

Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes

DOSSIER DE PRESSE
LUNDI 20 JANVIER 2014

femmes.gouv.fr



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

Sommaire

Synthèse	4
Pourquoi un projet de loi sur l'égalité ?	9
Les mesures du projet de loi	12
Assurer l'égalité dans l'entreprise et au sein des ménages	12
Construire une garantie contre les impayés de pensions alimentaires et soutenir l'accès aux modes de garde pour les familles modestes	21
Protéger les femmes contre toutes les violences	24
Protéger l'image des femmes	32
Protéger l'exercice du droit à l'IVG	35
Généraliser la parité	37
Les chiffres-clés	43

PROJET DE LOI POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

— FAIRE DE L'ÉGALITÉ L'EXIGENCE PARTAGÉE ET VÉCUE DE L'UNIVERSALITÉ RÉPUBLICAINE —

Assurer l'égalité dans l'entreprise



Réformer le congé parental afin de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales.



Renforcer l'accompagnement professionnel des femmes après une longue interruption d'activité.



Lutter contre le plafond de verre et simplifier la négociation dans l'entreprise.



Protéger les collaborateur-riche-s libéraux lors des congés de maternité, de paternité et d'accueil en introduisant une période de suspension de contrat et de protection.



Rendre la commande publique exemplaire : les entreprises devront attester qu'elles respectent leurs obligations d'égalité professionnelle pour candidater à un marché public.

Poser les fondements d'une garantie contre les impayés de pensions alimentaires



Prendre le relai des pensions alimentaires lorsqu'elles ne sont pas versées aux parents isolés.



Développer la médiation entre les parents et accompagner le parent qui fait procéder à une mise en recouvrement de sa pension.



Assurer une pension alimentaire minimale pour toutes les familles.

Protéger les femmes contre toutes les violences



Généraliser le téléphone grand danger pour protéger les femmes victimes de violences conjugales.



Ne plus faire payer les titres de séjour temporaires aux femmes victimes de violences.



Mettre en place des stages de responsabilisation des auteurs de violences pour prévenir la récidive.



Faire de l'éviction du conjoint violent du domicile la règle et non l'exception.



Assurer une protection renouvelée du droit à l'IVG.



Accélérer la procédure des ordonnances de protection.

Généraliser la parité



Donner mission au CSA d'assurer une juste représentation des droits des femmes dans les médias.



Doubler les pénalités pour les partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives.



Inscrire la parité dans les fédérations sportives.



Féminiser les instances publiques (chambres consulaires, chambres d'agriculture, établissements culturels...)

Synthèse

Le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes est le premier texte à aborder l'égalité dans toutes ses dimensions. Il déterminera pour la première fois les principes et les objectifs d'une approche intégrée de l'égalité, mêlant des mesures spécifiques et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques. Cette approche intégrée sera applicable à toutes les collectivités publiques: État, collectivités territoriales, établissements publics nationaux ou locaux.

ASSURER UNE ÉGALITÉ DANS L'ENTREPRISE ET AU SEIN DES MÉNAGES

Réformer le congé parental: pour accroître le niveau d'emploi des femmes, favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales et contribuer au développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, une période (6 mois) du complément de libre choix d'activité, rebaptisé prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare) sera réservée au second parent. A cette réforme sont associées des solutions nouvelles: prolongement du versement de la prestation au-delà des 3 ans de l'enfant, dans l'attente d'une scolarisation, pour les parents modestes; accès prioritaire aux places de crèches pour les femmes bénéficiaires de la Prepare; expérimentation d'une Prepare plus courte et mieux rémunérée pour mieux prendre en compte les besoins des parents de deux enfants et plus. Avant que le congé parental ne s'achève, les parents anciennement inactifs bénéficieront d'un dispositif nouveau de retour à l'emploi; ceux précédemment en emploi auront droit avant leur reprise d'activité à un entretien avec leur employeur pour évaluer les besoins de formation et l'impact de leur congé sur leur carrière et leur rémunération.

Favoriser l'implication des pères: pour mieux partager les responsabilités parentales, une période de protection de la rupture du contrat de travail de 4 semaines suivant la naissance de l'enfant est prévue pour les contrats de travail concernant des hommes salariés. Une autorisation d'absence pour suivi des examens médicaux (trois) est également accordée au conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS de la femme enceinte.

Réduire les inégalités professionnelles et salariales: reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin dernier sur la qualité de vie au travail, le projet de loi renforce l'efficacité de la négociation en matière d'égalité professionnelle. Elle devient globale et se donne pour objet de définir les mesures de rattrapage des inégalités de rémunération. La négociation annuelle sur les salaires devra désormais suivre la mise en œuvre des mesures décidées par les négociations de l'accord sur l'égalité professionnelle. Reprenant des dispositions prévues dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 (article 13) mais jamais transposées, le projet de loi prévoit que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations

quinquennales sur les classifications, la négociation devra conduire à corriger les facteurs à l'origine de ces différences de rémunération.

Rendre la commande publique exemplaire : les entreprises de plus de 50 salariés ne pourront candidater à la commande publique que si elles sont en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Cette exigence s'appliquera aux marchés publics, aux contrats de partenariat et aux délégations de service public. Les marchés pourront également prévoir des conditions d'exécution visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

Ne plus laisser les collaboratrices et collaborateurs libéraux sans aucune protection : une période de suspension de contrat et de protection contre la rupture unilatérale est prévue pour sécuriser l'activité professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs qui souhaitent prendre, selon le cas, leur congé de maternité, leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé en vue de l'adoption d'un enfant.

Expérimenter des dispositifs pour faciliter l'articulation des temps de vie : à titre expérimental, un nouveau cas de déblocage des sommes épargnées sur un compte épargne temps pourra être créé par accord d'entreprise afin de financer des prestations de services (garde d'enfants, ménage ou aide à domicile...) dans le cadre du chèque emploi service universel.

CONSTRUIRE UNE GARANTIE CONTRE LES IMPAYÉS DE PENSIONS ALIMENTAIRES

Construire un nouveau service public : un dispositif de garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires sera mis en œuvre à partir de 2016. Il est expérimenté dès 2014 dans une vingtaine de caisses d'allocation familiales. Il est construit à partir de l'Allocation de Soutien Familial, en lien avec les juges aux affaires familiales.

Moderniser notre conception de la solidarité : dans le dispositif de garantie, la solidarité publique prendra le relais du parent défaillant, mais les services publics se retourneront vers lui en faisant valoir des moyens de recouvrement renforcés. Cette garantie offrira de la sécurité aux mères et pères isolés, qui sont souvent en situation de précarité, sans que l'argent public ne se substitue aux obligations parentales.

Renforcer le conseil et la médiation pour les familles : dans ces situations qui donnent lieu à de nombreux conflits, ils sont une véritable mission de service public.

Aider les familles modestes à recourir à un mode d'accueil individuel : à titre expérimental, les CAF pourront verser, selon le mode du tiers-payant, le complément de libre choix du mode de garde (CMG) - autre volet constitutif de la prestation d'accueil du jeune enfant - directement à l'assistant maternel et non pas aux parents employeurs. L'avance de frais souvent pénalisante pour les familles modestes sera ainsi évitée.

PROTÉGER LES FEMMES CONTRE TOUTES LES VIOLENCES

Renforcer le dispositif d'ordonnance de protection: la délivrance des ordonnances sera accélérée et sa durée maximale portée de 4 à 6 mois. Privilégier le maintien à domicile de la victime: la règle sera désormais l'éviction du conjoint violent du domicile et son maintien dans les lieux l'exception.

Limiter strictement le recours à la médiation pénale: elle ne sera désormais possible, pour les violences conjugales, qu'à la demande expresse de la victime.

Généraliser le téléphone grand danger: ce dispositif expérimental a fait ses preuves; il sera généralisé à partir de janvier 2014.

Renforcer la lutte contre toutes les formes de harcèlement: le harcèlement moral au sein du couple est mieux précisé et le harcèlement sexuel sera mieux sanctionné, à l'université et dans l'entreprise. De nouvelles incriminations sont créées pour sanctionner d'autres formes de harcèlement comme l'envoi réitéré de messages électroniques malveillants.

Prévoir des mesures de suivi des auteurs spécifiques et adaptées: un stage de responsabilisation aux frais des auteurs de violences sera créé, pour la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales et sexistes.

Ne plus faire payer les titres de séjour temporaires aux victimes: les femmes étrangères victimes de violences conjugales seront exonérées des taxes et des droits de timbre lors de la délivrance et le renouvellement de leurs titres de séjour.

Former les professionnels: la formation initiale et continue des professionnels en contact avec des femmes victimes de violences intègrera des modules obligatoires sur les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes.

PROTÉGER L'IMAGE ET LES DROITS DES FEMMES ET DES ENFANTS

Demander au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel d'assurer le respect des droits des femmes dans les médias: à ce titre, le CSA veillera par exemple à la juste représentation des femmes, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes.

Protéger les jeunes filles contre les dommages de l'hypersexualisation: un régime d'autorisation est créé pour encadrer l'organisation de concours d'enfants fondé sur l'apparence et préserver leur intérêt et leur dignité. Toute autorisation est exclue lorsqu'il s'agit de mineurs de moins de 13 ans.

Protéger l'exercice du droit à l'interruption volontaire de grossesse: un nouveau délit est créé pour protéger les femmes contre toute entrave dans leur accès à l'information sur l'IVG, accessible à toute femme qui ne souhaite pas poursuivre sa grossesse.

GÉNÉRALISER LA PARITÉ DANS LA SOCIÉTÉ

Doubler la pénalité applicable aux partis politiques qui ne respectent pas la parité aux élections législatives: alors que l'application de la loi de 2000 ne suffit plus à conduire vers la parité les partis politiques dans la préparation de leurs investitures, le texte porte à 200 %, à compter de 2017, le taux de modulation applicable.

Affirmer la place des femmes dans les instances du sport, du commerce et de l'industrie et les professions réglementées: le projet de loi établit une obligation de représentation équilibrée pour les fédérations sportives dont plus d'un quart des licenciés sont de chaque sexe. La place des femmes dans les chambres locales de commerce et d'industrie sera renforcée par le fait que les candidats titulaires et suppléants seront désormais de sexe différent.

Etendre le principe de représentation équilibrée à tous les établissements publics: la loi de 2012 leur sera applicable quelle que soit leur taille, ce qui inclut notamment les établissements culturels.

Egalité et parité dans les collectivités territoriales: un débat sera organisé chaque année sur la politique d'égalité dans les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et régions. Dans les assemblées locales, les listes d'élus seront constituées pour permettre la parité entre la tête de l'exécutif et son premier adjoint ou vice-président.

Généraliser progressivement la parité: la parité sera instaurée dans les conseils économiques et sociaux régionaux, les chambres d'agriculture, les chambres des métiers d'ici 10 ans ainsi que dans toutes les autorités administratives indépendantes collégiales et les commissions et instances consultatives et délibératives de l'État.

Pourquoi un projet de loi pour l'égalité ?

LA PREMIÈRE LOI CADRE POUR L'ÉGALITÉ

«La liberté, l'égalité, la dignité des femmes, c'est une cause universelle. C'est l'une des grandes causes qui fait que nous sommes la République française (...). Ce n'est pas l'engagement d'une journée, ce n'est pas même le combat d'une année (...) cette cause là est la justification de tout mandat exercé au nom du peuple français et d'abord le mien.»

François Hollande, 7 mars 2013.

Après la constitution du premier Gouvernement paritaire de l'histoire de la République et la réinstallation, après plus de vingt ans d'absence, d'un ministère de plein exercice chargé des droits des femmes, le Président de la République manifestait ainsi, lors de la soirée d'ouverture des célébrations de la Journée internationale des droits des femmes, que la politique des droits des femmes était redevenue une priorité politique, mobilisée autour d'une ambition, celle de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La réalité, celle des chiffres comme celle ressentie par les Françaises et les Français, atteste en effet qu'en dépit d'indéniables progrès, en dépit des textes internationaux ou, dans le droit interne, des modifications successives de la Constitution et de la législation consacrant l'égalité dans le champ professionnel, dans le champ de la représentation dans la vie politique ou sociale, l'égalité reste un champ de conquête.

Cette conquête ne pourra se faire que si elle implique la société française dans son ensemble, aussi bien les hommes que les femmes. Après les droits civiques reconnus à la Libération, après les droits économiques et sociaux des années 70 et 80, il s'agit désormais de définir les conditions d'une égalité réelle et concrète. Cette troisième génération des droits des femmes repose sur un effort sans précédent pour assurer l'effectivité des droits acquis d'une part, mais aussi sur un travail d'éducation et de changement des comportements pour agir sur la racine des inégalités.

Ce travail, qui commence dès l'école, doit se faire également dans les institutions, dans les administrations, dans l'entreprise, dans les médias et les associations. Parce que les inégalités sont présentes partout, nous devons agir partout.

Les inégalités se constituent dès la petite enfance, marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes : 80% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes ; un écart de rémunération de 27% sépare toujours aujourd'hui les hommes et les femmes, lesquelles constituent 80% des salariés à temps partiel ; il n'y a encore que huit femmes présidentes d'universités ; l'Assemblée nationale ne compte que 26% de femmes, en dépit de la 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. Seuls 14% des maires sont des femmes.

Les lois de 1983 (Roudy), 2001 (Génisson), 2006, 2010 et 2011 abordaient l'égalité professionnelle; la loi du 9 juillet 2010 abordait les violences faites aux femmes; la loi du 6 juin 2000, la parité; ce texte sera le premier à concerner toutes ces dimensions et à associer des mesures spécifiques et une logique transversale pour répondre aux inégalités avec la même cohérence que celles-ci revêtent.

Ce projet de loi est le fruit d'une méthode de travail qui met l'égalité au cœur du travail du Gouvernement. Le comité interministériel aux droits des femmes (30 novembre 2012) a permis de mobiliser tous les Ministres autour des questions d'égalité, dans une approche globale et transversale.

L'article 1^{er} du projet de loi fixera ainsi dans la loi les principes et les objectifs d'une approche intégrée de l'égalité. Il demande à toutes les collectivités publiques d'avoir une approche transversale de l'égalité, mêlant la mobilisation du droit commun et des mesures spécifiques ainsi qu'un examen systématique de l'effet sur l'égalité de leurs politiques.

UNE LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE

Les dispositions du projet de loi portent sur des évolutions nécessaires sur le plan juridique. Toute notre action n'est pas du ressort de la loi. Le texte est complémentaire des initiatives prises par le ministère des Droits des femmes :

- » Bilan d'action du programme d'action du 1er comité interministériel aux droits des femmes: 42 mesures sur 45 réalisées.
- » Feuilles de routes de l'égalité adoptées par tous les ministres le 6 janvier 2014 en Comité interministériel aux droits des femmes et programme d'action 2014 pour l'égalité femmes-hommes: 2014, Année de la mixité des métiers; Annuler l'écart de taux d'emploi d'ici 2025. Un tableau de bord interministériel est constitué pour suivre les résultats;
- » Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes annoncé le 22 novembre 2013 mettant en avant 3 priorités: faire en sorte qu'aucune violence déclarée ne reste sans réponse; mieux protéger les victimes; mobiliser toute la société dans la prévention et la lutte contre les violences;
- » Convention interministérielle 2013-2017 pour l'égalité filles-garçons dans le système éducatif et mise en œuvre depuis la rentrée scolaire des «ABCD de l'égalité» dans 600 classes;
- » Mise en œuvre du dispositif de contrôle des entreprises pour le respect des dispositions du code du travail sur l'égalité (décrets du 18 décembre 2012 et plan de contrôle): 530 entreprises mises en demeure; 5 entreprises sanctionnées et près de 4000 accords négociés dans les entreprises;
- » La conduite d'une véritable diplomatie des droits des femmes, à l'ONU, au sein de l'Union européenne et jusque sur le terrain des conflits armés.

Il y a trois mots clés dans cette loi:

- » **Effectivité**: nous avons retenu des dispositions pour renforcer les mécanismes d'application des dispositions existantes (renforcement du rapport de situation comparée et modernisation de la négociation annuelle sur l'égalité salariale dans les entreprises et de la négociation de branche sur les classifications professionnelles; limitation de l'ac-

cès aux marchés publics, PPP et délégations de services publics pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle, retour à l'emploi pour les femmes en congé parental, protection contre les ruptures de contrats de collaboration; renforcement de l'ordonnance de protection, principe de l'éviction de l'auteur des violences du domicile conjugal, renforcement de la protection contre les entraves au droit à l'IVG, mise en œuvre de la parité dans les institutions publiques...)

- » **Innovation:** la loi innove pour créer des incitations plus fortes (congé parental, implication des pères dans l'arrivée du jeune enfant; stage de responsabilisation des auteurs de violences faites aux femmes; pénalisation renforcée contre toutes les formes de harcèlement; généralisation des téléphones grand danger...)
- » **Expérimentation:** garantie contre les impayés de pensions, déblocage du compte épargne-temps pour financer des services à la personne, accès des parents modestes aux modes de garde individuels; congé parental plus court et mieux rémunéré pour les parents de deux enfants.

Cette loi s'adresse à toutes et tous. Elle concernera toutes les femmes, pour les protéger, pour changer la répartition des charges familiales au sein du couple, pour renforcer l'accès ou le retour à l'emploi des femmes en congé parental; leur offrir des opportunités, pour assurer dans les institutions politique et de la vie économique et sociale un égal accès aux responsabilités. Cette loi pour l'égalité est une loi de progrès pour les femmes comme pour les hommes: c'est une loi pour que les hommes contribuent à l'égalité. L'égalité est une conquête pour toute la société.

UNE LOI POUR L'ÉGALITÉ DOMESTIQUE

Au sein d'un couple avec enfant, le temps de travail de la mère (rémunéré et domestique) est supérieur à celui du père de trois heures par semaines.

Les femmes réalisent près de trois quart (72%) du travail domestique tel que le mesure l'INSEE. En 2010, les femmes consacrent en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques, soit 1h45 de plus que les hommes.

La croissance de l'emploi des femmes ne suffit pas: dans les couples où l'homme est en emploi et la femme travaille à temps plein, l'écart de durée consacrée au travail domestique est de 1h30 par jour en moyenne. Les progrès ne se feront pas spontanément: en 25 ans, le temps de travail domestique quotidien des hommes n'a augmenté que de 6 minutes. Dans la même période leur temps libre a augmenté d'environ 19 minutes par jour.

Nous devons rompre avec un certain fatalisme et le laissez-faire qui ne conduit jamais à l'égalité: 77% des Français pensent que les tâches domestiques et l'éducation des enfants handicapent la carrière professionnelle des femmes mais 40% des français jugent normal qu'elles assurent l'essentiel de ces rôles.

On sait que plus il y a d'enfants dans le ménage, plus le partage des tâches domestiques est inégal. Les mères subissent une pénalité professionnelle à la naissance des enfants dont les pères sont exonérés: 40% des mères changent de situation professionnelle, contre seulement 6% des pères. Une année d'interruption de travail à la naissance d'un enfant conduit à une baisse de salaire annuel de 10% une fois le retour à l'emploi effectué. Cette pénalité se poursuit une fois arrivé l'âge de la retraite.

Assurer l'égalité dans l'entreprise et au sein des ménages

«Le congé de libre-choix d'activité, doit viser désormais deux objectifs: le premier c'est de favoriser l'emploi des femmes et le second, de définir des mécanismes qui rendent possible et même effectif le partage du congé entre le père et la mère. Cela sera la preuve de l'égalité.»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

Dans le secteur privé, les femmes ont un revenu salarial inférieur en moyenne de plus d'un quart à celui des hommes. Dans le public, il s'élève encore à 18%. Si ces écarts de salaires peuvent refléter les disparités de situation professionnelle entre les hommes et les femmes – les femmes occupant plus souvent des emplois à temps partiel ou sur des postes ou dans des secteurs moins rémunérateurs –, une partie trop importante correspond à de la discrimination pure et simple.

LES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES :

Accompagner, alerter, sanctionner les entreprises privées comme publiques: un outil inédit – www.ega-pro.fr – leur donne les clefs pour réaliser l'égalité professionnelle. Une procédure de contrôle systématique a été instaurée, assortie d'instructions aux services de l'Etat. Les premières amendes sanctionnant les sociétés récalcitrantes viennent d'être prononcées. L'égalité n'est plus seulement dans les textes, elle est dans les faits.

Près de 4000 accords ou plans d'action ont déjà été déposés au 15 novembre 2013. Près de 57% des entreprises de + de 1000 salariés et 47% des entreprises de + de 300 salariés se sont d'ores et déjà mises en conformité avec la loi en présentant leur plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations, 530 mises en demeure ont été adressées. Cinq pénalités financières ont été prononcées.

Un seuil minimal de temps de travail de 24 heures par semaine et des horaires en continu ont été fixés par la loi de sécurisation de l'emploi pour limiter la précarité du temps partiel, notamment pour les femmes. Les heures complémentaires sont désormais majorées dès la première heure.

Pour lutter contre le plafond de verre, un classement des entreprises du SBF 120, selon le degré de féminisation des instances de direction, est désormais publié chaque année. Pour aller plus loin et encourager les entreprises à féminiser leurs comités exécutifs et comités di-

recteurs, le ministère des Droits des femmes a signé 27 conventions avec des grandes entreprises qui s'engagent sur des objectifs ambitieux. L'Etat tient ses engagements et fait toute la transparence sur les nominations de femmes aux postes de cadre dirigeant de l'Etat.

Au-delà, c'est aujourd'hui la difficile articulation des temps de vie personnelle et professionnelle qui explique une grande partie des inégalités de carrière. En 2011, plus d'un quart des femmes ont arrêté leur activité à l'arrivée d'un enfant, contre seulement 3% des hommes. Une charte du temps formalisant 15 engagements pour l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle a été proposée.

275 000 nouvelles solutions d'accueil pour les moins de 3 ans sont programmées. Le développement de l'offre de solutions pour tous les parents ne se limite pas à une approche quantitative. L'accent est mis sur la qualité de l'accueil, avec notamment le développement de l'accueil en horaires atypiques et en urgence.

LES RÉFORMES

Mesure 1: La réforme du congé parental

LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME

96% des bénéficiaires actuels de la prestation qui finance le congé parental (le Complément de Libre Choix d'Activité -CLCA-) sont des femmes. Seuls 18 000 pères y ont recours, sur un total de 540 000 bénéficiaires.

1. Accroître le niveau d'emploi des femmes: la France se distingue de ses partenaires européens par la longueur de son congé parental. Cette durée éloigne les femmes du marché du travail, notamment quand elles sont peu qualifiées. Depuis l'automne 2012, sous l'impulsion du ministère, plusieurs territoires ont expérimenté de nouveaux dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi pour les femmes à l'issue du congé parental. Le projet de loi généralise cette démarche en créant un droit à l'accompagnement vers le retour à l'emploi des femmes (et des hommes) en congé parental: [entretien professionnel avant la reprise de poste pour les salariées, droits à la formation professionnelle renforcé, accès à la validation des acquis de l'expérience, priorité dans l'accès à un mode de garde, accompagnement personnalisé vers le retour en emploi par Pôle Emploi.](#)

2. Favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales: lors de l'arrivée d'un enfant, la répartition des tâches au sein du ménage se déséquilibre au point que les femmes endossent les trois quarts des tâches domestiques. Ce biais s'installe bien au-delà des premières années de l'enfant, pesant durablement sur les carrières professionnelles des femmes. En moyenne, les femmes qui ont un enfant voient leur rémunération décrocher de 10% par rapport à celles des hommes. Mieux équilibrer la charge

des responsabilités parentales, c'est une condition indispensable pour réaliser l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, le style de paternité – impliqué ou en retrait – se forme dès les premières années de la vie de l'enfant. Les études soulignent les retombées extrêmement positives d'une participation précoce des pères à l'éducation de leurs enfants (sur la socialisation en particulier, mais aussi sur le maintien durable du lien père-enfant en cas de séparation des couples).

Les pères qui souhaitent s'investir auprès de leurs enfants sont confrontés à des stéréotypes: l'accès à l'aménagement du temps est moins facile pour les hommes que pour les femmes (27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes; 30% des pères qui n'ont pas pris le congé parental l'expliquent par les craintes d'impact négatif sur leur carrière...)

La mesure est indissociable de la mise en œuvre d'un vaste plan pour lutter contre les stéréotypes liés au sexe. Cette action se déploie dans les entreprises notamment via un partenariat avec l'observatoire de la parentalité en entreprise.

3. Contribuer au développement de l'offre d'accueil de la petite enfance: pour une partie des femmes, le retrait du marché du travail au moment de la naissance d'un enfant est un choix de vie, mais la moitié des femmes s'arrêtant de travailler à la naissance de leur enfant aurait souhaité continuer à exercer leur activité, en particulier si elles avaient eu accès à un mode d'accueil.

La réforme du CLCA - devenue prestation partagée de l'éducation de l'enfant - est concomitante d'un plan ambitieux pour l'accueil de la petite enfance. Ce plan a été présenté le 3 juin 2013 par le Premier ministre: développer 275 000 places d'accueil pour les enfants de moins de trois ans, dont 100 000 créations nettes de places en crèche et 75 000 solutions d'accueil supplémentaires à l'école maternelle.

Avec cette réforme, les pouvoirs publics mettent enfin l'égalité au cœur de la conception même des dispositifs sociaux. Le congé parental et la prestation qui y est associée, la nouvelle prestation partagée de l'éducation de l'enfant (PREPARE), prévoient des incitations pour les pères à prendre part aux tâches liées à l'arrivée et aux premiers mois de l'enfant.

Cette réforme est demandée par les familles. L'opinion favorable au partage est majoritaire chez les personnes en âge de bénéficier de la réforme (les moins de 40 ans).

Le Gouvernement attend de cette réforme un résultat équivalent à celui qu'a permis le système mis en œuvre avec succès en Allemagne à l'occasion de la création du Elterngeld en 2007 (2 mois réservés au père sur 12): trois ans après cette réforme, la proportion des pères prenant un congé parental y a été multipliée par six (passant de 3 à 21%). Si un résultat similaire est atteint en France, ce sont 100 000 pères qui prendront leur congé parental. C'est notre ambition: 100 000 pères en CLCA d'ici 2017. La réforme sera régulièrement évaluée au regard de cet objectif et, si besoin, réajustée.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Une période du complément de libre choix d'activité sera réservée au second parent – le plus souvent le père. Cette période de partage constitue une incitation puissante pour les pères à prendre leur congé et pour les employeurs à l'accepter.

Une période de partage de 6 mois a été choisie. Elle sera régulièrement évaluée.

Avec cette réforme, les parents d'un enfant se verront proposer six mois de congé supplémentaire dès lors qu'ils sont pris par le second parent. Les parents de 2 enfants continueront à bénéficier de 3 ans de congé à condition que le deuxième parent en utilise au moins 6 mois.

Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants, le congé parental d'éducation pourra être prolongé jusqu'au sixième anniversaire des enfants.

Par construction, les familles monoparentales ne seront pas concernées par ce dispositif et leurs droits seront maintenus.

La réforme ne sera applicable qu'aux seuls enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2014. Elle n'aura donc pas d'effets sur les droits en cours.

Avec cette réforme, nous innovons pour adapter nos dispositifs aux besoins des parents :

- » un congé plus court et mieux rémunéré sera proposé aux parents. Il est introduit de façon expérimentale, pour évaluer son effet sur l'emploi des femmes avant sa généralisation ;
- » pour les parents qui ne trouveraient pas, malgré les nouvelles places créées, de solutions d'accueil, le projet de loi crée un dispositif de « jonction » pour les couples modestes au sein desquels l'un des deux parents travaille et qui n'ont pas reçu de réponse positive auprès d'une crèche et de l'école maternelle. Pour eux, le versement de la PREPARE sera prolongé au-delà du 3ème anniversaire de l'enfant jusqu'à la rentrée scolaire de septembre où les parents ont de droit une place à l'école pour leur enfant.

La priorité est donnée au retour à l'emploi des femmes : les salariées bénéficieront d'un entretien avec l'employeur en amont de la reprise d'emploi ; pour les salariées inactives, un accompagnement sera mis en place entre Pôle emploi et la Caf pour anticiper le retour à l'emploi et mettre en place les formations adaptées.

En raison des effets sur le retour à l'emploi des femmes, cette réforme pourrait avoir des conséquences tout à fait positives sur les finances publiques. Dans le cadre d'une montée en charge progressive du dispositif, les recettes qui pourraient être dégagées par la réforme seront prioritairement employées pour proposer aux ménages plus de services, et serviront en particulier à financer le développement de places d'accueil du jeune enfant.

Mesure 2: Renforcer la lutte contre les inégalités professionnelles et salariales

CONTEXTE

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes restent très importants, à hauteur de 27% au niveau national.

En complément de la politique de contrôle mise en place depuis fin 2012, le renforcement de la négociation en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises vise à en faire un véritable sujet de mobilisation et évoqué dans les grands moments de négociation de l'entreprise.

Par ailleurs, les classifications professionnelles qui déterminent indirectement les niveaux de rémunération, en valorisant les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants, introduisent parfois des facteurs de discrimination, souvent indirecte. Les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont souvent moins bien valorisées, induisant ainsi une moindre rémunération pour des postes pourtant similaires.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Une négociation unique et globale est créée sur l'égalité professionnelle, qui devra définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation est confortée dans le dialogue social de l'entreprise. La négociation annuelle sur les salaires, qui occupe une place centrale dans le dialogue social de l'entreprise, devra assurer le suivi et la bonne mise en œuvre des mesures sur les écarts de rémunération qui auront été déterminées dans l'accord sur l'égalité professionnelle.

A l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications, lorsqu'un écart moyen de rémunération est constaté entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux devront analyser, identifier et corriger les critères d'évaluation des postes de travail susceptibles d'induire des discriminations et mieux garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariées.

Par ailleurs, pour alimenter utilement et efficacement la négociation, le rapport de situation comparée est enrichi: il analysera les écarts de salaires et les déroulements de carrières en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des femmes et des hommes salariés. Il décrira l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans une même entreprise.

Mesure 3: Une exigence de respect de l'égalité professionnelle pour accéder à la commande publique

CONTEXTE

Les collectivités cherchent depuis longtemps à utiliser la commande publique pour rendre effectives un certain nombre de politiques: c'est le sens des clauses sociales et environnementales. Les marchés publics peuvent également être un levier majeur pour faire progresser véritablement l'égalité professionnelle femmes-hommes, utilisé dans de nombreux pays. Le projet du Gouvernement prévoit donc une interdiction de soumissionner aux marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public pour les candidats qui ne pourront justifier du respect de leurs obligations légales en matière d'égalité. Cette mesure sera appliquée avec une logique de proportionnalité.

Cette politique qui a été conduite au Québec, de promotion des plans d'accès à l'égalité y obtient des résultats très importants dans les secteurs concernés (transports, formation professionnelle, propreté...). Elle y concerne toutes les entreprises de plus de 100 salariés et 100 000 dollars canadiens de chiffre d'affaire. De même, une loi de 2007 en Belgique impose au candidat à un marché de signer une déclaration sur l'honneur pour attester du respect de la législation du travail en matière d'égalité professionnelle.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit ainsi deux nouveaux cas d'interdictions de soumissionner à la commande publique:

- » Lorsque l'entreprise n'a pas respecté des dispositions du code pénal ou du code du travail en matière de discriminations entre femmes et hommes, notamment de discrimination salariale; l'interdiction de soumissionner est alors la conséquence d'une condamnation pénale définitive.
- » Lorsque l'entreprise ne s'est pas mise en situation de respecter ses obligations d'engager une négociation en matière d'égalité professionnelle, elle devra le faire avant la clôture de la période de soumission des offres et ne pourra candidater valablement que si elle est en mesure d'établir que le respect de l'obligation de négocier a connu un commencement d'exécution.

Les entreprises bénéficieront ainsi jusqu'au dernier moment d'une solution de «rattrapage», mais ne pourront se soustraire à leurs obligations. Il leur appartiendra de transmettre les attestations utiles pour justifier qu'elles ont engagé la négociation sur l'égalité.

Cette obligation ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés.

Cette disposition concernera tous les contrats, qu'ils soient ou non dans le champ du code des marchés publics.

Cette réforme fera l'objet d'un accompagnement spécifique des pouvoirs publics à l'égard

des entreprises concernées, sous forme d'un guide à destination des entreprises concernées.

A titre complémentaire, la réforme reconnaît la possibilité pour les acheteurs publics de prévoir des conditions d'exécution des marchés publics visant à promouvoir l'égalité professionnelle. Ces clauses d'exécution doivent être en lien avec l'objet du marché. Elles ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation.

Mesure 4: La protection des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour les collaborateur-ice-s libéraux-ales

CONTEXTE

Si les avocats constituent l'essentiel de ses effectifs, le statut de collaborateur libéral concerne également les médecins, vétérinaires, dentistes, géomètres-experts, masseurs-kinésithérapeutes, etc.

Pour l'ensemble de ces professions, le contrat de collaboration peut être rompu à tout moment et sans motivation. De ce fait, les collaboratrices se retrouvent en situation d'incertitude et de précarité au moment de leur grossesse, tandis que les hommes sont dissuadés, voire empêchés de prendre leur congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Un tiers des femmes quittent la profession au cours de 10 premières années selon la Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats qui précise les chiffres de la discrimination liée à la grossesse: 1 femme 5 a pris un congé maternité trop court, 25% n'en ont pas pris du tout et 7% ont été licenciées en fin de grossesse.

Un sondage diffusé auprès des collaborateurs du Barreau de Paris révèle notamment que 51% des collaboratrices estiment avoir été pénalisées professionnellement à leur retour de congé maternité.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi introduit, pour les collaboratrices enceintes et les collaborateurs qui souhaitent prendre leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou un congé en vue d'adoption, une période de suspension du contrat et de protection contre les ruptures de contrat.

La durée de la protection est de 8 semaines après la fin de la période de suspension lié au congé de maternité et de paternité (16 semaines pour le congé maternité; 11 jours/18 jours pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant); elle est de 10 semaines en cas de congé en vue d'adoption d'un enfant

Cette disposition permettra de sécuriser les parcours professionnels des collaboratrices en ne pénalisant pas leur prise de congé maternité. Par ailleurs, en encourageant les collaborateurs à prendre le congé destiné à s'occuper de l'enfant accueilli dans la famille, cette réforme s'inscrit une nouvelle fois dans une volonté d'inciter au partage des responsabilités parentales.

Mesure 5: L'implication des pères dans l'arrivée et les premiers jours de l'enfant

CONTEXTE

Au delà des stéréotypes, des éléments objectifs empêchent parfois les hommes d'assumer pleinement leur parentalité, et notamment une moindre protection au travail. La loi y remédie.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Est introduite une période de protection des hommes salariés ayant pris un congé paternité (sur le modèle de la protection des salariées de retour de congé maternité.)

Une autorisation d'absence pour suivi de trois examens médicaux est également accordée au conjoint, concubin et partenaire lié par un PACS de la femme enceinte.

Mesure 6: Le débloqué à titre expérimental des jours épargnés sur un compte épargne temps pour financer des services à la personne

CONTEXTE

Comme rappelé par la DREES dans son étude de mai 2013, avec une heure et demie quotidienne, les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux activités que les pères.

Les droits consignés sur un Compte Epargne Temps peuvent aujourd'hui être débloqués dans deux circonstances seulement:

- » A la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes

consignées sur le CET, le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco); cette disposition a été introduite en 2008 et est aujourd'hui peu utilisée;

- » A la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées (opération de rachat de jours).

Selon la DARES (enquête téléphonique en 2011), 12 % des salariés sont titulaires d'un CET (dont 10 % des salariées), le plus souvent il s'agit des salariés au forfait jour (un tiers d'entre eux). Il n'existe pas d'évaluation des sommes qui auraient pu déjà être épargnées sur ces comptes.

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat prévoyait que les salariés puissent pendant une période déterminée, en 2008 et 2009, renoncer aux jours épargnés sur un CET, en échange d'une augmentation de leur rémunération, même en l'absence d'un accord collectif le prévoyant. Cette disposition n'a connu qu'un faible succès: 9 % des titulaires d'un CET ont demandé le rachat de jours en 2009 et une fois sur deux cette possibilité existait dans leur entreprise avant même la loi de 2008. Les autres ne sont pas intéressés par cette option (31%), ont besoin de prendre ces jours de congé (30 %) ou ne connaissent pas cette possibilité (25 %).

Les opérations de rachat ont été massivement réalisées par des hommes (69 % des bénéficiaires). Elles ont visé essentiellement des cadres ou ingénieurs (un salarié sur deux), souvent au forfait (un tiers des bénéficiaires) et travaillant dans des grandes entreprises.

LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTÉ

La loi crée, à titre expérimental, un nouveau cas de déblocage des sommes épargnées sur un compte épargne temps (CET) pour financer, avec un abondement de l'employeur, des prestations de services dans le cadre du chèque emploi service universel (CESU préfinancés): garde d'enfants, ménage, aide à domicile...

Cette mesure vise, là encore, à soutenir plus efficacement les salariées en charge de famille.

Cette solution ne sera ouverte que si elle est prévue dans l'accord d'entreprise créant le CESU et sera limitée à 50 % des droits du CET.

Le projet de loi vise à mettre en place une expérimentation de deux ans.

Construire une garantie contre les impayés de pensions alimentaires et soutenir l'accès aux modes de garde pour les familles modestes

«Le deuxième objectif de cette loi sera de lutter contre la précarité des femmes seules.»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL DE LA SITUATION ACTUELLE

Plus d'une mère élevant seule ses enfants sur quatre éprouve fréquemment le sentiment qu'elle ne va pas s'en sortir. Une mère élevant seule ses enfants sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert (enquête IPSOS 15 octobre 2012) Plus d'une mère élevant seule ses enfants sur quatre éprouve fréquemment le sentiment qu'elle ne va pas s'en sortir. Une sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert.

Environ la moitié des familles monoparentales (735 000) perçoit l'allocation de soutien familial pour 1,16 millions d'enfants. Un tiers perçoivent des pensions alimentaires (et de ce fait ne peuvent bénéficier de l'ASF). L'ASF est versée, à titre subsidiaire, pour un coût d'1,2 Mds euros, par les CAF lorsqu'un parent isolé est confronté à la défaillance d'un débiteur de pension alimentaire. Le montant de l'ASF est fixé à 90,40€ pour un enfant privé de l'aide de l'un de ses parents, et à 120,54€ pour un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

Le Gouvernement a d'ores et déjà adopté des mesures d'urgence; d'ici 2017, l'Allocation de Soutien familiale sera revalorisée de 25% (son montant sera progressivement porté à 120 euros par mois). Ce sont 350 M d'euros qui iront aux mères isolées. C'est à terme l'équivalent de 30 euros par mois en plus (460 euros par an).

Le non-paiement ou le paiement aléatoire (un mois sur deux, deux mois sur trois) des pensions alimentaires est trop fréquent. On estime que 40% des pensions alimentaires ne sont pas payées soit totalement soit partiellement. Le président de l'UNAF souligne que le non-paiement des pensions alimentaires est un «sport national». Les peines applicables (délit d'abandon d'enfants) sont lourdes mais très rarement appliquées (moins de 4500 condamnations pour abandon de famille avec inscription au casier judiciaire en France en 2010). Le contentieux civil est quant à lui massif, compte tenu des enjeux de revalorisation dans le temps des pensions: 150 000 jugements sont rendus chaque année sur cette question.

Le défaut de paiement des pensions alimentaires, alors que celles-ci représentent près d'1/5^e du revenu des familles monoparentales les plus pauvres, est une véritable préoccupation pour les familles monoparentales.

LA RÉFORME

Nous voulons inventer une nouvelle forme de protection sociale: une garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires. Elle reposera sur un service proposé par un intermédiaire qui connaît les familles et peut les accompagner: la CAF. Ce dispositif s'appliquera à compter de 2016 après une période de préfiguration dans une vingtaine de CAF pionnières dès 2014.

La garantie s'appuiera sur les mécanismes actuels de l'ASF qu'elle développera et complétera.

LES EXPÉRIMENTATIONS OUVRIRONT 5 CHANTIERS :

1. Rendre la prestation plus réactive et en particulier permettre à la garantie de jouer dès le premier mois d'impayés. Nous mettrons ainsi un terme à ces situations de pères qui ne versent leur pension qu'un mois sur deux ou deux mois sur trois, et qui sont génératrices de stress et de précarité pour les femmes.

2. Eviter que les pères ne puissent organiser leur insolvabilité en précisant la notion de «hors d'état»: dans un tiers des dossiers d'ASF, la pension n'a pas été fixée ou le débiteur est «hors d'état», notion floue prévue par le code de la sécurité sociale. A titre d'exemple, un débiteur violent est aujourd'hui considéré automatiquement comme «hors d'état» et aucune tentative de recouvrement n'est engagée, quels que soient ses revenus.

3. Informer et accompagner les familles, dans une logique de médiation, pour pacifier les séparations

Depuis 2011 existe un barème de référence défini par le ministère de la Justice pour les pensions alimentaires. Pour éviter aux familles des conflits, quatre évolutions seront expérimentées:

- » Donner aux juges de l'information sur les revenus (les CAF disposent de l'ensemble de ces éléments);
- » Faciliter l'actualisation dans le temps des pensions, en fonction de l'évolution des revenus;
- » Mettre à disposition des familles un simulateur de pensions;
- » Développer la médiation familiale en substitution aux procédures judiciaires qui sont souvent coûteuses.

4. Ouvrir un droit à une pension alimentaire minimale pour toutes les familles

Le principe sera fixé du droit à un montant de pension alimentaire minimal (90€ par mois et par enfant en 2014 porté à 120€ en 2017) pour l'ensemble des mères isolées. Ce droit consistera à ouvrir le droit à l'ASF différentielle, sans considération de défaut de paiement du débiteur. L'ASF serait ainsi servie dans toutes les situations où la pension alimentaire est fixée à un niveau inférieur au montant de l'ASF. Cette mesure répond à une iniquité criante: les ménages avec débiteur défaillant sont avantagés par rapport aux autres ménages, puisqu'ils sont éligibles à l'ASF.

5. Donner aux CAF des moyens de recouvrement efficaces et repenser ainsi notre manière de concevoir les prestations sociales

Les CAF recouvrent aujourd'hui en moyenne 15 M euros sur un total de 75 M euros de créances à recouvrer par an. En cumulé, cela représente un manque à gagner de 400 M euros qui ont été apurés l'année dernière. Nous faisons le pari qu'en recouvrant ces sommes nous pourrions les redéployer vers un dispositif d'assurance. C'est pourquoi nous allons renforcer dans les expérimentations les voies d'exécution données aux CAF à l'égard du débiteur. La procédure de paiement direct qui ne permet pas aujourd'hui de recouvrer des arriérés supérieurs à 6 mois sera étendue à 24 mois d'arriérés. Nous allons permettre également aux CAF de recouvrer sur leur propre prestation à échoir vis-à-vis du débiteur défaillant.

En complément, à titre expérimental, les CAF pourront verser, selon le mode du tiers-payant, le complément de libre choix du mode de garde (CMG) – autre volet constitutif de la prestation d'accueil du jeune enfant – directement à l'assistant maternel et non pas aux parents employeurs. L'avance de frais souvent pénalisante pour les familles modestes sera ainsi évitée

Protéger les femmes contre toutes les violences

«Le premier objectif est de mieux protéger les femmes contre les violences, un drame subi. Un drame d'autant plus douloureux qu'il est caché, en réalité, occulté par notre société qui ne veut pas regarder ces violences qui touchent tous les milieux sociaux, toutes les catégories»

François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

Les violences faites aux femmes prennent des formes très variables: violences conjugales, violences sexuelles, harcèlement sexuel, violences liées aux pratiques traditionnelles (polygamie, mariages forcés, mutilations sexuelles, crimes d'honneur, ...).

Toutes ces violences sont la manifestation et le résultat d'une société **qui met trop systématiquement les femmes en position d'infériorité à l'égard des hommes.**

» **Violences conjugales: 400.000 femmes victimes déclarées en deux ans.**

- Une femme sur 10 est victime de violences conjugales.
- En 2012, 148 femmes sont mortes de violences conjugales.
- Coût économique annuel: 2,5 milliards d'euros.
- Moins d'une victime sur cinq se déplace à la police ou à la gendarmerie.

» **Violences sexuelles:**

- 16% des femmes déclarent avoir subi des rapports forcés ou des tentatives de rapports forcés au cours de leur vie.
- 154.000 femmes (18-75 ans) se déclarent victimes de viol entre 2010 et 2011.

LES ENGAGEMENTS DU GOUVERNEMENT

L'un des premiers textes présentés par le Gouvernement concernait la lutte contre les violences faites aux femmes: **la loi du 6 août 2012, adoptée en urgence pour combler un vide juridique après une décision du Conseil constitutionnel, a renforcé la lutte contre le harcèlement sexuel**, en établissant des peines plus sévères, en couvrant tous les cas y compris hors lieu de travail, et en renforçant la prévention sur tous les lieux de travail.

À l'occasion de la journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2012, le Président de la République a rendu visite à un centre d'hébergement de femmes victimes et a demandé au Gouvernement de lancer un «plan global» contre les violences faites aux femmes. **Des lieux d'accueil de jour ont été financés dans 62 départements,**

1500 places d'hébergement d'urgence dédiées aux femmes victimes de violences seront créées pendant le quinquennat.

Dans le cadre du **Fonds Interministériel de Prévention de la Délinquance (FIPD)**, des **postes de travailleurs sociaux** seront développés dans les commissariats et gendarmeries. Ces intervenants sociaux jouent un rôle essentiel de premier accueil, d'écoute et d'orientation pour les femmes victimes de violences.

La **Mission Interministérielle contre les violences (MIPROF)** a été créée le **10 janvier 2013**. Elle appréhende désormais l'ensemble des violences faites aux femmes. Elle est chargée de coordonner l'action du Gouvernement contre toutes les formes de violence, dont la prostitution et la traite. Elle élabore un plan de formation des professionnels concernés par les violences faites aux femmes. Elle anime, évalue et met en réseau les politiques locales de lutte contre les violences.

Le 23 mai 2013, le Premier ministre s'est rendu à Evreux pour réaffirmer l'engagement du Gouvernement contre les violences faites aux femmes et annoncer l'extension du téléphone «Femmes en très grand danger».

DESCRIPTION DE LA RÉFORME

UN « PLAN GLOBAL » CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Nous luttons contre les stéréotypes sexistes, qui sont à la source des violences faites aux femmes: actions à l'école, dispositions relatives à l'image des femmes dans les médias, etc.

Le Gouvernement agit pour que les victimes reçoivent **la bonne réponse dès leur première alerte**: formation des professionnels au contact des victimes, amélioration de l'enregistrement des plaintes et des mains courantes, réorganisation de l'accueil des victimes en commissariats et en brigades de gendarmerie pour qu'elles soient toujours orientées vers un intervenant social ou une association spécialisée, refus de la médiation pénale.

Le Gouvernement développe les dispositifs **nécessaires à la mise à l'abri des victimes**: principe de l'éviction du conjoint violent, créations de places d'hébergement d'urgence spécialisées et sécurisées, amélioration de l'ordonnance de protection, généralisation du téléphone «Femmes en très grand danger».

La violence, ça se soigne. Le Gouvernement entend développer les soins ouverts aux victimes d'une part et le suivi prévu pour les auteurs de violences de l'autre. Ce sujet est l'une des priorités du **4^e plan interministériel contre les violences faites aux femmes, présenté en novembre 2013**.

Mesure 1: Renforcer le dispositif d'ordonnance de protection

CONTEXTE

L'ordonnance de protection, introduite en 2010, peut être demandée par toute personne victime de violences commises par son conjoint ou par une personne victime de menace de mariage forcé. Elle lui permet d'être protégée même en dehors de toute procédure pénale.

Dans le cadre de cette procédure d'urgence, le juge aux affaires familiales (JAF) peut ordonner des mesures provisoires concernant le couple et les enfants (résidence séparée, logement, relations financières entre les membres du couple, modalités d'exercice de l'autorité parentale).

En 2012, on a dénombré presque 2 000 demandes d'ordonnance de protection, et le JAF a prononcé une ordonnance dans 2 cas sur 3.

En Seine Saint-Denis, 414 ordonnances ont été accordées depuis 2010, soit 75% des requêtes déposées et pour lesquelles la femme victime est allée au bout de ses démarches. Le succès de cette disposition tient au fait que la juridiction a mis au point, avec l'ensemble des partenaires (huissiers, barreau, associations, collectivités locales) un circuit efficace au sein même du tribunal. Le délai moyen constaté de la procédure est de 9 jours.

A Valenciennes, la mesure est prononcée sur la base d'éléments de vraisemblance du danger, ce qui permet de renforcer la protection de la personne avant même que de nouveaux faits de violences soient commis.

L'ordonnance de protection est un instrument que nous voulons améliorer dans deux directions :

- » Les délais de sa délivrance sont encore trop longs pour une mesure censée régler une situation d'urgence (21,27 jours en moyenne au 1er juin 2011)
- » La durée de 4 mois prévue pour les mesures prononcées dans le cadre de l'ordonnance de protection est trop courte pour permettre la stabilisation de la situation de la victime et son autonomisation.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi propose ainsi :

- » **L'accélération de la délivrance des ordonnances**, ce qui conduira les tribunaux à modifier leurs procédures pour se fixer l'objectif d'un délai d'une semaine.
- » **L'allongement à 6 mois renouvelables de la durée maximale** pour laquelle les mesures d'une ordonnance de protection sont prises ;
- » **L'éviction de l'auteur des violences du domicile et le maintien de la victime dans le**

logement: cette décision demeure encore une exception; de 2006 à 2011, seules 14,8% des affaires traitées ont fait l'objet de telles mesures.

Le projet de loi prévoit que l'éviction de l'auteur des violences devienne le principe. L'avis de la victime doit être recueilli systématiquement par le procureur de la République. Il modifie les lois organisant les rapports entre locataires et bailleurs pour permettre le transfert du bail dans ces circonstances.

Cela répond à un principe de justice: la victime n'a pas à être victime deux fois. C'est aussi une réponse de bon sens: la victime et ses enfants sont moins mobiles qu'un auteur de violences.

A Arras (62), le dispositif CLOTAIRE, animé par plusieurs associations (Accueil et Réinsertion Sociale, Le Coin familial) constitue un dispositif global d'intervention innovant auprès des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales, incluant un hébergement dédié aux auteurs, lorsque des mesures d'éloignement sont prononcées par le Parquet, ainsi qu'une prise en charge socio-psychologique axée sur la responsabilisation. Depuis 2008, le Centre Clotaire a reçu plus de 280 auteurs.

Mesure 2: Mettre fin au recours à la médiation pénale en cas de violences conjugales

CONTEXTE

Depuis 1993, le procureur de la République peut faire procéder, avec l'accord de la victime, à une mission de médiation entre l'auteur des faits et la victime, pour parvenir à un accord entre les parties.

Chaque année, 4 000 affaires de violences conjugales sur les 40 000 par an donnent lieu à une médiation pénale. Or la médiation pénale n'est pas adaptée à la problématique des violences intrafamiliales. Elle place sur un pied d'égalité la victime et l'auteur de violences sans tenir compte de la situation d'emprise. Elle renforce le sentiment de toute-puissance de l'auteur des violences sur sa victime, qui sera d'autant moins portée à déposer une nouvelle plainte qu'elle considérera cette réponse comme inefficace.

C'est ce qui a conduit plusieurs juridictions déjà à exclure l'utilisation de la médiation pénale pour les violences conjugales.

Le Procureur de Paris a déjà donné instruction au Parquet de ne pas utiliser la médiation pénale, qui atténue la visibilité de l'infraction et, par là même, la prise de conscience par l'auteur, ce qui augmente le risque de représailles et de menaces. La femme victime de violences conjugales peut en outre se trouver face à des situations

affectives ou matérielles de dépendance, débouchant sur des constats d'accord de façade, exposant à la réitération.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit que la médiation pénale est exclue par principe et ne peut intervenir qu'à la demande expresse de la victime.

Mesure 3: Généraliser le dispositif du téléphone grand danger

CONTEXTE

En France, quelques juridictions (Bobigny et Strasbourg, puis Pontoise, Basse-Terre, Pointe-à-Pitre, Douai et Paris) se sont dotées d'un dispositif de téléprotection pour des femmes en très grand danger (TGD).

En Seine-Saint-Denis, 118 femmes ont été admises au dispositif depuis le début de l'expérimentation (novembre 2009). 74 ont déjà restitué le téléphone portable d'alerte. Ces femmes ont indiqué que grâce au TGD, elles ont pu ressortir sans avoir peur, et recommencer leurs démarches judiciaires et sociales.

Dans le Bas-Rhin, un parc de 20 téléphones est en place depuis 2010. Le dispositif a permis de sauver une femme que l'ex-mari menaçait avec une arme blanche. L'auteur a été interpellé suite à l'appel d'alerte. Il a été condamné par la cour d'assises du Bas-Rhin à 15 ans de réclusion criminelle.

Le procureur met un tel téléphone à la disposition des victimes en grave danger, dont les auteurs de violence ont fait l'objet d'une interdiction d'entrer en contact avec elles. Le téléphone permet aux victimes d'accéder aux services de police ou gendarmerie par un circuit court et de bénéficier d'interventions prioritaires. Le dispositif a permis, là où il a été expérimenté, de favoriser l'intervention des forces de l'ordre et l'interpellation de la personne violente avant tout passage à l'acte.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Ce téléphone très grand danger ayant fait ses preuves lors de ces expérimentations locales, le projet de loi prévoit sa généralisation sur l'ensemble du territoire, à partir du 1^{er} janvier 2014.

Avec l'accord de la victime, ce dispositif peut permettre sa géolocalisation au moment où elle

déclenche l'alerte.

Il sera proposé par le Procureur de la République aux victimes en grand danger, parce qu'elles sont exposées à la récidive soit de leur ex conjoint violent, soit des auteurs d'un viol.

IMPACT DE LA RÉFORME

La généralisation du téléphone d'alerte pour femmes en très grand danger réduira le nombre de victimes de meurtre commis au sein du couple, en protégeant les victimes exposées à un grave danger. Les risques de récidive du conjoint violent seront limités.

Mesure 4: Mettre en place les outils adaptés du suivi des auteurs

Si notre droit pénal envisage des réponses adaptées à différents types de délinquance, comme en matière de sécurité routière, aucune sanction ou mesure spécifique à la problématique des violences faites aux femmes n'est prévue à ce jour.

La création d'un stage de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes est indispensable pour faire prendre conscience aux auteurs de la gravité de leurs coups. Il sera aux frais de ces derniers.

La juridiction d'Evry (91) a mis en place avec deux associations de contrôle judiciaire et de conseil juridique, un stage dit de citoyenneté à l'égard des auteurs de violences conjugales, d'une durée de 2 jours. Les auteurs participent au financement en fonction de leurs ressources.

Un appel à projets sera lancé en 2014 par le ministère des Droits des femmes pour en définir les maquettes les plus pertinentes. Cette innovation importante sera construite avec les associations les plus concernées. Elle permettra de disposer d'un arsenal pénal adapté aux spécificités des violences faites aux femmes.

Mesure 5: Mieux définir les violences psychologiques

Les associations soulignent que les violences psychologiques précèdent les violences physiques, et que la sanction effective des violences psychologiques permettrait, en quelque sorte, de retenir la main de l'auteur avant qu'elle ne frappe.

En 2011, 88% des appels au n° 3919 concernent des violences psychologiques, 79% des violences physiques.

La loi du 9 juillet 2010 a intégré un nouvel article dans le code pénal visant à réprimer les violences psychologiques au sein du couple. Mais ce délit de harcèlement moral au sein du couple peine à s'appliquer. On ne dénombre en effet que 138 condamnations en 2011.

Nous proposons donc au Parlement de clarifier la définition de ce délit, en remplaçant « agissements » par « comportements ou propos », pour que le juge puisse prendre en compte tous les éléments de preuve utiles. Le dispositif sera cohérent avec la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Cette disposition aura d'autant plus d'effet que nous travaillons, avec la MIPROF, pour former les professionnels qui sont au contact des victimes. Ce travail permettra en particulier une harmonisation des certificats d'ITT psychologiques.

Le projet de loi propose également une nouvelle définition du harcèlement, permettant en particulier la poursuite des faits constituant un « cyber harcèlement », c'est-à-dire l'utilisation des nouveaux moyens de communication (SMS, Internet) pour harceler une victime.

Mesure 6: Gratuité des titres de séjour pour les femmes étrangères

Les femmes étrangères sont généralement indigentes au moment où elles prennent la décision de quitter le mari au titre duquel elles bénéficiaient d'un titre de séjour pour « vie privée et familiale ».

La loi prévoit déjà qu'en cas de violences conjugales, le titre de séjour est bien renouvelé, mais la loi ne prévoit pas d'exonération. Or la somme demandée est très élevée. Nous avons décidé que ces victimes seront dispensées des taxes et droits de timbre liés au séjour, qui représentent plusieurs centaines d'euros. La mesure porte sur le flux et sur le stock des demandes.

C'est une mesure de justice et aussi une mesure de prévention: tout obstacle à l'obtention d'un titre de séjour est susceptible d'empêcher la victime de se faire connaître et de quitter les violences le plus tôt possible.

Mesure 7: Former les professionnels

Lors d'un colloque organisé en novembre 2012 par le ministère des Droits des femmes, tous les acteurs impliqués dans la protection des femmes victimes de violences ont rappelé l'importance de la formation des professionnels – médecins, infirmiers, enseignants, policiers, gendarmes, magistrats, travailleurs sociaux, etc. – pour une meilleure prise en charge.

A cette occasion, l'urgence d'un plan national de formation des professionnels a été mise en évidence. La MIPROF (mission interministérielle chargée de la protection des femmes victimes de violences) a lancé ce plan national en 2013. En novembre 2013, elle a en particulier mobilisé les professionnels de la santé, en mettant à leur disposition les outils pédagogiques nécessaires à la disposition des organismes chargés de la formation initiale et continue.

Le projet de loi inscrit la prise en compte systématique des violences faites aux femmes dans la formation initiale et continue des professionnels impliqués dans la prévention et la détection de ces violences.

Protéger l'image des femmes

LES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES

Les progrès réalisés dans la juste reconnaissance des femmes dans la culture et la communication, sont largement amorcés, même si la sévérité du constat de départ et les résistances idéologiques ne permettent pas d'affirmer qu'ils soient encore très conséquents :

- » nous avons « rendu visible l'invisible », ce qui constitue le point de départ de toute action : faire connaître la situation des femmes dans la culture et la communication, afin de mobiliser les énergies et de définir les actions correctrices sur un fondement objectif. A cette fin, un observatoire de l'égalité, rendu public le 1er mars 2013, rassemble les informations sur les nominations, les rémunérations, les programmations et l'accès aux moyens de production dans tous les champs concernés ; cet observatoire sera actualisé et complété chaque année ;
- » les principaux leviers sont en place pour faire évoluer la situation, grâce à une politique incitative : au fur et à mesure de leur renouvellement, les contrats liant le ministère aux différentes institutions culturelles et aux médias définissent des clauses de promotion de l'égalité (nominations, rémunérations, place des femmes dans les programmations...); les discussions avec les responsables des médias publics sont particulièrement bien avancées ;
- » la lutte contre les stéréotypes, notamment dans les médias, a été renforcée : outre les dispositions envisagées dans les projets de COM, d'ores et déjà, le président du CSA a créé un groupe de travail sur les droits des femmes ;
- » la plus large diffusion du sport féminin sera assurée grâce au nouveau décret dit TSF (télévision sans frontière) en voie d'adoption qui prévoira parmi les compétitions d'envergure justifiant une diffusion par toutes les chaînes en accès public, un nombre plus important de compétitions féminines.

LA RÉFORME

Mesure 1 : Demander au CSA d'assurer le respect des droits des femmes dans les médias

Si les femmes sont majoritaires au sein de la population française, elles ne sont représentées qu'à hauteur de 35 % à la télévision. Pire, la proportion de femmes n'est que de 13 % dans les programmes sportifs. En matière d'information, si les journalistes présents à l'antenne sont des femmes à hauteur de 46 %, en revanche, les invités, chroniqueurs et experts sont très majoritairement des hommes (76 %). Par ailleurs, les programmes comportant des stéréotypes sexistes sont encore trop nombreux.

D'importants progrès restent donc à accomplir.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi confère au CSA de nouvelles compétences afin qu'il assure le respect des droits des femmes dans les médias. A ce titre il veillera, dans les programmes audiovisuels, à une juste représentation des femmes ainsi qu'à la promotion de leur image et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il veillera également à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes.

Par ailleurs, le CSA sera chargé de fixer les conditions de diffusion de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes auxquelles les services de télévision seront soumis. Cette obligation sera limitée aux seules chaînes nationales hertziennes (les chaînes de la TNT) qui concentrent 90 % de l'audience télévisée.

Le projet de loi permettra également d'étendre aux propos sexistes, homophobes et handiphobes le signalement des contenus illégaux par les éditeurs de sites internet.

Le projet de loi prévoit par ailleurs que les formations à la profession de journaliste dispensées par les établissements d'enseignement supérieur comprendront un enseignement sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les stéréotypes, les préjugés sexistes et les images dégradantes.

Mesure 2: Protéger la dignité des enfants contre les dérives de l'hypersexualisation

L'exposition de jeunes enfants au phénomène d'hypersexualisation qui, par l'érotisation du corps, les conduit à adopter des comportements d'adultes, tant sur le plan vestimentaire que dans leurs relations aux autres, met en danger le développement de l'enfant en l'exposant à des risques de fragilisation psychologique découlant du caractère compétitif des manifestations telles que les concours de mini-miss.

Ce phénomène d'hypersexualisation peut avoir une forte influence tant sur le développement de la sexualité des enfants que sur la représentation future des relations entre les femmes et les hommes. Il va clairement à l'encontre des principes sur lesquels reposent la protection de l'enfant et celle de son image.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Par amendement du Parlement, une interdiction des concours fondés sur la beauté des enfants de moins de 13 ans a été proposée pour assurer la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant et sa dignité.

Pour les enfants âgés de 13 à 16 ans, un régime d'autorisation préalable délivrée par le préfet de département est mis en place. La violation des dispositions de cet article est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 euros). En cas de récidive, le montant de l'amende est doublé, comme le prévoit l'article 131-13 du code pénal.

Protéger l'exercice du droit à l'interruption volontaire de grossesse

En matière d'accès à l'IVG, les soins liés à cette intervention sont désormais remboursés à 100%, les tarifs de l'acte sont revalorisés. Une instruction a été envoyée aux ARS leur demandant d'assurer un suivi vigilant de la prise en charge des IVG, dans de bonnes conditions, pour toutes les femmes, notamment pendant la période d'été. Des améliorations en matière de prise en charge se mettent en place notamment en région Ile-de-France.

Le lancement du site ivg.gouv.fr, au mois de septembre 2013, a apporté une information fiable et de qualité afin de permettre à chaque femme de faire son choix de manière libre et éclairée. Le site www.ivg.gouv.fr est désormais le site le mieux référencé en la matière sur Google.

Le délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse a été créé par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, face à l'action, parfois violente, de groupes activistes visant à faire obstacle à l'IVG (les « commandos anti-IVG »). Il est prévu à l'article L. 2223-2 du code de la santé publique, qui punit de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros le fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher une interruption de grossesse ou les actes préalables prévus par les articles L. 2212-3 à L. 2212-8 du code de la santé publique (c'est-à-dire les consultations préalables, la remise du consentement écrit, etc.) :

- » soit en perturbant de quelque manière que ce soit l'accès aux établissements pratiquant l'IVG, la libre circulation des personnes à l'intérieur de ces établissements ou les conditions de travail des personnels médicaux et non médicaux ;
- » soit en exerçant des pressions morales et psychologiques, des menaces ou tout acte d'intimidation à l'encontre des personnels médicaux et non médicaux travaillant dans ces établissements, des femmes venues y subir une IVG ou de l'entourage de ces dernières.

L'entrave matérielle et l'entrave psychologique à l'IVG sont ainsi réprimées. S'agissant de la première, ont été condamnées, par exemple, des personnes ayant pénétré dans les locaux d'un hôpital, puis occupé le service de gynécologie-obstétrique et bloqué l'accès au bloc opératoire de gynécologie (79) ou des personnes qui se sont enchaînées à l'aide d'antivols de motocyclette dans le bloc opératoire (80). S'agissant de la seconde, ont été condamnées, par exemple, des personnes qui s'étaient installées dans le hall d'une clinique et avaient déployé une banderole portant l'inscription « Ici on tue les bébés, sauvons-les », tout en chantant et priant (81) ou des prévenus brandissant, à l'encontre de toute personne pénétrant dans le service de gynécologie-obstétrique, des photographies de fœtus ensanglantés (82). L'entrave à l'accès à l'information n'était elle pas encore garantie. C'est pourtant un enjeu fondamental pour permettre l'exercice effectif de ce droit.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le délit d'entrave est étendu au fait d'empêcher ou de tenter d'empêcher de s'informer sur l'IVG ou les actes préalables prévus par le code de la santé publique. Seront ainsi inclus dans le champ de ce délit les pressions morales et psychologiques, les menaces ou actes d'intimidation à l'encontre des femmes venues s'informer sur une IVG dans un hôpital, un centre d'orthogénie diffusant de l'information, une institution comme le Planning familial ou un centre d'information sur les droits des femmes et des familles.

Pour actualiser sans dénaturer l'équilibre atteint par la loi de 1975, les parlementaires ont décidé de supprimer la référence devenue obsolète à la situation de détresse qui conditionnait jusqu'à lors le droit d'accès à l'IVG.

Généraliser la parité

«La parité, elle doit être partout présente. Elle l'est au Gouvernement depuis mai 2012. Elle a été également étendue à toutes les instances que nous avons créées. La parité doit concerner aussi toutes les hautes autorités de la République. La parité concernera aussi tous les modes de scrutin».

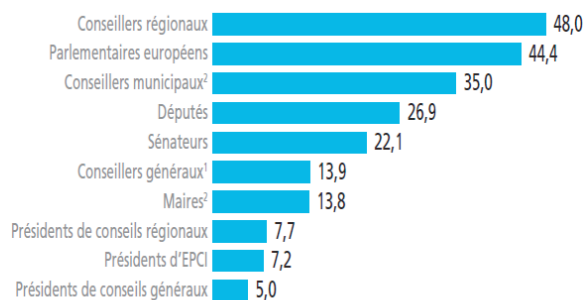
François Hollande, 7 mars 2013

RAPPEL

L'article 1^{er} de la Constitution dispose que «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales».

Pour autant, en termes de représentation politique, l'exigence paritaire est loin d'être atteinte :

61 Part des femmes parmi les élus des principales assemblées politiques (en %)



1/ Ensemble des cantons.

2/ Ensemble des communes.

Champ : France

Note : résultats à la sortie des urnes.

Source : Observatoire de la parité 2012.

Par ailleurs, de nombreux champs de décision sont encore loin d'atteindre la parité : fédérations sportives, chambres de commerces et d'industrie, chambres d'agriculture...

LES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES

- » Pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur public, chaque ministre a nommé à ses côtés un Haut-fonctionnaire à l'égalité femme-homme. Ces Hauts-fonctionnaires sont régulièrement réunis autour de la ministre pour suivre l'application des engagements en matière d'égalité femmes-hommes.

- » Pour que l'égalité femmes-hommes devienne un automatisme des politiques publiques, des formations à l'égalité se mettent en place à tous les échelons de la fonction publique. Sur le modèle, des sensibilisations construites pour les membres du Gouvernement, le corps préfectoral, les référents égalité du ministère des Finances ou les personnels de l'Education Nationale dans plusieurs départements ont suivi des sensibilisations à l'égalité femmes-hommes.
- » La réforme du scrutin binominal paritaire prendra effet dès 2015 pour les élections cantonales. De 13,5% de femmes dans les conseils généraux, on passera à 50%. La féminisation des conseils municipaux progresse grâce à l'extension du scrutin de liste proportionnel aux communes de plus de 1 000 habitants.

LA RÉFORME

Mesure 1: Doubler les pénalités sur les partis politiques en cas de non respect de la parité pour les élections législatives

CONTEXTE

Deux principaux mécanismes constituent actuellement le socle de la promotion de la parité en politique:

- » définition des modalités de composition des listes de candidats
- » modulation de l'aide publique des partis ne respectant pas l'égalité des hommes et des femmes dans leurs investitures. Le montant est calculé directement en fonction de l'écart entre le nombre de candidats et le nombre de candidates.

Malgré ces dispositions, les avancées en la matière sont limitées. En effet, les partis dépassant l'écart de 2% entre les candidats masculins et féminins restent majoritaires lors des élections législatives de 2012.

Une évolution est aujourd'hui nécessaire. La part des femmes candidates aux élections législatives a progressé de près de 23,2% à 41,83% entre 1997 et 2007. Toutefois, en 2012, la part des femmes candidates a régressé et s'est établie à 40,21%, malgré l'aggravation du taux de modulation financière, porté de 50% à 75% pour la législature élue en 2012.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi traduit l'engagement du président de la République de renforcer les modulations financières pour les partis politiques qui ne respectent pas les objectifs de parité.

La réforme doublera la modulation financière qui est aujourd'hui prévue par la loi de 1998 : la première fraction d'aide publique attribuée aux partis politiques sera ainsi réduite de 200 % l'écart entre le nombre de candidates et de candidats. Ce taux de modulation financière était jusqu'à présent de 75 %. Le nouveau taux aura vocation à s'appliquer à compter de la législature élue en 2017.

Pour atteindre cet objectif, les règles de rattachement des candidats qui n'ont pas été présentés par un parti politique sont précisées.

L'accroissement de la modulation de la première fraction renforcera l'incitation aux partis à respecter la parité dans leurs investitures et permettra de poursuivre ainsi la féminisation des candidatures aux élections législatives dans l'ensemble des partis et groupements politiques.

Mesure 2: Affirmer la place des femmes dans l'organisation du sport et des professions réglementées

CONTEXTE

Les instances dirigeantes des fédérations sportives doivent aujourd'hui garantir la représentation des femmes en leur sein, en leur attribuant un nombre de sièges en proportion du nombre de licenciées. Cette obligation est cependant loin d'être unanimement respectée. Sur l'olympiade qui s'est achevée en 2012, environ la moitié des fédérations ne satisfaisaient pas à ce minimum de représentation pour l'une au moins de leurs instances dirigeantes (conseil fédéral ou bureau), et un tiers ni pour l'une ni pour l'autre.

Dans le domaine des professions réglementées, aucune disposition prévoyant l'égale participation des femmes et des hommes aux instances de gouvernance n'est prévue,

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Pour l'obtention de leur agrément, les fédérations sportives devront disposer d'au moins 40 % de membres de deux sexes dans leurs instances dirigeantes. Cette règle s'appliquera dès que la proportion de femmes dans le total de licenciés dépassera 25 %. La parité pourra être mise en place progressivement et être atteinte en 2020 à la suite des Jeux olympiques. Dans les fédérations dont le nombre de licenciés d'un même sexe est inférieur à 25 %, un taux minimum de 25 % de représentants de chaque sexe s'appliquera, au terme d'un processus progressif.

Les détails de ce dispositif seront actés après la concertation conduite avec les professionnels dans le cadre du Conseil National du Sport.

Ce dispositif est complété par l'adoption de plans de féminisation dans les fédérations spor-

tives. Notre objectif est de développer la pratique sportive, de susciter des vocations au niveau des clubs, des comités régionaux ou des ligues départementales pour changer radicalement d'échelle au niveau national. L'effet d'un nouveau mode de désignation aura par lui-même un impact très favorable dans la grande majorité des fédérations, dès le premier renouvellement.

Pour ce qui concerne les ordres professionnels, le projet de loi prévoit d'habiliter le Gouvernement à modifier les textes institutifs des conseils nationaux et locaux des ordres professionnels, afin d'instituer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de ces instances. Seront ainsi concernés les ordres professionnels suivants : l'ordre des avocats, l'ordre des chirurgiens-dentistes, l'ordre des infirmiers, l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, l'ordre des médecins, l'ordre des pédicures-podologues, l'ordre des sages-femmes et l'ordre des architectes.

IMPACT DE LA RÉFORME

Ce dispositif progressif permettra en 7 ans de d'assurer le respect de la parité, selon le niveau actuel des fédérations. Il suscitera des vocations au niveau des clubs, des comités régionaux ou des ligues départementales pour changer radicalement d'échelle au niveau national.

Mesure 3: Étendre le principe de représentation équilibrée à tous les établissements publics

CONTEXTE

La France se singularise en Europe par la politique de quotas qu'elle a mise en place et qui produit des résultats. Depuis 2011, la proportion de membres des conseils d'administration et de surveillance de chaque sexe doit atteindre 40 % d'ici 2017.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

La réforme prévoit d'élargir l'exigence de représentation équilibrée à des établissements publics industriels et commerciaux (et établissements publics de coopération culturelle) jusque-là exclus du champ de ce dispositif législatif, notamment les théâtres nationaux.

IMPACT DE LA RÉFORME

A titre d'exemple, l'entrée en vigueur de la loi entraînera l'obligation de nommer systématiquement trois femmes au conseil général de la Banque de France au titre des six membres

nommés en raison de leur compétence et de leur expérience professionnelle dans les domaines financier ou économique – à ce jour, seuls deux de ces membres sont des femmes.

La présence des femmes dans les instances de décision est un atout valorisable à l'international. La France a la possibilité d'être leader en Europe en la matière.

Mesure 4 : Étendre progressivement la parité dans les chambres consulaires

CONTEXTE

Aucune disposition ne favorise aujourd'hui la mise en œuvre du principe de parité au sein du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI). Si bien qu'aujourd'hui, les femmes ne représentent que 12% des élus en leur sein.

S'agissant des chambres d'agriculture (CCA), la présence des femmes y est également minoritaire: au niveau régional, elles ne représentent que 22,59% du nombre total d'élus.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

Le projet de loi prévoit d'introduire la parité systématique entre les membres titulaires (qui siègent aux CCI de région et aux CCI territoriales ou départementales) et les membres suppléants (qui siègent aux CCI territoriales ou départementales). Il prévoit également la transmission au Parlement d'un rapport sur l'évolution de la proportion des femmes élues au sein des CCI après 2015: il s'agira là d'une incitation pour aller plus loin en matière de parité.

L'obligation de parité est confirmée pour ce qui concerne les chambres de métiers.

En ce qui concerne les CCA, le projet de loi prévoit l'obliteration de respecter un seuil d'au moins 30% de femmes sur les listes électorales en 2019.

Mesure 5 : Inscrire l'égalité et la parité dans le fonctionnement des collectivités territoriales

LES ACTIONS DÉJÀ MENÉES

Alors que les femmes ne représentent que 13,8 % des conseillers généraux, elles seront, grâce à l'adoption du scrutin binominal, 50 % au prochain renouvellement. L'abaissement du seuil d'application des listes paritaires pour les communes de 3 500 à 1 000 habitants, permettra à 16 000 conseillères municipales supplémentaires d'être élues en mars 2014.

En écho au rapport «Égalité femmes-hommes dans les territoires» remis par Vincent Feltesse, un protocole d'accord entre le ministère des Droits des femmes et les associations d'élus locaux (ADF, ARF, AMGVF, FVM, APVF et AFFCRE, l'AMF) a été signé le 3 juillet afin d'encourager les collectivités territoriales à agir de manière transversale, à travers leurs politiques publiques, pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, favoriser la représentation des femmes dans les instances locales et lutter contre les stéréotypes.

CE QUE LA RÉFORME PRÉVOIT

- » Un débat sera organisé chaque année sur la politique d'égalité dans les assemblées plénières des communes de plus de 10 000 habitants, les départements et régions
- » Dans les assemblées locales, les listes d'élus seront constituées pour assurer la parité entre la tête de l'exécutif et son premier adjoint / vice-président.

Mesure 6 : Systématiser la parité dans tous les organismes collégiaux de l'Etat et les autorités administratives indépendantes

Le projet de loi introduit l'égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes, les commissions et instances placées auprès de l'Etat et les conseils et conseils d'administration des caisses de sécurité sociale.

Une règle automatique s'appliquera pour toutes les commissions et instances.

Les chiffres-clés

Les inégalités marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes : **72% des tâches domestiques continuent d'être assurées par les femmes¹; un écart de rémunération de 27% sépare toujours aujourd'hui les hommes et les femmes², lesquelles constituent 80% des salariés à temps partiel³.**

Ces inégalités prennent racine dans certains stéréotypes encore très ancrés dans la société. Ainsi, deux français sur trois (64%) reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes hommes-femmes et 95% ont l'impression que les autres le font davantage⁴.

Ce projet de loi, premier à aborder l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions, vise à combattre les racines des inégalités.

Parce que les inégalités sont présentes partout, il faut agir partout. Ce travail commence dès le plus jeune âge, mais il doit également se faire dans les institutions, les administrations, au sein de la famille, dans l'entreprise, dans les médias et les associations.

CONGÉ PARENTAL

- » **96% des bénéficiaires actuels de la prestation qui finance le congé parental (le Complément de Libre Choix d'Activité -CLCA-) sont des femmes. Seuls 18 000 pères y ont recours⁵.**
- » Moins d'un père sur cent d'un enfant âgé de moins de trois ans a recours au CLCA, alors qu'il concerne une mère sur quatre⁶
- » La moitié des pères (et trois quart des mères) qui n'ont pas pris le congé parental disent qu'ils auraient pu être intéressés. Les hommes invoquent plus souvent le risque d'un effet défavorable sur leur travail ou leur carrière (30% contre 16% des femmes) tandis que les mères ont plus été freinées par l'aspect financier (22% des pères et 39% des mères)⁷

1. LES CONSÉQUENCES DU CLCA SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Eloignement du marché du travail pour les femmes

- » **Après la naissance d'un enfant, environ un père sur neuf réduit ou interrompt son activité professionnelle contre plus d'une mère sur deux⁸.**
- » Presque 40% des parents sortis d'un CLCA à taux plein ne retravaillent pas quelques mois après la fin de la prestation (Un quart de ceux qui travaillaient juste avant leur entrée et presque 60% de ceux qui ne travaillaient pas.)⁹
- » 12 ans après la naissance de leur dernier enfant, 85% des mères s'étant arrêtées moins d'un an sont en emploi, contre 79% de celles s'étant arrêtées entre 1 et 3 ans et 63% de celles s'étant arrêtées plus de trois ans.¹⁰

De forts écarts de rémunérations

- » Chaque année passée hors du marché du travail du fait de la prise d'un congé parental réduit le salaire futur de 3 à 15%¹¹
- » Les salaires horaires des mères arrêtées de travailler un moment pour s'occuper de leurs enfants sont inférieurs à ceux des mères de mêmes caractéristiques qui n'ont pas interrompu leur activité, de 3% en moyenne pour une interruption de moins d'un an, de 9% en moyenne pour une interruption de deux à trois ans, et de 13% en moyenne pour une interruption de plus de trois ans.¹²

Un choix souvent pris par défaut

- » 40% des parents qui se sont arrêtés pour prendre un CLCA auraient préféré continuer à travailler¹³.
- » 35% des entrants à taux plein ayant cessé leur activité dans le cadre d'un congé parental lient leur décision d'arrêter de travailler à l'absence de mode de garde adapté pour leurs enfants¹⁴.

FOCUS: ÉCART DE RÉMUNÉRATION DANS LE COUPLE

En 2008, dans 78% des couples, l'homme perçoit un revenu annuel supérieur à celui de sa conjointe.

Au sein des couples de salariés, l'écart est en moyenne de 12% (4,5% lorsque les deux membres du couple travaillent à temps plein toute l'année).

Source: Document de travail INSEE, «Gender Inequality in earned incomes and in living standart», Sophie Ponthieux

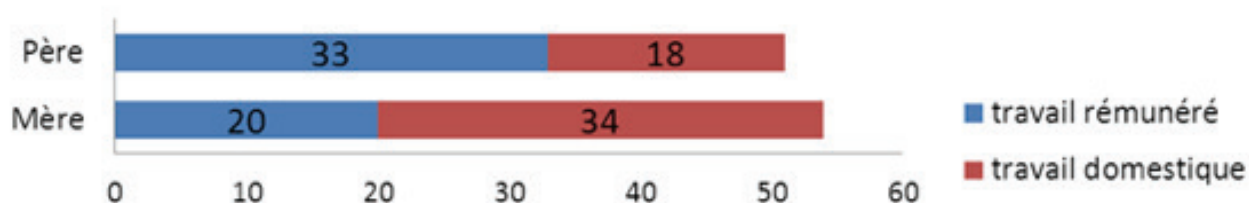
FOCUS: RÉPARTITION DES TÂCHES MÉNAGÈRES

En 2010, les femmes réalisent deux tiers du travail domestique.

Les femmes consacrent en moyenne 4h par jour aux tâches domestiques (soit 1h45 de plus que les hommes).

Au sein d'un couple avec enfant, le temps de travail de la mère (rémunéré et domestique) est supérieur à celui du père de trois heures par semaines

Source: INSEE, Regard sur la parité 2012 et INSEE première n. 1423



Temps de travail hebdomadaire en heures pour un couple

PRÉCARITÉ DES MÈRES ISOLÉES

1. PAUVRETÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES

- » Dans 85% des cas, une famille monoparentale est composée d'une femme avec ses enfants¹⁵.
- » **Plus d'une mère vivant seule avec ses enfants sur trois vit sous le seuil de pauvreté (37%)¹⁶.**
- » Une mère élevant seules ses enfants sur deux dit ne pas arriver à boucler son budget sans être à découvert¹⁷.

2. IMPAYÉS DE PENSIONS ALIMENTAIRES

- » En cas de divorce, 95% des pensions alimentaires sont versées à la mère.
- » **Les impayés de pensions alimentaire, un « sport national »: 40% des pensions alimentaires sont aujourd'hui payées de façon irrégulière.**

3. ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ASF)

- » Nombre de bénéficiaires: 727 037 familles soit environ la moitié des familles monoparentales (métropole et DOM) qui comprennent 1,15 millions d'enfants (en décembre 2011).
- » Coût de la prestation: 1,16 Md € en 2011
- » Montant mensuel (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014): 90,40€ par enfant à charge pour les familles monoparentales.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'AMPLEUR DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

- » 300 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles en deux ans, le plus souvent commises par une personne connue¹⁸;
- » **400 000 femmes ont été victimes de violences conjugales en deux ans (commises par le conjoint ou l'ex-conjoint)¹⁹**
- » 148 femmes sont décédées en 2012, victimes de leur compagnon ou ex-compagnon.²⁰

LES VICTIMES PORTENT TRÈS RAREMENT PLAINTE

- » Plus de 80% des victimes de violences intra ménage ne se sont pas déplacées à la police ou à la gendarmerie²¹

LE COÛT DES VIOLENCES CONJUGALES

- » Le coût des violences conjugales est estimé à 2,5Mds€ par an, soit 39€ par an et par habitant²²

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE SPORT ET LES MÉDIAS

Alors que 50% des femmes prennent part à des activités physiques et sportives, plus de 85% de la couverture médiatique est dédiée à des sportifs masculins et seulement 8% des articles sont signés par des journalistes de sexe féminin.

Les Français portent un jugement sévère sur les médias. 72% des Français considèrent que les écarts de pratique sportive entre hommes et femmes sont dus à la faible médiatisation du sport féminin.

DÉCRET TSF

Le décret TSF liste les manifestations sportives qui doivent obligatoirement faire l'objet d'un accès gratuit, même si un opérateur en a acheté les droits.

Parmi les 28 événements sélectionnés, 18 sont des compétitions masculines, 5 sont des événements mixtes (JO d'hiver, JO d'été, tournoi de tennis de Roland-Garros, Mondiaux d'athlétisme), 5 sont des compétitions féminines (Basket-ball et handball seulement si la France est en finale - Tennis, Fed cup si la France participe). Le Gouvernement va réformer ce décret afin d'augmenter le nombre de compétitions féminines diffusées gratuitement à la télévision.

1. INSEE : «Le travail domestique: 60 milliards d'heures en 2010», Insee Première N°1423 - novembre 2012

2. INSEE

3. INSEE

4. Enquête du Laboratoire de l'Égalité, 2012

5. CNAF

6. CNAF, l'essentiel n. 131, janvier 2013 «les pères bénéficiaires du CLCA»

7. INSEE, Insee première N° 1454 - JUIN 2013 «Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux»

8. INSEE, Insee première N° 1454 - JUIN 2013 «Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux»

9. INSEE, Regard sur la parité 2012, page 59

10. CNAF, Dossier d'étude n 147, décembre 2011, «congé parental et carrières professionnelle des mères» ; page 84

11. Lequien L. (2012). Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance: impact sur les salaires, Politiques Sociales et Familiales, 108, pp. 59-72.

12. DARES, Premières Synthèses - Février 2010 - N° 011 «Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006»

13. DREES, Etudes et Résultats n510, août 2006 ; «les bénéficiaires du CLCA: une diversité de profil»

14. DREES, Études et résultats N° 750, février 2011 «Situations professionnelles à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA)»

15. INSEE

16. INSEE

enquête IPSOS 15 octobre 2012

17. ONDRP, rapport annuel, enquête CVS

18. ONDRP, rapport annuel, enquête CVS

19. DAV, études nationales sur les morts violentes au sein du couple en 2012

20. ONDRP, enquête CVS

21. Rapport final du programme européen Daphné, chiffre 2006



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES