, choix d'options ou de parcours spécifiques, recherche d'emploi) afin de développer la mixité⁴⁰.

- **Agroalimentaire** : impulsion de la mixité dans la filière
- **Sécurité sanitaire** : impulsion de la mixité dans les métiers de contrôle, violences faites aux femmes, alimentation et articulation des temps de vie, sans véhiculer des stéréotypes sexistes ;
- **Forêt** : développement de la mixité dans la filière forestière, parité dans les instances de décision
- **Politique des ressources humaines en interne** : promotions, articulation des temps de vie, communication, lutte contre les violences, etc.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- **Travail agricole⁴¹** :
 - L'âge moyen des exploitants est de 49 ans pour les hommes et 53 ans pour les femmes en 2010.
 - La moyenne d'âge lors de la première installation en tant qu'exploitant agricole est de 29 ans pour les hommes et 32 pour les femmes.
 - Les métiers de l'agriculture sont également marqués par une progression de la féminisation. La proportion de femmes chefs d'exploitation ou co-exploitantes a augmenté, passant de 15 % en 1988 à 27% en 2010. Cette hausse reflète en partie le fait que les femmes succèdent plus souvent à leur mari lorsque celui-ci part à la retraite. Mais ces chiffres renvoient également à l'évolution des statuts : les femmes sont ainsi passées du statut d'aide familiale au statut de coexploitant et le statut de conjoint collaborateur, fixé par la loi de 1999, a remplacé celui de conjoint participant aux travaux. Il reste que de plus en plus de jeunes femmes s'installent à titre individuel : en 2009, 22 % des jeunes agriculteurs aidés étaient des femmes. Dans le salariat agricole, la part des femmes augmente aussi.
 - Les femmes sont majoritaires dans les effectifs de retraités non salariés agricoles (57% en 2012). La pension moyenne de droit direct est plus faible chez les femmes: en 2012, elle est égale à 331€ pour les femmes contre 440€ pour les hommes.
 - Cette féminisation va de pair avec la diversification des activités, qui concerne aujourd'hui 12% des exploitations : accueil à la ferme, transformation, vente directe, agrotourisme, etc.
- **Enseignement agricole et enseignement supérieur**:
 - **Enseignement scolaire** : filles à 52% et garçons à 48%, avec des pourcentages très différents en fonction des filières, entre la production, la transformation et les services, allant de la plus masculine à la plus féminine. La progression des filles dans les effectifs des formations agricoles laisse penser que cette féminisation se poursuivra. En ce qui concerne la lutte contre le décrochage scolaire, il n'existe pas de statistiques sexuées. De même sur la prévention des

⁴⁰ Analyse tirée du *Document de politique transversale 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, p. 99.

⁴¹ L'ensemble de ces chiffres sont tirés de l'étude d'impact sur le projet de loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

violences dans l'enseignement agricole, le MAAF ne dispose pas d'indicateurs sexués. Cependant, sur ce dernier sujet, cette problématique pourra être introduite dans le plan de prévention des violences en cours d'élaboration.

- **Enseignement supérieur**⁴² : Depuis les années 1970, la féminisation des écoles de l'enseignement supérieur agricole est en constante augmentation. À la rentrée 2012, on compte un peu plus de 63 % de femmes étudiant dans ces écoles et jusqu'à 75% dans les écoles vétérinaires. Concernant leurs conditions d'exercice professionnel, l'enquête annuelle réalisée par le réseau des Grandes Écoles sur l'insertion à 6 et à 18 mois de la sortie de l'école donne les résultats sexués suivants. Le taux net d'emploi des sortant diplômés de l'enseignement supérieur et agronomique 6 mois après leur sortie en 2011 était de 76.1% pour les hommes et de 70.4% pour les femmes.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère

Odile BOBENRIETHER, odile.bobenriether@agriculture.gouv.fr

- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

⁴² Données et analyse tirée du *Document de politique transversale 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, p. 98-99

3.10. Ministère de la Justice: politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Services judiciaires :
 - Organisation et fonctionnement du service public judiciaire ;
 - Affaires civiles et du sceau, en matière civile ;
 - Affaires criminelles et des grâces, en matière pénale ;
 - Inspection générale des services judiciaires.
- Application des peines :
 - Exécution des décisions judiciaires concernant les personnes qui font l'objet d'une mesure judiciaire restrictive ou privative de liberté ;
 - En direction des mineurs à travers la protection judiciaire de la jeunesse.

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- **Services judiciaires :**
 - **Parité** dans tout nouvel organe ou pour tout renouvellement du collège suite à une élection, en application de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et notamment de ses dispositions à son titre V.
 - **Lutte contre les violences faites aux femmes**, concernant les différents types de violences (le viol et les agressions sexuelles, les violences au sein du couple, les mutilations sexuelles féminines, les mariages forcés, la polygamie, les violences au travail, la prostitution).
- **Application des peines :**
 - **Lutte contre les violences faites aux femmes**, tant au titre du suivi des victimes, mais aussi des peines aux auteurs de violences, ainsi qu'aux mesures envers les enfants témoins (droits de garde, espace médiatisé, etc.)

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

Trois grands publics cibles peuvent être impactés concernant les politiques publiques du Ministère de la Justice :

- **Population carcérale**, composée à 97% d'hommes contre 3% de femmes, et pas pour les mêmes crimes ni pour la même durée de peine.

Selon le rapport 2013 de l'ONDRP sur « La criminalité en France », à titre d'exemple, les femmes majeures ne représentent que 13,5 % de l'ensemble des mis en cause par la Police nationale pour atteintes aux biens. Leur part est quasiment équivalente à celle calculée tous crimes et délits.

Par ailleurs, depuis 2007, la part des femmes n'a cessé de s'apprécier dans les personnes mises en cause pour crimes et délits non routiers et hors « hors infractions aux conditions générales d'entrée et de séjour des étrangers », passant de 14,7 en 2007 à 16,7 en 2012.

- **Magistrat-e-s**⁴³

Au 1er janvier 2013, les femmes représentent 60,5 % des effectifs de la magistrature (5 088 sur 8 407) contre 59,4 % en 2011 (5 015 sur 8 442). À l'inverse, les hommes représentent 39,5 % (3 319 sur 8407) contre 40,6 % en 2011 (3 427 sur 8 442).

La proportion des femmes dans la promotion 2012 de l'école nationale de la magistrature atteint 80,66 %, dont 86,93% au premier concours. Cette proportion était de 74,64 % en 2011, dont 80,46 % au premier concours.

Même si la féminisation du corps se poursuit à un rythme soutenu, le pourcentage des femmes hors-hiérarchie reste encore inférieur à celui des hommes, que ce soit au siège (39,9 % de femmes en 2012) ou au parquet (22,5 % de femmes en 2012).

Au 1er janvier 2013 :

- 77,8 % des premiers présidents sont des hommes, pour 22,2 % de femmes,
- 83,8 % des procureurs généraux sont des hommes, pour 16,2 % de femmes.
- 76,9 % des présidents hors-hiérarchie sont des hommes, pour 23,1 % de femmes,
- 78,4 % des procureurs hors-hiérarchie sont des hommes, pour 21,6 % de femmes.
- 74,7 % de président 1er grade sont des hommes, pour 25,3 % de femmes,
- 79,8 % des procureurs 1er grade sont des hommes, pour 20,4 % de femmes.

- **Violences faites aux femmes :**

- **Violences au sein du couple**

En 2013, 121 femmes sont décédées, victimes de leurs compagnons ou ex-compagnons, sachant qu'à peine 16% des victimes osent porter plainte. Ce chiffre représente 19,6 % des homicides de toute nature répertoriés au cours de l'année écoulée.

En France, une femme sur dix était en situation de violences conjugales en 2000. Plus d'un quart de ces violences sont d'ordre psychologique.

En 2011, 14 512 hommes et 453 femmes ont été condamnés pour crimes et délits sur conjoint ou concubin (soit 97 % de ces faits sont commis par des hommes à l'égard des femmes).

- **Violences sexuelles**

En 2010, 10 108 viols ont été enregistrés en 2010 en France⁴⁴. Les femmes sont davantage victimes d'agressions sexuelles que les hommes (1,2 % des femmes ; 0,2 % des hommes en Île-de-France)⁴⁵.

En 2010-2011, 200 000 femmes entre 18 et 75 ans ont été victimes de violences sexuelles hors de leur ménage et près de 600 000 femmes ont été victimes de violences au sein même de leur ménage, qu'il s'agisse de violences sexuelles ou physiques.

⁴³ L'ensemble des données sont tirées du Rapport d'activité de 2012 du Conseil supérieur de la magistrature, contenant en deuxième partie l'analyse sur « la parité dans la magistrature » pilotée par Martine Lombard et le CEVIPOF, p. 28 à 32 http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/all/themes/csm/rapports/CSM_Rapport2012.pdf

⁴⁴ Bilan annuel « Criminalité et délinquance enregistrées en 2010 - Les faits constatés par les services de police et les unités de gendarmerie » ONDRP 2010.

⁴⁵ IAU Île-de-France, enquête « victimation et sentiment d'insécurité en Île-de-France » 2009, années de victimation: 2006,2007,2008.

Les agressions sexuelles dans l'espace public sont plus importantes en Île-de-France où l'usage des espaces collectifs et des transports en commun est plus répandu (3,9 % des Franciliennes contre 1,9 % des Françaises)⁴⁶.

○ **Autres violences : mariages forcés, prostitution et mutilations sexuelles**

70.000 jeunes femmes seraient concernées en France par les mariages forcés, selon deux rapports contestés du Haut conseil à l'intégration en 2003, et du GAMS (Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles féminines et mariages forcés) en 2004. Le chiffre de ce délit est remis en cause puisque le phénomène est très difficile à quantifier.

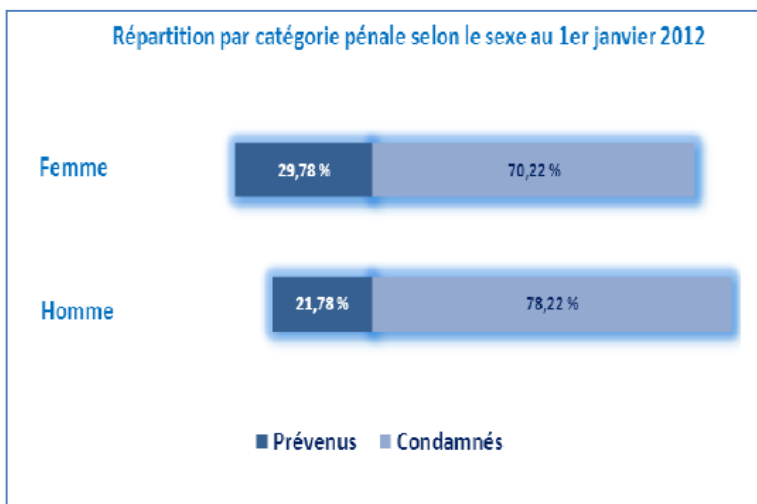
Selon les estimations de l'INED, en 2004, la France comptait environ 53 000 femmes adultes qui auraient subies des mutilations sexuelles. Neuf victimes sur dix ont été excisées avant l'âge de 10 ans. Toutefois, cette pratique semble diminuer au fil des générations.

Selon les estimations de l'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH) dans son rapport de 2009, il y aurait entre 18 000 et 20 000 personnes prostituées en France aujourd'hui. Ce chiffre est très contesté puisqu'il ne prendrait en compte que la prostitution de rue.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

• **La situation différente entre détenus et détenues**

La population carcérale n'est composée que de **3.5% de détenues**. Les données de l'Observatoire national de la délinquance et de l'administration pénitentiaire⁴⁷ montrent qu'en 2011, sur les 179 069 mises en cause (soit 16,2 % des 1 106 388 mis en cause pour cette année⁴⁸), seules 2 623 femmes ont été écrouées (soit 3.6% de l'ensemble des 73 780 personnes écrouées).



La population carcérale féminine se caractérise également depuis une quinzaine d'années par une relative stabilité, alors que cette même population a progressé de plus de 20 % chez les hommes sur la même période⁴⁹. Le taux de condamnées est de 70,2 % parmi les femmes, soit 8 points de moins que chez les hommes. Le taux plus élevé de prévenues peut s'expliquer selon l'administration

⁴⁶ Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, les violences envers les femmes en Ile-de-France, ENVEFF, Institut de Démographie de l'université Paris I, 2000

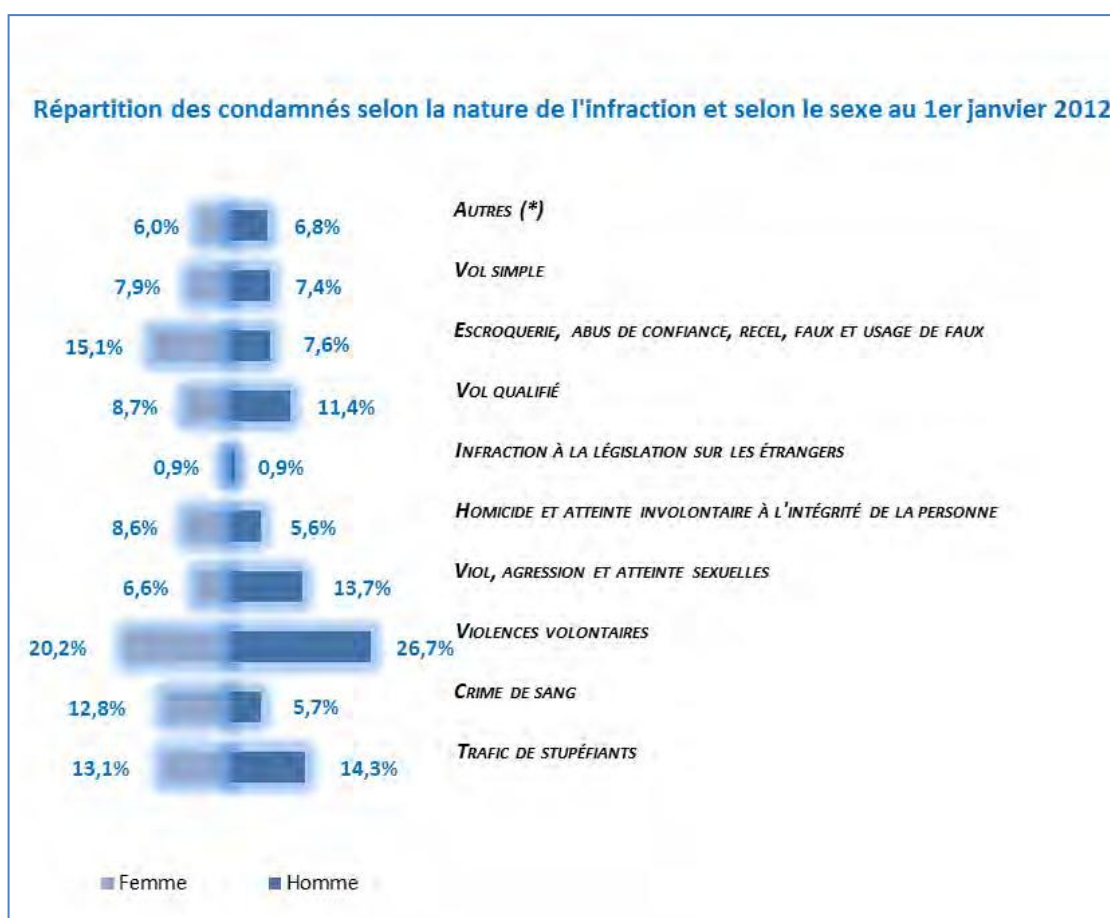
⁴⁷ Rapport d'activité 2011 de l'administration pénitentiaire, http://www.justice.gouv.fr/art_pix/rapport_activite_dap_2011.pdf

⁴⁸ Rapport annuel 2012 sur la criminalité en France de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, <http://www.inhesj.fr/fr/ondrp/les-publications/rapports-annuels/8>, notamment « Hommes et femmes mis en cause par les services de police et les unités de gendarmerie en 2011 », Source : Etat 4001 annuel, DCPJ - Recensement de la population, INSEE., p.160.

⁴⁹ Ibidem, Délégation aux droits des femmes du Sénat.

pénitentiaire par le fait que les femmes commettent plus souvent que les hommes des infractions demandant des procédures plus longues. De plus, elles sont moins impactées par la récidive et subissent moins de détention préventive du fait de leurs charges de famille⁵⁰.

Ces chiffres montrent l'existence d'une différence de traitement entre les femmes et les hommes dans les sanctions proposées par la justice. En effet, tout au long de la chaîne pénale le rapport de 2009 de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Sénat a observé que les magistrats ont « moins recours à l'incarcération pour les femmes que pour les hommes et à ne la décider qu'en tout dernier recours »⁵¹. Toutefois, le même rapport de 2009 nuance par la suite précisant que « la délinquance féminine tend pourtant à se banaliser », et que « les contours d'une délinquance féminine spécifique, qui se manifestait clairement il y a une dizaine d'années, semblent donc s'estomper »⁵². Ces constats deviennent évidents en analysant le tableau suivant⁵³.



Le suivi de statistiques sexuées pourrait permettre de savoir dans quelle mesure la nouvelle peine de contrainte pénale et le suivi des peines alternatives sera appliquée et aura les mêmes effets pour les

⁵⁰ Ibidem, p. 21.

⁵¹ Délégation des droits des femmes et à l'égalité du Sénat, Rapport d'activité pour l'année 2009 et compte rendu des travaux de cette délégation sur le thème « Les femmes dans les lieux de privation de liberté », <http://www.senat.fr/rap/r09-156/r09-15610.html>

⁵² Délégation des droits des femmes et à l'égalité du Sénat, Rapport d'activité pour l'année 2009 et compte rendu des travaux de cette délégation sur le thème « Les femmes dans les lieux de privation de liberté », <http://www.senat.fr/rap/r09-156/r09-15610.html>

⁵³ Rapport d'activité 2011 de l'administration pénitentiaire, p. 22.

femmes et pour les hommes, notamment concernant la **baisse du nombre de détenues et le suivi des peines alternatives à la détention des femmes.**

- Développer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment au sein de la magistrature peut passer par des mesures d'ordre législatif pouvant avoir un impact indirect au titre des comportements différenciés en fonction du sexe. Ces mesures pourraient concerner les obligations de mobilité géographique, particulièrement pénalisantes pour les personnes ayant des charges de famille, et notamment pour les mères. De plus, les questions de la formation peuvent aussi être un levier pour favoriser l'accès aux postes à responsabilité.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

- Concernant la population carcérale, la discrimination pour état de grossesse ou de façon plus générale, en lien avec la situation familiale, peut avoir de multiples effets concernant la difficulté pour les détenus à assumer leur paternité, mais aussi pour les détenues à assurer leur maternité à partir du moment où l'enfant a plus de trois ans. Les questions d'éloignement géographique, de partage de moments familiaux se posent aussi.
- Tout élargissement des droits sociaux, afin de mieux répondre aux inégalités visant un collectif potentiellement discriminé, peut avoir un cumulatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, le projet de loi sur le mariage des personnes du même sexe peut avoir un effet positif sur la visibilité des lesbiennes, collectif féminin le plus invisible à l'intérieur de la population homosexuelle.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des impacts dans le temps ? (volet 3 de l'effet indirect)

- Certaines études montrent que les violences faites aux femmes peuvent avoir un effet indirect dans le temps, et ceci est notamment le cas sur les mariages forcés. L'INED a démontré que « *les mariages non consentis sont plus fréquents chez les femmes immigrées que chez les filles d'immigrés nées en France : 4 % chez les premières, 2 % chez les secondes (chiffres pour les 26-50 ans). Neuf pour cent des immigrées ayant entre 51 et 60 ans ont été mariées contre leur gré et 13 % ont vécu une situation où leur consentement a pu se trouver altéré, ce qui porte à 22 % celles dont la décision de se marier n'a pas été le fruit d'une volonté proprement individuelle.* »⁵⁴



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère :

Marie-Françoise LEBON-BLANCHARD, marie-francoise.lebon@justice.gouv.fr

- Au Service des droits des femmes et de l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

⁵⁴ INED, *Immigrées et filles d'immigrés: le recul des mariages forcés*, Population & Sociétés n° 479, juin 2011

3.11. Ministères du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité et de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie : politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Aménagement, logement et la nature : urbanisme, planification, paysage et sites, droit du sol, protection des espèces de faune et de flore sauvages, exercice de la chasse
- Pêche maritime et aquaculture : exercice de la pêche en eau douce
- Biodiversité : connaissance de la biodiversité, mise en œuvre d'une stratégie nationale pour la biodiversité, accès et partage des avantages liés à la biodiversité
- Hébergement et à l'accès au logement
- Égalité des territoires
- Énergie et climat : Politique des matières premières et des mines
- Infrastructures, des transports et de la mer
- Aviation civile

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ? Si oui, sur quelle thématique?

- **Parité** dans la création de nouvelles instances ou le renouvellement de la composition de ces instances, applicable de façon transversale à toutes les politiques publiques ministérielles du fait de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Par exemple, dans le cadre de l'étude d'impact du projet de loi relative à la biodiversité, il a été créé un comité national de la biodiversité, une agence nationale de la biodiversité et un nouveau conseil national de la protection de la nature au sein desquels la parité entre les sexes doit être assurée.
- Accès au **logement** : lutte contre les **violences faites aux femmes** en fournissant une offre adaptée d'hébergement et de logement, et lutte contre la **précarité féminine**, notamment en direction des familles monoparentales à travers les logements sociaux
- **Questions internationales** : respect des conventions internationales et européennes en matière d'environnement, et en lien avec l'égalité. Par exemple, dans le cadre de l'étude d'impact du projet de loi relative à la biodiversité, est rappelé le Protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques et le partage juste et équitable des avantages découlant de leur utilisation relatif à la convention sur la diversité biologique, qui reconnaît le rôle capital que jouent les femmes en matière d'accès et de partage des avantages et affirmé la nécessité d'assurer leur pleine participation à tous les niveaux aux décisions politiques concernant la conservation de la diversité biologique et à leur application.
- Amélioration de la connaissance et déconstruction des **stéréotypes** dans les écoles sous la tutelle du ministère

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

- **Chasse et pêche** : L'exercice de la chasse est majoritairement le fait des hommes, mais il est noté une augmentation du nombre de femmes au sein des chasseurs. Le même constat peut être fait pour l'exercice de la pêche
- **Transport** : Au sein de tous les pays d'Europe, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à posséder ou utiliser une voiture. En France, 60 % des hommes qui vivent en dehors de la région parisienne ne se déplacent qu'en voiture. Les hommes français n'utilisent les transports en commun que pour 10 % de leurs déplacements, et deux tiers des voyageurs empruntant les transports en commun sont des femmes⁵⁵.
- **Egalité des territoires** : Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a rendu en 2014 son rapport EGALiTER relatif aux inégalités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes et a constaté les éléments suivants⁵⁶ :
 - o En matière d'emploi, on observe notamment un retrait massif du marché du travail des femmes résidant dans les quartiers prioritaires, où près d'une femme sur deux se situe hors du marché de l'emploi. En zone rurale, une part très importante des femmes de moins de 25 ans est au chômage (61% des demandeurs d'emploi contre 50% pour l'ensemble de la France). Ces situations touchent plus particulièrement les femmes immigrées ou héritières des immigrations et les jeunes femmes.
 - o L'inactivité et/ou la précarité des femmes sont vraisemblablement davantage banalisées dans ces territoires, par les habitant-e-s comme par les acteurs publics, du fait d'un poids du genre et des stéréotypes de sexe plus prégnant qu'ailleurs, qui induit en outre des conséquences en termes de vie personnelle et d'emploi. Ainsi, dans les quartiers en Zones urbaines sensibles (Zus), les femmes sont mères plus tôt (1 femme de moins de 25 ans sur 5 est mère, soit plus du double des femmes hors Zus). En zones rurales, près de 39% des femmes sont employées à temps partiel (contre près de 29% pour les femmes au plan national) : assumant en effet pour l'essentiel, la prise en charge des enfants et des tâches domestiques, elles doivent plus qu'ailleurs faire face aux freins liés à la garde des enfants, à la mobilité, etc.
 - o La pauvreté est encore accrue chez les femmes cheffes de familles monoparentales dans les quartiers, où elles représentent 1 famille sur 4 et vivent deux fois plus souvent sous le seuil de pauvreté qu'en dehors des zones urbaines sensibles.
 - o Dans ce contexte, l'accès aux droits et aux services publics constitue un élément d'appui essentiel pour les femmes les plus touchées par la précarité dans ces territoires fragilisés. Ainsi, plus d'1 femme sur 4 déclare avoir renoncé à des soins dans les quartiers, et en zones rurales, en raison de la distance géographique : l'accessibilité aux

⁵⁵ International Transport Forum, *Transport et parité des sexes*, Document de référence n° 2011-11, Chantal Duchène, Avril 2011

⁵⁶ L'ensemble de ces chiffres sont tirés du [rapport EGALiTER 2014 relatif aux inégalités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes](#) du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

soins des femmes (maternité, gynécologue, etc.), et à d'autres services tels les services d'accueil de la petite enfance, est rendue difficile.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

- **Energie** : Lien à développer entre lutte contre la précarité énergétique et son impact indirect sur la réduction de la précarité, notamment de la précarité féminine, que ce soit au niveau des familles monoparentales et des femmes âgées seules. Selon le rapport de l'INSEE de mai 2011⁵⁷, les ménages modestes sont particulièrement exposés au froid car ils cumulent des contraintes financières et un habitat peu performant. 621 000 ménages souffrent des deux formes de précarité et les familles monoparentales sont davantage touchées que les autres : un tiers d'entre elles déclare un inconfort thermique contre 16 % des personnes seules ; 40 % de ces ménages sont logés dans le parc social (17 % pour l'ensemble de la population) et 47% appartiennent à la catégorie des ménages les plus modestes, ce qui explique leur particulière vulnérabilité.⁵⁸
- **Transport** : Les femmes ont plus souvent recours que les hommes aux transports en commun et à la marche⁵⁹. En tout état de cause, les conditions d'exercice de la mobilité sont bien évidemment très différentes et le plus souvent plus pénalisantes pour les femmes dans les pays en voie de développement. Au sein des pays développés, les études sur les déplacements comparés des hommes et des femmes tendent à montrer que les comportements se rapprochent, notamment en ce qui concerne la possession du permis de conduire. Des différences perdurent toutefois du fait que les femmes ont des programmes d'activités plus complexes. Ainsi, tant en Amérique du nord qu'en Europe, les femmes font plus de déplacements, avec des chaînes plus complexes, que les hommes, notamment du fait qu'elles réalisent plus de déplacements qui ne sont pas liés au travail. Dans le même temps, leurs déplacements domicile-travail sont plus courts, leur aire d'accès aux emplois étant souvent plus réduite du fait de leurs contraintes de temps et de leur moindre accès à la voiture individuelle. Compte tenu de la complexité de leurs chaînes de déplacements, et du fait qu'elles effectuent plus de déplacements, elles sont plus dépendantes de la voiture. Cependant, lorsque la contrainte de temps leur permet, elles utilisent plus les transports publics et la marche que les hommes pour des trajets équivalents. Il existe aussi des différences notables entre hommes et femmes quant aux moyens de transport utilisés.⁶⁰
- **Urbanisme** : De la densité du bâti, en passant par la gestion de la mobilité et la production des nuisances, tous ces problèmes sont les résultats de représentations et de pratiques collectives. De part la division sexuelle des tâches et des rôles sociaux, les représentations de

⁵⁷ Isolde Devalière, Centre scientifique et technique du bâtiment, Pierrette Briant et Séverine Arnault, division Logement, Insee, *La précarité énergétique : avoir froid ou dépenser trop pour se chauffer*, Insee Première N° 1351 - mai 2011.

⁵⁸ Mission Analyse et Prospective, DGCS, *Genre et pauvreté*, Note d'analyse et de synthèse, n°11, novembre 2013

⁵⁹ INSEE Ile de France, *Les Franciliens utilisent autant les transports en commun que la voiture pour se rendre au travail*, n°353, avril 2011.

⁶⁰ International Transport Forum, *Transport et parité des sexes*, Document de référence n° 2011-11, Chantal Duchène, Avril 2011

l'environnement selon le sexe sont essentielles dans l'analyse des comportements et des responsabilités. Les femmes, au même titre que les hommes, peuvent participer au développement urbain en tant que professionnelles ou en tant que citoyennes. Voici quelques exemples de développement urbain genrés, appliqués à l'aménagement urbain, au logement et aux équipements, et aux déplacements dans la ville⁶¹.

- ❖ Aménagement urbain : Généralisation de la participation à travers un accès plus équitable des femmes aux instances de consultation, aux processus de décision et aux instances de pouvoir.
 - Comités d'attribution et consultations citoyennes à parité entre femmes et hommes ;
 - Activités supplémentaires en direction des citoyennes pour favoriser leur participation : éducation à l'urbanisme, promotion de la participation des femmes aux consultations municipales, formation sur les processus menant à un plan d'urbanisme et sur la vie municipale en général.
- ❖ Le logement et les équipements
 - Accès au logement pour les familles monoparentales, les couples du même sexe ou les victimes de violences de genre, tout en veillant à une mixité sociale des quartiers de logements sociaux ;
 - Accent sur la qualité de vie à l'intérieur du logement (assainissement, ...) et sur l'architecture domestique (taille des pièces...) ;
 - Intérêt dans la création d'espaces semi-privés (cour des immeubles, ...) et la protection de l'environnement proche du logement (gestion des déchets, construction d'espaces verts et de jeux...) ;
 - Collectivisation des tâches domestiques (cuisines et laveries communes dans les immeubles,...) ;
 - Intérêt pour les réseaux communautaires et les entreprises autogérées (ex. Maison des Babayagas à Montreuil) ;
 - Construction d'équipements sensibles au genre : toits à l'entrée des collèges pour abriter les parents des intempéries, inclusion de tables à langer dans les toilettes féminines et masculines, construction de vestiaires féminins et masculins séparés dans toute installation sportive, suppression des plafonds en verre abritant des étages de bureaux au dessus...
- ❖ Les déplacements dans la ville
 - Déconcentration des activités dans la ville pour favoriser une approche de services de proximité, pour contrer une planification urbaine caractérisée par une séparation fonctionnelle entre les activités liées au travail, au logement et aux loisirs ;
 - Développement des transports en commun : en dehors des heures de pointe, pour améliorer la sécurité à bord (harcèlement,...), développement d'itinéraires alternatifs, etc. ;
 - Travail sur le sentiment d'insécurité : illumination, équipements de sécurité...

⁶¹ Exemples tirés de l'ouvrage, *L'usage de la ville par le genre*, Co-production de l'agence d'urbanisme «a'urba», de l'ADES et du CNRS, <http://www.aurba.org/Publications/Syntheses/Populations-et-modes-de-vie/L-usage-de-la-ville-par-les-femmes>

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

• **Transports en commun** : Une double discrimination peut être développée sur l'accès aux moyens de transport des femmes âgées. La majorité des personnes âgées sont des femmes, et les études sur la mobilité des personnes âgées, déjà peu nombreuses, intègrent rarement ces deux variables. Il apparaît des différences entre la mobilité des hommes âgés et des femmes âgées, dans leurs comportements de déplacements, notamment concernant la possession du permis de conduire et l'accès à la voiture. Les différences quant à l'accès à la voiture sont plus marquées pour des générations où l'accès à la voiture des femmes était moins répandu qu'aujourd'hui, si bien que l'utilisation par les femmes de la voiture se fait le plus souvent en tant que passagère. Lorsqu'elles n'ont pas ou plus à leur côté d'homme pour conduire une voiture, elles en sont le plus souvent privées : cela accroît l'isolement des femmes notamment dans les zones rurales et périurbaines. La marche devenant plus difficile, du fait des difficultés physiques qui augmentent avec l'âge, et les transports publics étant eux-mêmes mal adaptés aux handicaps, la mobilité, et donc l'accès aux aménités de la ville, est restreinte.⁶²

- **Egalité des territoires**⁶³ : L'intersection des inégalités entre les sexes avec des inégalités sociales et territoriales importantes, renforce les premières. Les femmes en situation de précarité sont les premières personnes touchées par les difficultés rencontrées dans les territoires urbains et ruraux fragilisés, plus encore aujourd'hui sous l'effet de la crise financière, économique et sociale qui sévit depuis 2008.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère
Isabelle Antoine, isabelle.antoine2@developpement-durable.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et de l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

⁶² Tiré de International Transport Forum, *Transport et parité des sexes*, Document de référence n° 2011-11, Chantal Duchène, Avril 2011

⁶³ L'ensemble de ces chiffres sont tirés du [rapport EGALiTER 2014 relatif aux inégalités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes](#) du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

3.12. Ministère de la Culture : politiques publiques et effets sur l'égalité

Quelles sont vos politiques publiques ?

- Mission générale : rendre accessibles au plus grand nombre les œuvres capitales de l'humanité, et d'abord de la France ;
- Soutien à la création artistique ;
- Education artistique et culturelle ;
- Sauvegarde et mise en valeur du patrimoine culturel ;
- Tutelle des écoles d'art et d'architecture nationales ;
- Politique de l'architecture et promotion de la qualité architecturale et paysagère ;
- Diffusion, emploi et enrichissement de la langue française et préservation des langues régionales ;
- Politique des médias ;
- Développement et diffusion de la création audiovisuelle ;
- Développement des industries culturelles, des nouvelles technologies de diffusion de la création et du patrimoine culturels ; services culturels numériques ;
- Actions internationales et francophonie ;

Parmi ces politiques publiques, lesquelles ont pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?

- **Politiques de soutien à la création**, tous secteurs confondus : Les constats ont été faits par *l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication*⁶⁴ du moindre accès des artistes femmes aux aides publiques, à la programmation, à la diffusion. Il est demandé aux services concernés, aux établissements publics et aux médias de définir des instruments et des critères de progression (contrats de performances, lettres de mission des dirigeants, projets de chartes).
- **Médias** : L'importance des stéréotypes véhiculés par les médias a été soulignée par plusieurs rapports ; devenant ainsi une priorité du ministère. La loi sur l'égalité réelle du 4 août 2014 donne à cette fin de nouveaux pouvoirs au CSA. Les contrats d'objectifs et de moyens des médias publics définissent des objectifs en ce sens.

⁶⁴ Site web de l'Observatoire : <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Egalite-entre-femmes-et-hommes/Actualites/Edito>

- **Langue française** : Féminisation de certains termes, notamment les fonctions, en application de la circulaire 11 mars 1986 et du 6 mars 1998, toutes les deux relatives à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
- **Politiques de protection du patrimoine** : Le sujet égalité n'est a priori guère pertinent pour tout ce qui concerne le patrimoine bâti ; en revanche il l'est pour améliorer la connaissance des œuvres d'artistes femmes (« le patrimoine »), qui se traite dans les décisions de célébrations nationales, ainsi que dans les rétrospectives consacrées à des artistes femmes dans les musées nationaux.
- **Education artistique** : Beaucoup de choix sont liés au sexe, tels que par exemple le fait que les garçons font peu de danse, les filles peu de percussions... Là encore, ce sont les représentations qu'il faut faire évoluer, car elles créent des empêchements.

Parmi ces politiques publiques, quelle est la composition sexuée du public visé directement ou indirectement par chacune de ces politiques? Existe-t-il une inégalité dans sa composition sexuée ?

1. Public au sens de celles et ceux qui fréquentent les lieux : Les analyses conduites par le MCC portant sur *Les pratiques culturelles des Français* indiquent « un double mouvement de maintien des différences de comportement culturels liés au genre et de mutation lente des lignes de partage vers une féminisation tendancielle des pans culturels » : certaines activités restent néanmoins encore à dominante masculine (lecture de quotidiens, certaines formes musicales, celles où la dimension technique est présente..), d'autres se sont encore féminisées (danse, pratiques amateur) ; on sait également que les femmes lisent plus et vont plus au spectacle que les hommes⁶⁵.

2. Public au sens de celles et ceux qui bénéficient des politiques de soutien, notamment les artistes : *l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication* fait apparaître des écarts importants, voire très importants sur les plans de la programmation, de la diffusion, des rémunérations et de l'accès aux aides⁶⁶. Plusieurs études ont été conduites sur le sujet, en particulier :

- Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant, et notamment sur les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011⁶⁷
- La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle⁶⁸

⁶⁵ Revue Réseaux, *Pratiques culturelles et enfance sous le regard du genre*, n°168-169, 4-5, La Découverte, 2011

⁶⁶ Site web de l'Observatoire de l'Égalité entre les Femmes et les hommes du Ministère de la Culture et de la Communication, http://www.culturecommunication.gouv.fr/var/culture/storage/pub/observatoire_de_legalite_entre_femmes_et_hommes/index.htm

⁶⁷ Marie Gouyon, *Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant. Les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011*, MCC/DEPS 2014, <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Ressources/Statistiques/Les-femmes-dans-la-creation-audiovisuelle-et-de-spectacle-vivant-CC-2014-4>

⁶⁸ Centre National du Cinéma et de l'Image animée, *La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle*, mars 2014,

- La présence des femmes dans les éditions d'information. Photographie au 1er trimestre 2014⁶⁹
- Le temps de parole pour les femmes dans les magazines de plateau ?⁷⁰
- La place des femmes dans les œuvres audiovisuelles (fictions)⁷¹
- Analyse de la diffusion à la télévision en 2011 et 2012 des films réalisés par des femmes⁷²
- Etude sur les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les séries de fiction⁷³
- Etude sur les stéréotypes féminins véhiculés dans les séries d'animation⁷⁴
- Etude sur les stéréotypes féminins dans les émissions de divertissement⁷⁵
- Rapport 2011, les expertes : bilan d'une année d'autorégulation, Commission sur l'image des femmes dans les médias⁷⁶
- Où sont les femmes ? 2014/2015⁷⁷

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des comportements différenciés en fonction du sexe ? (volet 1 de l'effet indirect)

Le rôle du MCC est déterminant pour faire progresser l'égalité en raison de son domaine d'intervention, car la culture et la communication forgent de façon plus ou moins implicite nos représentations collectives (spectacle, cinéma, littérature, médias...) dans l'attribution supposée des rôles à un sexe plutôt qu'à un autre.

http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/90198/674805/version/1/file/la+place+des+femmes+dans+l_industrie+cin%C3%A9matographique+et+audiovisuelle.pdf

⁶⁹ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *La présence des femmes dans les éditions d'information. Photographie au 1er trimestre 2014*, <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/La-presence-des-femmes-dans-les-editions-d-information-du-1er-trimestre-2014>

⁷⁰ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *Le temps de parole pour les femmes dans les magazines de plateau*, octobre 2013, <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Le-temps-de-parole-des-femmes-dans-les-magazines-de-plateau>

⁷¹ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *La place des femmes dans les œuvres audiovisuelles (fictions)*, octobre 2013 <http://www.csa.fr/Television/Le-suivi-des-programmes/Les-droits-des-femmes/La-place-des-femmes-dans-les-oeuvres-audiovisuelles-fictions-TV>

⁷² Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *Analyse de la diffusion à la télévision en 2011 et 2012 des films réalisés par des femmes*, novembre 2013, <http://www.csa.fr/Television/Le-suivi-des-programmes/Les-droits-des-femmes/Analyse-de-la-diffusion-a-la-television-en-2011-et-2012-de-films-realises-par-des-femmes>

⁷³ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *Etude sur les stéréotypes féminins pouvant être véhiculés dans les séries de fiction*, juillet 2014 <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Etudes-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation>

⁷⁴ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *Etude sur les stéréotypes féminins véhiculés dans les séries d'animation*, juillet 2014, <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Etudes-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation>

⁷⁵ Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, *Etude sur les stéréotypes féminins dans les émissions de divertissement*, juillet 2014, <http://www.csa.fr/Etudes-et-publications/Les-etudes/Les-etudes-du-CSA/Etudes-sur-les-stereotypes-feminins-qui-peuvent-etre-vehicules-dans-les-series-de-fiction-les-emissions-de-divertissement-et-d-animation>

⁷⁶ REISER Michèle, GRESY Brigitte, *Rapport 2011, les expertes : bilan d'une année d'autorégulation, Commission sur l'image des femmes dans les médias*, Décembre 2011, Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000703/>

⁷⁷ Société des Auteurs et des Compositeurs Dramatiques, *Où sont les femmes ? 2014/2015*, 2014 http://www.sacd.fr/uploads/tx_sacdresources/ousontlesfemmes2014.pdf

Il est important d'avoir à l'esprit les inégalités dans la composition sexuée décrites plus haut, tant dans le public fréquentant les lieux culturels, qu'auprès de celui bénéficiant des politiques de soutien, lors de la rédaction d'études d'impacts de projets de loi qui n'auraient pas pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes de façon explicite, mais qui de façon induite les renforceraient.

Parmi ces politiques publiques, existe-t-il un éventuel effet indirect au vu des discriminations multiples ? (volet 2 de l'effet indirect)

Une discrimination multiple en matière d'accès à la culture peut être déclinée en liant âge et sexe. Selon le rapport Priorité Jeunesse du Comité interministériel à la Jeunesse, par exemple le fait qu'on « constate notamment que les filles lisent plus que les garçons et qu'elles ont des pratiques artistiques amateurs plus nombreuses »⁷⁸. De façon un peu plus large, le rapport du Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP) Lutter contre les stéréotypes filles garçons, traçait une différence entre les pratiques sportives investies par les garçons et les pratiques culturelles, plutôt investies par les filles « Par ailleurs, la compétition sportive est surtout masculine ; les loisirs « sérieux » (notamment la lecture) sont surtout féminins. Les filles adoptent plus tôt que les garçons les consommations, pratiques et usages de la culture adolescente. Mais tous convergent dans l'utilisation de l'ordinateur. Quant aux transgressions (choix de pratiques contraires aux normes), elles sont plus faciles pour les filles (les garçons devant notamment surmonter le soupçon d'homosexualité) »⁷⁹.

Le même rapport du CGSP signalait que « les pratiques culturelles [...] restent, malgré les processus de démocratisation, des activités stratifiées socialement, que ce soit dans les pratiques mêmes ou dans leurs modalités. Les différences et les discriminations de genre croisent alors la problématique des inégalités socioéconomiques et culturelles »⁸⁰. On pourrait en déduire qu'une autre inégalité en terme socio-économique peut venir se surajouter, sans pour autant pouvoir la décliner actuellement en termes statistiques.



N'hésitez pas à nous contacter si besoin en envoyant un email à :

- La haute fonctionnaire à l'égalité des droits de votre Ministère :
Nicole POT: nicole.pot@culture.gouv.fr
- Au Service des droits des femmes et à l'égalité : dgcs-sdfe-b1@social.gouv.fr

⁷⁸ Rapport Priorité Jeunesse du Comité interministériel à la Jeunesse, 21 février 2013, p.12 http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/CIJ_Rapport_21_fevrier_2013.pdf

⁷⁹ Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP) Lutter contre les stéréotypes filles garçons, Janvier 2014, p.24, http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf

⁸⁰ Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (CGSP) Lutter contre les stéréotypes filles garçons, Janvier 2014, p.24, http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/archives/CGSP_Stereotypes_filles_garcons_web.pdf

ANNEXES

Glossaire sur l'égalité	129
Textes de référence	131
<i>Loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution</i> 131	
<i>Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes</i>	135
Élaboration d'une étude d'impact et d'une loi procédure-type	137
Aide mémoire relatif au contenu des études d'impact suivant le type de projet de loi.....	138
Bilan de deux ans d'études d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes	139
Ressources en ligne	146
La carte des inégalités en France	150
Les lois récentes relatives aux violences faites aux femmes.....	151
Les lois dans le champ de l'égalité professionnelle	154
Repères chronologiques sur la parité en politique	157

Démarche transversale et intégrée de l'égalité

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité entre les femmes et les hommes par l'observation de la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. Il définit le *gender mainstreaming* comme une **démarche « transversale et intégrée de l'égalité »**, prenant en compte systématiquement les différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics.

En France, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel, inscrit dans le préambule de la constitution française depuis 1946. La loi du 4 août 2014, sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, renforce la mise en œuvre de ce principe, notamment dans le cadre de son article 1^{er}⁸² qui engage l'Etat et les collectivités territoriales à mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, et à veiller à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

Parité et mixité

La **mixité** entre les sexes est une démarche opérationnelle⁸³ qui prévoit la présence des personnes des deux sexes dans un même lieu. Par exemple, la mixité scolaire, obligatoire en France depuis 1975, prévoit que les élèves, les étudiantes et les étudiants, soient inscrits dans les mêmes établissements

⁸¹ Ce glossaire s'inspire du guide à destination des collectivités territoriales « **Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes** », publié par le Centre Hubertine Auclert à qui vont nos sincères remerciements.

⁸² Article 1er de la loi pour l'égalité réelle : « La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment : 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ; 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ; 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ; 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ; 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ; 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ; 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ; 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués »

⁸³ Le Code de l'éducation prévoit :

Art.L121-1 : Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation.

Art.L 912-1 : Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation. Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation qui veillent à favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux filières de formation.

scolaires et universitaires et dans les mêmes classes, quel que soit leur sexe, sans qu'il y ait pour autant obligatoirement le même nombre de filles et de garçons, de femmes et d'hommes. En ce sens, la mixité n'est pas synonyme de parité.

Le terme de **parité** fait référence à une représentation égale des deux sexes au sein d'une instance décisionnelle de la vie sociale, professionnelle ou politique. La réforme constitutionnelle de 1999 a introduit l'objectif, dit de « parité », dans la constitution permettant l'adoption de lois d'application à partir des années 2000 dans le champ de la politique⁸⁴, à partir de 2011 dans le champ économique et depuis la loi du 4 août 2014 dans le champ social.

Égalité professionnelle et salariale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de deux principes. Elle vise d'une part, à renforcer l'égalité des droits en garantissant le principe de non discrimination entre salariés à raison du sexe, et d'autre part, elle tend à une plus grande égalité réelle en vertu du principe de l'égalité des chances. En remédiant aux inégalités rencontrées par les femmes, l'égalité des chances vise à assurer une égalité réelle par la mise en œuvre d'actions spécifiques et temporaires, dénommées « actions positives ».

L'égalité salariale fait référence au principe «à travail de valeur égale, salaire égal». Il interroge la classification des métiers sous l'angle de la reconnaissance et de la valorisation des qualifications et des compétences.

Plafond de verre

Élaborée dès les années 1970 pour rendre compte de la faible présence des femmes aux postes de responsabilités dans les entreprises, l'expression du **plafond de verre** désigne « *Les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités* » (BIT, 1997).

Discriminations

Une discrimination est un **acte délictuel** qui consiste à traiter différemment des personnes ou des groupes sociaux en fonction d'une ou de plusieurs caractéristiques illégitimes. L'article 225-2 du Code pénal définit trois domaines spécifiques de discrimination : l'emploi, l'entrave à l'activité économique et l'accès aux biens et aux services, publics et privés (logement, éducation, transport, santé, prestations sociales).

⁸⁴ Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, dite Copé-Zimmermann, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, adoptée à la suite de la réforme constitutionnelle de 2008, ayant étendu l'objectif de parité aux champs économique et social..

Loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution



Le 7 août 2013

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÉSOLUTIONS PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE 34-1 DE LA CONSTITUTION

Article 1

Le nombre de propositions de résolution déposées par un ou plusieurs membres d'une assemblée n'est pas limité.

Ces propositions de résolution peuvent également être déposées au nom d'un groupe par son président.

Article 2

Le président de chaque assemblée transmet sans délai toute proposition de résolution au Premier ministre.

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009.]

Article 3

Lorsque le Gouvernement estime qu'une proposition de résolution est irrecevable en application du second alinéa de l'article 34-1 de la Constitution, il informe de sa décision le président de l'assemblée intéressée avant que l'inscription à l'ordre du jour de cette proposition de résolution ne soit décidée.

Aucune irrecevabilité ne peut être opposée après l'expiration de ce délai [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009].

Article 4

Lorsque le président d'un groupe envisage de demander l'inscription d'une proposition de résolution à l'ordre du jour d'une assemblée, il en informe le président de cette assemblée au plus tard quarante-huit heures avant que l'inscription à l'ordre du jour ne soit décidée. Le président de l'assemblée en informe sans délai le Premier ministre.

Article 5

Une proposition de résolution ne peut être inscrite à l'ordre du jour d'une assemblée moins de six jours francs après son dépôt.

Une proposition de résolution ayant le même objet qu'une proposition de résolution antérieure ne peut être inscrite à l'ordre du jour de la même session ordinaire.

Article 6

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2009-579 DC du 9 avril 2009.]

Les propositions de résolution sont examinées et votées en séance. Elles ne peuvent faire l'objet d'aucun amendement.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A LA PRESENTATION DES PROJETS DE LOI PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE 39 DE LA CONSTITUTION

Article 7

Les projets de loi sont précédés de l'exposé de leurs motifs.

Article 8

Les projets de loi font l'objet d'une étude d'impact [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009]. Les documents rendant compte de cette étude d'impact sont joints aux projets de loi dès leur transmission au Conseil d'État. Ils sont déposés sur le bureau de la première assemblée saisie en même temps que les projets de loi auxquels ils se rapportent.

Ces documents définissent les objectifs poursuivis par le projet de loi, recensent les options possibles en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles et exposent les motifs du recours à une nouvelle législation.

Ils exposent avec précision :

- l'articulation du projet de loi avec le droit européen en vigueur ou en cours d'élaboration, et son impact sur l'ordre juridique interne ;
- l'état d'application du droit sur le territoire national dans le ou les domaines visés par le projet de loi ;
- les modalités d'application dans le temps des dispositions envisagées, les textes législatifs et réglementaires à abroger et les mesures transitoires proposées ;
- les conditions d'application des dispositions envisagées dans les collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, en justifiant, le cas échéant, les adaptations proposées et l'absence d'application des dispositions à certaines de ces collectivités ;
- l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, ainsi que des coûts et bénéfices financiers attendus des dispositions envisagées pour chaque catégorie d'administrations publiques et de personnes physiques et morales intéressées, en indiquant la méthode de calcul retenue ;
- l'évaluation des conséquences des dispositions envisagées sur l'emploi public ;
- les consultations qui ont été menées avant la saisine du Conseil d'Etat ;
- la liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009].

Article 9

La Conférence des présidents de l'assemblée sur le bureau de laquelle le projet de loi a été déposé dispose d'un délai de dix jours suivant le dépôt pour constater que les règles fixées par le présent chapitre sont méconnues.

Lorsque le Parlement n'est pas en session, ce délai est suspendu jusqu'au dixième jour qui précède le début de la session suivante.

Article 10

Après le chapitre III du titre II de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, il est inséré un chapitre III bis ainsi rédigé :

« Chapitre III bis

« De l'examen des conditions de présentation des projets de loi

« Art. 26-1. - Le Conseil constitutionnel, saisi conformément au quatrième alinéa de l'article 39 de la Constitution, avise immédiatement le Premier ministre et les présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

« La décision du Conseil constitutionnel est motivée et notifiée aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat et au Premier ministre. Elle est publiée au Journal officiel. »

Article 11

L'article 8 n'est pas applicable aux projets de révision constitutionnelle, aux projets de loi de finances, aux projets de loi de financement de la sécurité sociale, aux projets de loi de programmation visés au vingt et unième alinéa de l'article 34 de la Constitution ainsi qu'aux projets de loi prorogant des états de crise.

Les dispositions des projets de loi par lesquelles le Gouvernement demande au Parlement, en application de l'article 38 de la Constitution, l'autorisation de prendre des mesures par ordonnances sont accompagnées, dès leur transmission au Conseil d'État, des documents visés aux deuxième à septième alinéas et à l'avant-dernier alinéa de l'article 8. Ces documents sont déposés sur le bureau de la première assemblée saisie en même temps que les projets de loi comprenant les dispositions auxquelles ils se rapportent.

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2009-579 DC du 9 avril 2009.]

L'article 8 n'est pas applicable aux projets de loi présentés au titre de l'article 53 de la Constitution. Toutefois, le dépôt de ces projets est accompagné de documents précisant les objectifs poursuivis par les traités ou accords, estimant leurs conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, analysant leurs effets sur l'ordre juridique français et présentant l'historique des négociations, l'état des signatures et des ratifications, ainsi que, le cas échéant, les réserves ou déclarations interprétatives exprimées par la France.

Article 12

I. — L'article 51 de la loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 relative aux lois de finances est complété par un 8° ainsi rédigé :

« 8° Pour les dispositions relevant du 2° du I et du 7° du II de l'article 34, une évaluation préalable comportant les documents visés aux dix derniers alinéas de l'article 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution. »

II. — L'article 53 de la même loi organique est complété par un 4° ainsi rédigé :

« 4° Pour les dispositions relevant du 2° du I et du 7° du II de l'article 34, une évaluation préalable comportant les documents visés aux dix derniers alinéas de l'article 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution. »

III. — Le III de l'article LO 111-4 du code de la sécurité sociale est complété par un 10° ainsi rédigé :

« 10° Comportant, pour les dispositions relevant du V de l'article LO 111-3, les documents visés aux dix derniers alinéas de l'article 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution. »

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT D'AMENDEMENT PRISES EN VERTU DE L'ARTICLE 44 DE LA CONSTITUTION

Article 13

Les amendements sont présentés par écrit et sont sommairement motivés.

Les amendements des membres du Parlement cessent d'être recevables après le début de l'examen du texte en séance publique. Les règlements des assemblées peuvent déterminer les conditions dans lesquelles est fixée une date antérieure à compter de laquelle ces amendements ne sont plus recevables. Ces délais ne s'appliquent pas aux sous-amendements.

Après l'expiration de ces délais, sont seuls recevables les amendements déposés par le Gouvernement ou par la commission saisie au fond. Ces délais peuvent être ouverts de nouveau pour les membres du Parlement dans les conditions prévues par les règlements des assemblées.

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009.]

Article 14

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n°2009-579 DC du 9 avril 2009.]

Article 15

Les règlements des assemblées peuvent déterminer les conditions dans lesquelles des amendements des membres du Parlement, à la demande de leur auteur, ou des amendements de la commission saisie au fond peuvent faire l'objet d'une évaluation préalable communiquée à l'assemblée avant leur discussion en séance.

Article 16

Les règlements des assemblées peuvent, s'ils instituent une procédure d'examen simplifiée d'un texte et si la mise en œuvre de cette procédure ne fait pas l'objet d'une opposition du Gouvernement, du président de la commission saisie au fond ou du président d'un groupe, prévoir que le texte adopté par la commission saisie au fond est seul mis en discussion en séance.

Article 17

Les règlements des assemblées peuvent, s'ils instituent une procédure impartissant des délais pour l'examen d'un texte en séance, déterminer les conditions dans lesquelles les amendements déposés par les membres du Parlement peuvent être mis aux voix sans discussion.

Lorsqu'un amendement est déposé par le Gouvernement ou par la commission après la forclusion du délai de dépôt des amendements des membres du Parlement, les règlements des assemblées, s'ils instituent une procédure impartissant des délais pour l'examen d'un texte, doivent prévoir d'accorder un temps supplémentaire de discussion, à la demande d'un président de groupe, aux membres du Parlement.

Article 18

Les règlements des assemblées, lorsqu'ils instituent une procédure impartissant des délais pour l'examen d'un texte en séance, garantissent le droit d'expression de tous les groupes parlementaires, en particulier celui des groupes d'opposition et des groupes minoritaires.

Article 19

Les règlements des assemblées peuvent, s'ils instituent une procédure impartissant des délais pour l'examen d'un texte, déterminer les conditions dans lesquelles la parole peut être donnée, à l'issue du vote du dernier article de ce texte, pour une durée limitée et en dehors de ces délais, à tout parlementaire qui en fait la demande pour une explication de vote personnelle.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 20

Le chapitre II et l'article 15 [Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-579 DC du 9 avril 2009] sont applicables aux projets de loi déposés à compter du 1er septembre 2009.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes



Paris, le 23 août 2012.

Le Premier ministre à Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Le Président de la République et le Gouvernement se sont engagés à placer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de toutes les politiques publiques.

Au sein du Gouvernement, la ministre des droits des femmes est spécifiquement chargée de promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société, à faire disparaître toute discrimination à leur égard et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel. Afin de donner toute leur effectivité à ces engagements, il importe cependant que chaque membre du Gouvernement prenne en compte, dans son champ de compétence, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela doit en particulier être le cas à l'occasion de la préparation des projets de textes législatifs ou réglementaires.

En ce qui concerne les projets de loi, la dimension des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes sera désormais systématiquement prise en compte dans les travaux d'évaluation préalable des dispositions que vous préparerez et l'étude d'impact qui accompagne ces textes en traitera, à chaque fois qu'il y aura lieu, selon une approche enrichie.

L'analyse conduite au stade de la préparation d'un projet de loi aura notamment pour objet :

- de s'assurer que les dispositions envisagées ne portent pas atteinte aux droits des femmes, ni n'aggravent les inégalités entre les femmes et les hommes : il conviendra d'apprécier si ces dispositions ont pour effet, direct ou indirect, de favoriser un sexe au détriment d'un autre, si elles peuvent avoir des conséquences négatives ou aggraver une situation existante, par exemple en matière d'égalité professionnelle, d'accès aux droits ou d'effectivité des droits, d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Si tel était le cas, des mesures correctrices devraient être prévues ;*
- de s'interroger sur l'opportunité de prévoir des dispositions spécifiques de nature à mieux garantir les droits des femmes ou à réduire des inégalités existantes entre les femmes et les hommes.*

Cette analyse, les conséquences qui en auront été tirées dans le projet de loi et l'impact attendu des dispositions de ce texte seront retracées dans l'étude d'impact de manière proportionnée à l'importance des enjeux de celui-ci en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les « lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact » diffusées par le secrétariat général du Gouvernement seront complétées dans cette perspective. La grille d'analyse exposée ci-dessus sera, en tant que de besoin, enrichie et précisée, à la lumière des premiers travaux conduits en application de la présente circulaire et, le cas échéant, grâce à des travaux méthodologiques complémentaires, menés à l'initiative du ministère des droits des femmes, associant les experts et les organismes de recherche compétents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les hauts fonctionnaires à l'égalité des droits et les hauts fonctionnaires chargés de la qualité de la réglementation désignés dans chaque ministère devront être pleinement mobilisés dans cette démarche de prise en compte systématique des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au stade de l'évaluation préalable des projets de loi. La ministre des droits des femmes et ses services apporteront également, en tant que de besoin, leur appui et leur expertise. Ils bénéficieront à cet effet du soutien des administrations statistiques les plus concernées, qui seront réunies régulièrement à l'initiative de la ministre dans le cadre d'un groupe de travail ad hoc.

Les dispositions de la présente circulaire sont applicables aux projets de loi dont le travail d'évaluation préalable n'a pas encore été engagé et, dans la mesure où le calendrier fixé pour ces textes le permet, aux projets de loi qui seront examinés par le Parlement au début de la prochaine session ordinaire. Pour les projets de loi de finances et de loi de financement de la sécurité sociale, qui justifient une approche spécifique, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes seront retracés dans les documents d'évaluation préalable, lorsque cela sera pertinent, à compter de la préparation des textes concernant l'exercice 2014.

Après le dépôt au Parlement, le ministère des droits des femmes publiera sur son site internet (<http://femmes.gouv.fr/>) les études d'impact des projets de loi présentant des enjeux significatifs en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Je souhaite que vous preniez également en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de la préparation des textes réglementaires présentant des enjeux à cet égard. La ministre des droits des femmes identifiera, avec chaque ministre, les projets de textes et les champs de politiques publiques qui feront l'objet de cette démarche ciblée. Le ministère des droits des femmes sera associé à la préparation des textes correspondants.

Je dresserai un premier bilan de l'application de ce nouveau dispositif à l'automne 2013.

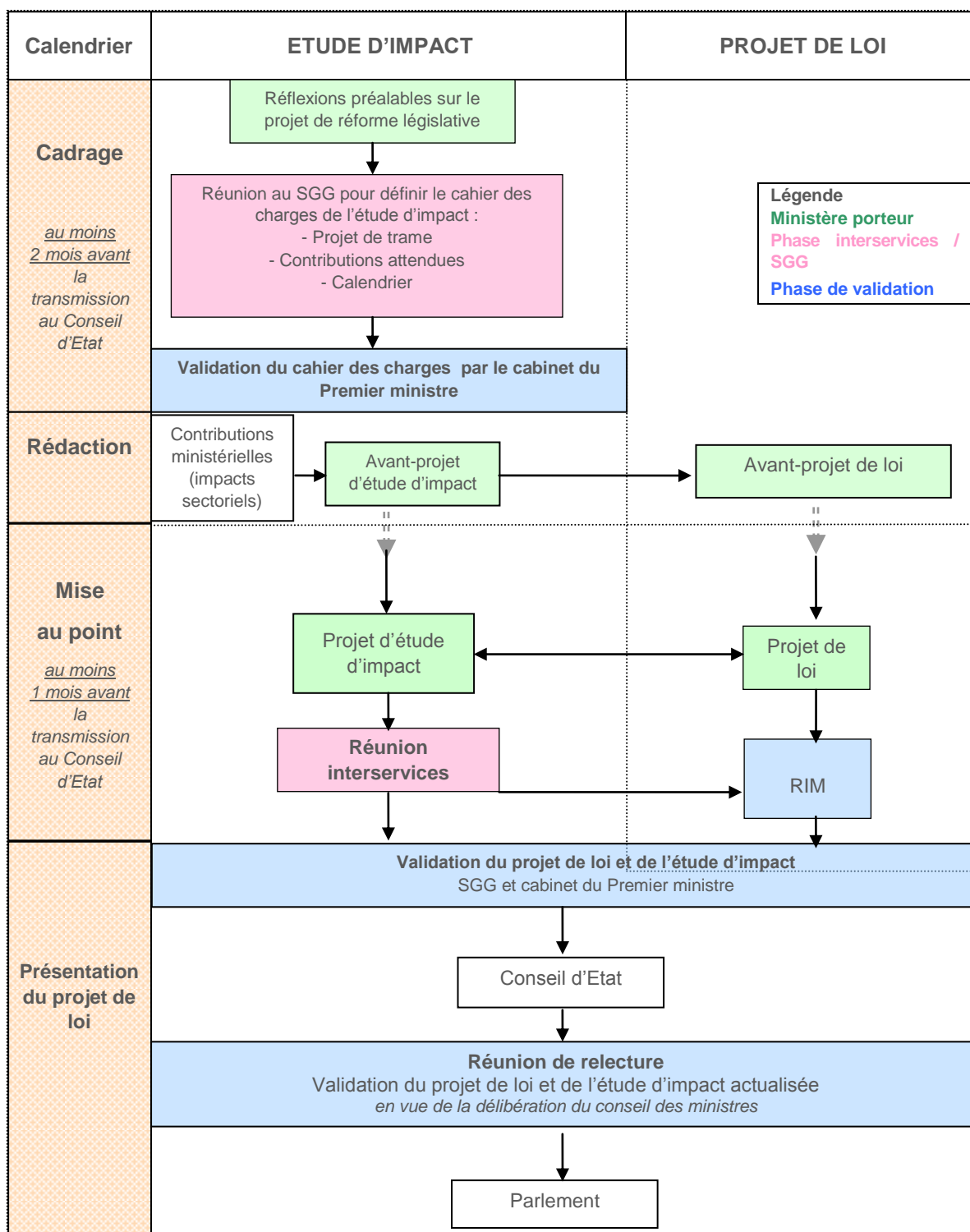
Je vous demande de veiller personnellement au respect de ces instructions pour que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes se trouve pleinement intégrée dans nos méthodes de préparation des textes.

JEAN-MARC

AYRAULT

Élaboration d'une étude d'impact et d'une loi procédure-type

Source : Secrétariat général du Gouvernement, *Lignes directrices pour l'élaboration des études d'impact*, octobre 2012.



Aide mémoire relatif au contenu des études d'impact suivant le type de projet de loi

Contenu de l'étude d'impact (art. 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009)		Type de projet de loi (PjL)				
		Tout PjL ordinaire ou organique	PjL d'habilitation art. 38 C° (art. 11, al. 2 L.O.)	PjL de ratification art. 38 C° (ratification « non sèche »)*	Dispositions « non exclusives » des PLF, PLFR et PLFSS (art. 12 L.O.)	PjL art. 53 C° (art. 11, al. 3 L.O.)
al. 1	Les projets de loi font l'objet d'une étude d'impact. Les documents rendant compte de cette étude d'impact sont joints aux projets de loi dès leur transmission au Conseil d'État. Ils sont déposés sur le bureau de la première assemblée saisie en même temps que les projets de loi auxquels ils se rapportent.	X				L'article 8 de la loi organique n° 2009-403 n'est pas applicable aux projets de loi présentés au titre de l'article 53 de la Constitution. Toutefois, le dépôt de ces projets est accompagné de documents précisant les objectifs poursuivis par les traités ou accords, estimant leurs conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, analysant leurs effets sur l'ordre juridique français et présentant l'historique des négociations, l'état des signatures et des ratifications, ainsi que, le cas échéant, les réserves ou déclarations interprétatives exprimées par la France.
al. 2	Ces documents définissent les objectifs poursuivis par le projet de loi, recensent les options possibles en dehors de l'intervention de règles de droit nouvelles et exposent les motifs du recours à une nouvelle législation.	X	X	X	X	
al. 3	Ils exposent avec précision :	X	X	X	X	
al. 4	– l'articulation du projet de loi avec le droit européen en vigueur ou en cours d'élaboration, et son impact sur l'ordre juridique interne ;	X	X	X	X	
al. 5	– l'état d'application du droit sur le territoire national dans le ou les domaines visés par le projet de loi ;	X	X	X	X	
al. 6	– les modalités d'application dans le temps des dispositions envisagées, les textes législatifs et réglementaires à abroger et les mesures transitoires proposées ;	X	X	X	X	
al. 7	– les conditions d'application des dispositions envisagées dans les collectivités régies par les articles 73 et 74 C°, en Nouvelle-Calédonie et dans les TAAF, en justifiant, le cas échéant, les adaptations proposées et l'absence d'application des dispositions à certaines de ces collectivités ;	X	X	X	X	
al. 8	– l'évaluation des conséquences économiques, financières, sociales et environnementales, ainsi que des coûts et bénéfices financiers attendus des dispositions envisagées pour chaque catégorie d'administrations publiques et de personnes physiques et morales intéressées, en indiquant la méthode de calcul retenue ;	X		X	X	
al. 9	– l'évaluation des conséquences des dispositions envisagées sur l'emploi public ;	X		X	X	
al. 10	– les consultations qui ont été menées avant la saisine du Conseil d'État ;	X	X	X	X	
	– s'il y a lieu, les suites données par le Gouvernement à l'avis du Conseil économique, social et environnemental ;	X	X	X	X	
al. 11	– la liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires.	X		X	X	

Bilan de deux ans d'études d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes

TABLEAU DE SUIVI DES EFFETS SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES ETUDES D'IMPACT DES PROJETS DE LOI

Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH			
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques	
TOTAUX	51 projets de loi analysés		Aucun impact 19 PL (37%)	Existence d'un impact sur l'EFH : 32 PL (63%)			
				Effet direct : 21 PL (41%)	Effet indirect : 18 PL (35%)	Mesures compensatoires : 9 PL (18%)	
ECONOMIE FINANCES AGRICULTURE INDUSTRIE	Projet de loi relatif à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière	24/04/2013					
	Projet de loi organique relatif au procureur de la République financier	07/05/2013					
	Projet de loi sur la consommation	02/05/2013				Surendettement	
	Projet de loi pour l'avenir de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	13/11/2013			Egalité professionnelle (parité et statut)		Aides à l'installation
	Projet de loi relatif à la banque publique d'investissement	17/10/2012				Entrepreneuriat	Suivi de l'entrepreneuriat féminin
	Projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire	24/07/2013			Parité/Egalité professionnelle	Lutte contre la précarité féminine	
	Projet de loi de séparation et de régulation des activités bancaires	19/12/2012					
AFFAIRES	Projet de loi d'adaptation de la société au	03/06/2014		Egalité	Impact différencié en		

Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH		
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques
SOCIALES SANTÉ TRAVAIL EMPLOI	vieillessement			professionnelle	fonction du sexe des personnes âgées et de leurs aidant-e-s	
	Projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	03/07/2013		Effets directs dans presque tous les articles	Effets indirects dans presque tous les articles	
	Projet de loi portant diverses mesures d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine de la santé	02/08/2013				
	Projet de loi sécurisation de l'emploi	06/03/2013			Temps partiel	
	Projet de loi relatif aux contrats de génération	12/12/2012			Egalité professionnelle	
	Projet de loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe	07/11/2012			Visibilité des lesbiennes	
	Projet de loi portant sur les emplois d'avenir	29/08/2012			Egalité professionnelle/Formation	Sensibilisation
JEUNESSE SPORT ÉCOLOGIE LOGEMENT VILLE	Projet de loi relatif à la biodiversité	26/03/2014		Parité	Prise en compte du partage sexué des bénéfices de la biodiversité	
	Projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2013-714 du 5 août 2013 relative à la mise en œuvre du principe de participation du public défini à l'article 7 de la Charte de l'environnement	30/10/2013			Participation	
	Projet de loi relatif à la réforme ferroviaire	16/10/2013		Parité		
	Projet de loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine	02/08/2013		Ville et égalité		
	Projet de loi habilitant le Gouvernement à	30/04/2013				

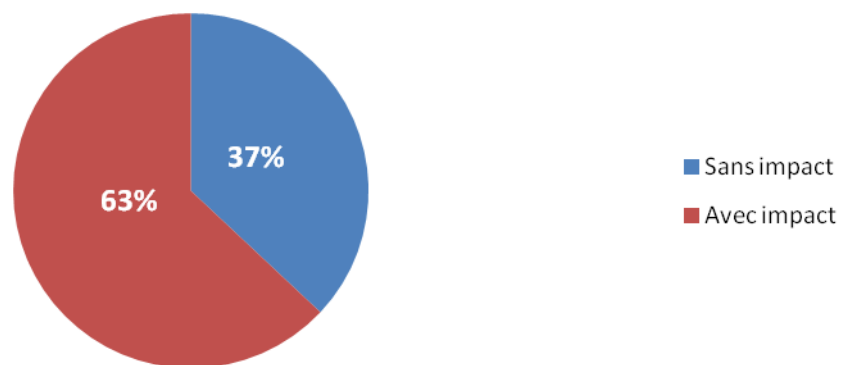
Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH		
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques
	légiférer pour accélérer les projets de construction					
	Projet de loi portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services de transports	03/01/2013				
CULTURE EDUCATION ENSEIGNEMENT	Projet de loi organique relatif à l'indépendance de l'audiovisuel public et projet de loi relatif à l'indépendance de l'audiovisuel public	05/06/2013				
	Projet de loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche	20/03/2013		Orientation/Stéréotypes/Violences /Formation	Numérique	Parité
	Projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République	23/01/2013		Orientation/Stéréotypes/Violences /Formation	Reconversion professionnelle	Parité
JUSTICE INTERIEUR AFFAIRES INSTITUTIONNELLES	Projet de loi relatif à la géolocalisation	23/12/2013				
	Relatif à la lutte contre la récidive et à l'individualisation des peines	09/10/2013		Violences	Femmes et prisons	
	Projet de loi de ratification du code de la sécurité intérieure et les deux ordonnances modifiant la partie législative du code de la sécurité intérieure	18/09/2013				
	Projet de loi transposant la directive 2013/1/UE du Conseil du 20 décembre 2012 modifiant la directive 93/109/CE en ce qui concerne certaines modalités de l'exercice du droit d'éligibilité aux élections au Parlement européen pour les citoyens de l'Union résidant dans un État membre dont ils ne sont pas ressortissants	11/09/2013				Nouveau vivier de candidat-e-s

Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH		
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques
	Projet de loi organique relatif au renforcement des obligations déontologiques des magistrats de l'ordre judiciaire	24/07/2013				
	Projet de loi relatif à la collégialité de l'instruction	24/07/2013				
	Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires	17/07/2013		Egalité professionnelle/Violences		Violences
	Projet de loi relatif à la protection des sources des journalistes	12/06/2013			Violences	
	Projet de loi habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens	02/05/2013				
	Projet de loi organique et projet de loi ordinaire relatifs à la transparence de la vie publique	24/04/2013				Parité
	Projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires	10/04/2013		Orientation/Egalité professionnelle	Gouvernance à long terme	
	Projet de loi organique interdisant le cumul de mandats de député ou de sénateur avec des fonctions exécutives locales	03/04/2013			Disponibilité de places pour les candidat-e-s	
	Projet de loi relatif aux attributions du garde des sceaux et des magistrats du ministère public en matière de politique pénale et d'action publique	27/03/2013				
	Projet de loi relatif à la représentation des français établis hors de France	20/02/2013				Parité
	Projet de loi organique interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le	20/02/2013		Parité		

Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH		
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques
	mandat de député et limitant à une seule fonction exécutive locale le cumul avec le mandat de sénateur					
	Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application des engagements internationaux de la France	20/02/2013		Violences International		Violences
	Projet de loi portant prorogation du mandat des membres de l'Assemblée des Français de l'étranger	30/01/2013				
	Projet de loi relatif à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires, et modifiant le calendrier électoral	28/12/2012		Parité		
OUTRE-MER DEFENSE AFFAIRES ETRANGERES	Projet de loi d'orientation et de programmation sur le développement	11/12/2013		Diplomatie des droits des femmes		
	Projet de loi autorisant la ratification du traité d'extradition entre la République française et la République du Pérou	04/12/2013		Santé (IVG) et International		
	Projet de loi autorisant la ratification de l'accord relatif à une juridiction unifiée du brevet	23/10/2013				
	Projet de loi portant ratification du traité sur le commerce des armes	09/10/2013		International et violences faites aux femmes		
	Coopération culturelle et scientifique avec l'Irak	18/09/2013				

Thématiques	Intitulé du projet de loi analysé	Date de présentation en Conseil des ministres	Absence d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes (EFH)	Présence d'impact sur l'EFH		
				Effet direct	Effet indirect	Mesures compensatoires ou dispositions spécifiques
	Coopération dans le domaine de l'adoption avec la Russie	18/09/2013				
	Partenariat Irak et Union européenne	28/08/2013		Diplomatie des droits des femmes à travers la coopération sur l'égalité (éducation, travail, institutions...)		
	Projet de loi organique relatif à la Nouvelle-Calédonie	03/07/2013				
	Ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes	01/07/2013		Violences faites aux femmes		
	Projet de loi renforçant l'approbation du 2e protocole européen d'amendement à l'accord relatif au groupe aérien européen	12/06/2013				
TOTAUX	51 projets de loi analysés		Aucun impact 19 PL (37%)	Existence d'un impact sur l'EFH : 32 PL (63%)		
				Effet direct : 21 PL (41%)	Effet indirect : 18 PL (35%)	Mesures compensatoires : 9 PL (18%)

Impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes des études d'impact des projets de loi



Ressources en ligne

Les ministères porteurs de chaque projet de loi peuvent s'appuyer sur l'expertise en interne de leur **service « statistiques » ou « recherches »**, mais aussi sur le-la **Haut-e Fonctionnaire à l'Égalité des Droits** de leur ministère, pour prendre en compte les impacts directs et indirects sur l'égalité entre les femmes et les hommes du projet de loi.

Toutefois, des ressources en ligne existent sur différents sujets concernant les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces liens ne sont pas exhaustifs, mais sont communiqués à titre indicatif pour donner un aperçu des sources qui peuvent être mobilisées pour renseigner les impacts sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Elles se retrouvent sur chacune des **fiches thématiques**. Vous en trouverez aussi un condensé sur le site suivant du ministère des Droits des femmes avec le **Guide sur les ressources en ligne** classées par thématique : <http://femmes.gouv.fr/informations-pratiques-3/le-guide-du-web-2/>

Sur les aspects juridiques

- Etudes d'impact <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Guide-de-legistique/1.-Conception-des-textes/1.1.-Necessite-des-normes/1.1.2.-Etudes-d-impact>
- Discriminations <http://www.defenseurdesdroits.fr/>

Chiffres et études statistiques

Les sites internet des services statistiques des différents ministères ou leurs organismes associés pourront servir d'appui selon le thème concerné.

- « *Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes* », synthèse annuelle statistique élaborée par le Service droits des femmes et égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) <http://femmes.gouv.fr/dossiers/droits-des-femmes-et-egalite/egalite-professionnelle-conciliation-vie-familiale-et-professionnelle/chiffres-cles-de-legalite-femmes-hommes-en-2011/>
- Le site le plus généraliste est celui de l'INSEE : il publie annuellement le volume *Regards sur la parité* qui regroupe des études portant sur les inégalités entre les femmes et les hommes. www.insee.fr
- La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) propose de nombreuses études sexuées portant sur l'ensemble des domaines relatifs au travail (par ex : temps partiel, inégalités de rémunération) <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/>,
- La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) a publié un volume consacré à « la santé des femmes en France », et réalise de nombreuses études utiles pour apprécier les problématiques spécifiques aux femmes, notamment en matière de santé génésique <http://www.drees.sante.gouv.fr/>
- La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) propose des études effectuées à partir des données de l'éducation Nationale, notamment le fascicule « filles et garçons sur le chemin de l'égalité » <http://www.education.gouv.fr/pid25657/les-publications.html?pid=25657&cat=37>

<ul style="list-style-type: none"> Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) propose des données sur la formation 	http://www.cereq.fr/index.php/publications
<ul style="list-style-type: none"> Les baromètres santé de l'INPES, dont à la suite celui de 2010 	http://www.inpes.sante.fr/Barometres/barometre-sante-2010/index.asp
<ul style="list-style-type: none"> L'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) publie régulièrement des données concernant les violences, en particulier celles dont sont victimes les femmes 	http://www.inhesj.fr/fr/ondrp/les-publications/reperes/21
<ul style="list-style-type: none"> Le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) propose des études concernant les modes de vie des français, et participe à des enquêtes intéressantes sur les mentalités et opinions (sur le partage des tâches domestiques ou le travail des femmes par exemple) : 	http://www.credoc.fr/publications/index.php
<p>● Sites institutionnels</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 	http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hcefh/presentation-et-missions/
<ul style="list-style-type: none"> ONU FEMMES, Agence des Nations Unies pour les Droits des Femmes et l'Égalité entre les Femmes et les hommes: 	http://www.unwomen.org/fr/
<ul style="list-style-type: none"> Le Conseil de l'Europe et égalité entre les femmes et les hommes : 	http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_fr.asp
<ul style="list-style-type: none"> Commission européenne – Égalité entre les femmes et les hommes 	http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm
<ul style="list-style-type: none"> Parlement européen. Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, 	http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/femm/work-in-progress.html#menuzo
<ul style="list-style-type: none"> Institut européen du genre 	http://www.eige.europa.eu/
<ul style="list-style-type: none"> L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) produit également des études consacrées spécialement au genre, en particulier dans le champ économique, pour l'ensemble des pays de l'OCDE 	http://www.oecd.org/fr/cad/egalitehomme-femmeetdeveloppement/
<ul style="list-style-type: none"> Le Forum Economique Mondial produit chaque année un rapport sur l'écart mondial genré (<i>Global Gender Gap</i>) 	http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap

- Action de l'**Organisation Internationale de la Francophonie** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes <http://genre.francophonie.org/spip.php?article761>

● Sites associatifs

● Le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir :	http://www.centre-simone-de-beauvoir.com/
● L' ANCIC (Association Nationale des Centres d'Interruption de grossesse et de Contraception)	http://www.ancic.asso.fr/
● Le site du Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)	http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html
● La Fédération Nationale Solidarité Femmes :	http://www.solidaritefemmes.org/
● Le site de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail - AVFT Libres et Egales:	www.avft.org
● Le GAMS est le Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles Féminines, des Mariages Forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes :	www.federationgams.org
● Femmes Solidaires :	http://femmes-solidaires.org/
● Le Mouvement du Nid :	www.mouvementdunid.org
● L'association Voix de Femmes :	www.association-voixdefemmes.fr
● La Cimade	http://www.lacimade.org/poles/defense-des-droits/rubriques/38-femmes--trang-res
● La Ligue du Droit International des Femmes:	http://www.ldif.asso.fr/?theme=sport
● Lobby Européen des femmes	http://www.womenlobby.org/
● Le Centre Hubertine Auclert, centre de ressources francilien sur l'égalité entre les femmes et les hommes :	http://www.solidaritefemmes.org/
● La Plateforme Genre en action	http://www.genreenaction.net/

• Sites universitaires ou documentaires

- Le **laboratoire PRESAGE** (Sciences po et OFCE) produit régulièrement des travaux consacrés au genre <http://www.programme-presage.com/publications-34.html>

- Le **groupe de recherche MAGE** (marché du travail et genre), organise de nombreuses conférences et coordonne la revue Travail, genre et société <http://www.travail-genre-societes.com/>

- Le **Centre de recherches politiques de Sciences Po** (CEVIPOF) analyse les grands courants politiques qui façonnent les forces et les institutions politiques, ainsi que les facteurs qui contribuent à orienter les comportements et les attitudes politiques des citoyens <http://www.cevipof.com/>

- De 2012 à 2014, au sein des universités de **Paris Ouest Nanterre la Défense et Lille 2**, le projet REGINE associe des enseignants-chercheurs et des doctorants menant leurs recherches dans toutes les branches du droit (civil, public, pénal et international) dans le cadre de travaux visant à ancrer la théorie féministe du droit dans le paysage de la recherche juridique française <http://regine.u-paris10.fr/page/projet-42.html>

- **L'Institut du Genre** constitue un lieu de coordination, de référence et d'accueil scientifique des recherches françaises sur le genre et les sexualités, réunissant trente partenaires institutionnels <http://www.mshparisnord.fr/gis-institut-genre/>

- **L'Observatoire de la parentalité en entreprise** a l'objectif de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle parmi les entreprises <http://www.observatoire-parentalite.com/>

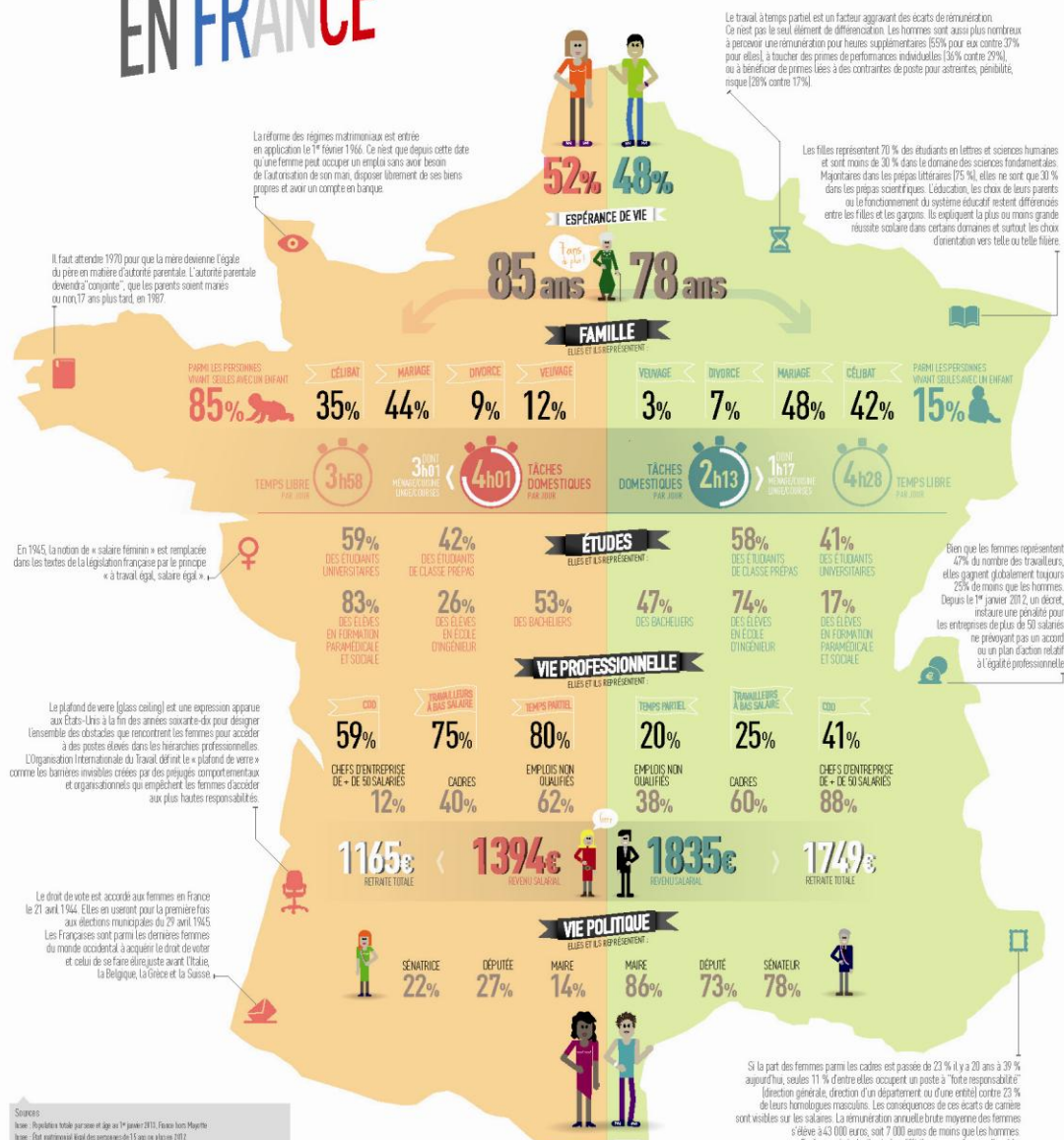
- **L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises** a publié différents rapports pour promouvoir la paternité en entreprise http://www.orse.org/diversiteegalitenon_discrimination-34.html

- **Observatoire des inégalités** <http://www.inegalites.fr/>

La carte des inégalités en France

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES EN FRANCE

Ces chiffres rendent compte de la situation des unes et des autres dans notre pays. Voilà pourquoi il faut que ça change.



Le travail à temps partiel est un facteur aggravant des écarts de rémunération. Ce n'est pas le seul élément de différenciation. Les hommes sont aussi plus nombreux à percevoir une rémunération pour heures supplémentaires (55% pour eux contre 37% pour elles), à toucher des primes de performances individuelles (36% contre 29%), ou à bénéficier de primes liées à des contraintes de poste pour astronomie, pénibilité, risque (28% contre 17%).

Les filles représentent 70 % des étudiants en lettres et sciences humaines et sont moins de 20 % dans le domaine des sciences fondamentales. Majoritaires dans les prépas littéraires (75 %), elles ne sont que 20 % dans les prépas scientifiques. L'éducation, les choix de leurs parents ou le fonctionnement du système éducatif restent différenciés entre les filles et les garçons. Ils expliquent la plus ou moins grande réussite scolaire dans certains domaines et surtout, les choix d'orientation vers telle ou telle filière.

Bien que les femmes représentent 47% du nombre des travailleurs, elles gagnent globalement toujours 25% de moins que les hommes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, un décret instaure une pénalité pour les entreprises de plus de 50 salariées ne prévoyant pas un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Si la part des femmes parmi les cadres est passée de 23 % il y a 20 ans à 39 % aujourd'hui, seules 11 % d'entre elles occupent un poste à "forte responsabilité" (direction générale, direction d'un département, ou d'une entité) contre 23 % de leurs homologues masculins. Les conséquences de ces écarts de carrière sont visibles sur les salaires. La rémunération annuelle brute moyenne des femmes s'élève à 43 000 euros, soit 7 000 euros de moins que les hommes. De façon générale, il est plus difficile pour une femme d'accéder au statut de cadre: elles sont 9% à en bénéficier, contre 13% pour les hommes.

Les lois récentes relatives aux violences faites aux femmes

6 août
2012

Loi n°**2012-954** du 6 août
2012 relative au
harcèlement sexuel

La loi n°**2012-954 2** instaure une nouvelle définition plus large et plus précise du harcèlement sexuel conforme au droit européen et assortie de sanctions plus lourdes. Elle harmonise ainsi les dispositions législatives relatives au harcèlement sexuel applicables au plan civil et au plan pénal. Elle élargit également la protection contre les discriminations et renforce l'obligation de prévention qui incombe à l'employeur.

9 juillet
2010

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

La loi n°**2010-769** comporte trois volets principaux portant sur la prévention de ces violences le renforcement de la protection des victimes de violences quelle que soit la nature de celles-ci et le renforcement de la répression des auteurs de violences faites aux femmes.

Cette loi introduit « l'ordonnance de protection des victimes de violences », mesure sous l'autorité du juge aux affaires familiales statuant en urgence et ouverte également aux personnes majeures menacées de mariage forcé. Cette ordonnance permet de mettre en place, sans attendre le dépôt d'une plainte par la victime, des mesures d'urgence, notamment :

- . l'éviction du conjoint violent (sont concernés les couples mariés, mais également les partenaires d'un Pacs et les concubins) ;
- . la dissimulation du domicile ou de la résidence de la victime ;
- . la prise en compte de la situation des enfants exposés à ces violences au travers de l'adoption de mesures provisoires et urgentes en matière d'exercice de l'autorité parentale, d'attribution de la jouissance du logement conjugal, de contribution aux charges du ménage.

En outre, parmi les dispositions de la loi 9 juillet 2010, sont plus particulièrement prévues :

- . la création d'un « délit de violence psychologique ou morale », la définition du harcèlement moral au travail étant adaptée à la sphère privée ;
- . l'octroi ou le renouvellement du titre de séjour (carte de séjour temporaire) aux femmes venues en France au titre du regroupement familial et bénéficiant d'une ordonnance de protection, même si elles se sont séparées de leur mari en raison de violences ; la délivrance également d'une carte de séjour temporaire aux personnes en situation irrégulière bénéficiant d'une ordonnance de protection ;
- . la reconnaissance de l'intérêt à agir aux associations de défense des droits des femmes en vue de la saisine du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) ;
- . l'encadrement de la possibilité de recourir à une médiation pénale, la victime étant présumée ne pas y consentir quand elle bénéficie d'une ordonnance de protection ;
- . l'extension de l'infraction de violences habituelles aux violences conjugales ;
- . la suppression de la présomption de consentement des époux à l'acte sexuel s'agissant du viol entre époux ;

l'instauration d'une circonstance aggravante des violences exercées pour la contrainte au mariage.

20 novembre
2007

Loi n° **2007-1631** du 20 novembre 2007 relative à la **maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile**

La loi n°2007-1631 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile donne la possibilité à l'autorité administrative de renouveler la carte de séjour temporaire, au conjoint de français ou à l'étranger résidant en France au titre du regroupement familial, si la personne ne remplit pas la condition de communauté de vie en raison de violences subies de la part du conjoint.

10 août
2007

Loi n°**2007-1198** du 10 août 2007 renforçant la **lutte contre la récidive des majeurs et des mineurs**

La loi n°**2007-1198** prévoit qu'à compter du 1er mars 2008 :

- . toutes les condamnations à un suivi socio-judiciaire comporteront une injonction de soins, dès lors qu'une expertise de la personne condamnée aura conclu qu'un suivi psychiatrique ou psychologique est possible ;
- . si une condamnation à une peine d'emprisonnement est assortie d'un sursis avec mise à l'épreuve pour des infractions pour lesquelles un suivi socio-judiciaire est encouru (ce qui est le cas en matière de violences au sein du couple), la personne condamnée est soumise à une injonction de soins, sauf décision contraire de la juridiction de jugement.

5 mars
2007

Loi n° **2007-297** du 5 mars 2007 relative à la **prévention de la délinquance**

La loi n° **2007-297** prévoit l'extension du suivi socio-judiciaire avec injonction de soins aux auteurs de violences commises au sein du couple ou à l'encontre des mineurs. En outre, cette loi clarifie les hypothèses de levée du secret médical en cas de violences commises sur un mineur ou une personne vulnérable.

4 avril
2006

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

La loi n°**2006-399** du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs qui accroît la répression des violences faites aux femmes, notamment :

en élargissant le champ d'application de la circonstance aggravante à de nouveaux auteurs (pacsés et « ex ») et à de nouvelles infractions (meurtres – viols – agressions sexuelles) ;

- . en complétant et précisant les dispositions de la loi n°2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales qui consacrent au plan pénal l'éviction du conjoint violent du domicile du couple ;
- . en reconnaissant le vol entre époux lorsqu'il démontre une véritable volonté du conjoint voleur d'assujettir sa victime ;
- . en alignant l'âge légal du mariage pour les filles sur celui des garçons, soit 18 ans ;
- . en renforçant de la répression des mutilations sexuelles commises à l'étranger.

Ce texte introduit également la notion de respect dans les obligations du mariage.



**12 décembre
2005**

Loi n°**2005-1549** du
12 décembre 2005 relative
au traitement de la **récidive
des infractions pénales**

La loi n°2005-1549 du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive des infractions pénales qui permet de faciliter, sur le plan pénal, l'éloignement de l'auteur des violences (conjoint ou concubin) du domicile de la victime à tous les stades de la procédure devant les juridictions répressives, tout en prévoyant, si nécessaire, la possibilité d'une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique ;

**26 mai
2004**

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

La loi n°2004-439 met en place, au plan civil, la mesure d'éviction du conjoint violent du domicile conjugal (applicable au 1^{er} janvier 2005) ;

Les lois dans le champ de l'égalité professionnelle

● L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'article 1^{er} de la Constitution, qui a été modifié par une loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, énonce : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

De ce fait, il est possible au législateur de prévoir des quotas de femmes non seulement dans le domaine des élections politiques mais aussi dans le domaine économique et social, notamment en matière de fonctions électives liées au monde du travail.

● L'égalité professionnelle, une mise en œuvre par sédimentations successives.

Au cours des 40 dernières années de nombreuses lois sont venues fixer successivement le cadre de l'égalité professionnelle.

26 octobre
2012

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

La loi n°2012-1189 précise que l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de négocier au préalable avant d'opter pour la voie du plan d'action unilatéral. Cependant les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues à une formalité particulière qui est la production d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations.

6 août
2012

Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au **harcèlement sexuel**

La loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au **harcèlement sexuel** élargit la définition du harcèlement sexuel par rapport à l'état antérieur du droit qui ne faisait référence qu'aux actes de harcèlement dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. Elle renforce les pénalités applicables, la sanction passant de un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, et étant alourdie lorsque certaines circonstances aggravantes particulières sont réunies telle que la position d'autorité de l'auteur de l'infraction. Enfin elle élargit la protection contre les discriminations et renforce l'obligation de prévention qui incombe à l'employeur et les droits des associations.

12 mars
2012

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à **l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.**

Cette loi tend à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux instances de responsabilités, de recrutement et de sélection, par un quota d'au moins 40 % de l'un ou l'autre sexe parmi à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- les membres des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou organes équivalents, personnalités qualifiées des établissements publics de l'Etat ;
 - les membres de l'administration des conseils supérieurs des trois versants de la fonction publique et du conseil commun de la fonction publique ;
 - les membres de l'administration ou de l'autorité territoriale dans les commissions administratives paritaires dans les trois versants de la fonction publique ;
 - les membres des jurys de recrutement et des comités de sélection.
- Elle tend également à garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la haute fonction publique, par un quota de 20 % au 1^{er} janvier 2013, 30 % au 1^{er} janvier 2015, 40 % au 1^{er} janvier 2018, sur le

27 janvier
2011

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

flux des primo-nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants des trois versants de la fonction publique. Il est prévu une pénalité financière en cas de non respect de ces obligations, ses modalités seront fixées par décret.

La loi n° 2011-103 consacre le principe d'un quota minimum de personnes de chaque sexe au sein des conseils d'administration et de surveillance dans les sociétés cotées et les entreprises de plus de 500 salariés permanents et ayant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros, ainsi que dans les entreprises publiques nationales, les établissements publics industriels et commerciaux et les établissements publics mixtes de l'État dont le personnel est soumis à des règles de droit privé.

Leurs conseils d'administrations ou conseils de surveillance devront, d'ici le 1^{er} janvier 2017, comporter au moins 40 % d'administrateurs de même sexe. Un quota intermédiaire de 20 % en 2015 s'applique aux sociétés cotées. Les sanctions sont la nullité des nominations qui méconnaissent les quotas et la suspension de la rémunération des jetons de présence en cas de composition irrégulière du conseil.

9 novembre
2010

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

La loi n°2010-1330 prévoit l'**obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés** de négocier un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'adopter un plan d'action unilatéral sous peine de sanction financière.

23 mars
2006

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'**égalité salariale entre les femmes et les hommes**

La loi n°2006-340 **renforce l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle** par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération dans le cadre des négociations sur les salaires avant le 31 décembre 2010. Elle annonce une contribution des entreprises assise sur les salaires si le bilan de ses dispositions à mi-parcours n'est pas satisfaisant.

16 novembre
2001

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la **lutte contre les discriminations**

La loi n° 2001-1066 améliore les protections des salariés vis à vis des **discriminations** prohibées par la loi en instaurant notamment un aménagement de la charge de la preuve obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.

9 mai
2001

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - dite loi Génisson -**

La loi n° 2001-397 - dite loi Génisson - vise à développer le **dialogue social sur l'égalité professionnelle dans la branche et l'entreprise**. La loi crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires. Elle instaure l'obligation de prévoir par décret des indicateurs du rapport de situation comparée. Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

2 novembre
1992

Loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'**abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail** et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale

La loi n°92-1179 sanctionne le **harcèlement sexuel**.

10 juillet
1989

Loi n°89-488 du 10 juillet 1989 **portant dispositions concernant** les accords relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi, **l'égalité professionnelle des femmes et des hommes**, les contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre, les travailleurs étrangers et le travail clandestin

La loi n°89-488 crée une aide au conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés pour **l'étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle** et des mesures susceptible de rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle rappelle l'obligation pour les entreprises et les branches de supprimer les clauses à caractère discriminatoires de leurs accords collectifs.

13 juillet
1983

Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - dite loi Roudy -**

La loi n°83-635 du 13 juillet 1983- dite loi Roudy - transpose la directive 76/207/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

S'agissant de **l'égalité des droits**, la loi introduit un principe général de non discrimination entre les sexes dans les domaines concernant les relations du travail, renforce les mesures concernant l'égalité de rémunération en étendant notamment le principe "à travail égal, salaire égal à des emplois de même valeur".

Pour ce qui concerne **l'égalité des chances** la loi impose aux entreprises d'au moins 50 salariés l'obligation de s'auto-évaluer pour établir la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes : un rapport doit être élaboré par le chef d'entreprise et transmis au comité d'entreprise.

La loi ouvre la possibilité, par le biais d'un accord avec les organisations syndicales, de prendre des mesures d'action positive temporaires visant à favoriser l'embauche, la formation, la promotion ou l'amélioration des conditions de travail des femmes, l'employeur peut aussi procéder par voie unilatérale en cas de carence de délégué syndical ou d'échec des négociations. Les accords ou plans d'égalité unilatéraux qui présentent des actions exemplaires peuvent bénéficier d'une aide financière dénommée le contrat d'égalité professionnelle.

La loi Roudy crée également le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).

22 décembre
1972

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à **l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

La loi n°72-1143 inscrit dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle introduit le principe selon lequel "*l'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*" en incluant dans la rémunération toutes ses composantes : le salaire de base, tous les avantages payés directement ou indirectement par l'employeur mais aussi les critères de classification et de promotion professionnelle et les modes d'évaluation des emplois.

Repères chronologiques sur la parité en politique

Source : [Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

2008

Loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^{ème} République

Vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales.

L'article 1^{er} de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Loi n° 2008-175 du 26 février 2008 facilitant l'**égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général**

Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle.

La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

2007

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

La loi du 31 janvier 2007 réforme les scrutins électoraux

Elle impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des **listes électorales municipales** (de 3500 habitant-e-s et plus) et introduit une **obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux** (de 3500 habitant-e-s et plus).

Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives (75 % de l'écart à la moyenne) et contraint les candidat-e-s aux élections cantonales à se présenter au côté d'un-e suppléant-e de l'autre sexe

2003

Loi n° 2003-697 du 30 juillet 2003 portant **réforme de l'élection des sénateurs**

La loi du 30 juillet 2003 réforme le mode de scrutin des sénatoriales.

Elle réserve l'application de la proportionnelle aux départements élisant 4 sénateurs et plus. Le scrutin uninominal, ne comportant aucune obligation paritaire aux yeux de la loi, concerne désormais la moitié des sièges sénatoriaux.

Loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'**élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen** ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques

La loi du 11 avril 2003 réforme les modes de scrutin des élections régionales et européennes.

L'alternance stricte entre hommes et femmes est instaurée pour les listes des élections régionales et confirmée pour les élections européennes. La loi introduit des sections départementales sur les listes régionales, et crée des eurorégions pour les européennes.

2000

Loi n° 2000-641 du 10 juillet 2000 relative à l'**élection des sénateurs**

La loi du 10 juillet 2000 réforme les modes de scrutin des sénatoriales : les départements élisant 3 sénateurs et plus votent désormais par scrutin de liste (soit 2/3 des sénateurs). Le scrutin de liste ne concernait jusque là que les départements élisant cinq sénateurs et plus.

	<p>Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives</p>	<p>Le 6 juin 2000 la première loi dite sur "la parité" est promulguée.</p> <p>Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes lors des scrutins de liste et prévoit une retenue sur la dotation financière des partis qui ne respecteront pas le principe de parité lors de la désignation des candidats pour les élections législatives</p>
<p>1991</p>	<p>Loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	<p>La révision du 23 juin 1999 (loi constitutionnelle du 8 juillet 1999)</p> <p>Cette loi relative à l'égalité entre les hommes et les femmes a permis d'introduire à l'article 3 de la Constitution le principe selon lequel la loi "favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives." L'article 4 de la Constitution précise que les partis politiques "contribuent à la mise en œuvre de ce principe dans les conditions déterminées par la loi". Cette révision autorise ainsi des réformes législatives qui rendront effective une meilleure représentation des femmes en politique.</p>
<p>1982</p>	<p>Sanction du Conseil constitutionnel</p>	<p>Le Conseil constitutionnel censure une loi qui prévoyait un quota de 25 % de femmes dans les listes des élections municipales estimant que le principe d'égalité devant la loi à l'article premier « s'oppose à toute division par catégories des électeurs et des éligibles ».</p>
<p>1946</p>	<p>Accès au pouvoir politique</p>	<p>Pour la première fois une femme accède au perchoir : Madeleine Braun (communiste) est élue vice-présidente de l'Assemblée nationale (2^{ème} Assemblée constituante). Andrée Viénot, sous-secrétaire d'État à la jeunesse et aux sports, est la première femme ministre sous la IV^{ème} République.</p> <p>Dans le gouvernement de Robert Schuman, un an plus tard, Germaine Poinso-Chapuis est la première femme nommée ministre (de la Santé publique et de la Population)</p>
<p>1944</p>	<p>Suffrage universel</p>	<p>L'ordonnance du 21 avril, signée du général de Gaulle, introduit le suffrage universel en permettant pour la première fois aux femmes de voter et d'être éligibles dans les mêmes conditions que les hommes.</p> <p>Marthe Simard siège de 1943 à 1944 à l'Assemblée nationale provisoire à Alger. En novembre 1944, six femmes siègent à l'Assemblée consultative à Paris.</p>
<p>1936</p>	<p>Premières sous-secrétaires d'Etat</p>	<p>Le 4 juin, Cécile Brunschvicg, Suzanne Lacore et Irène Joliot-Curie sont nommées sous-secrétaires d'État (à l'Éducation nationale, la Protection de l'enfance et la Recherche scientifique respectivement) dans le gouvernement de Léon Blum.</p> <p>Le 30 juillet, la Chambre des députés se prononce pour la sixième et dernière fois pour le vote des femmes, par 495 voix contre 0. Le gouvernement s'abstient. Le Sénat n'inscrira jamais ce texte à son ordre du jour.</p>

Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact

Guide méthodologique

Septembre 2014

