

« Femmes libres et égales »



Sommaire

Dossier	4
Chapitre 1. Le vingtième siècle a été celui de la conquête par la femme de son autonomie.	5
1. Les grandes luttes passées pour l'égalité des droits	5
1.1 La lutte pour l'égalité des droits entre les sexes n'a abouti que récemment.	5
1.2 La maîtrise par la femme de son corps n'a été acquise que récemment.....	8
1.3 La reconnaissance progressive de la nécessité de lutter contre les discriminations s'est traduite dans la création d'un certain nombre d'institutions.	10
2. Les grandes luttes pour l'égalité des droits ont permis aux femmes d'investir les sphères économiques et politiques.	11
2.1 Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail salarié.	11
2.2 Les femmes s'engagent de façon croissante dans la sphère politique.....	13
3. L'insertion des femmes dans le monde du travail salarié et de la politique s'est faite au bénéfice de l'ensemble de la société française.	15
3.1 L'égalité entre les hommes et les femmes crée des conditions propices au développement économique.	15
3.2 L'égalité entre les hommes et les femmes contribue à la réussite des entreprises.	17
3.3 La plus grande activité des femmes n'a conduit qu'à un rééquilibrage partiel du partage des tâches domestiques au sein des couples.	18
Chapitre 2. La persistance des inégalités et des violences fragilise la situation des femmes dans la société française.....	19
1. L'égalité des droits n'est pas synonyme d'égalité de fait.....	19
1.1 De graves inégalités subsistent sur le marché de l'emploi.	19
1.2 Les femmes sont les premières touchées par la précarité et la pauvreté.	22
1.3 Le monde politique reste encore largement fermé aux femmes.	23
1.4 Les femmes sont également absentes des autres leviers de pouvoir	25
2. Les causes de l'inégalité de fait sont multiples.....	25
2.1 Les choix de métiers sont encore largement « sexués ».....	25
2.2 Les tâches domestiques reposent largement sur les femmes et la situation évolue peu.	27
2.3 La conciliation vie professionnelle / vie personnelle n'est pas facilitée en France.....	29
2.4 La maternité reste un facteur discriminant.....	31
2.5 Les réflexes « sexistes » persistent, y compris en politique et dans les médias.	32
3. Les violences faites aux femmes et certaines atteintes à leur droit persistent et prennent de nouvelles formes.....	33
3.1 Les femmes sont les premières victimes de la violence.....	33
3.2 Les femmes issues de l'immigration sont victimes de violences qui leur sont spécifiques.	37
3.3 La prostitution et l'image de la femme dans la publicité et dans la pornographie sont des sujets controversés.	38

Chapitre 3. Quelles propositions pour rendre les femmes libres et égales aux hommes ?	40
1. Les femmes doivent pouvoir pleinement participer à la construction du monde de demain.	40
1.1 La présence des femmes en politique doit être renforcée.	41
1.2 Les femmes doivent avoir les mêmes chances d'accès aux postes de responsabilité que les hommes.	42
2. Les pouvoirs publics doivent résolument s'engager en faveur de l'égalité professionnelle.	44
2.1 A compétences égales, les femmes ont droit aux mêmes responsabilités professionnelles et aux mêmes salaires.	44
2.2 La maternité doit être prise en compte de manière plus positive par les employeurs.	46
2.3 L'amélioration de l'orientation à l'école est la première des mesures à prendre en faveur de l'égalité professionnelle.	47
3. Les femmes doivent être libres en matière de choix de vie.	48
3.1 Une plus grande liberté des femmes passe par une réduction des contraintes domestiques.	48
3.2 Quelle évolution pour le congé parental ?.....	50
4. La précarité des femmes doit être combattue.	52
4.1 Le temps partiel subi pose des problèmes qui méritent d'être étudiés.	52
4.2 La pauvreté des femmes retraitées doit faire l'objet d'une attention particulière.	53
4.3 Les femmes sont les chefs de 80% des familles monoparentales, lesquelles sont particulièrement soumises à un risque de pauvreté.	54
5. La lutte contre les violences faites aux femmes est une impérieuse nécessité.	55
5.1 Les violences conjugales doivent faire l'objet d'une répression et d'une prévention accrues.	55
5.2 Les nouvelles formes de violence subies par les femmes issues de l'immigration appellent une réponse énergique et adaptée.	56
5.3 Les atteintes à la dignité de la femme dans la société française doivent être combattues.	58
6. La santé des femmes doit être préservée.	59
6.1 La hausse de la consommation de tabac chez les femmes constatée depuis 1980 est préoccupante et regrettable.	59
6.2 La vie professionnelle tend à différer la venue du premier enfant et à compliquer de ce fait les grossesses.	59
7. La lutte pour les droits des femmes ne doit pas faire oublier les injustices dont sont victimes les hommes.	60
<i>Bibliographie</i>	<i>62</i>
Discours de Nicolas Sarkozy prononcé en clôture de la Convention du 7 mars 2006 sur les femmes	65
Intervenants de la Convention du 7 mars 2006 sur les femmes	75

Dossier

Ce dossier a été réalisé par la Direction des études de l'UMP
Emmanuelle Mignon, directeur,
Julien Veyrier, directeur-adjoint,
Eric Tallon, conseiller
Arnaud Chaput, Alexis Delafaye, Pierre Messerlin, Adrien Gaubert.

Chapitre 1. Le vingtième siècle a été celui de la conquête par la femme de son autonomie.

1. Les grandes luttes passées pour l'égalité des droits

1.1 La lutte pour l'égalité des droits entre les sexes n'a abouti que récemment.

De nombreux droits, qui semblent aujourd'hui évidents, n'ont été conquis qu'au cours du XX^{ème} siècle, certains récemment, d'autres plus anciennement, la plupart du temps suscitant de vives polémiques. Ils intéressent tous les aspects de la vie des femmes : l'exercice d'une profession, la gestion de leurs biens, la maîtrise du corps, l'autorité parentale et aussi, bien sûr, la citoyenneté.

1.1.1 Le droit de vote n'est octroyé aux femmes que depuis une soixantaine d'années.

Le formidable élan d'émancipation des individus né des révolutions successives n'a pas concerné les femmes. La III^{ème} République, elle-même, s'est révélée incapable de donner aux femmes le droit de vote, pour des motifs d'ailleurs divers, mais tenant à peu près tous à l'idée que la femme est incapable d'avoir une opinion éclairée et indépendante. C'est seulement en 1944¹ que le Conseil national de la résistance décida de faire des femmes des électrices dans les mêmes conditions que les hommes. Les femmes françaises devenaient alors, au moins au regard du droit, des actrices à part entière de la vie politique.

Encadré 1. Les arguments ayant longtemps animé l'opposition au droit de vote des femmes

L'opposition au vote des femmes est profondément enracinée dans la III^{ème} République.

1. Les propos tenus par les parlementaires de la III^{ème} République illustrent le caractère misogynne de ce refus.

Les antisuffragistes, qu'ils soient de gauche ou de droite, jugent les femmes trop excessives, trop spontanées, trop irrationnelles pour avoir un avis politique.

- l'incapacité politique des femmes :

« On a donc parfaitement raison d'exclure de la vie politique les femmes et les personnes qui, par leur peu de maturité d'esprit, ne peuvent prendre une part intelligente à la conduite des affaires publiques. »

Emile Morlot, 1884
(il sera par la suite député radical de 1896 à 1907)

¹ Ordonnance du 21 avril 1944

- la frivolité des femmes :

« *Je crois émettre une vérité première digne de M. de Lapalisse en disant que l'immense majorité des femmes se soucient beaucoup plus de savoir ce qui se portera cet hiver que de la réorganisation de l'armée ou de la péréquation des impôts (...)* ».

Paul Régismanset, sénateur, 1922

- le caractère immoral de l'autonomie des femmes :

« (...) *mais qu'une femme parce qu'elle est électeur, éligible, ait le droit de quitter le domicile conjugal, d'y recevoir qui elle veut, quand elle veut et bien d'autres libertés encore, c'est la subversion totale du mariage.* »

René Héry, sénateur, 1922

2. Le vote des femmes suscite des craintes de nature politique, à gauche comme à droite.

Chaque camp redoute en effet que le suffrage féminin avantage ses adversaires politiques. La gauche pense par exemple que les voix féminines se porteront sur la droite cléricale. L'importance donnée à la laïcité en France explique particulièrement les réticences du Parti radical. Le Parti communiste entretient avec le vote des femmes des rapports ambigus. Démocratique dans son essence, le mouvement ouvrier le perçoit pourtant comme une revendication bourgeoise. La II^{ème} Internationale (1907) insiste sur la priorité de la lutte des classes et condamne l'action autonome des féministes. La droite redoute pour sa part un vote communiste.

Pour les libéraux, la consécration du suffrage universel donnerait la majorité aux femmes, un peu plus nombreuses que les hommes, ce qui réveille la méfiance par rapport au vote des masses qui assura l'élection de Louis-Napoléon Bonaparte à la Présidence de la République en 1851.

3. Le conservatisme social explique aussi pour beaucoup l'opposition au vote des femmes.

Les femmes sont confinées à la sphère domestique. La justification du refus du droit de vote par la relégation de la femme dans la sphère privée est exprimée clairement par Auguste Comte : « *dans toutes les sociétés, la vie publique appartient aux hommes* ».

L'idée d'une représentation indirecte des femmes par le *pater familias* est fréquemment avancée afin de refuser le droit de vote aux femmes. Dès août 1789, Marat affirme en effet que « *les femmes et les enfants ne doivent prendre aucune part aux affaires parce qu'ils sont représentés par les chefs de famille* ». L'historienne Anne Verjus montre ainsi que la famille est considérée comme une unité politique de fait puisque le cens se compose non seulement des contributions payées par l'électeur, mais aussi de celles de sa parenté directe et de son épouse. L'extériorité électorale des femmes découle de ce « *statut socio-naturel d'épouses et de mères de citoyens* »¹.

La législation civile française les place dans une situation de minorité à l'égard de l'homme. Le code Napoléon prévoit que, dans le cadre du mariage, l'épouse vit sous la stricte dépendance de son époux et ne peut pas, par exemple, exercer de profession sans son autorisation.

¹ VERJUS A., *Le cens de la famille. Les femmes et le vote. 1789-1848*, Belin, 2004

Les femmes eurent l'occasion d'exercer concrètement ce droit pour la première fois lors des élections municipales de 1945. Il n'y a donc que 61 ans que l'égalité politique entre les sexes est devenue une réalité juridique, ce qui place la France plutôt défavorablement par rapport à la plupart des pays développés, qui ont décidé dès la première moitié du XX^{ème} siècle de rendre le suffrage effectivement universel en l'ouvrant aux femmes.

Nouvelle-Zélande	1893
Australie	1902
Finlande	1906
Norvège	1913
Danemark	1915
Canada	1917
Pologne	1918
Royaume- Uni	1918
Allemagne	1918
Islande	1919
Pays-Bas	1919
Suède	1919
Autriche	1920
Etats-Unis	1920
Tchécoslovaquie	1921
Espagne	1931
Turquie	1934
France	1944
Italie	1945
Japon	1946
Belgique	1948
Grèce	1952
Suisse	1971

Tableau 1. Années d'octroi du droit de vote aux femmes dans divers pays

Sources : Sénat et OCKRENT C. (dir.), *Le livre noir de la condition des femmes*, XO, 2006

1.1.2 Pendant longtemps, la femme mariée n'a pas bénéficié des mêmes droits civils que son époux.

Divers droits civils ont été lentement conquis, faisant passer la femme mariée « *en puissance de mari* » (ce qui se traduisait par le principe énoncé dans le code civil de 1804 par la formule : « *la femme doit obéissance à son mari* ») à la situation de pleine et entière égalité par rapport à son époux, notamment en matière d'autonomie économique.

Encadré 2. Les dates essentielles de la conquête de l'égalité des droits civils par les femmes

- **1905** : l'épouse peut ester en justice sans l'autorisation de son mari ;
- **1907** : l'épouse peut disposer librement de son salaire ; auparavant, ce droit était détenu par le mari en vertu du code civil ;
- **1937** : une épouse peut obtenir un passeport sans autorisation de son mari ;
- **1942** : la loi autorise la femme à gérer elle-même ses biens ;
- **1943** : la loi met fin en droit à la nécessité pour la femme d'obtenir une autorisation de son mari pour ouvrir un compte bancaire ; c'est cependant seulement à compter de 1965 que ce droit formel deviendra réel ;
- **1965** : l'administration des biens tend vers l'égalité : d'une part, la femme peut ouvrir un compte à son nom ; d'autre part, la femme est libre d'exercer toute profession sans l'accord de son mari (auparavant, le mari, « chef de famille », pouvait s'opposer à ce que sa femme exerce une profession s'il considérait que cela lésait la famille). Cependant, les biens communs restent administrés par le mari, avec toutefois le consentement de l'épouse ;
- **1985** : la loi instaure l'égalité des deux époux ;
- **2003** : les enfants peuvent porter le nom de la mère et le transmettre ; on met ainsi fin à l'usage qui voulait que l'enfant porte le nom du père¹, avec seulement la possibilité depuis 1985 d'accoler celui de la mère sous la forme d'un « nom d'usage » (ce nom d'usage ne changeant toutefois pas l'état-civil et n'étant pas transmissible) ; les deux époux sont désormais à égalité dans ce domaine.

1.1.3 L'autorité parentale appartient désormais aux deux parents.

En France, jusqu'aux années 70, l'autorité parentale n'appartient qu'au seul père (« *puissance paternelle* »). La loi du 4 juin 1970 instaure la notion d'autorité parentale conjointe. Le principe de coparentalité² ainsi défini trouve à s'exercer d'abord dans le cadre du mariage, puis pour les parents divorcés en 1987 et enfin pour les parents naturels en 1993.

Cette égalité a le mérite de mettre fin à une situation qui faisait du père de famille la seule source d'autorité non seulement sur les enfants, mais aussi sur l'ensemble de la famille, épouse comprise.

1.2 La maîtrise par la femme de son corps n'a été acquise que récemment.

L'idée que la femme doit pouvoir disposer de son corps a mis du temps à devenir réalité. Là encore, la France a été notablement en retard. Alors que le premier centre de contrôle des naissances ouvrit en 1916 à New-York, il fallut attendre la fin des années 60 pour que les oppositions farouches à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) soient dépassées.

¹ Seul l'enfant naturel pouvait porter le nom de sa mère.

² ROZIER J., *Rapport d'information du Sénat sur la proposition de loi relative à l'autorité parentale*, n° 66, 2001

Les arguments favorables à la libéralisation tenaient à la fois aux revendications féministes, en particulier celles du Mouvement pour le planning familial, et aux exigences de santé publique (l'avortement étant pratiqué clandestinement et dans des conditions mettant en danger la vie des femmes y ayant recours).

Au total, « *la maîtrise de la fécondité sous contrôle féminin représente une avancée importante, voire fondamentale, vers l'égalité entre les sexes, libérant les femmes d'un destin ancré dans le déterminisme biologique de la maternité* »¹.

Deux grandes dates doivent être retenues.

1.2.1 La contraception a été autorisée en 1967.

Avant cette date, et depuis une loi de 1920, l'usage, la production, l'importation et la vente de contraceptifs étaient interdits. Dès 1960, la pilule contraceptive était disponible aux Etats-Unis. Avec l'assentiment du Général de Gaulle, le député Lucien Neuwirth inscrivit à l'agenda parlementaire la dépénalisation de la contraception, définitivement acquise avec la loi du 28 décembre 1967. L'apport de cette loi fut décisif, en ce qu'elle autorisa à la fois l'usage des contraceptifs et l'information sur la contraception.

En 2000, trois femmes de 18 à 44 ans sur quatre utilisaient un contraceptif, la pilule dans la moitié des cas². 92% des femmes nées dans les années 60 ont eu recours à la pilule. Parmi les autres moyens employés peuvent être cités notamment le stérilet (17,3% des femmes de 18 à 44 ans l'employaient en 2000) et le préservatif (surtout usité chez les jeunes femmes et indispensable dans la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles).

1.2.2 L'interruption volontaire de grossesse a été dépénalisée en 1975.

Le droit à l'avortement a pour sa part fait son entrée dans le droit français par la loi du 17 janvier 1975 (loi Veil). L'avortement fut alors dépénalisé sous certaines conditions, et seulement pour une période de cinq ans. La loi Pelletier du 31 décembre 1979 fit passer l'autorisation de temporaire à définitive.

La France est un pays où le taux d'avortement est très élevé³. Chaque année, un peu plus de 14 femmes sur 1 000 ont recours à l'IVG et il y a en France 25 avortements pour 100 naissances⁴. Après avoir baissé dans la première moitié des années 90, ce taux est en hausse, tout comme la part des mineures (15-17 ans) dans le nombre total d'IVG pratiqués (205 627 en 2002)⁵.

A l'heure actuelle, la réalisation d'une IVG se heurte, en pratique, à des délais d'attente importants et à l'insuffisance de l'accueil durant les mois d'été⁶. La question de l'offre d'infrastructures publiques se pose, tout comme celle de la formation des praticiens (pour l'heure, la « *médicalisation extrême* » observée résulte essentiellement de l'insuffisance de formation des médecins « de ville »).

¹ BAJOS N. et FERRAND M., « Contraception et avortement », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005

² *Ibid.*

³ Sénat 2000

⁴ BAJOS N. et FERRAND M., *op. cit.*

⁵ INSEE, *Annuaire statistique*, édition 2005

⁶ BAJOS N. et FERRAND M., *op. cit.*

Par ailleurs, la diffusion des moyens de contraception et de l'information relative à leurs modes d'utilisation demeure insuffisante : les « *échecs contraceptifs* » sont largement à l'origine du maintien d'un important taux d'IVG en France (en 2000, deux grossesses non souhaitées sur trois sont survenues alors même que la mère faisait usage d'un contraceptif).

Comme le souligne un rapport d'information du Sénat¹, l'IVG constitue un paradoxe : reconnu comme l'une des avancées majeures en matière de droits de la femme, il a vocation à être exercé le moins possible, ne serait-ce que parce que « *son exercice est la plupart du temps vécu douloureusement* ».

1.3 La reconnaissance progressive de la nécessité de lutter contre les discriminations s'est traduite dans la création d'un certain nombre d'institutions.

Les institutions de la République se sont progressivement adaptées à la demande croissante d'égalité de la part des femmes.

Cela fut d'abord le cas sur le plan français.

Le premier portefeuille ministériel consacré aux droits de la femme fut créé en 1974, sous la forme d'un secrétariat d'Etat à la Condition féminine, placé auprès du Premier ministre, et confié à Françoise Giroud. En 1978, un ministère délégué est créé, avec à sa tête Monique Pelletier. En 1985, les droits de la femme relèvent d'un ministère de plein exercice. Par la suite, les questions liées aux droits de la femme connurent une grande instabilité ministérielle, tantôt portefeuille à part entière, tantôt relevant d'un autre ministère. Depuis le 2 juin 2005, les questions liées à la condition de la femme relèvent du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la parité.

La structure gouvernementale est actuellement complétée par un ensemble d'institutions concourant toutes à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. En particulier :

- **l'Observatoire de la parité**, présidé par Marie-Jo Zimmermann et composé de 33 membres, dont le rôle est d'identifier et d'analyser les inégalités entre les sexes dans les domaines économique, politique et social, et d'élaborer des propositions et des recommandations pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a été créé en 1995 ;
- **la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)** est une autorité administrative indépendante créée en 2004 et présidée actuellement par Louis Schweitzer. Elle a notamment pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, d'informer le public, d'accompagner les victimes, ainsi que d'informer sur les « bonnes pratiques ». Son champ de compétence inclut les discriminations envers les femmes ;
- **l'Assemblée nationale et le Sénat possèdent chacun une délégation aux droits des femmes**. Ces délégations sont à l'origine de rapports et contribuent à alimenter la réflexion et la force d'analyse et de proposition du Parlement.

Les institutions européennes ont également développé une politique de lutte contre les discriminations liées au « genre »² :

¹ ROZIER J., *op. cit*

² Comprendre : les discriminations que peut subir un sexe ou l'autre.

- la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une des missions essentielles de la Communauté européenne en vertu de l'article 2 du traité instituant la Communauté européenne (TCE). Afin d'éliminer les inégalités et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Union intègre la dimension de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires. Ce processus porte le nom de « *gender mainstreaming* ». Plusieurs directives mettent en œuvre le principe d'égalité entre les hommes et les femmes (par exemple, la directive de 1975 sur l'égalité salariale entre les travailleurs masculins et féminins) ;
- par ailleurs, une stratégie-cadre a été adoptée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-05. Elle vise à combattre les inégalités entre les sexes dans la vie économique, politique, civile et sociale. Elle s'appuie sur un programme d'action pour l'égalité des chances visant à soutenir l'organisation de campagnes de sensibilisation et l'amélioration de la collecte des données ;
- il faut enfin noter le rôle de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, aux conséquences toutefois inattendues. En 2001, la Cour a ainsi considéré que les bonifications de retraite accordées en France aux femmes fonctionnaires ayant assuré l'éducation de leurs enfants étaient contraires au principe de l'égalité des rémunérations énoncé par le TCE, au motif que les hommes dans la même situation s'en trouvaient exclus¹.

2. Les grandes luttes pour l'égalité des droits ont permis aux femmes d'investir les sphères économiques et politiques.

La lutte pour l'égalité des droits des femmes au XX^{ème} siècle a permis de réelles avancées dans l'égalité des faits, aussi bien dans la sphère économique que dans le monde politique.

2.1 Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail salarié.

A l'exception autrefois de la noblesse, plus récemment de la bourgeoisie, les femmes ont toujours travaillé : soit dans le cadre domestique et agricole, soit dans les fonctions ouvrières.

Depuis les années 60, dans un contexte de forte croissance économique et de développement du secteur tertiaire, **la présence des femmes sur le marché du travail salarié s'est rapidement et massivement généralisée**. Pendant 40 ans, chaque génération de femmes françaises a connu une augmentation continue et régulière du taux d'activité². Celui-ci est passé de 45,7% en 1965 à 63,8% en 2004. L'écart avec celui des hommes s'est réduit dans le même temps de 44 points à 11,1 points³. Le nombre de femmes dites actives a ainsi doublé, passant de 6,5 à 12,6 millions⁴, soit 46% des actifs aujourd'hui (contre un tiers au début des années 60)⁵.

¹ Arrêt du 29 novembre 2001 de la CJCE

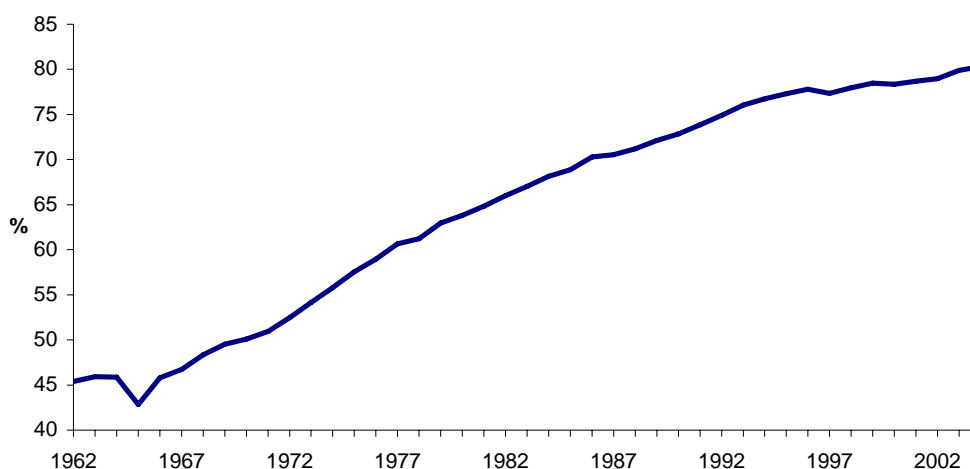
² Le taux d'activité mesure le nombre de personnes occupant un emploi ou cherchant à en occuper un (différent du taux d'emploi).

³ MILEWSKI F., « Femmes : « top » modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004

⁴ SITTLER E., *Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, rapport, Sénat, juin 2005

⁵ Chiffres INSEE

Dans la tranche d'âge la plus active, celle des 25 à 54 ans, seulement 45% des femmes étaient considérées comme actives au début des années 60¹. Elles sont aujourd'hui 80% (contre 95% pour les hommes, un chiffre à peu près stable depuis 50 ans).



Graphique 1. Evolution du taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans de 1962 à 2004

Source : OCDE

La progression de l'activité féminine devrait se poursuivre dans les prochaines décennies, mais probablement à un rythme ralenti. Les projections de population active à long terme prévoient des taux d'activité féminine des classes d'âge centrales compris entre 87,5 et 90% à l'horizon 2040, c'est-à-dire comparables à ce que connaissent aujourd'hui les pays scandinaves².

La progression du taux d'activité s'est répercutée sur le taux d'emploi. Celui-ci est désormais de 57,4% (contre 68,9% pour les hommes)³. Aujourd'hui, plus de 45% des emplois sont occupés par des femmes⁴. **La norme est donc la femme au travail et non plus la femme au foyer**, expression non seulement d'une mutation économique, mais aussi d'un profond changement de la société française puisque les femmes disposent désormais de leur indépendance matérielle.

Les postes occupés par les femmes se sont également diversifiés, avec un élargissement vers les emplois plus qualifiés⁵. Entre 1992 et 2002, les deux tiers de l'augmentation de l'emploi féminin ont concerné les postes de cadres et les professions intermédiaires. Le nombre de femmes cadres est passé de 1 328 000 à 1 754 000 sur cette période, représentant désormais 39,6% des postes de cadres en 2002 contre 36,4% dix ans plus tôt. Cette tendance se renforce avec les nouvelles générations puisque 45% des cadres âgés de moins de 35 ans ou moins sont des femmes contre 35% pour l'ensemble des autres générations (chiffres concernant le secteur privé et le secteur public confondus).

¹ MILEWSKI F. et al., *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport de mission, ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle, mars 2005

² GLAUDE M., « L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes nous ? », in MAJNONI D'INTIGNANO B., *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport, Conseil d'analyse économique, 1999

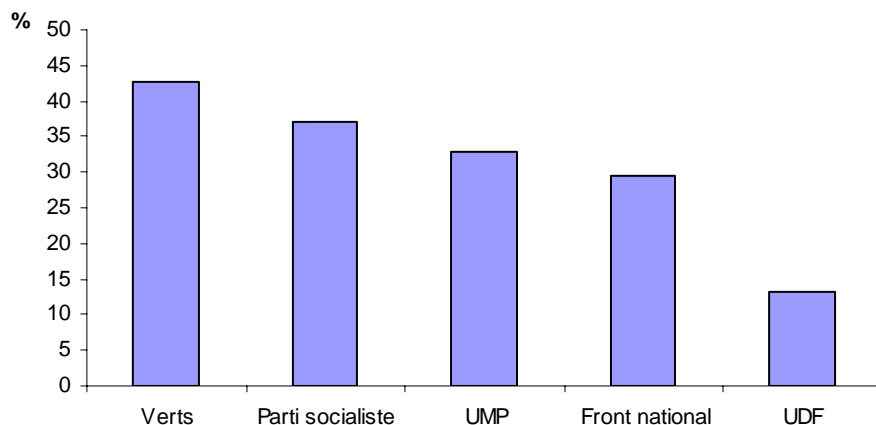
³ Chiffres Eurostat

⁴ OKBA M., « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 31.2, juillet 2004

⁵ Ibid.

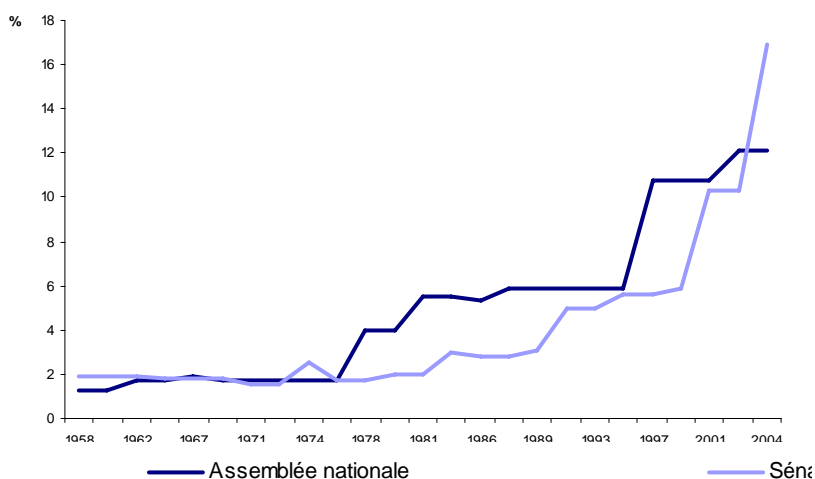
2.2 Les femmes s'engagent de façon croissante dans la sphère politique.

Parallèlement, au cours des dernières décennies, les femmes ont investi les appareils et les responsabilités politiques. Hormis pour l'UDF et le Front national, elles représentent aujourd'hui au moins un tiers des membres des organes nationaux de décision des principales formations politiques (calculs arrêtés en 2004).



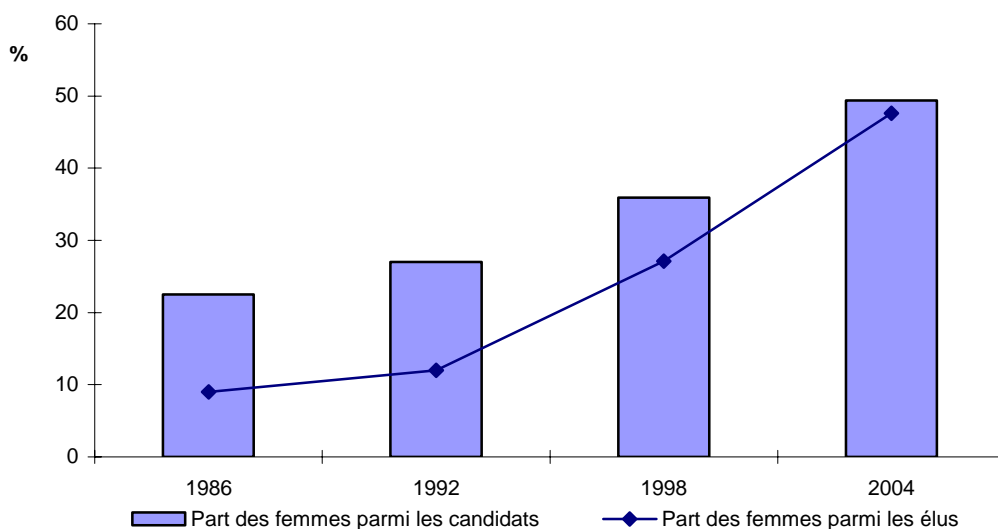
Graphique 2. Les femmes dans les organes nationaux de décision des partis politiques français
Source : « L'état des forces politiques en France », *La Lettre R*, janvier 2004

Les femmes ont également amélioré leur présence dans la plupart des mandats électoraux. A l'Assemblée nationale, le nombre de femmes augmente régulièrement depuis 1978 et s'élève désormais à 71 élues. Au Sénat, qui longtemps n'a accordé qu'une faible place aux femmes, le renouvellement de septembre 2004 a entraîné un quasi doublement des sénatrices, celles-ci passant de 34 à 62 sénatrices, soit près de 17% des élus de la haute assemblée.



Graphique 3. Part des femmes élues aux élections législatives et sénatoriales, 1958-2004
Sources : Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes et ministère de l'Intérieur

Les conseils régionaux sont pour leur part devenus au cours des 20 dernières années les assemblées les plus féminines de France. Depuis 2004, ils comptent ainsi 47,6% de femmes, un chiffre en continuelle progression depuis 1986. Celles-ci représentent désormais également 36,3% de leurs exécutifs.



Graphique 4. Part de femmes candidates et élues dans les conseils régionaux

Source : ministère de l'Intérieur

Les élections municipales de 2001 ont également vu une entrée massive de femmes dans les conseils municipaux des villes de plus de 3 500 habitants. Leur proportion est passée de 25,7% en 1995 à 47,5% en 2001.

Au Parlement européen, les Françaises ont toujours été historiquement plus nombreuses, avec plus d'un tiers des élus depuis 1994. Le scrutin de juin 2004 a vu l'élection de 43,6% de femmes parlementaires en France, se plaçant nettement au dessus de la moyenne des 25 (30,3%) et au quatrième rang en terme d'égalité, derrière la Suède, les Pays-Bas et la Lituanie. L'UMP avait confié la moitié de ses têtes de liste à des femmes. Elle est le parti français qui a fait élire le plus de femmes, neuf sur 17, soit 52,9%.

Encadré 3. L'évolution du féminisme et le rôle des associations de défense du droit des femmes

Alors que le féminisme britannique s'est caractérisé par les actions parfois violentes du mouvement des *suffragettes* pour l'obtention du droit de vote, le féminisme français n'a jamais connu de mouvement de cette nature. Ce n'est qu'à partir de 1945 qu'il a réellement pris son essor, lorsque ses revendications commencèrent à être reprises par les partis traditionnels ou des associations apolitiques comme le Mouvement français pour le planning familial. **A partir des années 70, le féminisme français a connu une radicalisation.** Symbolisé par le Mouvement de libération des femmes (MLF) ou le Mouvement pour la liberté de l'avortement, il se caractérisa alors par une forte volonté de lutte, résumé par le slogan « féminisme année zéro ». Ces mouvements ont joué un rôle important dans la reconnaissance à cette époque du droit à la contraception et à l'IVG.

Si le combat pour l'égalité des sexes unit les différents courants du féminisme, celui-ci est néanmoins divisé sur les moyens pour atteindre ce but. Ils se partagent principalement en deux grandes tendances : le féminisme de l'identité et le féminisme de l'égalité. Pour le féminisme de l'identité ou féminisme « différencialiste », la libération des femmes passe avant tout par l'affirmation de la spécificité féminine. Pour le féminisme universaliste, la différence des sexes doit au contraire être relativisée plutôt que réaffirmée. Ce

clivage ancien¹ du mouvement féministe est réapparu lors du vote de la loi sur la parité du 6 juin 2000 : les féministes universalistes s'opposèrent à cette loi au nom d'une conception universaliste de la citoyenneté selon laquelle les différences de sexe ne doivent pas être prises en compte.

Aujourd'hui, **le principal enjeu défendu par les associations de défense des droits des femmes consiste à passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle.** Par exemple, le mouvement « Ni putes Ni soumises » met l'accent sur le quotidien des jeunes filles dans les cités en soulignant le décalage entre les droits inscrits dans les textes et la réalité quotidienne. Cette préoccupation conduit les associations féministes actuelles à privilégier les actions de terrain, au sein de petites structures, et à donner la priorité aux questions sociales et économiques sur les combats idéologiques.

3. L'insertion des femmes dans le monde du travail salarié et de la politique s'est faite au bénéfice de l'ensemble de la société française.

3.1 L'égalité entre les hommes et les femmes crée des conditions propices au développement économique.

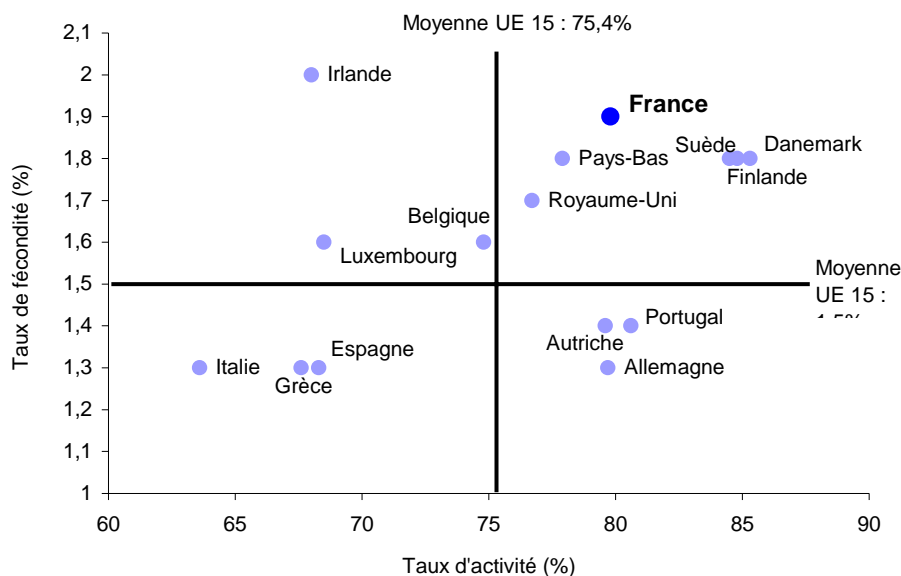
L'activité professionnelle croissante des femmes françaises n'influe pas négativement sur leur taux de fécondité. Au contraire, **la France associe un taux d'activité des femmes et un taux de fécondité supérieurs à la moyenne européenne** (cf. graphique 5) :

- les femmes françaises de 15 à 64 ans avaient en 2003 un taux d'activité de presque 64% alors que la moyenne au sein de l'UE-15 se situait à 62,6%². Le taux d'activité des femmes françaises entre 25 et 54 ans était même proche de 80%, soit le cinquième taux le plus élevé dans cette tranche d'âge au sein de l'UE-15 ;
- la France affiche le deuxième taux de fécondité le plus élevé d'Europe (derrière l'Irlande) et est le seul pays européen dont l'indice de fécondité a augmenté depuis 1994. En 2003, il était de 1,9 alors que le taux moyen dans l'UE-15 ne dépassait pas 1,5.

La France partage donc avec les pays scandinaves, les Pays-Bas et le Royaume-Uni le trait distinctif d'avoir réussi à associer travail des femmes et dynamisme démographique.

¹ BARD C., *Les filles de Marianne, histoire des féminismes, 1914-1940*, Fayard, 1995

² Chiffres Eurostat



Graphique 5. Taux de fécondité et taux d'activité des femmes entre 25 et 54 ans de l'UE-15
Source : Eurostat

Ce modèle n'est pas sans conséquence sur la croissance économique. Selon une étude de l'OCDE, **l'égalité des sexes et la participation des femmes au monde du travail salarié renforceraient le potentiel économique d'un pays**¹. La croissance obéit en effet à des facteurs quantitatifs, notamment l'offre de main-d'œuvre, elle-même conditionnée par l'ouverture du marché du travail aux femmes et le taux de fécondité du pays en question. En outre, les femmes ont contribué à adapter l'offre de travail à la demande exprimée par les entreprises. Pendant la phase où les femmes investissent le marché du travail, elles vont dans les branches d'activité économique les plus dynamiques, là où des postes sont offerts. Actuellement, avec le déplacement de la consommation des biens industriels vers les services, la demande de main d'œuvre s'est déplacée dans des secteurs où les femmes sont très présentes (emplois de bureau, santé, social, communication).

Les différences dans ce domaine pourraient d'ailleurs constituer un déterminant majeur de l'écart à moyen terme des performances entre les économies développées. Dans les pays où le conflit entre le développement de l'activité féminine et les contraintes familiales n'a pu être résolu (Allemagne, Japon, Italie, Espagne), le marché du travail est resté fortement masculin et le taux de natalité assez bas. L'offre de main-d'œuvre ne contribue pas pleinement au développement du potentiel économique national. A l'inverse, dans les pays qui, comme la France, assurent une plus grande participation des femmes sur le marché du travail (Etats-Unis, Irlande, Norvège et Suède), le taux de natalité est relativement élevé. La croissance économique actuelle et future devrait en être renforcée.

L'intégration des femmes est également utile pour l'administration. Dans la police par exemple, la présence croissante des femmes a facilité le rapprochement des agents de la force publique avec la population civile. Leur influence est sensible dans le traitement accordé aux victimes. Les femmes remplissent certaines missions plus facilement que les hommes (accueil des femmes victimes de violences par exemple), permettant d'offrir un meilleur service aux citoyens.

¹ MÖRTVIK R. et SPANT R., « L'égalité des sexes engendre-t-elle la croissance ? », *Problèmes économiques*, n°2 891, 18 janvier 2006

Les entreprises devront dans cette optique apprendre aussi à mieux retenir les femmes cadres travaillant déjà en leur sein. Aujourd'hui, un certain nombre part au milieu de leur carrière, aussi bien pour des raisons professionnelles que d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Afin de retenir ces femmes, les entreprises devront mieux prendre en compte l'ensemble de leurs exigences et motivations.

3.2 L'égalité entre les hommes et les femmes contribue à la réussite des entreprises.

La mixité peut constituer un avantage stratégique pour l'entreprise¹. Les équipes de direction à composition quasi exclusivement masculine présentent traditionnellement des profils très homogènes en matière de formation et de parcours professionnel. Or, l'environnement économique des firmes se diversifie continuellement sous l'effet de la mondialisation et impose des modalités de prise de décision de plus en plus complexes. Des équipes de direction diversifiées sont plus à même d'y faire face de façon efficace et innovante.

Selon le cabinet Catalyst, les grandes entreprises connaissant la plus grande réussite économique seraient celles ayant la proportion la plus importante de femmes dans leur direction. Le magazine *L'Entreprise* a constaté en 1996 que les PME dirigées par des femmes avaient une rentabilité près de trois fois supérieure à la moyenne.

De plus en plus sensibles à cette question, les entreprises s'intéressent de façon croissante aux carrières des femmes cadres. Hier aux Etats-Unis, aujourd'hui en Europe et en France, de nombreuses entreprises cherchent à augmenter le nombre de femmes cadres au sein de leur effectif. Selon l'étude réalisée par l'association « Grandes écoles au féminin » de 2003, 70% des entreprises interrogées déclarent réfléchir à une diversification de leur encadrement. Il s'agit pour elles à la fois de rendre effective l'égalité des chances entre les sexes et de mettre sur pied des équipes de direction aux profils plus variés et plus complémentaires.

Les entreprises voient un avantage à avoir au sein de leurs instances stratégiques des preneurs de décision en phase avec les marchés auxquels elles s'adressent. Les femmes jouent un rôle important dans les décisions d'achat des ménages. Les entreprises cherchent donc à intégrer au mieux cette réalité dans leur politique commerciale et marketing, en développant des produits et des services répondant mieux aux attentes des femmes. La présence de femmes aux postes de décision facilite la mise en œuvre de telles stratégies.

Attirer des femmes répond également à l'exigence d'anticiper le vieillissement de la population. Il y aura en effet dans les années à venir une pénurie croissante de jeunes cadres intégrant le marché de l'emploi. Le nombre de ceux-ci plafonnera en 2006-08, avant de diminuer à un rythme rapide. La concurrence entre les entreprises pour ces talents sera accrue et elles devront améliorer leur capacité à attirer les cadres féminins, notamment en assurant la promotion au sein de la hiérarchie des décideurs.

Les entreprises devront dans cette optique apprendre aussi à mieux retenir les femmes cadres travaillant déjà en leur sein. Aujourd'hui, un certain nombre part au milieu de leur carrière, aussi bien pour des raisons professionnelles que d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Afin de retenir ces femmes, les entreprises devront mieux prendre en compte l'ensemble de leurs exigences et motivations.

¹ PREAUX-COBTI V. et WITTENBERG-COX A., « La mixité, un enjeu stratégique », *Problèmes économiques*, n° 2 885, 26 octobre 2005

L'intégration des femmes est également utile pour l'administration. Dans la police, par exemple, la présence croissante des femmes a facilité le rapprochement des agents de la force publique avec la population civile. Leur influence est sensible dans le traitement accordé aux victimes. Les femmes remplissent certaines missions plus facilement que les hommes (accueil des femmes victimes de violence par exemple), permettant d'offrir un meilleur service aux citoyens.

3.3 La plus grande activité des femmes n'a conduit qu'à un rééquilibrage partiel du partage des tâches domestiques au sein des couples.

La famille aux deux actifs est devenue la norme puisqu'elle concerne désormais deux tiers des ménages en France¹. La spécialisation du travail au sein des familles aurait logiquement dû être modifiée à la suite de cette évolution. L'investissement des hommes et des femmes dans les activités parentales et domestiques reste cependant très inégal² : les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et le noyau dur de ces activités (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants) est pris en charge à 80% par les femmes. Les hommes consacrent en outre deux à trois fois moins de temps à leurs enfants que les femmes.

Les aspirations des pères évoluent toutefois, ainsi que l'illustre l'augmentation du temps qu'ils consacrent à leurs enfants. Quatre pères sur dix vont par exemple chercher leur enfant à l'école maternelle. Les nouvelles générations d'hommes manifestent l'envie de s'investir différemment dans leur paternité. Ils y sont incités par une législation qui leur offre plus de possibilités qu'auparavant. Un congé paternité existe depuis le 1^{er} janvier 2002, ajoutant 11 jours consécutifs aux trois jours déjà existants à la naissance. Selon un sondage TNS SOFRES de 2004 (d'après les déclarations des mères)³, 61% des pères de bébés âgés de 0 à 24 mois l'ont utilisé.

	% de fois où le père est cité
Le chercher à l'école maternelle	40,6%
L'accompagner à l'école maternelle	34,8%
Le garder après l'école	34,6%
Garder l'enfant lorsque la mère travaille le week-end	30,3%
S'absenter de son travail lorsque l'enfant est malade	31,5%

Tableau 2. Liste des tâches liées à la prise en charge du benjamin et exécutées par le père, fréquemment ou régulièrement, dans des couples bi-actifs en 2000 (selon les déclarations de leur conjointe)

Source : Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle, Caisse nationale d'allocations familiales (2000)

¹ FAGNANI J. et LETABLIER M.-T., « S'occuper des enfants au quotidien : que font donc les pères ? », *Problèmes économiques*, n°2 809, 14 mai 2003

² PUECH I., « Le non-partage du travail domestique », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005

³ Sondage de TNS SOFRES sur le congé parental, janvier 2004

Chapitre 2. La persistance des inégalités et des violences fragilise la situation des femmes dans la société française.

1. L'égalité des droits n'est pas synonyme d'égalité de fait.

La réduction historique des inégalités entre les hommes et les femmes mérite d'être soulignée. Toutefois de nombreuses inégalités persistent, voire s'amplifient dans certains cas.

1.1 De graves inégalités subsistent sur le marché de l'emploi.

1.1.1 La réussite scolaire des femmes indique qu'elles ont tous les atouts requis pour réussir professionnellement.

Le niveau d'études des garçons et des filles n'a pas cessé de converger au XX^{ème} siècle, avant d'évoluer en faveur de ces dernières au début des années 70. Elles représentaient 57,9% des élèves présentant le baccalauréat général en 2004 et y ont obtenu un taux de réussite de 84,4% (contre 79,9% pour les garçons)¹. A peu près 70% des filles d'une génération sont bachelières contre 56 % des garçons². Elles sont aussi plus nombreuses dans l'enseignement supérieur. En 2004-05, elles représentaient 57,4% des cursus de licence dans les universités françaises et 56,2% pour les mastères³.

Cette réussite scolaire ne se concrétise cependant pas pleinement dans le monde professionnel.

1.1.2 La situation des femmes sur le marché du travail est plus précaire que celle des hommes.

A la fin de l'année 2004, le chômage des femmes était de 10,9% contre 9% chez les hommes⁴. Les formes précaires d'emploi sont surtout beaucoup plus fréquentes pour les femmes : 11% d'entre elles occupent des emplois temporaires (CDD, stages et emplois aidés) contre 6% des hommes⁵.

L'emploi féminin en France se distingue particulièrement par l'importance du temps partiel. Celui-ci s'est considérablement développé depuis vingt ans, représentant les trois quarts de la hausse du taux d'activité des femmes âgées de 25 à 59 ans depuis le milieu des années 80⁶. Les femmes travaillent aujourd'hui cinq fois plus souvent à temps partiel que les hommes. 29,8% des emplois féminins sont à temps partiel contre 5,4% des emplois masculins.

¹ Chiffres du ministère de l'Education nationale

² MILEWSKI F. et al., *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport de mission, ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle, mars 2005

³ Chiffres du ministère de l'Education nationale

⁴ SITTLER E., *Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, rapport, Sénat, juin 2005

⁵ COLIN C. et al., « La parité à pas comptés », *INSEE Première*, n° 1 006, mars 2005

⁶ BONNET C., « Retraite et genre », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005

L'importance du temps partiel féminin ne s'explique pas pour l'essentiel par la volonté des femmes d'élever leurs enfants. Les femmes de 25-49 ans, en âge d'avoir des enfants, ne représentent que 32,3% de l'emploi à temps partiel féminin¹. Les femmes de plus de 50 ans sont celles dont le taux de temps partiel est le plus élevé (37,2% pour les 50-64 ans). **Le temps partiel subi** touche en réalité au moins une femme à temps partiel sur trois, voire sur deux². Les femmes représentent ainsi 80% des personnes en situation de sous-emploi³, c'est-à-dire à temps partiel et souhaitant travailler davantage.

Dans trois quarts des cas, le temps partiel subi s'accompagne en outre d'horaires atypiques (travail de nuit, tôt le matin ou tard le soir) qui peuvent poser de sérieux problèmes d'organisation aux mères de famille, notamment en l'absence d'offre d'accueil des jeunes enfants adaptée. **Ce développement du temps partiel à horaires atypiques trouve son origine pour une large part dans l'essor du secteur des services**⁴. 50% des femmes employées à temps partiel sont en effet salariées de quatre grandes branches tertiaires : l'hôtellerie-restauration, le commerce et la grande distribution, les services d'aide à la personne et domestiques, et le domaine de la santé et du médico-social.

1.1.3 La présence des femmes sur le marché du travail est inégale selon les différentes sphères d'activité et de responsabilité.

L'emploi féminin est concentré dans un nombre limité de professions. Dix familles professionnelles rassemblent plus de la moitié des emplois occupés par les femmes alors que les dix familles professionnelles les plus occupées par les hommes ne regroupent au contraire que 30% de leurs emplois. Les métiers les plus féminisés font presque tous partie du secteur tertiaire (agents d'entretien, enseignants, assistantes maternelles, secrétaires et employés administratifs de catégorie C, etc.) et sont souvent peu qualifiés, à l'exception notable des métiers de la fonction publique, en particulier les enseignants. **78% des emplois non qualifiés en France sont occupés par des femmes**⁵. Celles-ci sont également nombreuses dans certaines branches d'activité très affectées par les restructurations industrielles⁶. Dans le textile et le cuir, 72 000 ouvrières non qualifiées ont perdu leur emploi au cours des dix dernières années.

Les inégalités professionnelles concernent particulièrement les sphères dirigeantes. Les femmes ont toujours relativement peu accès aux postes d'encadrement et de direction. Dans le secteur privé, seulement 17% des dirigeants d'entreprise (10% pour la fonction de PDG)⁷ et un tiers des cadres⁸ sont des femmes. Les femmes dirigeantes gèrent plutôt des sociétés de petite taille. Seulement 12 femmes président l'un des 400 plus grands groupes français (3% du total)⁹. 17 sociétés du CAC 40 n'ont aucune femme au sein de leurs organes

¹ MARUANI M. et MEULDERS D., « Chômage, sous-emploi et précarité », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005

² MILEWSKI F. *et al.*, *op. cit.*

³ ARNAULT S., « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *INSEE Première*, n° 1 046, octobre 2005

⁴ MILEWSKI F. *et al.*, *op. cit.*

⁵ SITTLER E., *Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, rapport, Sénat, juin 2005

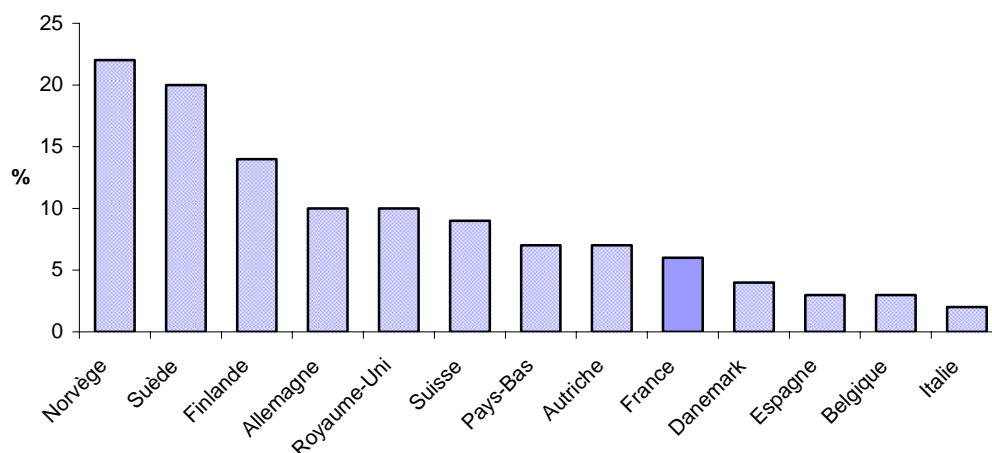
⁶ OKBA M., « L'accès des femmes aux métiers », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n°31.2, juillet 2004

⁷ BROUILLET F., « Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin », *INSEE Première*, n° 951, mars 2004

⁸ COLIN C. *et al.*, « La parité à pas comptés », *INSEE Première*, n° 1 006, mars 2005

⁹ DELOY C., *Les femmes et le marché du travail*, Fondation pour l'innovation politique, juin 2004

décisionnels. Seulement 6% des mandats d'administrateur des sociétés françaises sont détenus par des femmes, une performance médiocre comparée aux autres pays européens.



Graphique 6. La part des femmes dans les conseils d'administration en Europe (2004)

Source : *European Boardwomen Monitor 2004*

Dans l'accès aux responsabilités au sein de l'entreprise, les femmes se heurtent donc encore au « **plafond de verre** », c'est-à-dire l'ensemble des barrières « invisibles » (discriminations volontaires ou involontaires, représentations négatives des obligations familiales) qui bloquent l'accès des femmes aux postes les plus élevés.

Ces obstacles se retrouvent dans la fonction publique. Alors qu'elles représentent 58% des emplois des trois fonctions publiques, les femmes ne représentent que 12,1% de leurs emplois supérieurs (10,3% dans la fonction publique d'Etat)¹. La tendance n'est pas nécessairement à l'amélioration. En 2003, par exemple, la part des femmes dans les nominations aux postes supérieurs (11,5%) a été en moyenne plus basse que leur part dans les emplois supérieurs (12,1%). La même année, il n'y avait que :

- 26 femmes directrices d'administration centrale sur 185 (14%) ;
- 6 femmes préfètes sur 109 (5,5%). Actuellement, il y a quatre femmes préfètes de département ;
- 7 femmes rectrices sur 31 (22,5%) ;
- 21 femmes ambassadrices sur 179 (11,7%).

Les chiffres ne progressent que très faiblement au fil des années. Ils ne prennent d'ailleurs pas en compte la qualité des emplois occupés (ambassades ou préfetures les plus prestigieuses par exemple) qui pourraient mettre en lumière des inégalités supplémentaires.

1.1.4 Les inégalités salariales entre hommes et femmes restent également toujours une réalité.

En 2003, dans le secteur privé, les femmes travaillant à temps complet avaient un salaire net moyen équivalent à 80% de celui perçu par les hommes². Les disparités sont à peine moins fortes dans la fonction publique, au sein de laquelle, en 1999, le salaire net

¹ MILEWSKI F. et LE PORS A., *Vouloir l'égalité*, rapport au ministre de la Fonction publique, septembre 2005

² Chiffre Insee

moyen des femmes était équivalent à 86% de celui des hommes. Plus les rémunérations sont élevées, plus ces inégalités sont fortes. Les femmes occupant des postes de direction dans le secteur privé sont par exemple en moyenne rémunérées un tiers de moins que leurs équivalents masculins¹. La part des femmes dans les salaires les plus bas reste également prépondérante. Les femmes représentent 80% des salariés percevant le SMIC ou moins que le SMIC².

Ces écarts s'expliquent essentiellement par des différences de structures des emplois exercés puisque les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu qualifiés et moins fréquemment des postes de cadres.

Les inégalités salariales expriment cependant également de réelles discriminations à l'encontre des femmes. Dans plusieurs branches professionnelles, il existe ainsi un écart de rémunération qui n'est pas expliqué par les caractéristiques socioprofessionnelles des individus (niveau de diplôme obtenu, ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle). C'est le cas dans les bureaux d'études (écart non expliqué de 20%), dans les banques (17%) et dans la plasturgie (8%)³. De même, pour des entreprises de taille identique et dans un même secteur d'activité, les salaires des femmes dirigeantes sont inférieurs à ceux de leurs homologues masculins (et alors que les résultats comptables de leurs entreprises sont comparables à ceux obtenus par celles dirigées par des hommes).

La législation existante n'a donc pas permis de garantir une véritable égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. La loi Génisson du 9 mai 2001 visait à renforcer le dialogue social dans les branches et les entreprises à ce sujet, notamment en instituant des négociations obligatoires et en créant dans les entreprises d'au moins 200 salariés une commission de l'égalité professionnelle auprès du comité d'entreprise. Cinq années plus tard, la plupart des entreprises françaises n'ont toujours pas mis en œuvre ces dispositifs.

1.2 Les femmes sont les premières touchées par la précarité et la pauvreté.

1.2.1 De la précarité à la pauvreté

Les caractéristiques des emplois occupés par les femmes sont des facteurs de précarité. Cette précarité peut se transformer en pauvreté, notamment quand un emploi instable ou mal rémunéré se conjugue avec une charge de famille assumée seule. Les femmes seules avec enfants constituent 80% des familles monoparentales.

1.2.2 Le marché du travail reste peu favorable aux femmes de plus de 50 ans.

La situation du marché du travail des seniors accentue les inégalités entre les femmes et les hommes après 50 ans. Les femmes doivent d'autant plus se maintenir en activité après cet âge qu'elles doivent acquérir des annuités et des droits à la retraite pour compenser une carrière antérieure souvent plus courte ou à temps partiel et moins bien rémunérée.

¹ BROUILLET F., « Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin », *INSEE Première*, n° 951, mars 2004

² DELOY C., *Les femmes et le marché du travail*, Fondation pour l'innovation politique, juin 2004

³ BARRAT O. et MEURS D., « Les écarts de rémunération hommes-femmes », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 11.3, mars 2003

Pour retrouver un emploi, les femmes âgées de plus de 50 ans semblent prêtes à accepter des salaires moindres que les hommes du même âge ou des femmes plus jeunes. Près d'un quart des femmes de plus de 50 ans gagnent moins de 762 euros par mois à temps plein, contre 7% des hommes du même âge et 15% des femmes de 30 à 49 ans¹. Les chômeuses de plus de 50 ans ne retrouvent le plus souvent que des emplois précaires : seulement 36% d'entre elles sont embauchées en CDI, contre 45% des hommes. 54% d'entre elles acceptent un temps partiel alors que 85% des hommes chômeurs du même âge sont réembauchés à temps complet².

1.2.3 La précarité des femmes actives conduit à la précarité des retraitées.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail conduisent à la pauvreté de nombreuses retraitées. En raison de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes au cours de leur activité, et malgré certaines mesures de compensation, les retraites des femmes demeurent inférieures à celles des hommes. En 2001, pour les retraités de droit direct de 65 ans et plus, la durée moyenne de cotisation était de 42,25 ans pour les hommes contre 29,75 ans pour les femmes. Parmi ces dernières, seules quatre femmes sur dix avaient liquidé leur retraite après une carrière complète (contre huit hommes sur dix)³.

En 2002, les pensions moyennes des femmes étaient inférieures de 53% à celles des hommes pour les droits directs et de 42% en intégrant les droits dérivés⁴. En outre, près de quatre femmes sur dix percevaient moins de 600 euros par mois en 1999 et parmi les 760 000 bénéficiaires du minimum vieillesse, 70% étaient des femmes, dont les quatre cinquièmes vivaient seules.

	Hommes	Femmes
Avantages principaux de droit direct	1 383	650
Avantages de réversion	7	158
Avantages accessoires⁵	71	41
Retraite totale	1 461	849

Tableau 3. Montants mensuels moyens bruts de la retraite selon le sexe en euros (2002)

Source : DREES

1.3 Le monde politique reste encore largement fermé aux femmes.

Après plus de cinquante ans d'exercice du droit de vote, les femmes, qui constituent 53% de l'électorat, restent sous-représentées à l'Assemblée nationale et au Sénat ainsi que dans les mairies et dans les conseils généraux.

La loi du 6 juin 2000 relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives a permis d'accroître substantiellement la féminisation de la

¹ Chiffres du ministère de l'Emploi

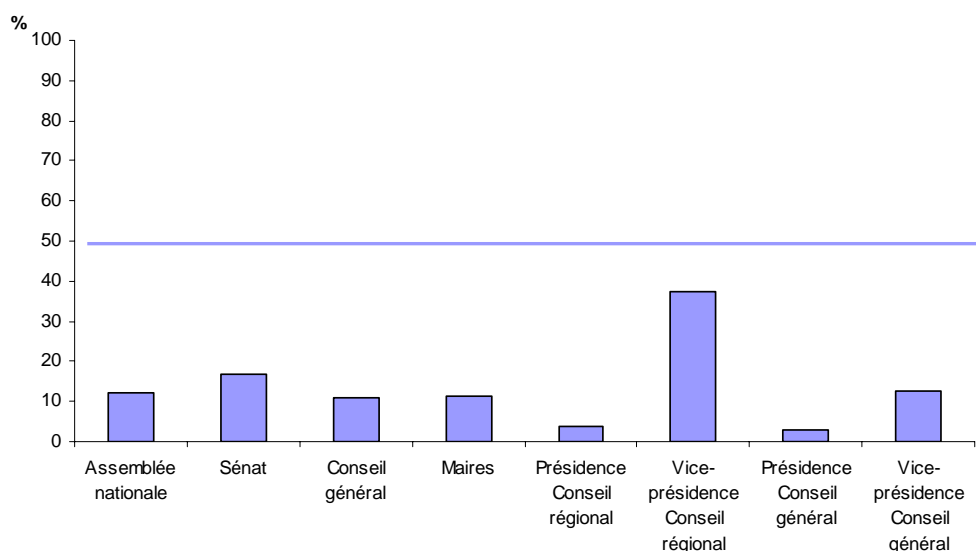
² Chiffres du ministère de l'Emploi

³ BONNET C., « Retraite et genre », in MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005

⁴ DELOY C., *Les femmes et le marché du travail*, Fondation pour l'innovation politique, juin 2004

⁵ Bonifications pour enfants, majoration pour conjoint à charge, majoration pour aide constante d'une tierce personne, minimum vieillesse

vie politique pour les scrutins de liste. La loi impose en effet dans ce cas 50% de candidats de chacun des deux sexes pour chaque liste (élections municipales et régionales, élections sénatoriales dans les départements élisant quatre sénateurs ou plus, élections européennes). Pour le reste, son bilan est médiocre, soit que la loi ne soit pas assez contraignante, soit qu'elle ne s'applique pas, ce qui est le cas aux élections municipales dans les communes de moins de 3 500 habitants et aux élections cantonales et sénatoriales dans les départements élisant moins de quatre sénateurs, qui ont lieu au scrutin majoritaire. Lors du renouvellement de 2004, aucune femme n'a été élue conseiller général dans 18 départements et seulement 10,9% de femmes ont accédé au mandat de conseiller général.



Graphique 7. Part de femmes selon les mandats électoraux et les fonctions électives (2005)

Source : ministère de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire

Pour **les élections législatives**, les pénalités financières n'ont pas eu un effet dissuasif suffisant pour obliger les partis politiques à atteindre l'objectif paritaire fixé par la loi. Lors du scrutin de juin 2002, ils ont préféré recevoir moins d'argent de l'Etat plutôt que d'investir davantage de femmes candidates. La part de candidates (candidates uniquement, sans compter les suppléantes) fut limitée à 38,8% et les femmes ne sont aujourd'hui que 12,3% à siéger à l'Assemblée nationale (soit huit de plus seulement que dans la précédente assemblée). La France se classe à cet égard au 17^{ème} rang de l'Union européenne et au 68^{ème} rang mondial. Pour ces élections, la loi présente incontestablement un biais regrettable. Elle oblige les partis à calculer – pour les maximiser – les avantages et les inconvénients du nombre de femmes candidates. Trop peu de candidates entraîne des pénalités et mais trop de candidates en situation non éligible et donc non élues fait également perdre des fonds car cela fait perdre les élections. L'arbitrage se fait entre plus de femmes ou gagner les élections...

Les places réservées aux femmes sont rarement les meilleures et cela même dans les scrutins qui leur sont *a priori* favorables. Il existe par exemple une vraie distorsion entre le nombre de femmes élues conseillères municipales et la place des femmes dans la hiérarchie des exécutifs municipaux. La proportion de femmes maires entre 1995 et 2001 est seulement passée de 7,5% à 10,9%. Pour les élections régionales de 2004, peu de femmes ont été choisies pour diriger des listes et seule l'une d'entre elles a été élue présidente de région (contre trois en 1998).

La loi du 6 juin 2000 ne fonctionne donc véritablement que dans le cadre d'obligations légales. Pour le reste, **elle n'a pas eu d'effet d'entraînement et n'a pas réduit les inégalités d'accès des femmes aux mandats pour lesquels elles étaient le plus discriminées.**

1.4 Les femmes sont également absentes des autres leviers de pouvoir.

La relative absence des femmes dans les lieux de pouvoir ne se limite pas à la sphère politique. **Peu d'entre elles ont accès aux postes supérieurs des administrations, aux instances dirigeantes syndicales, à la direction des grandes associations ou aux différents cercles de réflexion :**

- elles ne forment que 30% du bureau national de la CFDT, 12,5% du bureau confédéral de la CFTC et 10% des élus de la CFE-CGC (mais 50% de la commission exécutive de la CGT) ;
- seulement 6% des titulaires d'une chaire au Collège de France sont des femmes et 10% des membres de l'Académie française ;
- les comités de rédaction des revues *Commentaire* et *Esprit* réunissent respectivement 10,5% et 14,2% de femmes ;
- l'édition 2002-2003 du *Who's Who en France* ne recensait que 1 729 femmes pour 16 771 hommes, soit uniquement 9,34% du total¹ ;
- alors que les femmes sont très investies dans l'action associative, très peu des femmes dirigent des grandes associations.

L'exclusion relative des femmes traverse les clivages idéologiques : le comité directeur et le conseil d'orientation de l'Institut Montaigne ne comprennent qu'une et deux femmes pour 12 membres chacun, alors que le bureau d'ATTAC France se limite à cinq femmes sur un total de 15.

2. Les causes de l'inégalité de fait sont multiples.

Les causes réelles des inégalités de fait dont les femmes sont victimes sont sans doute difficiles à cerner et, sans doute plus encore, à traiter. Elles sont pour partie liées aux mentalités, par nature lentes à évoluer.

2.1 Les choix de métiers sont encore largement « sexués ».

Une récente étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) consacrée aux femmes cadres dans le secteur privé² a mis en évidence la persistance d'un certain nombre de discriminations subies par ces dernières, tant en matière de rémunérations que de chances de progression de carrière. Malgré une présence de plus en plus importante dans le personnel encadrant (30% en 2003 contre 15% il y a une trentaine d'années³), la féminisation des postes à responsabilité dans les entreprises reste insuffisante.

¹ DELOY C., *op.cit.*

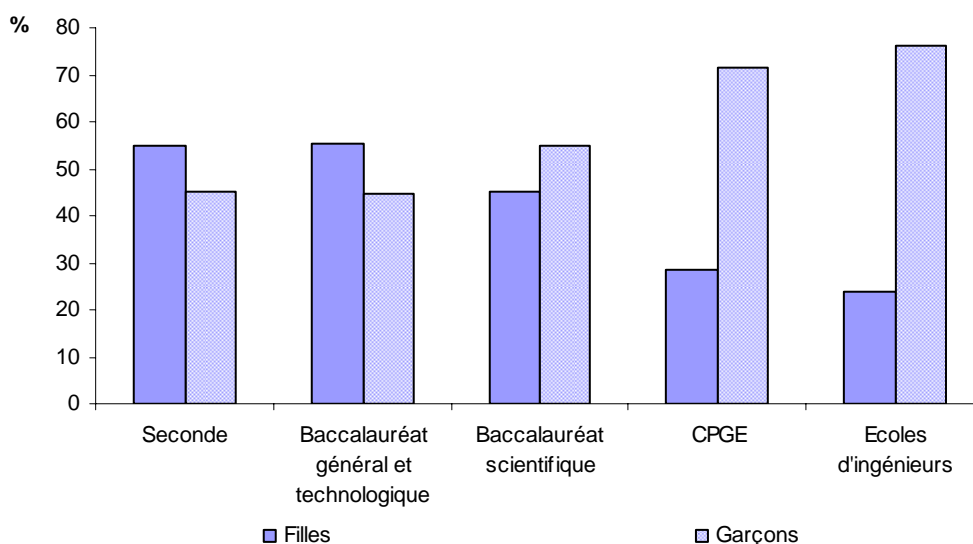
² APEC, « Cadres : le temps des femmes », *Les études de l'emploi cadre*, mars 2005

³ *Ibid.*

2.1.1 Les jeunes femmes n'opèrent pas les mêmes choix que les garçons et sont pénalisées de ce point de vue.

Les choix d'orientation effectués par les filles contribuent à entretenir une césure entre des métiers dits masculins et des métiers dits féminins. Les filles portent plus souvent leur choix sur des carrières « littéraires » et choisissent peu les filières scientifiques : 68% des garçons ayant réussi au baccalauréat général obtiennent un bac « S » contre 37% des filles¹. Or, le baccalauréat scientifique permet un accès privilégié aux classes préparatoires aux grandes écoles. La situation est à ce titre paradoxale : **les filles réussissent en moyenne mieux que les garçons en classe de seconde, mais s'engagent à la fin de l'année dans les filières les moins prestigieuses et les moins rentables professionnellement**. La faible orientation vers la filière scientifique est un phénomène général, indifférent au milieu social.

De même, les jeunes filles, qui représentent plus de la moitié des effectifs d'étudiants à l'université, ne sont que 47% dans les écoles de management et seulement un quart dans les écoles d'ingénieur, alors que c'est essentiellement dans ces écoles que se recrutent les futurs cadres dirigeants².



Graphique 8. Part de garçons et de filles de la classe de seconde aux classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et aux écoles d'ingénieurs (2004)

Source : ministère de l'Éducation nationale

La disparité des choix d'orientation scolaire est l'une des principales causes du retard de féminisation des postes d'encadrement. Ainsi que le souligne l'APEC, « *dès l'enseignement secondaire, les dés sont en partie jetés* » : **les inégalités professionnelles se construisent donc dès les années de lycée.**

2.1.2 Les causes de l'autocensure des jeunes filles tiennent aux mentalités et aux défaillances du système d'orientation scolaire.

Les causes de ce phénomène sont multiples³ et ont partie liée aux normes socio-culturelles des parents et des enseignants. Les parents d'élèves semblent plus facilement

¹ DJIDER Z. et al., « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *INSEE Première*, n° 886, mars 2003

² APEC, « Cadres : le temps des femmes », *Les études de l'emploi cadre*, mars 2005

³ *Ibid.*

envisager le choix d'un baccalauréat non-scientifique pour les filles que pour les garçons. Le système d'orientation scolaire n'est pas en mesure pour sa part d'informer correctement les jeunes filles sur l'éventail et la richesse des choix possibles (cf. sur ce point le dossier de la Convention éducation de l'UMP du 22 février 2006).

	Part de femmes dans les effectifs d'étudiants
Universités et assimilés	56%
Classes préparatoires	28,7%
Ecoles d'ingénieurs	24%
Ecoles de commerce, gestion, comptabilité	47,2%

Tableau 4. Part des effectifs féminins par type d'établissement (2003-2004)

Source : Insee

2.2 Les tâches domestiques reposent largement sur les femmes et la situation évolue peu.

Le partage des tâches domestiques demeure très inégal, en dépit du fait que le modèle familial traditionnel (l'homme travaille et la femme s'occupe du foyer et des enfants) ait profondément évolué depuis les années 60¹.

2.2.1 Les femmes demeurent largement en charge des tâches domestiques et familiales.

La dernière enquête « *Emploi du temps* » menée par l'INSEE (1999)² les tâches domestiques restent largement l'apanage des femmes, qui y consacrent deux fois plus de temps que les hommes. Cette différence quantitative se double d'une inégalité qualitative, les hommes étant largement déchargés des tâches les moins valorisantes, telles que la confection des repas, la vaisselle, etc.

Pour les femmes actives, la vie « domestique » doit se concilier avec la vie professionnelle (« double journée »). Aussi de nombreuses femmes font-elles le choix contraint d'interrompre leur activité professionnelle ou de travailler à temps partiel. **Pour les femmes, c'est la carrière professionnelle qui s'ajuste aux tâches domestiques, alors que c'est plutôt l'inverse pour les hommes**³.

2.2.2 Cette situation évolue lentement.

Globalement, entre les décennies 80 et 90, les disparités hommes / femmes en matière de temps consacré aux tâches domestiques se sont réduites, mais faiblement. En 1999, les femmes ont consacré 2,5 heures par semaine de moins à ces tâches, les hommes 2,5 heures de plus par rapport à 1986.

¹ Le nombre de divorces et de familles monoparentales est en augmentation. Le taux d'activité des femmes s'est considérablement accru.

² BROUSSE C., « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », in INSEE, *Portrait social de la France 1999-2000*, 1999

³ *Ibid.*

A ce rythme, il paraît difficile de parvenir à une répartition des tâches proche de celle qui s'observe dans les pays scandinaves. En Suède, en 1993, les femmes consacraient environ 24 heures par semaine aux tâches domestiques. Six ans plus tard, les Françaises y dédiaient encore plus de 29 heures de leur temps hebdomadaire¹.

En réalité, deux modèles s'opposent : un modèle « latin », caractérisé par la permanence d'un partage inégalitaire des tâches domestiques, et un modèle « scandinave », dans lequel les hommes ont très tôt pris en charge une partie des fonctions domestiques.

Encadré 4. La répartition des tâches au sein du foyer : Les systèmes français et suédois

En France comme en Suède, malgré une participation plus élevée des femmes au marché du travail au cours des dernières décennies, les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux activités domestiques et parentales. Mais la répartition des tâches domestiques est moins inégalitaire en Suède où la part relative des femmes s'élève à 60% selon une étude de 2002².

La politique familiale et le fonctionnement du marché du travail sont les deux explications essentielles des différences entre les deux pays.

1. Le système des congés parentaux est plus flexible et plus généreux en Suède.

Les congés parentaux suédois sont à la fois plus flexibles et plus généreux qu'en France et donc plus facilement pris par les hommes. La durée du congé parental est de 15 mois et le taux de compensation est de 80% du revenu pendant douze mois. Il doit être pour partie partagé entre l'homme et la femme. Il peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans ou ait terminé sa première année d'école. En France, le système du congé parental donne lieu à une compensation des revenus beaucoup moins conséquente et est beaucoup plus rigide.

2. Le fonctionnement du marché du travail et l'organisation du travail expliquent aussi les divergences entre les deux pays.

Le fonctionnement du marché du travail suédois permet une articulation plus souple entre les contraintes professionnelles et familiales. Les emplois à temps partiel sont, en Suède, la forme que prennent souvent les congés parentaux et les congés formation.

La possibilité de moduler les horaires de travail au cours du cycle de vie permet une gestion plus souple des contraintes familiales. Le profil d'activité des femmes suédoises peut être ainsi résumé : elles travaillent à temps plein jusqu'à la naissance du premier enfant, reprennent ensuite un emploi à temps partiel puis augmentent progressivement leur durée de travail quand les enfants sont scolarisés. Ainsi, contrairement au temps partiel des femmes françaises, souvent subi, le temps partiel en Suède est pour de nombreuses femmes un moyen de transition choisi entre l'inactivité des mères de familles et la reprise d'une activité à temps plein.

De manière générale, et beaucoup plus fondamentalement, la vie suédoise ne se conçoit pas sans une part minimum consacrée à la famille, au partage des tâches domestiques ou encore au sport. Quitter son travail à 16 heures pour un homme, même en situation de responsabilité, afin d'aller chercher son enfant à l'école, est considéré comme tout à fait naturel et normal.

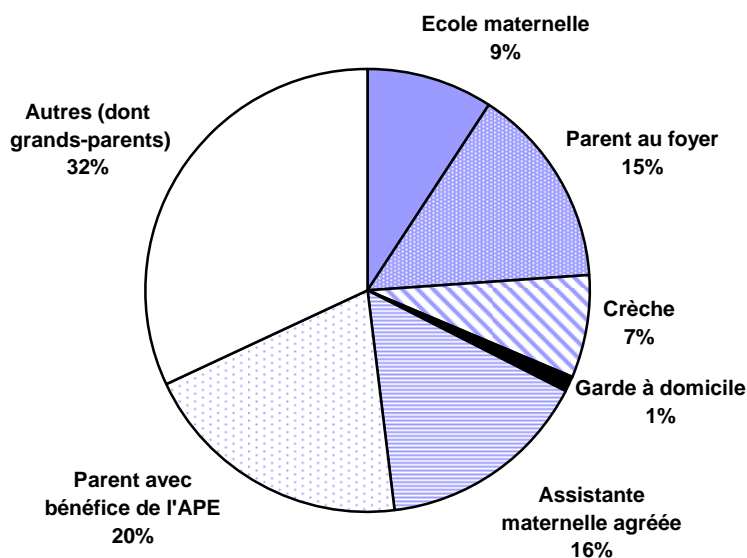
¹ ANXO D., FLOOD L. et KOCOGLU Y., « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique*, n°252-253, 2002

² *Ibid.*

2.3 La conciliation vie professionnelle / vie personnelle n'est pas facilitée en France.

2.3.1 Les possibilités de garde d'enfants sont insuffisantes et sont à l'origine d'importantes inégalités.

En dépit de l'augmentation de l'effort financier en faveur de la prise en charge des enfants, fourni en particulier par la branche famille de la Sécurité sociale, les capacités de garde des jeunes enfants (avant trois ans¹) restent insuffisantes, sachant que la France compte environ 2,2 millions de jeunes enfants².



Graphique 9. Mode de garde des enfants de moins de trois ans (2002)

Source : OFCE

Près d'une famille sur deux (43%) juge ne pas avoir accès au mode de garde souhaité³. Arrivent en tête des souhaits de garde la crèche et la garde à domicile. Or, pour chacun de ces deux modes de prise en charge, se pose un problème spécifique :

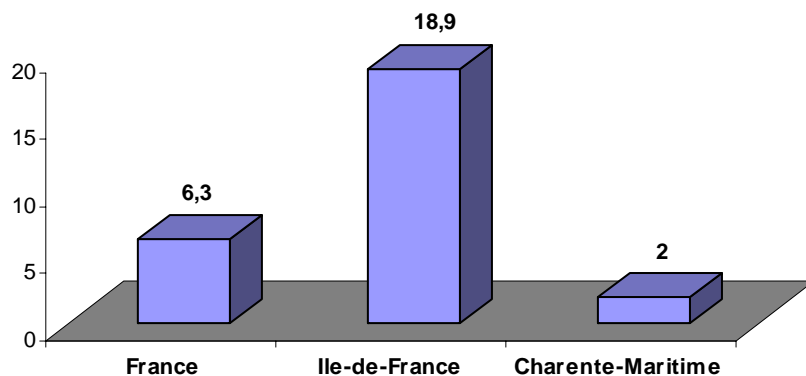
- pour les crèches, l'insuffisance du nombre de places disponibles est en cause. L'offre n'a connu qu'une augmentation faible durant les années 90, les collectivités locales n'ayant que peu investi dans ce domaine⁴. Autre caractéristique de l'accueil collectif, l'offre est inégalement répartie sur le territoire : les zones urbaines sont notamment mieux équipées que les zones rurales ;
- en ce qui concerne la garde à domicile, toutes les familles ne peuvent pas assumer la charge financière (environ 1 200 euros par mois). Par ailleurs, les parents ont souvent du mal à trouver sur le marché du travail la personne qui leur convient.

¹ A partir de trois ans, l'école maternelle prend en charge les enfants.

² PERIVIER H., « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n°228, janvier 2003

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*



Graphique 10. Nombre de places dans les crèches et autres établissements de garde collective pour 100 enfants de moins de trois ans (2002)

Source : OFCE

Les familles les plus modestes n'ont en réalité que trois possibilités : soit la garde en crèche, soit le retrait du marché du travail, soit les modes « alternatifs » (garde par un grand-parent, garde collective « informelle », etc.). La garde à domicile est trop onéreuse et s'adresse *de facto* aux familles les plus aisées (un quart seulement des bénéficiaires de l'actuelle AGED – allocation pour garde d'enfant à domicile – a moins de 50 000 euros de ressources par an). Quant aux assistantes maternelles, lorsqu'il y en a, le coût reste encore trop important pour les ménages les plus pauvres.

Plus le revenu est faible, moins la liberté de choix est grande. Et cette absence de choix touche principalement les mères isolées dont les revenus du travail ne permettent pas de payer la garde des enfants. Elles basculent alors dans l'inactivité, la précarité et la perception de l'allocation parent isolé. Leur retour sur le marché du travail est par la suite très difficile.

Au total, le système de garde des enfants français demeure donc « *complexe, peu équitable et parfois inadapté aux besoins des familles* »¹.

2.3.2 Le fonctionnement des entreprises et des administrations ne prend pas assez en compte la parentalité et la « double journée » des femmes.

Le fonctionnement des entreprises ne facilite pas l'articulation entre le temps professionnel et le temps familial. Beaucoup de réunions restent fixées après 18 heures, heure à laquelle les structures d'accueil (crèches, assistantes maternelles) cessent de prendre en charge les enfants et les enfants ont besoin de leurs parents, en particulier de leur mère. Le constat est identique dans les administrations.

Par ailleurs, l'organisation de la vie collective ne tient pas compte de la situation des femmes qui travaillent, en particulier dans les métiers de responsabilité où le temps de travail n'est pas compté. Il y a très peu de commerces ouverts tard le soir. Les magasins sont fermés le dimanche, contraignant les femmes à concentrer les achats nécessaires au foyer le samedi dans des conditions d'affluence désagréables pour tous. Les pénuries d'artisans, notamment pour les métiers liés à l'habitat (plombiers, électriciens, maçons...), contraignent les femmes à des acrobaties d'emploi du temps pour pouvoir se rendre disponibles au moment nécessaire.

¹ *Ibid.*

Du côté des administrations, les femmes subissent l'impossibilité de joindre par téléphone les personnes responsables des dossiers, l'impossibilité de prendre un rendez-vous à heure fixe, les horaires d'ouverture extrêmement rigides (jamais le samedi ; rarement après 16 heures ; rarement à l'heure du déjeuner). Ce sont les femmes vivant en zones urbaines qui font la queue à la Poste et à la Sécurité sociale lorsque les effectifs ne sont pas redéployés en fonction de la réalité de la répartition de la population sur le territoire. Sur tous ces fronts, la plupart de nos partenaires ont très significativement évolué au cours des dernières décennies pour essayer de rendre la vie des femmes plus facile et moins stressante. La France est très en retard.

2.4 La maternité reste un facteur discriminant.

La maternité joue en défaveur des femmes à trois niveaux :

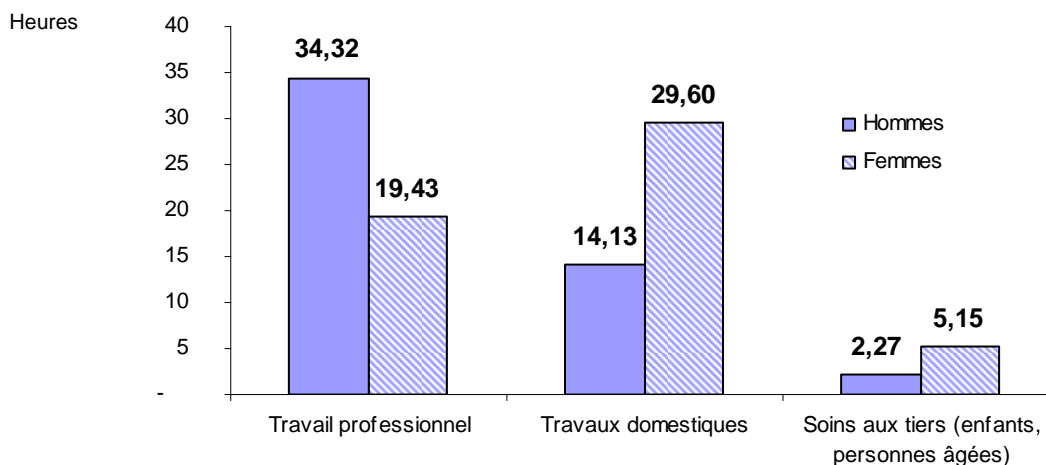
- **les femmes doivent souvent assumer la « double », voire la « triple journée », source de surmenage et de stress.** Le faible partage des tâches parentales et familiales conduit les femmes à cumuler travail professionnel, tâches domestiques et activités parentales. Les mères vivent ainsi ce qu'il est coutume d'appeler la « triple journée ». Il en résulte un stress accru et une surcharge globale de travail ;
- **l'activité professionnelle des femmes est affectée par le nombre et l'âge de leurs enfants**, ce qui n'est pas le cas des hommes. Afin de remplir leur rôle parental, les femmes sont souvent tenues d'interrompre leur activité professionnelle, quelques mois voire quelques années¹. Le taux d'activité des femmes avec deux enfants, dont un de moins de trois ans, est seulement de 58%². Celles qui interrompent leur activité professionnelle occupaient le plus souvent un emploi moins qualifié et moins compatible avec une vie de famille (horaires atypiques, temps de trajet, etc.) que celles qui continuent de travailler. Selon les enquêtes, entre un tiers et la moitié d'entre elles regrettent leur décision et déclarent que, si les conditions avaient été différentes (meilleures conditions de travail, offre de garde d'enfants plus adaptée, plus grande implication du conjoint), elles auraient fait un autre choix. Pour les femmes cadres, qui conservent en général leur emploi quand elles deviennent mères, avoir des enfants les conduit toutefois assez souvent à limiter leurs ambitions professionnelles de manière parfois choisie, mais pas toujours. Soucieuses de les éduquer, elles choisissent de passer plus de temps chez elles qu'au bureau. Elles se coupent des cercles de pouvoir, ne donnent plus d'elles l'image de femmes dynamiques capables de travailler jusqu'à 22 heures et finissent par le payer dans leur carrière. Le « plafond de verre » se situe là aussi ;
- **la maternité freine la progression des carrières des femmes.** L'APEC affirme que, pour les cadres, certaines « représentations » jouent clairement en défaveur des femmes³. D'abord, le temps partiel continue de bénéficier d'une image négative, alors qu'il est utilisé par certaines femmes pour concilier vie professionnelle et vie familiale. La femme à temps partiel sera regardée comme travaillant peu, alors qu'elle est simplement employée et rémunérée pour un

¹ Pour les femmes cadres, dans l'écrasante majorité des cas, l'interruption se limite à la durée légale du congé maternité.

² COLIN C. et al., « La parité à pas comptés », *INSEE Première*, n° 1 006, mars 2005

³ APEC, *op. cit.*

temps de travail moindre. La femme cadre à temps partiel verra également ses possibilités d'évolution dans l'entreprise affectées. De l'aveu même des responsables d'entreprise, les femmes parties en congé maternité sont « oubliées ». Leur retour dans l'entreprise pose parfois problème (à quel poste les affecter ?). Enfin, il reste fréquent de considérer qu'une femme s'investira moins qu'un homme parce qu'elle est davantage occupée par son rôle de mère. Les femmes auront donc moins de propositions de postes à hautes responsabilités que les hommes.



Graphique 11. Répartition du temps hebdomadaire en heures pour les hommes et les femmes de 18 à 64 ans en 1998 en France

Source : INSEE, enquête *Emploi du temps*, 1999

2.5 Les réflexes « sexistes » persistent, y compris en politique et dans les médias.

Que ce soit à l'école au travers du dispositif d'orientation, dans les familles lorsque les parents n'aident pas leurs filles à dépasser l'autocensure ou lorsque l'époux persiste à se défaire des tâches domestiques ou parentales sur la femme, ou enfin dans les entreprises, certains réflexes « masculins », au pire sexistes, persistent.

La société, les médias et la classe politique contribuent parfois à entretenir ces préjugés. Sans remonter jusqu'aux quolibets dont fut victime Simone Veil lors des débats sur l'IVG en 1975, il est fréquent de constater que certaines femmes politiques font l'objet de propos ouvertement sexistes. Tel fut le cas, par exemple, de Dominique Voynet, ministre de l'Environnement, au Salon de l'agriculture en 1999. De même, on s'est interrogé longuement sur la tenue de Ségolène Royal au Chili. Toutes les femmes engagées en politique font l'objet de précisions sur leur plastique. Lorsqu'une femme est déterminée, on dit qu'elle a mauvais caractère. De telles considérations ne visent jamais les hommes.

L'absence de femmes dans les postes de responsabilité, notamment en politique, est souvent mise sur le compte de la difficulté à trouver des femmes compétentes, une question qu'on ne se pose jamais pour les hommes.

A la décharge toutefois de ces derniers, il est vraisemblable que l'une des difficultés qui expliquent l'absence de femmes dans les postes de haute responsabilité est que le pouvoir de nomination appartient aux hommes et que **ceux-ci ne « voient » pas les femmes**. C'est un

phénomène couramment observé, notamment dans les jurys de concours : le jury a toujours tendance à recruter des personnes qui lui ressemblent. De même, dans l'entreprise ou dans l'administration, pour remplacer un homme blanc, on cherche un homme blanc et on ne voit pas les femmes ou les personnes de couleur qui sont juste à côté et susceptibles d'occuper le poste. Pour lutter contre ce phénomène, certaines entreprises ont mis en place avec succès l'obligation de proposer, pour chaque nomination, un homme et une femme.

Il est vrai également que peu de femmes sont suffisamment disponibles pour accepter de se lancer en politique ou investir des cercles de pouvoir ou de réflexion, car ce n'est plus alors la « triple journée », mais la quadruple.

3. Les violences faites aux femmes et certaines atteintes à leurs droits persistent et prennent de nouvelles formes.

3.1 Les femmes sont les premières victimes de la violence.

Une enquête menée en 2000, la première du genre, a montré que 10% des femmes sont victimes de violences conjugales, quel qu'en soit le type (harcèlement moral, insultes répétées, chantage affectif, violences physiques ou sexuelles)¹, de la part de leur conjoint, compagnon, ex-conjoint ou ex-compagnon. 2,5% des femmes subissent des agressions physiques, et environ 1% déclare être victime de viols ou d'autres pratiques sexuelles imposées. Ces chiffres sont inacceptables, même si l'expression « 10% de femmes battues » est exagérée.

D'après une étude réalisée en 2003 et 2004, une femme meurt tous les quatre jours en France des suites de la violence conjugale². Un récent rapport d'*Amnesty international* tend d'ailleurs à démontrer la persistance du phénomène qui concerne toutes les catégories socioprofessionnelles, même s'il touche plus fréquemment les couples de chômeurs³.

Malgré les avancées de la loi de 1992 sur les violences conjugales et le harcèlement sexuel, la persistance de la violence conjugale s'explique de plusieurs manières :

- **les victimes signalent rarement aux autorités judiciaires les violences dont elles sont l'objet.** Dans de nombreux cas, les femmes battues mettent du temps à se percevoir comme des « victimes ». Comme le souligne l'INED, « *le secret [sur les violences subies] est d'autant plus fort que la situation se vit dans l'intimité ; il relève probablement d'un sentiment de culpabilité, voire de honte éprouvé par les victimes, et souligne une certaine carence de l'écoute, tant des institutions que des proches* »⁴. Il faut par ailleurs un certain courage pour se décider à signaler le problème ;

¹ INED, « Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France », *Population et Sociétés*, n° 364, janvier 2001

² Recensement national des morts violentes survenues au sein du couple intervenues en 2003-2004, 2005. Un homme meurt tous les seize jours des mêmes causes.

³ INED, *op. cit.*

⁴ *Ibid.*

- même une fois les violences dénoncées, **les poursuites sont loin d'être systématiques** et, dans de nombreux cas, les auteurs de violence ne sont pas assez sanctionnés (avec, à la clé, d'importants risques de récidive) ;
- pour les deux raisons précédentes, **la prévention de la violence est insuffisamment développée** : une femme sur deux décédée des suites de violences conjugales avait déjà été victime de violences auparavant¹ ;
- **enfin, la prise en charge des femmes victimes des violences les plus graves reste problématique**. Faut-il les accueillir dans des lieux d'hébergement ou dans des familles volontaires ? Faut-il au contraire les maintenir au domicile conjugal ?

Ces dernières années, la France s'est toutefois résolument engagée dans la voie de la lutte contre les violences conjugales, en particulier sous l'effet de la publication des statistiques alarmantes de l'INED confirmant la persistance du phénomène :

- l'éviction du conjoint violent, prévue pour le juge aux affaires familiales par la loi relative au divorce de 2004 puis par la loi du 12 décembre 2005 qui en fait éventuellement une obligation du contrôle judiciaire, garantit la jouissance du domicile conjugal à la femme mariée victime de violence conjugale ; auparavant, l'éloignement de la femme victime et son hébergement en structures d'accueil prévalaient, avec d'importantes conséquences psychologiques à la clé ;
- la loi du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité a renforcé l'arsenal de prévention et de lutte contre la violence conjugale commise par les étrangers (condition d'intégration pour l'accès durable au séjour ; exclusion du bénéfice de la suppression de la double peine pour les auteurs de violence conjugale). La Charte des victimes, élaborée par le ministère de l'Intérieur, a amélioré l'accueil dans les gendarmeries et commissariats des femmes violentées. Récemment, une circulaire du même ministère a demandé la garde à vue immédiate des auteurs de violences pris en flagrant délit, permettant ainsi aux victimes de rester à leur domicile² en attendant l'éviction du conjoint violent ;
- plus largement, à la suite de la présentation par le ministre de l'Intérieur d'un plan général de prévention de la délinquance, une dizaine de mesures ont été décidées par le gouvernement qui concernent la lutte contre les violences subies par les femmes. Ces mesures (*cf.* encadré ci-dessous) intéressent à la fois l'hébergement des victimes (développement des capacités d'accueil, y compris dans des familles), le renforcement des sanctions (extension de la circonstance aggravante liée à la qualité de conjoint de la victime aux pacsés et anciens conjoints), la lutte contre les propos sexistes, l'aide au retour à l'emploi, le soutien aux associations, etc. Une campagne de sensibilisation a été lancée par le gouvernement, notamment par voie télévisuelle.

¹ Recensement national des morts violentes survenues au sein du couple intervenues en 2003-2004, 2005

² Circulaire du 24 janvier 2006 du ministre de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire aux préfets

Encadré 5. Le plan de lutte contre les violences faites aux femmes présenté par le gouvernement en 2004

1^{er} axe : mieux repérer et prévenir en sensibilisant les professions médicales et éducatives, ainsi que le grand public

Le plan tire les conséquences du fait que la persistance du phénomène des violences conjugales résulte dans une large mesure du silence des victimes. Il propose notamment de :

- **sensibiliser et associer les professions médicales.** Le plan prévoit d'examiner les conditions de levée du secret médical en cas de violences conjugales. Par ailleurs, le plan prévoit l'élaboration à destination des médecins d'un guide du repérage et de la prise en charge des violences faites aux femmes ;
- **renforcer la prévention à l'école.** Il est prévu d'améliorer la formation des enseignants au sein des IUFM et des équipes éducatives sur les questions d'égalité des chances entre les filles et les garçons, de mixité comme valeur républicaine, et de violence sexiste ;
- **informer et sensibiliser le grand public.** Une campagne d'information et de sensibilisation, intitulée « *Stop violence - Agir, c'est le dire* » a été lancée. Elle comprend notamment des affiches et des plaquettes de présentation sur les démarches à suivre. De plus, afin de développer les statistiques publiques disponibles, l'observatoire national de la délinquance est invité à élaborer des statistiques sexuées sur le sujet, et à mettre en place des instruments statistiques communs ou compatibles pour l'ensemble des services professionnels concernés.

2^{ème} axe : améliorer les dispositifs de logement des femmes victimes de violences conjugales

La mesure principale concerne l'éviction du conjoint violent qui permet aux femmes mariées de garder l'usage du domicile conjugal. Prévue notamment par la loi du 26 mai 2004 relative au divorce, elle est entrée en application au 1^{er} janvier 2005.

Lorsque cela n'est pas possible, des efforts notables sont faits en matière de logement pour les femmes victimes de violences conjugales, que ce soit par une augmentation du nombre de places en hébergement d'urgence ou par la priorité donnée aux femmes pour l'accès à un logement de droit commun. Le plan prévoit également un accès au dispositif d'accueil à titre onéreux, dans des familles d'accueil, en étendant aux femmes maltraitées le dispositif existant sur l'accueil des personnes âgées ou handicapées.

Pour les femmes issues de l'immigration, une convention doit être établie au niveau national entre l'Etat, les associations spécialisées et un ou plusieurs opérateurs auxquels sera confiée la gestion des 50 logements qui ont été mis à disposition des jeunes femmes des quartiers pour lutter contre les mariages forcés.

3^{ème} axe : renforcer la répression des actes violents et des propos sexistes

Les sanctions contre les auteurs de violence au sein du couple seront renforcées : la circonstance aggravante liée à la qualité de conjoint de la victime est étendue aux pacsés et aux anciens conjoints, concubins ou pacsés. De plus, cette même circonstance aggravante sera appliquée à d'autres infractions telles que le meurtre. La plupart de ces mesures sont en cours

d'adoption dans le cadre de la proposition de loi renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

Les propos sexistes seront pour leur part désormais sanctionnés. Un projet de loi sur la répression des propos sexistes et homophobes devait initialement créer le délit de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à raison du sexe et donner aux associations la possibilité d'ester en justice. Finalement, ces dispositions ont été intégrées dans la loi de 2004 instituant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

De manière générale, les femmes étant plus vulnérables que les hommes, elles sont les **premières victimes de la délinquance**. Elles sont principalement concernées par les violences sexuelles. Ce problème a acquis ces dernières années une dimension nouvelle et inquiétante avec le développement des viols collectifs, notamment dans les banlieues.

Encadré 6. Le plan espagnol de lutte contre les violences faites aux femmes

Le gouvernement Zapatero a fait adopter le 29 décembre 2004 la « loi intégrale contre la violence de genre ». Plusieurs considérations expliquent l'ampleur des mesures adoptées.

La violence conjugale en Espagne a coûté la vie à 70 femmes en 2003.

Dans les années 90, à la suite d'assassinats de femmes, certaines communautés autonomes d'Espagne ont pris des lois en la matière. L'assassinat d'Anna Orantes en Andalousie, brûlée vive par son mari pour avoir fait état de sa situation dans les médias, a causé un véritable choc dans le pays et a poussé le gouvernement local andalou à mettre en place un programme à partir de 1998. Toutefois, les associations féministes réclamaient depuis 1991 l'adoption d'une loi nationale spécifique sur la question.

La nouvelle loi aboutit à un dispositif plus global et plus radical que le plan français et retient une approche globale de la violence faite aux femmes en prenant en compte tous les aspects de cette violence :

- la définition de la « violence de genre » est extensive. La loi prévoit une sanction tant pour les violences physiques que psychologiques ;
- la prévention est renforcée par la sensibilisation de la jeunesse et l'interdiction de certaines publicités. L'égalité hommes / femmes doit être enseignée à tous les niveaux. De plus, un cours obligatoire intitulé « Education pour l'égalité et contre la violence de genre » est dispensé dans les lycées. La publicité qui utilise le corps et l'image de la femme de façon discriminatoire est interdite ;
- les sanctions et procédures pénales sont renforcées. A l'intérieur de la catégorie des blessures graves, il est créé un délit spécifique quand la lésion se produit contre une femme qui est ou a été l'épouse de l'auteur. La loi prévoit également la suspension du régime des visites de l'agresseur à ses enfants en cas de violence familiale. Enfin, des juges spécialisés en matière de violence faite aux femmes sont créés, ainsi que des procureurs spéciaux chargés de la supervision et de la coordination du parquet dans ces affaires ;
- la loi prévoit un accompagnement renforcé des victimes. En matière d'emploi, la loi organise un programme de réinsertion professionnelle. Les absences au travail pour cause d'agression ouvrent désormais droit à une prestation pour incapacité. De

nombreuses mesures concernent par ailleurs le logement. La loi crée des « centres de récupération intégrale » pour améliorer l'accueil des victimes : ces centres offrent de nombreux services tels que la thérapie psychologique, mais également un suivi juridique, un soutien social et éducatif ;

- de nouvelles institutions doivent permettre une meilleure connaissance de l'ampleur du phénomène et une évaluation de l'efficacité de la loi. Une délégation spéciale du gouvernement contre la violence a été créée au sein du ministère des Affaires sociales. Son rôle est de formuler des propositions de politiques publiques et de coordonner l'action des intervenants en la matière. Un observatoire de la violence, placé auprès du même ministère, a pour fonction d'analyser la situation et l'évolution de la violence faite aux femmes.

3.2 Les femmes issues de l'immigration sont victimes de violences qui leur sont spécifiques.

Les femmes issues de l'immigration, en provenance notamment d'Afrique ou du Moyen-Orient, sont l'objet de violences ou d'atteintes à leurs droits qui leur sont particulières. Ces pratiques mettent cruellement en exergue les difficultés de la France à assurer le respect des droits de la femme sur son territoire, et plus largement à concilier certaines cultures avec l'ordre public français. En effet, beaucoup de ces pratiques, excision, mariages forcés et polygamie au premier chef, sont des pratiques culturelles « courantes » dans certains pays (Afrique subsaharienne, Maghreb, Machrek, etc.), alors mêmes qu'elles heurtent le droit français.

L'excision et les autres mutilations sexuelles féminines (MSF) toucheraient ou menaceraient 20 000 femmes et 10 000 jeunes filles sur le territoire français¹. Elle est en « *nette régression* », mais persiste. Le dispositif de répression est développé : un professionnel de santé détectant une excision sur une mineure doit nécessairement en avvertir le procureur de la République et le code pénal comprend des dispositions permettant de réprimer utilement les mutilations. Pour autant, la persistance du problème est inquiétante. L'insuffisance de la lutte contre l'excision se double de difficultés juridiques spécifiques, telles que la prescription décennale des faits (la femme victime n'est souvent pas majeure au bout de 10 ans), l'insuffisance des poursuites ou les excisions commises à l'étranger².

Les mariages forcés menaceraient quant à eux 70 000 adolescentes en France³. Ces mariages concernent principalement des jeunes filles (âgées parfois de 10 ans), ou des jeunes gens, parfois même majeurs, mais dans une situation de dépendance à l'égard de leur famille. Ils s'accompagnent, en cas de refus, de pressions physiques et psychologiques, voire d'agressions ou de rapports sexuels non voulus. Ils heurtent le principe constitutionnel de liberté matrimoniale affirmé par le Conseil constitutionnel et vont à l'encontre de l'article 146 du code civil qui dispose qu'il ne peut y avoir de mariage sans consentement.

D'autres violences ou atteintes aux droits peuvent être citées, comme la **répudiation** (rupture unilatérale par l'homme du mariage, sans compensation pour la femme), ou encore la **polygamie**. Les femmes immigrées sont parfois privées de droits élémentaires : droit

¹ *Femmes de l'immigration : assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales*, rapport aux ministres de la Parité et de l'égalité professionnelle et de la Justice, mars 2005

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

d'apprendre le français, de sortir dans la rue, de fréquenter des Françaises etc. Les femmes en situation illégale qui sont victimes de violences conjugales ont des difficultés pour porter plainte.

Le port du foulard apparaît plus complexe à analyser. Comme le souligne Hugues Lagrange, « *le port du foulard revêt une signification complexe chez les jeunes femmes qui tentent, dans un contexte difficile en raison de leur situation d'immigrants et, pour beaucoup d'entre elles, d'ouvriers, de trouver leur voie et d'affirmer une volonté d'être soi sans nier leur origine* »¹. Le foulard, ou même le voile, peuvent ne pas être une contrainte, mais un choix personnel. Dans ce cas, le principe de liberté doit prévaloir, pourvu que l'ordre public ne soit pas troublé ni le principe de laïcité. Dans le cadre scolaire, le respect du principe de laïcité a justifié l'adoption d'une loi prohibant tout signe ostensible d'appartenance religieuse.

3.3 La prostitution et l'image de la femme dans la publicité et dans la pornographie sont des sujets controversés.

La prostitution, la pornographie ou tout simplement la mise en scène du corps féminin dans la publicité sont autant de défis posés au principe de respect de la dignité de la personne humaine.

3.3.1 Les pays d'Europe abordent la question de la prostitution très différemment.

Les solutions mises en œuvre en Europe varient de l'interdiction totale à la légalisation en tant qu'activité professionnelle à part entière. Une étude du Sénat de 2000² a montré que le proxénétisme est généralement interdit (les Pays-Bas constituant une exception) et que le racolage fait souvent l'objet d'une incrimination particulière. La prostitution n'est pas interdite en tant que telle.

Deux pays constituent des « pôles » extrêmes. En **Suède**, l'achat de services sexuels et le proxénétisme sont tous deux pénalement sanctionnés. Aux **Pays-Bas**, depuis 2000, la prostitution est autorisée en principe, sauf si elle est contrainte ou si elle implique une mineure. Le proxénétisme est prohibé seulement s'il conduit à contraindre à la prostitution. Les personnes prostituées sont soit salariées d'établissements (dont l'ouverture et l'exploitation sont soumises à autorisation), soit « travailleurs indépendants ». Elles bénéficient d'une protection sociale équivalente à celle des autres actifs.

La France est dans une position intermédiaire : le racolage, y compris passif, est interdit, à l'instar, naturellement, du proxénétisme. L'achat de services sexuels auprès de mineurs est interdit, interdiction étendue aux cas où les personnes sont handicapées par la loi du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure. La même loi a adopté des dispositions pénales très importantes pour réprimer la traite des êtres humains. Le ministre de l'Intérieur a négocié deux conventions internationales pour démanteler des réseaux de prostitution (avec la Roumanie et avec la Bulgarie) et doublé les effectifs de police consacrés à la lutte contre ces réseaux. Depuis la loi de 2003, les personnes victimes de la traite qui dénoncent leurs proxénètes bénéficient d'un titre de séjour et peuvent se maintenir en France.

¹ LAGRANGE H., « Marche des femmes des quartiers : fin de l'omerta, demande d'égalité », *Esprit*, mai 2003

² Sénat, *Le régime juridique de la prostitution féminine*, Les documents de travail du Sénat, série Législation comparée, n°LC79, octobre 2000

La lutte contre les réseaux de traite a connu en France de nets progrès depuis 2002, même s'il lui reste hélas beaucoup de travail. Le caractère international du phénomène, la terreur dont les victimes sont l'objet, l'insuffisance des crédits accordés aux associations de protection et de réinsertion rendent ce combat complexe.

3.3.2 Le débat sur l'image de la femme dans la publicité ou dans la pornographie reste important.

Le rapport 2004 du bureau de vérification de la **publicité** (BVP) sur le statut de la personne humaine dans la publicité¹ indique que les « manquements » qu'il a pu constater sont de plusieurs ordres : indécence (exemple : corps dénudés), réduction du sujet à un statut d'objet (« chosification »), stéréotype dégradant, soumission, dépendance ou violence.

Si les problèmes posés par l'indécence ou le « porno chic » (« *mélange d'hypersexualisation des personnages et de soumission – dépendance – violence, pour des produits de luxe* » selon la définition du BVP) sont moindres, la « chosification » tend à persister, notamment la réduction du corps féminin au statut d'objet sexuel. Comme l'indique le BVP, cette utilisation du corps de la femme intervient souvent alors que « *le produit vendu est sans aucun rapport avec cette représentation (banque, voyages ou crédit, par exemple)* »².

La **pornographie** met parfois en scène des femmes dans des situations dégradantes, et, phénomène plus récent, subissant parfois des sévices. Le problème prend de l'ampleur à mesure que le développement du haut débit et des systèmes de « *peer to peer* » rend l'accès aux contenus vidéos sur Internet de plus en plus aisé.

Au total, beaucoup de chemin reste à parcourir sur la question de la lutte contre la violence faite aux femmes.

Cette question n'est pas spécifique à la France. L'ONU a ainsi fait du 25 novembre une journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette prise de conscience est particulièrement bienvenue car la situation des femmes est naturellement encore plus préoccupante dans les pays en voie de développement où l'inégalité des droits s'ajoute aux violences quotidiennes.

En dépit d'avancées considérables réalisées depuis plusieurs décennies, la situation de la femme dans la société française reste en devenir. Les défis appellent des solutions ambitieuses de nature à assurer, dans les faits, l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

¹ Bureau de vérification de la publicité, *Le respect de l'image de la personne humaine en publicité*, mars 2004

² Bureau de vérification de la publicité, *Rapport annuel 2004*

Chapitre 3. Quelles propositions pour rendre les femmes libres et égales aux hommes ?

1. Les femmes doivent pouvoir pleinement participer à la construction du monde de demain.

Les femmes sont actuellement insuffisamment présentes dans toutes les sphères de décision : au niveau politique, syndical, associatif, dans les structures dirigeantes des entreprises ou des *think tanks*.

Pour permettre aux femmes de participer aux processus de décision à la hauteur de leur importance dans la population et de dépasser les blocages inhérents à une trop forte présence masculine à tous les niveaux, il est indispensable d'encourager la mixité, à la fois dans les instances dirigeantes politiques, économiques et administratives.

Encadré 7. Les femmes chefs d'Etat ou de gouvernement dans les pays étrangers

Angela Merkel : première Chancelière allemande

Elle est devenue en 2005 la première Chancelière de la République fédérale d'Allemagne. Née à Hambourg, elle a débuté sa carrière politique en devenant en 1990 porte-parole du gouvernement du Premier ministre conservateur est-allemand Lothar de Mazière avant de devenir députée à l'occasion des premières élections libres de l'ex-RDA. Elle a été ministre de la Condition féminine et de la jeunesse en 1991 et ministre de l'Environnement en 1994. Elle est titulaire d'un doctorat de physique.

Michèle Bachelet : première femme à diriger le Chili et première femme élue chef d'Etat au suffrage universel direct en Amérique Latine

Elue le 15 janvier 2006 à la tête du Chili, sa victoire est historique puisque c'est la première femme à accéder à la fonction suprême dans ce pays. C'est également la première fois dans l'histoire de l'Amérique latine qu'une femme devient présidente par le suffrage universel direct. Elle a été la première femme à occuper le poste de ministre de la Défense dans ce pays d'Amérique latine considéré comme conservateur, où l'avortement est interdit et le divorce autorisé depuis quelques années seulement. Elle est pédiatre, parle couramment l'anglais, l'allemand, le portugais et le français. Elle a élevé seule ses enfants, et donne l'image d'une femme en phase avec son temps.

Ellen Johnson Sirleaf : première femme démocratiquement élue à la tête d'un pays africain

Elue présidente du Libéria en novembre 2005, c'est la première femme à accéder à cette fonction dans un pays africain. Entrée en politique en 1972, elle a été ministre des Finances sous la présidence de William Tolbert. Elle a dû ensuite quitter son pays à la suite du coup d'Etat de Samuel Doe en 1980. Elle s'est présentée à l'élection présidentielle en 1997 contre le chef de guerre Charles Taylor. Economiste de formation, diplômée d'Harvard, elle a travaillé à la *City Bank* puis pour le Programme des nations unies pour le développement (PNUD), au département Afrique.

1.1 La présence des femmes en politique doit être renforcée.

Plusieurs pistes peuvent être explorées afin de renforcer la présence des femmes dans les fonctions politiques :

- **rendre le système de financement public des partis plus incitatif.** La loi de 2000 prévoit des sanctions financières quand les partis politiques ne présentent pas autant de femmes que d'hommes aux élections législatives (en situation de candidate, et pas en situation de candidate ou de suppléante). Ce dispositif s'est révélé insuffisant. Une solution est d'augmenter ces sanctions pour les rendre plus dissuasives. Une autre pourrait être d'adopter **le système en vigueur en Italie**, qui, en plus des sanctions pour défaut de présentation de candidates, ajoute une « récompense » donnée aux partis en fonction du nombre de femmes élues (et non plus seulement candidates) ;
- **réformer la loi électorale pour étendre le scrutin de liste.** En l'état actuel du droit, de nombreuses élections échappent à l'obligation de résultat (50% de femmes élues) parce qu'elles se pratiquent au scrutin uninominal. C'est notamment le cas des élections législatives, des élections cantonales ou des élections sénatoriales pour les départements élisant moins de quatre sénateurs. Le scrutin de liste est plus contraignant car le dépôt des listes de candidatures peut être refusé si l'alternance hommes / femmes n'est pas respectée. Une solution possible consisterait à introduire une dose de proportionnelle aux élections législatives (comme cela a été pratiqué en 1986), aux élections cantonales, ou à l'étendre pour les élections sénatoriales. A tout le moins, les modalités actuelles retenues pour les scrutins de liste pourraient être améliorées en adoptant une stricte alternance homme / femme alors que, pour l'heure, l'alternance n'est prévue que par tranches de six candidats aux élections municipales) ;
- **étendre la parité imposée aux élections municipales.** Actuellement, seules les communes de 3 500 habitants et plus sont tenues d'appliquer la parité dans les listes de candidats. Il est possible d'abaisser ce seuil à 2 500, voire de le supprimer (même si cette solution paraît délicate à mettre en œuvre, notamment dans les très petites communes) ;
- **développer la parité dans les conseils intercommunaux et les exécutifs des collectivités territoriales.** En dépit du fait que près de 50% des conseillers régionaux sont des femmes, on compte seulement 37% de vice-présidentes de région, et seulement une femme à la tête d'une région. Il serait possible d'étendre la parité lors de l'attribution des vice-présidences. Pour ce qui est des présidences de région, le problème réside dans le choix des têtes de liste fait par les partis. L'observatoire de la parité propose de demander aux partis de s'engager à présenter autant d'hommes que de femmes comme têtes de liste (ils engageraient alors leur crédibilité). L'obligation de parité pourrait être imposée dans les exécutifs des communes qui élisent plus de 3 500 habitants, ou encore dans ceux des conseils des établissements publics de coopération intercommunale ;
- **doter chaque conseiller général d'un suppléant** et prévoir une mixité obligatoire entre le candidat et le suppléant. Cette solution présenterait en outre l'avantage de supprimer les élections cantonales partielles (environ 50 par an aujourd'hui).

D'autres solutions sont parfois évoquées, telles que :

- la désignation obligatoire d'un « ticket » mixte candidat / suppléant pour le scrutin législatif ;
- la limitation du cumul des mandats afin de créer un appel d'air favorable aux femmes au sein de la classe politique.

1.2 Les femmes doivent avoir les mêmes chances d'accès aux postes de responsabilité que les hommes.

Dans les administrations publiques ou au sein des entreprises, la proportion de femmes aux postes de responsabilité n'est le reflet ni de leur part dans les effectifs salariés, ni de leur importance dans la population française. Il est nécessaire de faire évoluer les choses.

1.2.1 La haute administration doit faire une place plus grande aux femmes.

Pour ce qui est de l'administration, force est de constater que l'absence de volonté politique ou administrative est le principal facteur de blocage. Pour peu que les plus hautes autorités de l'Etat s'engagent résolument à promouvoir la mixité, plusieurs voies complémentaires peuvent être explorées, ainsi que l'a montré le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques¹ :

- **renforcer l'information sur la féminisation de la haute fonction publique**, en développant des tableaux de bord statistiques. L'effet politique de la publication de tels résultats serait un levier puissant en faveur de la féminisation ;
- **instaurer la parité dans les jurys de concours**. Actuellement, la loi prévoit une proportion minimale d'un tiers pour le sexe sous-représenté (dans des conditions juridiques peu claires cf. décision du Conseil constitutionnel n° 2001- 455 DC du 12 janvier 2002) ;
- **prendre en compte dans les nominations aux emplois supérieurs les périodes de cessation d'activité des femmes consacrées à l'éducation des enfants**. Pour l'heure, les femmes n'ont pas les mêmes chances d'accéder aux postes de responsabilité en raison des périodes de cessation d'activité ;
- **organiser différemment le travail de l'administration**. Les temps familiaux et la parentalité doivent être pris en compte dans l'organisation du temps de travail. Les réunions après 18 heures pourraient être interdites en principe, sauf circonstances exceptionnelles ;
- **pour chaque poste de responsabilité vacant, proposer dans la liste de candidats soumise à l'autorité de nomination un nombre égal d'hommes et de femmes**.

1.2.2 Dans les entreprises, le « plafond de verre » doit être brisé.

Le « plafond de verre » est constitué par l'ensemble des barrières « invisibles » qui bloquent l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles les plus élevées. **Il faut d'abord dépasser les blocages en amont, en particulier en favorisant l'accès des jeunes**

¹ 3^{ème} rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, septembre 2005

filles aux métiers et carrières qui leur sont *de facto* fermés en raison de la représentation encore très sexuée des filières (*cf. supra*).

Ensuite, il est possible d'agir directement et immédiatement au sein même des entreprises pour une plus grande mixité.

En premier lieu, les organes de direction doivent être féminisés. Il y a trop peu de femmes dans les conseils d'administration français (6%). De ce point de vue, les firmes anglo-saxonnes et surtout scandinaves réalisent de meilleures performances que les entreprises françaises ou italiennes. Une solution volontariste peut être d'imposer un quota d'administrateurs féminins, comme l'a fait la Norvège. Cette mesure a le mérite d'accélérer le processus de féminisation des instances de direction, et donc, certainement, des postes de responsabilité dans leur ensemble. Le projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, actuellement soumis au Conseil constitutionnel, prévoit à ce titre un dispositif de féminisation des conseils d'administration des entreprises publiques (pas plus de 80% d'un sexe donné pour les représentants nommés par l'Etat et les personnalités qualifiées nommées) et des conseils d'administration et de surveillance des entreprises de droit commun (pas plus de 80% d'un sexe donné). Le projet de loi prévoit que dans un délai de cinq ans :

- l'écart de représentation devra être totalement résorbé pour les entreprises publiques ;
- les entreprises privées devront respecter les nouvelles obligations nées de la loi.

Encadré 8. La mixité dans les conseils d'administration des entreprises en Norvège

La loi norvégienne imposant au moins 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes cotées en bourses est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. S'appliquant uniquement aux plus grosses sociétés, les 200 000 petites entreprises du pays ne sont donc pas concernées par ces mesures.

Cette loi intervient dans un contexte où les conseils d'administration norvégiens restent peu féminisés (d'après une étude¹ menée en 2005, il n'y a que 16% de femmes membres de conseils d'administration en Norvège).

Le ministère de l'Enfance et de l'égalité de Norvège a justifié l'adoption de cette loi par :

- un principe d'équité : nécessité d'assurer une participation équilibrée des femmes aux postes de direction des entreprises ;
- un argument économique : la féminisation des conseils d'administration permettra la création de richesses, puisqu'il est plus efficace pour l'économie d'un pays d'employer toutes ses ressources humaines.

La mise en œuvre de la loi est progressive. Les entreprises existantes ont deux ans pour l'appliquer à compter de son entrée en vigueur. Quant aux nouvelles sociétés, elles devront respecter cette règle dès le départ pour pouvoir être enregistrées au registre des sociétés anonymes.

Si les entreprises n'appliquent pas cette loi, des sanctions lourdes peuvent être prises à leur encontre, pouvant conduire le cas échéant à la fermeture.

¹ Etude du Bureau des statistiques de Norvège

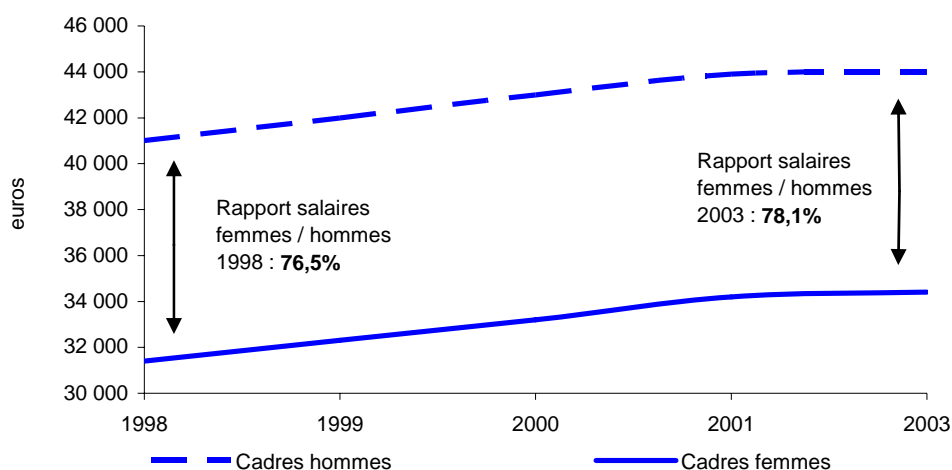
En second lieu, et plus largement, les entreprises devraient être incitées à intégrer l'égalité entre les sexes parmi les « valeurs » qu'elles mettent en avant comme composantes de leur identité. Un rapport pourrait être produit chaque année sur la politique d'égalité mise en œuvre dans les entreprises cotées au CAC 40 ou à Euronext 50. Ce document, identifiant clairement les « bons » et les « mauvais élèves », serait élaboré par un organisme d'audit pour le compte du ministère en charge des questions de parité et serait largement diffusé à la presse et auprès des investisseurs. Il pourrait, de plus, exposer utilement une dizaine de pratiques innovantes ou exemplaires mises en œuvre par les entreprises les mieux notées.

2. Les pouvoirs publics doivent résolument s'engager en faveur de l'égalité professionnelle.

2.1 A compétences égales, les femmes ont droit aux mêmes responsabilités professionnelles et aux mêmes salaires.

Le monde du travail est un lieu de discriminations spécifiques pour les femmes. Tout au long de leur parcours professionnel, celles-ci vivent un décalage important par rapport à leurs homologues masculins, notamment en termes d'accessibilité aux postes de responsabilité et d'évolution des salaires.

Dans le secteur privé et semi-public, le salaire net moyen des femmes travaillant à temps complet est à peu près égal à 80% de celui perçu par les hommes (*cf. supra*)¹. Il est inférieur de 37% à celui des hommes si l'on tient compte de tous les emplois, y compris le temps partiel. En enlevant les effets de secteur d'activité, de taille, de forme juridique et d'âge, le salaire de l'ensemble des femmes salariées reste de 12% inférieur à celui des hommes. Cet écart grandit avec l'importance des responsabilités. La différence de rémunération est de 20% entre les dirigeants masculins et leurs homologues féminins.



Graphique 12. Salaire net fiscal annuel moyen par sexe des cadres travaillant à temps complet, 1998-2003 (les données 2002 ne sont pas disponibles)

Sources : INSEE et Déclarations annuelles des données sociales 2003

¹ DJIDER Z., « Femmes et hommes : les inégalités qui subsistent », *INSEE Première*, n° 834, mars 2002

Difficile à calculer est par ailleurs l'écart de salaires entre les hommes et les femmes à responsabilités et expériences comparables. Certains l'estiment à 5%. Mais des études plus ciblées ont pu faire apparaître des écarts plus élevés (*cf. supra*).

Les partenaires sociaux ont longtemps négligé dans les négociations les enjeux liés aux carrières des femmes. Les syndicats, notamment, n'ont jamais véritablement pris en charge la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise ou de la fonction publique.

La signature par le patronat et les syndicats de l'accord interprofessionnel national du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, laisse espérer une nouvelle dynamique de négociation sur le sujet. Il vise principalement à réduire les différences salariales entre les hommes et les femmes et à faciliter l'accès de ces dernières à la formation professionnelle. Reste à savoir comment l'accord sera décliné dans les branches professionnelles et dans les entreprises, surtout dans les plus petites de ces dernières.

Le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes intègre de façon obligatoire l'objectif de suppression des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans les négociations ouvertes au niveau des branches ou des entreprises. Cette initiative pourrait être élargie à d'autres aspects de l'évolution des carrières des femmes.

Il pourrait également être souhaitable d'adopter une « approche intégrée de l'égalité » : l'égalité entre hommes et femmes serait prise en compte par les pouvoirs publics dans toutes les négociations et toutes les politiques nationales. Cette stratégie transversale concernerait aussi bien l'élaboration des politiques d'éducation, de recrutement, de formation et de promotion que leur évaluation en fonction de leurs effets sur l'égalité entre hommes et femmes.

Enfin, la gestion des carrières au sein de la fonction publique pourrait constituer un levier d'action efficace. Les femmes composent 58,5% des effectifs des trois fonctions publiques¹ et leurs différents employeurs disposent des marges de manœuvre nécessaires pour mettre en place une gestion plus équitable de la carrière des femmes fonctionnaires, notamment en matière de promotion et de prise en compte des obligations familiales. Les pouvoirs publics doivent être exemplaires en la matière et servir de moteur pour le reste du monde du travail.

Encadré 9. Le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Afin de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes, **le projet de loi relatif à l'égalité salariale, adoptée par le Parlement le 23 février 2006, prévoit la compensation des effets de la maternité et la prise en compte de ce thème lors de la négociation des accords de branche.** Désormais, quand un accord de branche ou d'entreprise n'assure pas la neutralisation des incidences financières du congé de maternité, la salariée bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de sa catégorie. Par ailleurs, le projet de loi prend désormais en compte les éléments accessoires des rémunérations, sources d'inégalités, dans le recensement des discriminations possibles en matière de revenu.

¹ Observatoire de la fonction publique, *Rapport annuel 2004-2005*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, septembre 2005

Les outils d'analyse des rémunérations seront également renforcés. Le projet prévoit par exemple la production d'un rapport qui présentera, pour chaque secteur d'activité, la situation salariale comparée des hommes et des femmes.

Le projet entend supprimer les écarts de rémunération d'ici cinq ans. Pour atteindre cet objectif, la diminution des écarts de rémunération devient un thème obligatoire lors de la négociation des accords de branche. Pour établir un bilan à mi-parcours de l'application de ces mesures, une conférence nationale sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est créée. Si le bilan de la conférence fait apparaître que les entreprises n'ont pas ouvert de négociations sur les inégalités salariales, le gouvernement envisagera de déposer un projet de loi instituant une contribution financière mise à la charge des employeurs. Par ailleurs, si une convention de branche au niveau national ne comporte pas de stipulations relatives à la suppression des écarts de salaire, le ministre du Travail refusera systématiquement l'extension de l'accord.

La conciliation entre emploi et parentalité est simplifiée. Pour lever les freins à l'embauche des jeunes femmes au sein des PME, une aide pour le remplacement d'un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption est mise en place. Les diagnostics élaborés pour les plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devront contenir des mesures favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et parentalité. Le projet aménage la charge de la preuve pour les salariées enceintes victimes de discriminations et prévoit que le juge des référés pourra désormais être saisi quand les dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants ne seront pas respectées.

Le projet de loi prévoyait également certaines dispositions en faveur de l'accès des femmes à des instances délibératives (conseils des prud'hommes ; conseils d'administration des entreprises publiques ; conseils d'administration des entreprises privées ; comités d'entreprise et délégués du personnel). Elles ont été annulées par le Conseil constitutionnel, la Constitution devant être au préalable réformée pour le permettre.

2.2 La maternité doit être prise en compte de manière plus positive par les employeurs.

Dans le monde du travail, les perspectives professionnelles des femmes sont souvent desservies par leurs périodes de congé de maternité. Celles-ci sont autant d'interruptions dans leur progression de carrière et constituent parfois même des obstacles par anticipation (l'employeur choisit de ne pas confier de responsabilités à une femme qui risquerait de devoir s'absenter plusieurs mois).

Les naissances sont pourtant indéniablement un bien public. La France s'apprête à subir un choc démographique de grande ampleur en raison de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *Baby-boom*. En 2035, les personnes âgées de plus de 60 ans seront 21 millions (32,8% de la population) contre 12 millions (21%) aujourd'hui¹. L'âge moyen de la population passera de 38,2 ans en 2000 à 46,3 ans en 2050². Seul le dynamisme démographique peut préserver à terme la viabilité de notre système de protection sociale. Des naissances nombreuses constituent la garantie que notre système de santé et de retraite par répartition pourra continuer à être suffisamment financé dans le futur.

¹ BRUTEL C., « Projections de population à l'horizon 2050 », *INSEE Première*, mars 2001

² OCDE, *Vieillesse et politique de l'emploi - France*, 2005

La maternité ne devrait donc pas constituer un handicap dans le parcours professionnel des femmes. Plusieurs mesures peuvent être avancées afin de permettre une meilleure articulation entre les parcours familiaux et les parcours professionnels :

- **aider les entreprises, notamment les PME, à remplacer les salariées parties en congé maternité.** Le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes institue par exemple une aide forfaitaire en faveur des petites entreprises pour le remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption ;
- faciliter la réinsertion des nouvelles mères sur le marché du travail, une fois leur congé maternité achevé. Il est essentiel à cet égard d'élargir le droit des nouvelles mères à **la formation continue** ;
- **protéger les futures pensions des mères.** Le besoin de compenser le vieillissement de la population par de nouvelles naissances nécessite de trouver des solutions à la question de la retraite des femmes dont la carrière professionnelle est altérée (temps partiel ; interruption d'activité) en raison de l'éducation de leurs enfants.

Il y a lieu de noter par ailleurs, que **le désir d'enfant peut être contrarié par la perte de revenu qu'entraîne un nouvel enfant.** Le niveau de vie d'une famille diminue de 10% en moyenne avec le premier enfant, de 10% supplémentaires avec le second et de 5 à 10% par enfant suivant¹. Le niveau de vie d'une famille « ouvrière » avec trois enfants est inférieur de 29% à celui d'une famille de la même catégorie sociale sans enfant. L'écart pour une famille ouvrière avec quatre enfants est de 39%. Ce facteur économique influence fortement la décision des familles d'avoir un enfant et s'ajoute au handicap professionnel que constitue encore aujourd'hui la maternité.

2.3 L'amélioration de l'orientation à l'école est la première des mesures à prendre en faveur de l'égalité professionnelle.

Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes se forgent dès l'enseignement secondaire. Les filles sont en effet relativement absentes des premières et des terminales scientifiques, les filières scolaires les plus porteuses au lycée. Ce constat est paradoxal. Les filles redoublent en effet moins, obtiennent en moyenne de meilleurs résultats en classe de seconde que les garçons et ont de meilleurs pourcentages de réussite au baccalauréat.

Leur choix de filière les empêche de tirer pleinement profit de leur réussite scolaire. Une fois engagées dans l'enseignement secondaire dans d'autres filières que les scientifiques, les filles sont exclues des formations supérieures les mieux cotées et les plus rentables professionnellement (classes préparatoires aux grandes écoles, écoles d'ingénieurs).

Les différences d'orientation des filles ne relèvent pas principalement d'un manque d'ambition. Les filles représentent par exemple la majorité des effectifs en médecine, une des filières universitaires les plus difficiles. Elles constituent 67,3% des

¹ GODET M. et SULLEROT E., *La famille, une affaire publique*, rapport, Conseil d'analyse économique, 2005

étudiants inscrits en licence de la filière médecine-odontologie et 55,1% pour le cursus mastère¹.

C'est en fait le processus d'orientation lui-même qui est à l'origine des choix scolaires des lycéennes (*cf. supra*). De plus, de façon générale, les parents tendent à s'investir davantage dans les choix d'orientation scolaire des garçons que des filles. Moins ou mal encadrées par les adultes, celles-ci ont tendance à sous-évaluer leurs aptitudes.

Le dispositif d'orientation devrait tenir compte de cette problématique, notamment en :

- sensibilisant le plus tôt possible les élèves à l'importance du choix d'orientation et à l'ensemble des opportunités scolaires et professionnelles qui s'ouvrent à eux. Les parcours de découverte des filières et des métiers pourraient notamment mettre en avant les exemples de réussites professionnelles féminines dans des professions scientifiques ou techniques ;
- améliorant l'information en accès direct (documentation, sites Internet) pour les lycéennes et en l'adaptant à leurs pratiques d'orientation (présentation des filières scientifiques, des cursus dans l'enseignement supérieur auxquels elles donnent droit, des projets professionnels qu'elles favorisent) ;
- informant les enseignants des biais existants et en les incitant à prendre eux-mêmes l'initiative d'aller vers les élèves féminins pour les orienter en fonction de leurs désirs et de leurs talents.

3. Les femmes doivent être libres en matière de choix de vie.

Ce qui bloque aujourd'hui la situation des femmes, c'est la particularité de leur rôle dans la sphère domestique et sa difficile conciliation avec la sphère professionnelle (tâches ménagères, organisation de la vie de famille, éducation des enfants...).

3.1 Une plus grande liberté des femmes passe par une réduction des contraintes domestiques.

Il apparaît d'abord souhaitable d'étudier la possibilité de lever certaines contraintes pesant sur le quotidien des femmes. C'est d'abord le cas des horaires d'ouverture des services publics, qu'il faut sans doute rendre cohérents avec les heures auxquelles les salarié(e)s quittent le travail et avec les contraintes du travail des femmes cadres. L'interdiction de principe d'ouverture des magasins le dimanche, si elle concerne hommes et femmes, contraint d'autant plus ces dernières que le temps libre dont elles disposent est plus limité. La généralisation des études encadrées le soir pour les enfants scolarisés créerait également une forte soupape de souplesse et d'allègement de leurs charges pour les femmes.

Mais la contrainte domestique la plus forte pour les femmes reste liée aux enfants. Garantir un accès pour tous aux services d'accueil à l'enfance est un préalable essentiel à un plus grand choix de vie pour les femmes.

¹ Chiffres du ministère de l'Éducation nationale

Les possibilités de garde d'enfants sont aujourd'hui insuffisantes. Une grande diversité des modes de garde d'enfants existe pourtant : crèches collectives, familiales et parentales, halte-garderies, assistantes maternelles, etc. Mais leur nombre est insuffisant pour accueillir les enfants en bas âge. La France compte plus de deux millions d'enfants âgés de moins de trois ans pour seulement 350 000 places d'accueil collectif (crèches collectives, haltes garderies, jardins d'enfants).

Les mesures suivantes pourraient être améliorées sensiblement la situation :

- **évaluer de façon plus systématique les besoins en matière de structures d'accueil collectives** afin de mieux coordonner et répartir géographiquement les ouvertures de crèches ;
- **construire de nouvelles structures d'accueil publiques pour la petite enfance.** 26 000 places ont été créées dans les crèches publiques depuis 2002. 46 000 places supplémentaires sont prévues dans les deux années à venir. **L'augmentation des capacités peut également être réalisée grâce à un assouplissement des conditions d'encadrement dans les crèches publiques,** qui semblent aujourd'hui élevées (un adulte pour cinq enfants qui ne marchent pas et huit enfants qui marchent) ;
- **rendre les services de garde plus flexibles** afin de s'adapter aux besoins de ceux qui sont contraints à des horaires atypiques. Cela signifie des périodes d'ouverture plus longues, notamment en soirée ;
- **inciter à la diversification des structures d'accueil,** en favorisant notamment les crèches d'entreprise et inter-entreprises, les crèches privées à but lucratif et les assistantes maternelles. Les entreprises ne pourraient-elles pas se voir imposer de réelles obligations ?
- **développer les services à domicile,** qui incluent aussi bien les gardes d'enfants que les tâches ménagères, le soutien scolaire et tout autre travail domestique pouvant être externalisé¹. **L'Etat peut également contribuer à l'organisation de cette offre alternative** (aides au financement des prestataires, baisse de la TVA pour certains services à la personne, sous réserve de l'accord des autres Etats de l'Union européenne, filières de formation pour ces nouveaux métiers).

La demande pour ces services doit également être rendue plus solvable pour les ménages. La création du chèque emploi-service universel offre déjà au particulier qui l'utilise une réduction d'impôt sur le revenu pouvant aller jusqu'à 50% des sommes engagées, dans la limite de 7 500 euros.

Il conviendrait sans doute de s'intéresser plus particulièrement à la question de la garde des enfants pour **les mères à faibles salaires.** Les aides à la petite enfance sont déjà souvent décroissantes avec le revenu ou soumises à des conditions de revenu. La PAJE (*cf. infra*) est ainsi modulée en fonction des revenus déclarés. Mais les offres de garde payante restent encore assez peu accessibles pour la plupart des ménages les plus modestes. L'allocation du

¹ CAHUC P. et DEBONNEUIL M., *Productivité et emploi dans le tertiaire*, rapport, Conseil d'analyse économique, 2004

département des Hauts-de-Seine pour les enfants de moins de trois ans gardés hors des crèches est modulée selon les revenus (200 euros pour les familles dont les revenus nets imposables sont inférieurs à 22 146 euros contre 100 euros par famille et par mois dans la tranche des revenus compris entre 22 146 euros et 80 000 euros).

	1 ^{er} quintile	3 ^{ème} quintile	5 ^{ème} quintile	Ensemble
Assistante maternelle	7	22	27	19
Crèche	5	13	8	9
Salarié à domicile	0	0	8	2

Tableau 5. Les modes de garde des enfants de moins de trois ans selon le niveau de vie des parents (2000) en pourcentage

Source : CERC

Note de lecture : les quintiles divisent la population en cinq ensembles selon le niveau de vie.

3.2 Quelle évolution pour le congé parental ?

Le congé parental contribue à améliorer la solvabilité des familles lors des premières années suivant la naissance de leur enfant. Il peut aussi cependant avoir **des effets négatifs sur le taux d'activité des femmes peu qualifiées et occupant des emplois précaires**. Celles-ci voient dans le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE *cf. infra*) une opportunité de quitter leur travail et d'éviter d'avoir recours à des gardes d'enfant coûteuses. Malgré ses avantages à court terme, cette inactivité indemnisée pendant trois ans renforce leur précarité à la sortie de la période de congé parental. Les qualifications se dévalorisent et la progression des carrières et des salaires est interrompue.

Le congé parental rémunéré décourage donc dans certaines situations l'emploi durable des femmes, qui est le seul à assurer véritablement leur indépendance financière et joue un rôle protecteur lors d'une éventuelle rupture familiale. La réforme de 1994, qui a ouvert l'accès de l'allocation parentale d'éducation (APE) aux parents de deux enfants, a ainsi eu un effet négatif indéniable sur le taux d'activité des mères de deux enfants : celui-ci est passé de 74% en 1994 à 56% en 1998 (niveau auquel il s'est stabilisé)¹.

Il semble donc nécessaire de :

- **proposer comme alternative au complément de libre choix d'activité de la PAJE un congé parental raccourci et mieux indemnisé**, et donc plus favorable à l'insertion des femmes sur le marché du travail. C'est la voie qu'a choisie le gouvernement en prévoyant que, à partir du 1^{er} juillet 2006, les parents pourront choisir un congé parental d'un an seulement ;
- **instaurer un partage plus équitable des obligations parentales entre les hommes et les femmes**. Une révision des conditions d'attribution de la PAJE, à la manière suédoise, serait nécessaire ainsi qu'une meilleure prise en charge financière afin qu'elle corresponde davantage à un remplacement du salaire. Les hommes ont en effet des rémunérations moyennes plus élevées que celles

¹ MILEWSKI F. et al, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport de mission, ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle, mars 2005

des femmes. Une plus forte compensation, comme en Finlande (80% du salaire), inciterait les hommes à davantage s'investir dans la vie familiale.

Encadré 10. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

Le modèle familial français est fondé sur le libre choix du mode de garde et sur la possibilité pour les femmes de poursuivre leur activité si elles le souhaitent. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) respecte et renforce ces principes. Elle s'est traduite par une augmentation sensible du montant des prestations légales relatives à la petite enfance, qui est passé de 8,1 milliards d'euros en 2003 à 10,1 milliards en 2006¹. Plus de 90% des familles ayant un enfant en bas âge bénéficient aujourd'hui de ce dispositif².

La PAJE simplifie les aides en faveur de l'accueil du jeune enfant en se substituant progressivement à l'ensemble des prestations liées à la petite enfance : allocation pour jeune enfant (APJE), allocation d'adoption (AA), allocation parentale d'éducation (APE), aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) et allocation de garde d'enfant à domicile (AGED). La PAJE concernant les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004, les prestations antérieures disparaîtront progressivement.

La PAJE se compose d'une allocation de base et de deux compléments :

- **l'allocation de base** rend cette prestation **plus universelle que l'APJE**. Une prime à la naissance de 800 euros, sans condition de ressources, est versée au septième mois de grossesse. Après la naissance, environ 160 euros par mois sont versés jusqu'au trois ans de l'enfant sous conditions de ressources. Toutefois, les familles dont le revenu mensuel est compris entre 3 200 et 4 120 euros, qui n'avaient pas accès à l'APJE, perçoivent l'allocation de base ;
- **le complément de libre choix du mode de garde** est versé aux parents qui emploient eux-mêmes une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile. Deux types d'aides sont prévus : d'une part, la prise en charge des cotisations sociales pendant les trois premières années de l'enfant, en totalité pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée ou à 50% pour une garde d'enfant à domicile (contre jusqu'à 75% avec l'ancienne AGED) ; d'autre part, une partie du salaire payé par les parents. Ce second type d'aide accordé jusqu'à ce que l'enfant ait six ans varie selon les revenus des parents (de 361,98 euros par mois pour les revenus les plus modestes à 155,13 euros pour les revenus les plus élevés). Dans l'objectif d'encourager le développement des associations et des entreprises de services, l'aide est aménagée à la hausse lorsque les parents ont recours à une structure de ce type pour leur fournir le personnel recherché ;
- **le complément de libre choix d'activité (CLCA)** est conçu pour **les parents qui font le choix d'arrêter leur activité professionnelle pour élever leurs jeunes enfants jusqu'à trois ans**. Cette aide n'est plus accordée comme l'APE exclusivement à partir du deuxième enfant : dès le premier enfant et pendant les six mois suivant le congé maternité, un complément de 340 euros par mois est versé. **Le travail à temps partiel est encouragé** : le montant de l'aide est

¹ Rapport de la commission des Affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006

² Conférence nationale de la famille, 2005

en effet augmenté de 15% par rapport à l'APE à temps partiel et, pour faciliter la garde des enfants, elle peut être cumulée avec le complément de libre choix du mode de garde.

4. La précarité des femmes doit être combattue.

4.1 Le temps partiel subi pose des problèmes qui méritent d'être étudiés.

Plusieurs pistes peuvent être explorées :

- **favoriser la sortie du temps partiel vers une activité à temps plein.** Actuellement, le code du travail prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient d'un accès prioritaire aux emplois à temps complet créés ou libérés dans une entreprise. La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale souhaite que ces dispositions soient pleinement respectées par les employeurs ;
- **rendre les politiques publiques cohérentes et moins favorables aux activités précarisantes.** Comme le souligne un rapport remis à la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle en juillet 2005¹, « *certaines mesures générales ont pour effet de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes et aggravent par là les risques de précarité pour certaines femmes* ». Les incitations au temps partiel ou le congé parental (qui incite au retrait d'activité et engendre un risque important de précarité pour l'avenir) sont des exemples connus. Il s'agit donc de lutter contre les formes de travail les plus susceptibles d'entraîner la précarité féminine, et d'« *inciter à l'emploi, mais pas n'importe lequel* » ;
- **faire en sorte que le temps partiel ne soit qu'une courte étape dans la carrière professionnelle des femmes.** Des actions de formation professionnelle devraient être orientées prioritairement en faveur des femmes dont les compétences ne leur permettent que très difficilement d'aspirer à d'autres emplois que des temps partiels mal rémunérés. Certaines entreprises ont développé des systèmes innovants encourageant la polyvalence de leurs employées à temps partiel, leur permettant de cumuler les fonctions et de se rapprocher d'un temps complet. Ces exemples doivent être diffusés;
- **accompagner l'exercice d'activités à temps plein.** Une politique publique volontariste en matière d'accueil de la petite enfance (crèches publiques, incitation au développement des modes de gardes privés) est là encore indispensable pour mieux aider les femmes à articuler temps professionnel et temps familial. Elle devrait viser notamment les mères isolées (*cf. infra*).

¹ MILEWSKI F. *et al.*, *op. cit.*

4.2 La pauvreté des femmes retraitées doit faire l'objet d'une attention particulière.

La précarité touche beaucoup de femmes âgées, même si la situation s'est améliorée depuis plusieurs décennies (comme en témoigne la diminution du nombre d'allocataires du minimum vieillesse). Actuellement, une femme gagne en moyenne, au titre de sa pension de retraite, 42% de moins qu'un homme. Il n'y a rien d'étonnant dans ces conditions à ce que les femmes seules constituent l'essentiel des personnes âgées pauvres.

Cette pauvreté résulte d'abord du fait que beaucoup de femmes âgées actuellement n'ont jamais travaillé de manière salariée. Mais au-delà des effets du passé, il est à craindre une augmentation ces prochaines années du nombre de retraitées pauvres. En effet, puisque le temps partiel touche plus les femmes que les hommes, les pensions des femmes resteront plus faibles. A cela s'ajoute la question des interruptions de carrière couplée avec l'allongement de la durée de cotisation. Ainsi que le souligne un rapport de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes, de nombreux travailleurs, « *bien qu'ayant cotisé, ne pourront prétendre à l'âge de la retraite qu'au minimum vieillesse* ».

Le fait, de surcroît, que 25 années soient prises en compte pour le calcul de la pension depuis 1993 dans le secteur privé pénalise clairement les femmes, car leurs périodes d'inactivité tout au long de la carrière sont plus nombreuses que pour les hommes et elles connaissent du temps partiel subi, notamment lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants. La règle des dix meilleures années leur était beaucoup plus favorable.

Dans ces conditions, plusieurs propositions peuvent être faites en faveur du soutien aux pensions des femmes retraitées, sachant que si rien n'est fait, cette question va devenir de plus en plus délicate :

- **encourager l'exercice d'une activité salariée à temps plein** (*cf. supra*) ;
- étudier la possibilité d'adapter la réforme de 1993, basant le calcul de la pension sur les 25 meilleures années, qui a clairement défavorisé les femmes. Pour le passé, les années d'interruption d'activité pour des raisons d'éducation des enfants ne pourraient-elles pas être neutralisées et le calcul effectué sur moins d'années ?
- **rendre réelle la possibilité pour un salarié à temps partiel de cotiser pour l'équivalent d'un temps plein.** Cette mesure figure dans la loi du 21 août 2003, mais il apparaît nécessaire, comme l'indique la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, que les accords collectifs relaient la loi ;
- **tenir compte de l'évolution des structures familiales.** Par exemple, aujourd'hui, seul le mariage est pris en compte pour les pensions de réversion alors qu'il pourrait être légitime d'y intégrer le PACS et le concubinage ;
- agir sur les pensions de certaines catégories de femmes particulièrement fragilisées en ce qui concerne leur retraite. **Les agricultrices** qui optent pour le statut de conjoint-collaborateur devraient par exemple avoir la possibilité de souscrire à la retraite complémentaire obligatoire des non-salariés agricoles.

4.3 Les femmes sont les chefs de 80% des familles monoparentales, lesquelles sont particulièrement soumises à un risque de pauvreté.

4.3.1 L'Allocation parent isolé (API) suscite des critiques.

L'API est un minimum social créé en 1976, qui concerne 200 000 personnes environ¹. Les allocataires de l'API sont les femmes enceintes isolées ou les parents isolés dont l'un des enfants a moins de trois ans.

Allocation différentielle, comme le RMI, le montant versé est égal à la différence entre le montant maximum de l'API, croissant avec le nombre d'enfants à charge (551,81 euros pour une femme enceinte, 735,75 euros pour un parent avec enfant, plus 183,94 euros par enfant à charge supplémentaire), et les revenus du bénéficiaire. Un forfait logement vient compléter l'allocation proprement dite. Peuvent également s'y ajouter l'allocation de soutien familial (ASF) qui est une prestation sans condition de ressources attribuée pour chaque enfant lorsqu'il est orphelin, non reconnu, ou que l'autre parent manque à son obligation alimentaire.

Contrairement au RMI, **il n'existe aucune obligation d'insertion. Pour inciter au retour à l'emploi, un intéressement est cependant prévu sous la forme d'un cumul de tout ou partie de l'API avec un revenu professionnel** pendant une durée limitée (cumul total le premier trimestre de reprise d'activité et le trimestre suivant, puis cumul de 50% de l'API durant les neuf mois suivants).

L'API suscite de fortes critiques :

- les abus sont nombreux (parent en situation de concubinage en réalité). Le rapport de Courson de 1995 relatif aux abus et aux fraudes en général faisait état de taux de fraudes élevés pour l'API (de 5% à 50% de fraudes selon les estimations des différentes CAF). Encore récemment, le rapport de Michel Godet² sur la famille a rappelé l'importance de la fraude à l'API ;
- l'API est à l'origine de désincitations « familiales » fortes. Ainsi que le souligne le rapport Godet, le bénéfice de l'API étant conditionné par l'isolement du bénéficiaire, « *les pères sont découragés de reconnaître l'enfant et surtout de venir, ou revenir, s'installer et vivre avec la mère de leur enfant* » ;
- **les montants de l'API et des autres minima sociaux ne sont pas cohérents.** Au 1^{er} janvier 2005, une personne avec un enfant touchait 638,10 euros de RMI, un bénéficiaire de l'API avec un enfant 722,75 euros. « *Ces différences témoignent d'abord de la diversité des modes d'indexation des différents minima sociaux. Ainsi, l'API est indexée sur l'évolution de la base mensuelle des allocations familiales (BMAF), alors que le RMI l'est directement sur les prix* » rappelle le rapport Letard de 2004 ;
- **l'API est une trappe importante à pauvreté et inactivité.** L'API est plus élevée que le RMI. Les mères ne sont pas incitées à revenir sur le marché du travail parce que le bénéfice marginal est trop faible (voire négatif) compte tenu de la nécessité de faire garder les enfants. Par la suite, plus d'un allocataire de

¹ Rapport Mercier – Raincourt sur les minima sociaux d'insertion, décembre 2005

² GODET M. et SULLEROT E., *La famille, une affaire publique*, rapport n°37, Conseil d'analyse économique, 2005

l'API en fin de droits sur deux bascule sur le RMI. C'est seulement lors de l'entrée dans le RMI que l'allocataire a enfin une obligation d'insertion.

Plusieurs pistes d'évolution sont possibles :

- le rapport Mercier-Raincourt préconise de rendre obligatoire la signature d'un contrat d'insertion équivalent à celui du RMI et d'opérer la fusion API-RMI en une « allocation unique d'insertion » qui serait confiée aux départements et non à la CAF ;
- les effets de seuil sont à proscrire. Un mécanisme d'intéressement pourrait également être prévu pour ce qui est du retour à une situation maritale : une suppression de l'API progressive pourrait contribuer à dissuader la fraude ;
- un dispositif de prise en charge des jeunes enfants pour les mères isolées devrait être mis en place de manière prioritaire ;
- une politique de retour à l'emploi des mères isolées pourrait être impulsée sur le modèle britannique (*cf.* encadré ci-dessous).

Encadré 11. La stratégie britannique favorisant le retour à l'emploi des parents isolés

Cette stratégie repose sur :

- **un « new deal »** s'adressant aux parents isolés depuis 1998, prévoyant un accompagnement renforcé. Les obligations du parent isolé sont renforcées en échange d'un suivi personnalisé ;
- **un crédit d'impôt** incitant au retour à l'emploi et soutenant les bas revenus : le *Working Families Tax Credit (WFTC)* puis le *Child Tax Credit (CTC)* ;
- **des aides pour la garde d'enfant généreuses** (permettant de couvrir 70% des frais de garde à concurrence d'un plafond) dans le cadre d'un triplement des fonds alloués à la *National childcare strategy*.

Selon des études britanniques, ce dispositif a permis **d'augmenter de 11 points le taux d'emploi des parents isolés** entre 1992 et 2002. **La pauvreté des enfants, qui avait largement pour origine l'inactivité des parents, a considérablement diminué.**

Par ailleurs, **une prime pour l'emploi (PPE) rénovée, mieux ciblée et dont les montants seraient substantiellement relevés**, serait de nature à aider les salariés les plus précaires, qui sont souvent des femmes mères isolées. Cette mesure permettrait de lutter contre les trappes à pauvreté et à inactivité, dont ces femmes sont les premières victimes.

5. La lutte contre les violences faites aux femmes est une impérieuse nécessité.

5.1 Les violences conjugales doivent faire l'objet d'une répression et d'une prévention accrues.

Le plan de lutte contre les violences conjugales lancé en 2004 constitue un indéniable progrès. Il doit notamment déboucher sur une loi, actuellement en discussion au Parlement, qui renforce le dispositif répressif sur de nombreux points (*cf. infra*).

Le maintien à domicile des femmes victimes de violence constitue à cet égard une mesure déterminante. Elle est notamment prévue dans la loi du 26 mai 2004 relative au divorce dans le cadre de la justice aux affaires familiales avant même la procédure de divorce. Au traumatisme des violences subies ne s'ajoute plus celui du déracinement.

Une politique dirigée vers les hommes, pour les aider à guérir de leur violence, serait également très utile.

5.2 Les nouvelles formes de violence subies par les femmes issues de l'immigration appellent une réponse énergique et adaptée.

Comme le souligne le rapport annuel d'activité 2005 de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes¹, la question des droits des femmes immigrées pose des problèmes spécifiques.

En effet, non seulement ces femmes souffrent de difficultés d'accès au marché du travail, mais plus grave encore, « *dans la sphère domestique, elles sont parfois soumises à la permanence de cultures traditionnelles les plaçant en position de mineures, tandis que des préjugés culturalistes diffus tendent à ignorer ou minimiser les discriminations et violences qui leur sont faites* ». Il n'est aujourd'hui plus possible d'ignorer cette réalité, car « *pour être invisibles, les problèmes des femmes immigrées et issues de l'immigration n'en sont pas moins réels* ».

5.2.1 La lutte contre les mariages forcés

Sur ce point, l'harmonisation des âges de nubilité (âge à partir duquel le mariage est possible) entre les hommes et les femmes constitue une avancée importante. Le relèvement de l'âge nubile des jeunes filles de 15 à 18 ans, recommandé notamment par le Haut conseil à l'intégration et par la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la famille et les droits des enfants, a été adopté par le Parlement au cours de l'actuelle législature.

Comme le souligne un rapport de la mission d'information sur la famille et les droits des enfants de l'Assemblée nationale², cette mesure restera toutefois sans effet sur les mariages célébrés à l'étranger. De surcroît, les mariages forcés peuvent aussi concerner des personnes majeures en situation de dépendance à l'égard de leur famille.

Pour ces raisons, sur le strict plan juridique, la mission recommande d'ouvrir au procureur de la République la possibilité d'attaquer un mariage pour vice de consentement (de l'un ou des deux époux), ou encore de retirer du code civil le fait que la « crainte révérencielle » des enfants envers les parents ne constitue pas un motif d'annulation de mariage. Ces propositions devraient être reprises dans la proposition de loi mentionnée ci-dessus.

¹ Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, *Rapport annuel d'activité 2005*

² BLOCHE P. et PECRESSE V., *Rapport de la mission d'information sur la famille et les droits des enfants*, 25 janvier 2006

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement, la mission propose de sensibiliser les personnels consulaires, les travailleurs sociaux, les policiers, et de développer les solutions d'hébergement pour les victimes de mariages forcés.

5.2.2 La dénonciation des accords internationaux portant atteinte aux femmes immigrées

Certains corpus juridiques étrangers placent la femme dans une situation d'infériorité, ou prévoient la possibilité pour le mari de répudier son épouse. En vertu du **principe du statut personnel**, une femme immigrée présente en France se voit normalement appliquer par le juge français l'ensemble des règles en vigueur dans son pays d'origine pour ce qui concerne son état civil ou son mariage.

Cette règle connaît certes des limites, les règles étrangères ne s'appliquant pas lorsqu'elles sont contraires à l'ordre public. L'autorité judiciaire a toutefois longtemps estimé que la répudiation ne constituait pas une atteinte à l'ordre public français. Récemment, la Cour de cassation est revenue sur cette jurisprudence et semble devoir désormais s'opposer à cette pratique sur notre territoire, alors même que la femme concernée n'est pas de nationalité française.

Par souci de cohérence et d'efficacité, il conviendrait de dénoncer les conventions bilatérales signées par la France qui prévoient expressément l'application de certaines règles de statut personnel contraires à l'égalité entre les femmes et les hommes.

5.2.3 La lutte contre les mutilations sexuelles

Plusieurs axes d'action sont envisageables, de manière à pallier certaines carences du système pénal français en matière de lutte contre les mutilations sexuelles :

- **élargir le champ des poursuites.** Il n'est pas possible actuellement de sanctionner des faits de mutilation sexuelle commis à l'étranger. Or, dans de nombreux cas, les fillettes séjournant en France subissent l'excision lors de voyages à l'étranger. C'est donc à bon droit que la proposition de loi actuellement en discussion sur les violences faites aux femmes et aux mineurs ouvre la possibilité de telles poursuites ;
- **augmenter le délai de prescription.** Sur ce point, le droit n'est pas clair, l'excision n'étant pas incriminée en tant que telle. S'il s'agit juridiquement d'un « acte de torture ou de barbarie sur mineure », la prescription est d'une durée de 20 ans et commence à la majorité de la victime. S'il s'agit de « violences sur mineure ayant entraîné une mutilation permanente », la prescription est de dix ans et commence à la commission des faits. Par un arrêt en date du 29 septembre 1993, n°93-80370, Fofana Teneng, la Cour de cassation a retenu cette seconde solution sans être toutefois explicitement saisie de la question. La proposition de loi en cours de discussion au Parlement devrait régler définitivement le problème en prévoyant une prescription d'une durée de 20 ans commençant à la majorité de la victime.

Au-delà de la répression pénale, c'est surtout une politique de prévention de ces violences qui doit se mettre en œuvre.

Globalement, le fait de rendre le contrat d'accueil et d'intégration obligatoire pour tous les étrangers souhaitant s'installer en France (proposition qui figure dans la nouvelle loi sur l'immigration adoptée en 2006) devrait permettre de mieux prévenir l'ensemble de ces atteintes à leurs droits subies par les femmes immigrées ou issues de l'immigration. Dans le cadre de ce contrat, la formation des femmes et de leurs maris aux droits que la France reconnaît aux femmes devra prendre une part essentielle.

5.3 Les atteintes à la dignité de la femme dans la société française doivent être combattues.

5.3.1 La publicité, en particulier par voie d'affichage, doit respecter la dignité de la femme.

L'image de la femme dans la publicité a donné lieu à d'intenses débats ces dernières années, par exemple à la suite d'une campagne d'affichage lancée par la marque La City. Depuis, ainsi que le remarque le bureau de vérification de la publicité (BVP)¹, la polémique s'est largement éteinte. Il n'en demeure pas moins que de nombreuses publicités continuent de véhiculer une image de la femme qui peut être jugée dégradante.

Un rapport du BVP de 2003 propose d'améliorer le dispositif actuel, largement basé sur l'autodiscipline des professionnels et sur les règles déontologiques énoncées par le bureau. Il est notamment suggéré de :

- **faire figurer systématiquement sur toutes les publicités en affichage le nom et l'adresse de l'annonceur, ainsi que celui du BVP (ce dernier est habilité à recueillir les protestations des consommateurs). Cette mesure serait de nature à mieux responsabiliser les entreprises ;**
- **encourager les annonceurs à avoir recours aux conseils du BVP ;** pour l'instant, ce dernier n'intervient en amont de l'affichage que si l'annonceur en fait la demande.

Les couvertures des magazines et la publicité pour ces magazines ne font pour leur part l'objet d'aucun contrôle déontologique.

5.3.2 La législation sur la prostitution doit respecter un certain nombre de principes.

La prostitution ne peut être placée au même rang qu'une activité professionnelle ordinaire, car elle porte atteinte à la dignité humaine. Dans ce contexte, tout doit être fait pour aider les personnes prostituées à sortir de cette situation. Une véritable politique de réinsertion professionnelle doit être menée, au besoin par la mise en œuvre d'« actions positives » (accès prioritaire à la formation professionnelle par exemple) ;

Les activités de traite des femmes doivent faire l'objet d'une répression vigoureuse dans le cadre d'une collaboration internationale. Les pays d'origine des personnes prostituées doivent être associés.

¹ Bureau de vérification de la publicité, *Rapport annuel 2004*

6. La santé des femmes doit être préservée.

6.1 La hausse de la consommation de tabac chez les femmes, constatée depuis 1980, est préoccupante et regrettable.

Actuellement, un peu plus d'une femme sur cinq est fumeuse régulière (21,7%), contre près d'un homme sur trois (31,8%). Mais alors que depuis 1980 la proportion d'hommes fumeurs a baissé (passant de 46,9% à 31,8% des hommes), la part des femmes fumeuses a augmenté sur la même période de cinq points.

Parallèlement, l'écart entre hommes et femmes est plus faible pour les jeunes générations. Il tend même à s'inverser pour les mineurs, les filles fumant plus que les garçons. De 12 à 17 ans, en 1999, les jeunes filles étaient 26,9% à fumer, les garçons 21,9%¹.

Les conséquences de cette hausse de la consommation de tabac sont loin d'être négligeables.

D'une part, ainsi que le souligne l'INPES (institut national de prévention et d'éducation pour la santé), la consommation de tabac induit chez les femmes des problèmes de santé spécifiques, tels que le cancer du sein ou du col de l'utérus, l'ostéoporose ou des problèmes cérébrovasculaires, en cas de prise de contraceptifs oraux. Les grossesses sont rendues plus difficiles et les conséquences sur l'enfant à naître sont importantes (probabilité de mort subite du nourrisson plus élevée).

D'autre part, la prévalence du cancer du poumon parmi les causes de mortalité chez les femmes s'accroît.

Par conséquent, il importe de **renforcer la politique publique de prévention** sanitaire, notoirement insuffisante en France, notamment en direction des femmes qui fument. Il est indispensable en particulier de cibler les adolescentes.

6.2 La vie professionnelle tend à différer la venue du premier enfant et à compliquer de ce fait les grossesses.

La carrière professionnelle des femmes est un des facteurs influant sur la décision d'avoir un premier enfant, même si certains autres facteurs ont aussi leur importance, en particulier ceux liés à la vie de couple (« solidité » du couple, sentiment d'avoir suffisamment profité de la vie à deux, etc.) ou la baisse du niveau de vie du couple en cas de naissance.

La précarité professionnelle ou les difficultés financières ne sont pas favorables à la maternité. Mais le désir de faire une carrière professionnelle non plus, les femmes ayant tendance à consolider leurs premières années de vie professionnelle avant d'envisager d'avoir des enfants.

Il en résulte une hausse de l'âge moyen de la mère au moment de sa première grossesse. Pour un enfant né en France en 2005, l'âge moyen de la mère est de 29,7 ans. En 1990, il était de 28,3 ans² et au début des années 70 de 24 ans³. Les grossesses sont ainsi de plus en plus tardives.

¹ Circulaire du ministère de l'Éducation relative à la journée sans tabac, 24 avril 2001

² Insee

³ Haut conseil de la population et de la famille, « Avoir un enfant de plus en plus tard : un choix qui n'est pas sans risques », avis, avril 2005

Or, plus une grossesse est tardive, plus les problèmes, en particulier obstétricaux, sont nombreux¹, en particulier :

- les fausses couches pendant le premier trimestre, les naissances prématurées et les recours à la césarienne ;
- le risque de cancer du sein (une femme ayant eu ses enfants jeune minimise le risque de cancer du sein) ;
- la fréquence des trisomies, par exemple la trisomie 21 (l'avis du Haut conseil affirme ainsi que « *le risque concerne l'ensemble des grossesses, mais augmente fortement lorsque l'âge de la mère est supérieur à 35 ans. Il est de l'ordre de 1% à 40 ans et de plus de 2% à 45 ans.* »).

Par ailleurs, par construction, une première grossesse tardive limite d'autant le nombre d'enfants que la femme est en mesure de porter.

Dans ce contexte, comme l'a demandé le Haut conseil de la population et de la famille, **l'information des femmes doit être renforcée** et toutes les mesures qui permettent aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée sont à privilégier.

Aider les femmes à prendre soin de leur santé est d'autant plus utile que les femmes jouent un rôle déterminant sur la santé de toute la famille.

7. La lutte pour les droits des femmes ne doit pas faire oublier les injustices dont sont victimes les hommes.

Le combat pour l'égalité des sexes n'est pas à sens unique. Il doit aussi mettre en lumière les situations dans lesquelles les hommes subissent un préjudice ou sont traités de façon inéquitable.

Certaines professions restent de véritables chasses gardées pour les femmes. Beaucoup de métiers du groupe des employés sont très fortement féminisés². Les métiers de l'enfance (99% des assistants maternels sont des femmes), ou de l'action sociale, culturelle et sportive (65% de femmes) sont peu accessibles aux hommes alors que ces professions formeront certains des gisements d'emploi prometteurs dans le futur. Il en est de même chez les infirmiers (87% de femmes). Dans la catégorie des cadres, les femmes représentaient en 2002 64% et 58% des enseignants et des professionnels de la communication et de la documentation. Les femmes constituent enfin respectivement 61% et 76% des effectifs de la fonction publique hospitalière et territoriale. Dans cette dernière, les filières administrative et médico-sociale sont respectivement à 84% et 96% féminines.

Au sein du couple, l'homme peut aussi être la victime, notamment pour ce qui a trait à la garde des enfants au moment du divorce. Avant la mise en place de la résidence alternée légale en 2002, la garde était quasi exclusivement confiée à la mère. Plus l'âge de l'enfant est bas, plus la probabilité pour un père de se voir accorder la garde de son enfant est faible.

¹ *Ibid.*

² OKBA M., « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 31.2, juillet 2004

Beaucoup de pères divorcés se voient également encore refuser l'exercice de leur autorité parentale, malgré la loi du 8 janvier 1993 qui l'accorde en principe à tous les parents divorcés.

La violence conjugale contre les hommes existe également. Le *Recensement des morts violentes survenues au sein du couple en 2003 et 2004*¹ dénombre 46 hommes tués, soit 22% du total. Un homme meurt ainsi tous les 16 jours (même si dans la moitié des cas, la femme auteur de l'acte subissait des violences de l'homme tué). Les violences conjugales contre les hommes sont généralement d'ordre psychologique. Les suicides sont également plus fréquents parmi les pères séparés que les mères séparées.

Ces constats rappellent que la lutte pour l'égalité des droits entre les sexes doit avoir une dimension universelle et concerner autant les femmes que les hommes, que ce soit en matière de gestion des ressources au sein des entreprises et de la fonction publique ou de traitement des difficultés dans la sphère privée du couple.

Il y a donc une importante distance entre l'égalité de droit et l'égalité réelle entre les hommes et les femmes. Dans la sphère professionnelle, les femmes restent volontairement ou involontairement discriminées ; dans la vie quotidienne, elles se voient imposer des choix qui ne sont pas les leurs, étant souvent matériellement incapables de mener de front la « triple journée ». Le temps partiel subi les met dans une situation de précarité qui obère autant leur avenir que celui de leurs enfants.

L'Etat n'est pas dépourvu de moyens d'agir contre certaines contraintes ou inégalités qui pèsent sur les femmes. C'est le cas notamment en matière de violences ou d'atteintes à leurs droits.

Pour autant, la résistance des mentalités et la persistance des préjugés constituent des freins importants à toute évolution. C'est alors au politique qu'il appartient de défendre, encore et toujours, l'émancipation de la femme.

Afin que cette dernière soit, comme il se doit, à la fois libre et égale à l'homme.

¹ *Le recensement des morts violentes survenues au sein du couple en 2003 et 2004*, enquête réalisée à la demande du ministre délégué à la cohésion sociale et à la parité, novembre 2005

Bibliographie

Ouvrages

- BADINTER E., *Fausse route*, Odile Jacob, 2003
- BARD C., *Les filles de Marianne, histoire des féminismes, 1914-1940*, Fayard, 1995
- FRAISSE G., *Muse de la raison : démocratie et exclusion des femmes en France*, Gallimard, 1995
- MARUANI M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, 2005
- OCKRENT C. (dir.), *Le livre noir de la condition des femmes*, XO, 2006
- PERRINEAU P. et REYNIE D. (dir.), *Dictionnaire du vote*, Presses universitaires de France, 2001
- VERJUS A., *Le cens de la famille. Les femmes et le vote. 1789-1848*, Belin, 2004

Rapports

- Le recensement des morts violentes survenues au sein du couple en 2003 et 2004*, enquête réalisée à la demande du ministre délégué à la Cohésion sociale et à la parité, novembre 2005
- Femmes de l'immigration : assurer le plein exercice de la citoyenneté, à part entière, à parts égales*, rapport aux ministres de la Parité et de l'égalité professionnelle et de la Justice, mars 2005
- Troisième rapport du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*, septembre 2005
- BLOCHE P. et PECRESSE V., *Rapport de la mission d'information sur la famille et les droits des enfants*, janvier 2006
- BRANGER J.-G., *La lutte contre les violences au sein du couple*, rapport d'information, sur n° 229, Sénat, mars 2005
- Bureau de vérification de la publicité, *Le respect de l'image de la personne humaine en publicité*, mars 2004
- Bureau de vérification de la publicité, *Rapport annuel 2004*
- CAHUC P. et DEBONNEUIL M., *Productivité et emploi dans le tertiaire*, rapport n°49, Conseil d'analyse économique, août 2004
- Commission des Affaires sociales du Sénat, *Rapport sur le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006*
- Cour des comptes, *Rapport au président de la République*, 2003
- Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, *Rapport annuel d'activité 2005*
- DELOY C., *Les femmes et le marché du travail*, Fondation pour l'innovation politique, juin 2004
- GODET M. et SULLEROT E., *La famille, une affaire publique*, rapport, Conseil d'analyse économique, novembre 2005

Haut conseil de la population et la famille, « Avoir un enfant de plus en plus tard : un choix qui n'est pas sans risques », avis, avril 2005

MAJNONI D'INTIGNANO B., *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, rapport, n° 15, Conseil d'analyse économique, 1999

MILEWSKI F. et al., *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, rapport de mission, ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle, mars 2005

MILEWSKI F. et LE PORS A., *Vouloir l'égalité*, rapport au ministre de la Fonction publique, septembre 2005

Observatoire de la fonction publique, *Rapport annuel 2004-2005*, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, septembre 2005

OCDE, *Vieillesse et politique de l'emploi - France*, 2005

ROZIER J., *Proposition de loi relative à l'autorité parentale*, rapport d'information, n° 66, Sénat 2001

SITTLER E., *Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, rapport n° 145, Sénat, juin 2005

ZIMMERMANN M.-J., *Rapport d'activité au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*, n° 2 714, Assemblée nationale, octobre 2004 - novembre 2005

Articles

ANXO D., FLOOD L. et KOCOGLU Y., « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique*, n°252-253, 2002

APEC, « Cadres : le temps des femmes », *Les études de l'emploi cadre*, mars 2005

ARNAULT S., « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première*, n° 1046, octobre 2005

BARRAT O. et MEURS D., « Les écarts de rémunération hommes-femmes », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 11.3, mars 2003

BROUILLET F., « Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin », *Insee Première*, n° 951, mars 2004

CAILLE J.-P., LEMAIRE S., VROLANT M.-C., « Filles et garçons face à l'orientation », *Education et formations*, n° 63, avril-juin 2002

COLIN C. et al., « La parité à pas comptés », *Insee Première*, n° 1006, mars 2005

DJIDER Z., « Femmes et hommes : les inégalités qui subsistent », *Insee Première*, n° 834, mars 2002

DJIDER Z. et al., « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *Insee Première*, n° 886, mars 2003

FAGNANI J. et LETABLIER M.-T., « S'occuper des enfants au quotidien : que font donc les pères ? », *Problèmes économiques*, n°2.809, 14 mai 2003

HEINICH N., « Les contradictions actuelles du féminisme », *Esprit*, mars 2001

- INED, « Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France », *Population et Sociétés*, n° 364, janvier 2001
- LAGRANGE H., « Marche des femmes des quartiers : fin de l'omerta, demande d'égalité », *Esprit*, mai 2003
- MEDA D., SIMON M.-O. et WIERINK M., « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 29.2, juillet 2003
- MILEWSKI F., « Femmes : « top » modèles des inégalités », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004
- MÖRTVIK R. et SPANT R., « L'égalité des sexes engendre-t-elle la croissance ? », *Problèmes économiques*, n° 2 891, 18 janvier 2006
- OKBA M., « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 31.2, juillet 2004
- PERIVIER H., « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 228, janvier 2003
- PREAUX-COBTI V. et WITTENBERG-COX A., « La mixité, un enjeu stratégique », *Problèmes économiques*, n° 2 885, 26 octobre 2005

Discours de Nicolas Sarkozy

Président de l'UMP, ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire

Prononcé en clôture de la Convention de l'UMP « Femmes, libres et égales » qui s'est tenue le 7 mars 2006

Mesdames et Messieurs, chers amis,

Vous ne m'en voudrez pas, je l'espère, que cette dixième convention de l'UMP soit encore conclue par un homme. Je vous propose que nous en rejettions ensemble la responsabilité sur les organisatrices de cette journée, Roselyne Bachelot, Bérengère Poletti et Marie-Jo Zimmermann, qui m'ont exceptionnellement autorisé à intervenir dans ce débat sur la situation des femmes ! Devant une telle proposition, je ne pouvais pas refuser.

Plus sérieusement, je voudrais vous dire que je suis très content que nous ayons organisé cette Convention. Je ne suis pas sûr que l'on puisse trouver beaucoup de précédents où, pendant une journée entière, la situation des femmes est examinée dans tous ses aspects : les droits essentiels, l'égalité professionnelle, la précarité, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, le "plafond de verre", l'accès aux fonctions politiques... C'est un exercice exigeant et la charge d'en dresser les conclusions ne l'est pas moins.

Je voudrais saluer les militantes de l'UMP qui sont nombreuses parmi nous aujourd'hui, celles qui nous regardent par Internet, et plus spécialement encore les 42% de femmes qui figurent parmi les nouveaux adhérents de l'UMP. Elles n'étaient que 29% parmi les anciens adhérents. Les femmes ont la réputation d'être pragmatiques : peut-être voient-elles dans l'UMP un parti pragmatique, un parti qui fera changer les choses !

Aujourd'hui, nous avons créé un site internet, indépendant de celui de l'UMP, pour permettre à toutes les femmes qui le souhaitent de s'exprimer et de dialoguer sur la question de la situation des femmes. Ce site s'appelle Agoraelle. Je salue celles qui se sont déjà connectées.

Enfin, vous le savez, l'UMP a procédé hier à la promotion de 12 femmes dans notre organigramme : Françoise de Panafieu, Nassimah Dindar, Nathalie Kosciusko-Morizet, Bérengère Poletti, Nadine Morano, Arlette Grosskost, Marie-Louise Fort, Joëlle Garriaud-Maylam, Isabelle Debré, Marguerite Lamour, Marcelle Ramonet et Rama Yade que je veux spécialement féliciter. Toutes, je les remercie d'avoir accepté notre proposition de s'impliquer davantage au sein de l'UMP, car nous avons besoin d'elles.

Le tableau que nous avons vu se dessiner aujourd'hui sur la situation des femmes n'est pas bon. Il y a eu d'incontestables progrès depuis 60 ans, mais si l'on met bout à bout toutes les questions, le panorama d'ensemble n'est pas satisfaisant. C'est le premier enseignement de cette journée.

Les femmes ont conquis récemment les droits et les libertés qu'on leur reconnaît aujourd'hui. Souvenons-nous qu'il n'y a pas si longtemps encore, on se demandait si les

femmes avaient un cerveau assez développé pour voter ! Souvenons-nous qu'en 1974, c'est-à-dire hier, des femmes se faisaient avorter dans des conditions épouvantables, indignes et dangereuses. Nous devons nous le rappeler, parce que ces droits et ces libertés sont fragiles. La Révolution française avait ouvert des perspectives aux femmes. Le XIX^{ème} siècle les a refermées.

Le livre noir de la condition des femmes, qui vient d'être publié sous la direction de Christine Ockrent, montre l'immense chemin qu'il reste à parcourir dans le monde pour que toutes les femmes, avant même d'espérer être égales aux hommes, puissent au moins être libres, selon les deux injonctions simples, mais puissantes qui ont présidé à notre Convention d'aujourd'hui.

Mais c'est déjà en France que ces droits et libertés sont menacés. C'est le deuxième enseignement de notre Convention.

Il y a d'abord les violences faites aux femmes. Près de 50 000 femmes sont victimes de viol chaque année. C'est considérable. Au-delà de l'action policière et judiciaire, nous ne devons pas relâcher le combat des mots et des idées. Les femmes ne sont pas responsables des viols dont elles sont victimes. Une tournante n'est pas un jeu. La familiarité dans l'entreprise ou dans les espaces publics n'est pas un sujet de seconde importance car elle est la première liberté que l'on prend avec l'intégrité des femmes. 12% des femmes ont subi une agression sexuelle au cours de leur vie.

Ces violences sont également celles de la vie privée. 10% des femmes subissent des violences physiques, sexuelles ou psychologiques de la part de leur conjoint. C'est un drame, parce qu'à la violence elle-même s'ajoutent la blessure d'amour et le sentiment d'abandon. Le premier droit d'une femme, c'est de ne pas avoir l'estomac qui se noue lorsqu'elle rentre chez elle ; c'est de ne pas avoir à affronter le regard de ses voisins, les remarques de ses collègues, et devoir inventer de nouvelles excuses pour expliquer les marques qu'elle porte au visage.

La lutte contre les violences faites aux femmes est un volet important du plan de prévention de la délinquance et du projet de loi que je présenterai prochainement à cet effet, et qui complétera la proposition de loi actuellement en cours de finalisation devant le Parlement.

Notre action a trois dimensions :

- une répression plus ferme, avec notamment la création d'une circonstance aggravante d'habitude, qui viendra compléter des mesures déjà en cours d'adoption par le Parlement ;*
- une meilleure prise en charge des victimes avec la présence de psychologues et de travailleurs sociaux dans les services de police et de gendarmerie. Dans le même esprit, je signerai ce soir même une convention avec les deux grands réseaux d'associations spécialisées afin d'améliorer la prise en charge des victimes dans les commissariats ;*

- enfin la prévention. Le procureur de la République aura la possibilité d'éloigner immédiatement du domicile le conjoint violent. Des injonctions de soins pourront être prescrites dès la phase pré-sentencielle.

En plus de ces actions, nous devons nous adresser aux hommes violents pour les aider à traiter et surmonter leur violence, comme cela se fait par exemple au Royaume-Uni, en Espagne ou au Canada. Réprimer la violence conjugale est nécessaire. La prévenir est préférable.

Sur notre territoire, des femmes sont **esclaves de réseaux de prostitution**. La pénalisation du racolage passif a constitué le point d'entrée pour démanteler de nombreuses filières criminelles, 47 en 2004, 41 en 2005. Ces démantèlements ont permis de sortir de l'enfer 1 200 victimes. Il faut poursuivre cette lutte et aider les victimes à dénoncer leurs proxénètes et permettre leur réinsertion.

Le droit à l'avortement est reconnu par la loi. Il n'en est pas moins un drame pour toutes les femmes qui le vivent. Les femmes qui ont recours à l'IVG par solution de facilité sont une extrême minorité. Mais c'est justement parce que c'est un drame que la loi doit être appliquée. Il n'y a pas assez d'infrastructures et de personnels et les temps d'attente sont trop longs.

Cela ne nous interdit pas, par ailleurs, de relever que le taux d'avortement en France est trop élevé par rapport aux pays qui nous sont comparables, en particulier pour les mineures. Il faut que l'information sur la contraception soit meilleure, tout comme celle sur les maladies sexuellement transmissibles et notamment le SIDA dont la prévalence remonte. On doit quand même pouvoir communiquer simultanément sur ces deux sujets, plutôt que de brouiller en permanence les messages, comme on le fait depuis des années, selon l'axe de communication que l'on retient.

La loi de 1967 sur la contraception a autorisé à la fois l'usage des contraceptifs et la diffusion de l'information sur la contraception. Cette loi a beaucoup contribué à l'émancipation des femmes car c'est à l'occasion de cette information que de nombreuses femmes ont pris conscience qu'elles avaient le droit de connaître et de maîtriser leur corps. Aujourd'hui, certaines jeunes filles qui vivent dans nos banlieues n'ont pas accès à ce droit. Ce n'est pas acceptable.

Les mêmes ne peuvent pas parfois s'habiller comme elles le souhaitent, fréquenter qui elles veulent, faire les études qu'elles désirent, être soignées par les médecins de leur choix, voire choisir leur mari. **En fait, ces jeunes femmes ne bénéficient pas des droits qui ont été reconnus aux Françaises au cours des cinquante dernières années.**

Certaines femmes qui vivent en France subissent même le mariage forcé, la polygamie et l'excision. Qu'elles soient ou non de nationalité française, qu'elles soient ou non entrées en France récemment, et même qu'elles soient ou non en situation légale, elles ont des droits intangibles parce qu'elles sont des femmes bien avant d'être des étrangères ou des immigrées. Le message de l'UMP est parfaitement clair : il n'y a pas "d'excuse culturelle". J'ai le souvenir qu'au moment de la crise des banlieues, tout le monde n'a pas tenu un discours aussi net. La polygamie était devenue acceptable et les "grands frères", c'était la solution...

Contre ces atteintes élémentaires aux droits des femmes, il y a des moyens d'action.

Dans le projet de loi sur l'immigration que je présenterai au Conseil des ministres à la fin du mois, le contrat d'accueil et d'intégration sera rendu obligatoire pour tous les étrangers qui souhaitent s'installer en France. Il comprendra une information précise sur les droits des femmes tels qu'ils s'appliquent en France. Le contrat sera obligatoire pour les épouses, mais aussi pour les maris. Et la méconnaissance de nos principes républicains entraînera un refus d'installation en France.

La proposition de loi sur les violences faites aux femmes et aux mineurs, qui est actuellement en cours de discussion, renforce la lutte contre les mariages forcés, l'excision et d'autres formes de violence subies par les femmes immigrées ou issues de l'immigration. C'est une nécessité.

Je propose qu'on oriente la médecine scolaire sur la prévention de ces situations et l'information des jeunes filles, parce que, là encore, c'est aujourd'hui plus utile que de vérifier que tous les enfants de France et de Navarre ont bien deux yeux et deux oreilles.

Il faut profiter de l'accueil des jeunes enfants pour accompagner les mères. Si un enfant immigré est accueilli dans une crèche, dans une halte garderie, il faut proposer une alphabétisation à la mère, veiller à ce que celle-ci s'intègre, fasse des rencontres, apprenne à exercer son autorité parentale.

Enfin, il faut reconnaître le courage et la volonté admirables de la plupart des jeunes filles qui vivent dans nos cités. Elles réussissent à l'école souvent bien mieux que les garçons. C'est pour elles notamment, pour leur permettre de réussir des études ambitieuses, que nous devons créer des internats de réussite éducative et des lycées expérimentaux d'excellence.

La troisième leçon de cette journée, c'est que nous sommes loin, très loin, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

C'est une question assez mystérieuse en réalité.

Les femmes ont tout pour être l'égal des hommes dans la vie professionnelle. D'abord, contrairement à ce qu'on entend souvent dire, la plupart des femmes ont toujours travaillé. Elles étaient dans les champs, puis elles sont allées dans les mines, à l'usine, dans les métiers administratifs, sanitaires et sociaux.

Ensuite, les femmes réussissent mieux que les garçons à l'école. Leur taux de réussite au baccalauréat est supérieur.

Les Françaises sont en Europe celles qui à la fois travaillent le plus et font le plus d'enfants. Le travail n'est pas ce qui leur fait peur.

Toutes les études soulignent que la mixité dans l'entreprise et l'administration, à tous les échelons, améliore les performances des organismes et de l'économie dans son ensemble.

Les femmes ont montré qu'elles réussissaient dans tous les métiers, y compris les métiers dits d'hommes. Je suis content que nous ayons pu accueillir aujourd'hui Maud Fontenoy, une aventurière exceptionnelle ; Hélène Darroze, un de nos chefs les plus talentueux ; Sylviane Tavernier, guide de haute-montagne, la seule femme membre de la prestigieuse Compagnie des guides de Chamonix. Leurs témoignages, et ceux de beaucoup d'autres encore, ont fort judicieusement rappelé que la réussite est un mot féminin.

Enfin, force est de constater que l'arsenal législatif existe. Il y a des lois qui prévoient et organisent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des sanctions qui sont prévues lorsque cette égalité est méconnue.

Et pourtant, le salaire moyen des femmes est inférieur de 40% à celui des hommes, car il faut compter tous les emplois, même les emplois à temps partiel. 11% des femmes occupent des emplois précaires, contre 6% des hommes. 30% des femmes sont à temps partiel contre 5% des hommes. Et les femmes ne représentent que 10% des PDG d'entreprise et 6% des administrateurs de sociétés, alors qu'elles forment 46% des actifs, et 10% des emplois supérieurs de l'Etat alors qu'elles représentent 56% des effectifs non militaires. On donne des leçons aux partis politiques et on a raison. Mais des leçons, tout le monde peut en recevoir.

La première demande des femmes, c'est qu'on garantisse l'égalité professionnelle.

Il ne faut pas se tromper de diagnostic et analyser les raisons qui expliquent la situation actuelle.

Car de deux choses l'une : ou bien il y a travail égal et compétences égales, et dans ce cas il doit y avoir salaire égal. C'est la loi. Mettons en œuvre des contrôles et appliquons-la. De même, des dispositions juridiques existent, en particulier la loi Génisson de 2001, pour obliger les entreprises à engager des négociations collectives sur ce sujet. Deux tiers des entreprises n'appliquent pas ce texte. Il faut le faire appliquer.

Ou bien les écarts de rémunération s'expliquent par des différences structurelles dans les emplois exercés. Dans ce cas, il faut agir sur les raisons de ces différences.

*A cette fin, il faut d'abord **aider les jeunes filles à dépasser le caractère encore très sexué de l'orientation professionnelle.** Les jeunes filles sous-estiment leurs aptitudes et hésitent à s'engager dans les filières les plus porteuses. Il faut réformer le dispositif de l'orientation scolaire, ainsi que nous l'avons proposé lors de notre Convention sur l'école.*

La formation professionnelle continue doit permettre de redresser les écarts de compétences et de diplômes entre les hommes et les femmes. Aujourd'hui, la formation professionnelle bénéficie essentiellement aux salariés que les entreprises veulent promouvoir et qu'elles ont besoin de former. Même s'il ne faut pas généraliser, les femmes sont donc moins concernées puisqu'elles sont moins promues. Je propose que les entreprises soient tenues de consacrer à la formation professionnelle des femmes une somme proportionnelle au taux de féminisation de l'entreprise.

Il n'est pas acceptable que la perspective de leur maternité dissuade des entreprises d'embaucher et de promouvoir des femmes. La France a besoin que les Françaises aient des enfants. Pour cela, il faut que le "risque" maternité soit partagé avec les pères, c'est-à-dire que les entreprises courent quasiment autant de "risques" d'interruption de carrière en

embauchant un homme qu'une femme. Les pays nordiques ont montré la voie en subordonnant le congé parental à ce qu'il soit partagé entre le père et la mère et en assouplissant les conditions dans lesquelles il peut être pris.

Il faut s'interroger sans tabou sur le problème de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes.

Je ne veux pas rentrer dans les débats sans fin sur l'identité féminine. Les femmes sont-elles strictement pareilles aux hommes ou sont-elles différentes et complémentaires ? Je crois qu'il y a surtout une grande diversité des situations.

Cela dit, il y a aussi des évidences. La maternité en tant que telle passe obligatoirement par une période d'interruption professionnelle. La charge des jeunes enfants et les tâches domestiques reposent encore très largement sur les femmes. Les Françaises y consacrent deux fois plus de temps que les hommes. Et lorsqu'un couple ne trouve pas de place en crèche, c'est le plus souvent la femme qui reste à la maison ou accepte un temps partiel, parce que son salaire est généralement inférieur.

C'est malheureusement le serpent qui se mord la queue. Car c'est dans cette réalité quotidienne que se créent les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Les interruptions de carrière, le temps partiel et parfois le renoncement des femmes à leurs ambitions initiales pour mieux s'occuper de leurs enfants pénalisent l'évolution de leur parcours professionnel.

Y pouvons-nous quelque chose ? La réponse est oui.

Il faut d'abord prendre toutes les mesures qui peuvent améliorer le quotidien des femmes et les aider à assumer leur double, voire leur triple journée : en particulier, les études dirigées dans les écoles et des services publics moins rigides, que l'on peut joindre au téléphone, avec lesquels on peut prendre rendez-vous et qui sont ouverts lorsque les femmes sont disponibles. Je pense aussi, même si c'est difficile de l'imposer, qu'il faut éviter les réunions de travail après 18 h, comme c'est le cas dans la plupart des pays étrangers. Les femmes ne peuvent pas à la fois être dans les réunions du soir où se décident bien des carrières, et aider leurs enfants à la maison à faire leurs devoirs.

Il faut ensuite et surtout garantir le libre choix des mères d'interrompre ou de continuer leur carrière. Celles qui veulent se consacrer à plein temps à l'éducation de leurs enfants doivent pouvoir le faire. Ce n'est pas au politique de porter des jugements de valeur sur les choix de vie que font les uns ou les autres. L'UMP est favorable à la liberté de choix. Mais, il faut que les moyens de cette liberté existent. Celles qui veulent conserver une activité professionnelle doivent avoir le même droit. Or, ce droit n'est pas garanti aujourd'hui. La moitié des femmes concernées déclarent avoir été contraintes de renoncer à leur emploi ou d'accepter un temps partiel, parce qu'elles n'avaient pas de place en crèche. Une famille sur deux déclare ne pas avoir accès au mode de garde souhaité. Excusez du peu.

Nos capacités d'accueil collectif contribuent actuellement pour seulement 16% à l'accueil des jeunes enfants. Si l'on ajoute les assistantes maternelles, le taux de couverture est de 30% contre 80% au Danemark. Par ailleurs, la répartition géographique de l'offre de garde n'est pas adaptée à la répartition de la population.

C'est une question qui doit être résolue :

- *il faut solliciter davantage les entreprises, qui ont tout intérêt à avoir des crèches pour leurs salariés. Je propose en particulier que les comités d'entreprise soient autorisés à consacrer la part qu'ils reçoivent actuellement des entreprises au titre de leurs dépenses de fonctionnement (0,2% de la masse salariale) à l'ouverture de crèches. Tout le monde sait qu'une certaine partie de cet argent dort ou est mal utilisé. Le projet de loi sur l'égalité salariale a prévu in extremis que le nombre de candidates aux élections au comité d'entreprise et aux postes de délégué du personnel devrait désormais être proportionnel au taux de féminisation de l'entreprise. Si cela peut conduire les entreprises, dans le cadre de la négociation collective, à s'intéresser davantage aux problèmes pratiques des femmes, c'est une très bonne chose car il n'est que grand temps ;*
- *de leur côté, les administrations doivent être exemplaires et prévoir assez de places en crèches pour tous leurs agents ;*
- *il faut augmenter le nombre de places en crèches publiques et en assouplir les horaires ;*
- *il faut également permettre à de très nombreuses anciennes mères de famille de travailler dans des crèches ou de rejoindre les métiers des services à la personne grâce à la validation des acquis de l'expérience.*

Enfin, dernière étape de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il faut briser le "plafond de verre".

Celui-ci résulte d'abord de la représentation négative que certains décideurs se font encore de la femme. C'est inacceptable. Il faut combattre ces inégalités. L'Etat doit être exemplaire pour son personnel. Il le peut. Et il doit impulser auprès des entreprises une politique d'égalité dans le déroulement des carrières – sans hésiter à souffler le chaud et le froid. Le chaud, c'est valoriser les entreprises qui ont des femmes dans les postes élevés de responsabilité ; le froid, c'est se demander par exemple pourquoi, dans 23 sociétés du CAC 40 qui peuvent être listées, il n'y a aucune femme dans les instances dirigeantes.

Mais le "plafond de verre" résulte aussi de comportements involontaires. Je ne veux pas minorer l'existence de réelles discriminations, mais je suis persuadé qu'il y a aussi une tendance naturelle des décideurs à reproduire les modèles existants. Les hommes nomment des hommes parce qu'ils cherchent des hommes pour remplacer d'autres hommes. Ils ne "voient" pas les femmes qui sont autour d'eux et qui pourraient prétendre aux mêmes postes. C'est pourquoi je propose que les jurys de concours dans la fonction publique soient tout simplement paritaires. Pour chaque nomination à un poste important de la fonction publique, je propose que nous recherchions systématiquement la candidature d'un homme et d'une femme. Et que le meilleur gagne, car les femmes ne veulent pas être promues seulement parce qu'elles sont des femmes. Enfin, je me félicite que le projet de loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ait retenu l'obligation pour les entreprises, d'ici cinq ans, d'avoir au moins 20% de femmes dans leur conseil d'administration.

Quatrième axe de cette Convention, les femmes sont les principales victimes de la précarité et de la pauvreté.

Les femmes représentent 80% des travailleurs à temps partiel, 80% des emplois non qualifiés, 80% des salaires inférieurs ou égaux au SMIC et 80% des chefs de famille monoparentale. Quand elles ne vivent pas d'un minimum social, beaucoup de ces femmes n'ont qu'un contrat de travail précaire et travaillent avec des horaires atypiques. Elles se concentrent dans les secteurs de la grande distribution, de la restauration, de l'entretien, de la santé, des services aux personnes.

Cette situation déjà difficile devient intenable lorsque les femmes parviennent à l'âge de la retraite. Actuellement, la pension moyenne des femmes est inférieure de 42% à celle des hommes. On peut penser que c'est un héritage du passé, du temps où les femmes travaillaient moins ou n'étaient pas salariées. Malheureusement, cette situation risque de perdurer. L'allongement de la durée de cotisation et le calcul de la pension sur les 25 dernières années au lieu des dix pénalisent les femmes dont les carrières sont marquées par des interruptions d'activité et du travail à temps partiel.

C'est une question délicate parce qu'elle percute directement la position qui a toujours été celle de notre famille politique. D'un côté, nous voulons pour les femmes le libre choix de poursuivre ou d'interrompre leur carrière, et nous le respectons ; de l'autre, force est de constater que les interruptions d'activité et le temps partiel excluent progressivement trop de femmes du marché du travail et ont des conséquences très problématiques au moment de la retraite.

Il résulte toutefois de toutes les enquêtes, que le travail à temps partiel et les interruptions d'activité sont subis pour une majorité de femmes, et notamment pour celles qui sont les moins favorisées. Preuve en est, par exemple, que le taux de femmes qui travaillent à temps partiel est plus élevé pour les femmes de plus de 50 ans – qui généralement ont presque fini d'élever leurs enfants – que pour les femmes âgées de 25 à 50.

Il faut agir en direction de ces femmes, les aider à sortir de la précarité et à retrouver des emplois à temps complet. Le travail à temps complet reste le meilleur moyen de garantir l'autonomie des femmes.

Le niveau de l'allocation de parent isolé (API), plus élevé que le RMI même si ce n'est pas beaucoup, ajouté au saupoudrage de la prime pour l'emploi et à la nécessité de faire garder leurs enfants, font que les femmes qui vivent de l'API perdent de l'argent si elles reprennent un emploi. Si elle était concentrée sur un nombre plus réduit de bénéficiaires, la PPE deviendrait un véritable instrument d'incitation au travail. Parallèlement, il faudrait engager un programme spécifique de retour à l'emploi des bénéficiaires de l'API. Il conviendrait d'assurer la garde de leurs enfants en priorité et de les aider à retrouver un emploi en les confiant aux organismes de placement les plus performants.

Le droit du travail prévoit que les salariés à temps partiel ont un accès prioritaire aux emplois à temps complet qui se libèrent ou se créent dans l'entreprise. Il faut appliquer cette disposition.

Pour les femmes en situation précaire, la formation professionnelle continue devrait être prioritaire. Ce sont elles aussi qui doivent pouvoir faire garder leurs enfants dans des

structures d'accueil aux horaires flexibles. De manière générale, ces femmes doivent être encouragées le plus possible à essayer de travailler davantage.

Je veux parler enfin de la place des femmes en politique.

Elles n'y sont pas encore assez nombreuses, c'est une évidence. Elles représentent 11% des maires, 12,3% des députés, 16,9% des sénateurs, un tiers des membres des organes nationaux de décision des partis politiques.

Je note que les femmes ne sont pas davantage présentes dans les conseils d'administration et les équipes dirigeantes des entreprises, ni dans les postes supérieurs de l'Etat. Elles le sont même plutôt moins. Les mêmes causes produisent hélas les mêmes effets : les femmes subissent des discriminations, mais partent aussi avec des handicaps, notamment en matière de diplômes ou de formation.

Seulement la politique, pour les femmes, a une contrainte de plus : c'est que la légitimité découle du suffrage universel et que le suffrage universel se gagne sur le terrain. Toutes les femmes d'exception qui sont élues et qui sont à cette tribune ou dans les premiers rangs de notre assemblée, ont fait du terrain.

Or, les femmes font déjà une double, voire une triple journée. Toutes ne peuvent pas en plus militer sur le terrain et dans les partis politiques.

Ce sont exactement les mêmes raisons qui expliquent que les femmes sont également peu présentes dans les cercles de pouvoir et de réflexion et dans les structures dirigeantes des associations et des syndicats. Il n'y a qu'entre 10 et 15% de femmes dans les comités de rédaction de nos grandes revues de réflexion. Les femmes représentent 9% du Who's Who français. Très peu de nos grandes associations humanitaires sont dirigées par des femmes.

La loi sur la parité est loin de lever tous ces obstacles. Elle lève au moins celui de la discrimination. Ses résultats sont toutefois décevants : le nombre de femmes conseillers municipaux et conseillers régionaux a beaucoup augmenté, mais les femmes restent peu présentes dans les exécutifs locaux ; surtout, à l'Assemblée nationale, le taux de féminisation n'est passé entre 1997 et 2002 que de 10,9 à 12,3%.

Ces résultats insuffisants sont le fruit du choix des partis : en 2002, le PS n'a pas respecté l'obligation de parité pour les candidats aux législatives et n'a présenté que 34,6% de femmes ; l'UMP n'en a présenté que 19,6%.

Mais la loi porte aussi en elle-même les causes de ses insuffisances : elle pénalise les partis politiques lorsqu'ils ne présentent pas suffisamment de candidates, mais elle ne tient pas compte du nombre de femmes élues et n'incite donc pas les partis à présenter des femmes en situation éligible. Par ailleurs, entre payer des pénalités et perdre les élections en l'absence de femmes éligibles implantées sur le terrain, les partis préfèrent encore payer des pénalités.

Je prends aujourd'hui des engagements. D'abord, je vais continuer à renforcer la présence des femmes dans les instances dirigeantes de l'UMP. Ensuite, l'UMP présentera

30% de candidates aux prochaines élections législatives, ce qui est un effort considérable, et 50% de femmes candidates ou suppléantes. Si nous laissons les choses se faire naturellement, l'UMP aurait moins de 20% de candidates compte tenu du nombre élevé de sortants.

Mais il faut aller plus loin.

*Les sanctions financières pour insuffisance de candidates doivent être maintenues, voire aggravées, mais **il faut créer en plus un bonus pour toutes les femmes élues à l'Assemblée nationale**. C'est un système qui poussera à présenter des femmes en position éligible.*

*Par ailleurs, il faut agir sur le long terme. Une carrière politique ne se forge pas en accédant tout de suite aux fonctions les plus exposées ou les plus médiatiques. Elle se prépare sur le terrain, au contact des électeurs, mandat après mandat. C'est pourquoi **je souhaite que les obligations de parité soient étendues aux communes de 2 500 à 3 500 habitants**. Conformément aux annonces du Président de la République, elles s'appliqueront aux exécutifs des régions, de certaines communes et des structures intercommunales. Je crois aussi qu'il est nécessaire de **doter les conseillers généraux de suppléants de sexe opposé** afin de favoriser l'implantation locale de femmes.*

Mes chers amis, conclure une telle Convention est dense et difficile. Beaucoup de sujets mériteraient des développements. Je pense par exemple aux épouses d'agriculteurs et d'artisans, aux professions libérales, à la création d'entreprises par les femmes, à la santé des femmes, ou encore à la question des jeunes veuves... Je vous promets que nous nous reverrons.

Je veux encore saluer nos intervenantes et nos intervenants pour la qualité de leur engagement et de leur témoignage.

Jamais les femmes n'ont été aussi proches d'être libres et égales aux hommes. Et jamais le fossé qui les en sépare n'a semblé aussi grand. Sans cesse, les femmes ont le sentiment que des journées de la femme succèdent à d'autres journées de la femme et qu'au bout du compte tout reste comme avant.

La politique a le pouvoir de rompre cet éternel recommencement. J'espère que nous aurons l'occasion de le démontrer ensemble.

Intervenants de la Convention « Femmes, libres et égales » qui s'est tenue le 7 mars 2006



Roselyne Bachelot-Narquin est députée européenne, conseillère régionale des Pays-de-Loire et secrétaire générale adjointe de l'UMP. Ancienne ministre de l'Ecologie et du développement durable (2002-04). Docteur en pharmacie, elle a été députée du Maine-et-Loire (1988-2002), ainsi que membre de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1999-2002) de l'Assemblée nationale. Elle a également été rapporteur général de l'Observatoire de la parité (1995-98).



Catherine Vautrin est ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la parité. Elle a été conseillère municipale de Reims (1983-99), députée de la Marne (2002-04) et membre, entre autres, de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale. Elle a été secrétaire d'Etat à l'Intégration et à l'égalité des chances (de mars 2004 à octobre 2004) puis secrétaire d'Etat aux Personnes âgées (d'octobre 2004 à mai 2005).



Bérengère Poletti est députée des Ardennes depuis 2002, membre du conseil régional de Champagne-Ardenne et déléguée générale aux Femmes de l'UMP. Sage-femme de profession, elle est membre de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale et vice-présidente du groupe d'études sur l'adoption. Elle a été vice-présidente du conseil régional de Champagne-Ardenne (1998-2004) et conseillère municipale de Charleville-Mézières (1995-2002).



Brice Teinturier est directeur général adjoint, directeur des départements *Stratégies d'opinion* et *Politique & opinion* de TNS Sofres. Il est également directeur de la publication annuelle *L'état de l'opinion*. Diplômé de l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris, il enseigne à l'université Paris I dans le cadre du DESS *Communication politique et sociale*. Il a été directeur d'études puis directeur du département politique et opinion de l'IFOP (1990-96).



Fadela Amara est présidente de l'association Ni Putes ni Soumises. Elle est la créatrice de l'Association des femmes pour l'échange intercommunautaire qui a pour objectif de développer l'autonomie et la réflexion personnelle des femmes. Elle a milité à SOS racisme dès 1986 et a créé, en 1989, la Commission femmes, lieu de débat et de réflexion sur la place des femmes dans les quartiers. Membre de la HALDE, elle est aussi conseillère municipale de Clermont-Ferrand (PS) depuis 2001 et présidente de la Fédération nationale des maisons des potes (FNMP) qui rassemble de nombreuses associations de quartiers.



Nicole Ameline est ambassadrice chargée des questions sociales et de la parité dans les relations internationales, déléguée du gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT), vice-présidente de la Commission consultative des droits de l'homme (CNCDH) et conseillère régionale de Basse-Normandie. Elle a été ministre déléguée à la Parité et à l'égalité professionnelle (2002-04) puis ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle (2004-05). Elle a également été secrétaire d'Etat chargée de la Décentralisation (1995), députée du Calvados (1991-95 puis 1995-2002) et vice-présidente du Conseil régional de Basse-Normandie (1998-2004).



Réalisatrice d'origine algérienne, Yamina Benguigui s'est distinguée par des films consacrés à la mémoire et à la question de l'immigration. En 1997, elle réalise *Mémoires d'immigrés*. Par la suite, elle réalise plusieurs courts-métrages et documentaires comme *Primprenelle* (2000), *Le Jardin Parfumé* (2000), *Pas d'histoire ! Regards sur le racisme au quotidien* (2000). En 2001, elle signe son premier long métrage avec *Inch'allah dimanche*. Son film documentaire, *Le plafond de verre, les défricheurs* est sorti en janvier 2006.



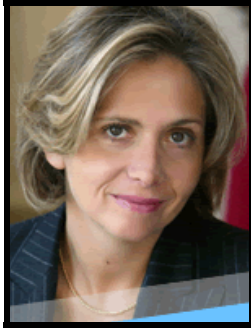
Professeur de médecine émérite à la faculté de médecine Cochin-Port-Royal, Roger Henrion est membre de l'Académie nationale de médecine. Il a été président du collège des gynécologues et obstétriciens français (1978), président de l'association Sida-accueil-femmes-enfants (1990), du groupe de travail sur les violences envers les femmes (2001) et président de la division chirurgie et spécialités chirurgicales de l'Académie nationale de médecine (2002).



Docteur en droit, Joelle Garriaud-Maylam est sénatrice représentant les Français établis hors de France depuis 2004 et secrétaire de la délégation du Sénat aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elle a occupé différents postes dans le secteur privé et a été première vice-présidente du Conseil supérieur des Français de l'étranger (CSFE) (2000-03) et présidente de l'Association des Françaises d'Europe (1987-98). Elle est aujourd'hui, membre de l'Association pour la promotion des femmes en Europe et du centre d'information sur les droits des femmes.



Linda Weil-Curiel est avocate au Barreau de Paris, présidente de la Commission pour l'abolition des mutilations sexuelles. Elle a participé au combat contre les enlèvements internationaux d'enfants, connu sous le nom « Les Mères d'Alger ». Elle est également co-fondatrice de l'association « Atlanta-Sydney-Athènes+ » dont l'objet est le respect de l'égalité d'accès pour les femmes comme pour les hommes aux Jeux Olympiques. Enfin, elle participe, au sein de la Ligue internationale du droit des femmes, à la défense des femmes victimes d'oppression du fait de leur appartenance culturelle ou religieuse.



Valérie Péresse est députée des Yvelines, membre du Conseil régional d'Ile-de-France et porte-parole de l'UMP. Maître des requêtes au Conseil d'Etat, elle est notamment membre de la commission des Lois, membre de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et a été rapporteur de la mission famille et droits des enfants à l'Assemblée nationale.



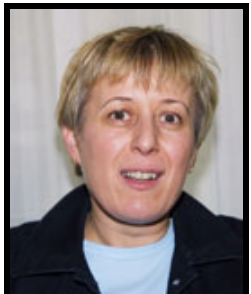
Christine Boutin est députée des Yvelines depuis 1986, vice-présidente du Conseil général des Yvelines et présidente du Forum des républicains sociaux (FRS). Journaliste de profession, elle a été maire d'Auffargis (1980-83) et premier adjoint au maire de Rambouillet (1988-2001). Elle a remis un rapport parlementaire au Premier ministre en 2003 intitulé : « Pour sortir de l'isolement, un nouveau projet de société ».



Chantal Brunel est députée de Seine-et-Marne depuis 2002 et conseillère régionale d'Ile-de-France depuis 1998. Diplômée de l'IEP de Paris, elle a été membre de différents cabinets ministériels (Equipement, Santé, Intérieur) entre 1972 et 1981. Elle a intégré le monde de l'entreprise à partir de 1981, a notamment dirigé le groupe Roule graphic et a reçu en 1997 le prix des Victoires de l'Emploi de l'Ile de France pour son action créatrice d'emplois.



Diplômée de HEC, Maïlys Cantzler est présidente de Crèche attitude. Elle a débuté sa carrière au sein des services marketing et ventes de grandes entreprises (Kraft Jacobs Suchard, Procter and Gamble et AOL). Elle a ensuite fondé la société Arithmedia, société d'études sur Internet, puis en 2002 la société Conseil audit finance, société de conseil en gestion d'entreprise. Fondée en 2003, Crèche attitude compte près de 70 salariés.



Corinne Deloy est chargée d'études à l'IEP de Paris et rédactrice de l'Observatoire européen des élections (OEE) à la Fondation Robert Schuman. Elle est auteur, entre autres, de *Les élections européennes de juin 2004* (2005), *Dynamiques et résistances politiques dans le nouvel espace européen* (2005) et *Où en est la féminisation du pouvoir ?* (2004).



Titulaire d'une maîtrise en droit public et diplômé de l'IEP de Paris, François Fatoux est délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE). Cet observatoire a rédigé, en septembre 2004 à la demande du gouvernement, un *Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les entreprises*. François Fatoux a été juriste en droit social au centre national d'information sur le droit des femmes (CNIDFF) puis responsable du service social de la Confédération générale des cadres (CFE CGC) (1986-2002). Il est l'auteur d'un guide pratique intitulé *Entreprises et articulation des temps familiaux et professionnels* (2002).



Professeur de médecine, Philippe Juvin est maire de la Garenne-Colombes et vice-président du Conseil général des Hauts-de-Seine en charge des Questions de cohésion sociale, solidarité et handicap. Médecin chef du service des urgences de l'Hôpital Beaujon, il enseigne à l'université Paris VII, l'anesthésie, la réanimation et l'urgence.



Docteur en droit, Cristina Lunghi est la fondatrice de l'association Arborus qui est spécialisée dans les questions d'égalité professionnelle. Elle a été chargée de mission auprès du ministère de la Parité et de l'égalité pour l'élaboration du label « égalité professionnelle ». Elle est également membre de la commission nationale sur la prévention des discriminations de l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction Personnel (ANDCP) et de l'Observatoire de la parité. Experte auprès de la Commission européenne sur ces questions, elle est l'auteur de *L'égalité professionnelle en pratique* (2003) et *Et si les femmes réinventaient le travail* (2001).



Françoise Vilain est directrice générale de la Chambre de commerce et d'industrie de la Vienne depuis 1989. Membre du Conseil économique et social, elle y préside la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Elle est également membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Elle a débuté sa carrière au Crédit agricole où elle a été la première femme cadre de direction.



Maître des requêtes au Conseil d'Etat, Laurent Wauquiez est député de Haute-Loire. Il y siège à la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales. Il s'intéresse, entre autres, aux problèmes de financement des retraites et plus largement, à la condition des personnes âgées et a été membre de la commission « Famille, vulnérabilité, pauvreté » présidée par Martin Hirsch, président d'Emmaüs (2004-05).



Françoise de Panafieu est députée de Paris (de 1986 à 1995 puis depuis 1997), maire du 17^{ème} arrondissement de Paris et déléguée générale aux Questions de société de l'UMP. Elle est membre de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale. Elle a été ministre du Tourisme (1995), adjoint au maire de Paris, chargée des Questions périscolaires (1980-83), chargée de la Culture (1983-95) et chargée des Parcs et jardins et espaces verts (1995-2000). Elle a également été ambassadeur, délégué permanent de la France auprès de l'UNESCO (1996-97).



Diplômée de l'Ecole centrale de Lyon et de l'université de Cornell (Etats-Unis), Armelle Carminati est vice-présidente du pôle « engagement et diversité » d'Accenture France. Elle dirige, entre autres, le programme d'Accenture France « accent sur Elles » dont l'objectif est de favoriser la progression de carrière des femmes. Elle a été récemment nommée responsable monde pour les programmes « Leadership » et « Diversité » au sein du groupe Accenture.



Diplômée de l'école supérieure de commerce de Bordeaux, Hélène Darroze est chef et directrice du restaurant « Hélène Darroze » à Paris (récompensé par deux étoiles au guide Michelin). Après avoir débuté sa carrière dans le restaurant monégasque « Le Louis XV » auprès d'Alain Ducasse comme commis de cuisine puis comme responsable administrative du bureau d'Alain Ducasse à l'Hôtel de Paris, elle a été co-directrice (1994) puis directrice (1995-99) du Relais & Château Darroze à Villeneuve-de-Marsan.



Diplômée d'HEC, Mercedes Erra est présidente de BETC Euro RSCG et d'Euro RSCG France, co-présidente exécutive de Euro RSCG Worldwide et directrice générale du groupe Havas. Elle est, entre autres, vice-présidente de l'Association des agences conseils en communication (AACC), présidente de l'association des diplômés HEC et assure le cours principal sur « la marque » au DESS de communication de l'université Paris II.



Diplômée de l'IEP de Paris et de l'ESCP, ancienne élève de l'ENA, inspecteur des finances, Véronique Morali est directeur général délégué et administrateur de Fimalac. Elle est administrateur de Tesco Plc, d'Eiffage, de Valeo et du Club Méditerranée. Elle est également présidente de la commission du dialogue économique du Medef et présidente de l'association Force Femmes.



Emmanuelle Pérès est secrétaire générale de l'Office franco-québécois pour la jeunesse depuis 2003. Diplômée de l'ESCP, elle a été consultante en stratégie et organisation dans un cabinet suisse. Elle a été déléguée générale de l'association des anciens de l'ESCP (1999-2001) avant de rejoindre le pôle culture & communication de la mairie de Boulogne-Billancourt. Membre de *Femmes, débats et société*, Emmanuelle Pérès a été élue trésorière de cette association en 2004.



Diplômée de l'ESCP, Véronique Préaux-Cobti est présidente du groupe Grandes écoles au féminin (GEF) et spécialiste de la conduite du changement dans les entreprises. Elle est directrice associée de Diafora, cabinet de conseil, formation et coaching spécialisé sur les questions de mixité des équipes de management. Elle a été directrice générale du BIPE, société d'études économiques et de conseil en stratégie, après avoir passé douze ans chez Stratorg, cabinet de conseil en stratégie.



Hélène Ratte est directeur des ressources humaines Europe de Deloitte & Touche depuis 1998. Diplômée de l'EDHEC, titulaire du MBA de l'INSEAD, elle a commencé sa carrière dans un cabinet de recrutement avant de devenir chef du personnel pour El Paso Natural Gas. Elle a été attachée de direction à la direction des ressources humaines de l'Oréal puis directeur des ressources humaines et de l'administration de McKinsey Paris (1986-1998).

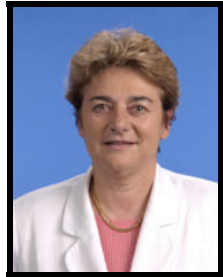
Sylviane Tavernier est devenue en 1985, la première (et la seule à ce jour) femme guide au sein de la Compagnie de Chamonix. Sportive de haut niveau, elle a été championne de France de ski de fond et a participé à trois reprises aux championnats du monde. Passionnée de haute montagne, elle s'est rapidement tournée vers l'alpinisme, a réalisé de nombreuses courses en solitaire et a participé aux ouvertures d'itinéraires dans les Alpes, les Andes et l'Himalaya.



Marie-Jo Zimmermann est députée de la Moselle depuis 1998, présidente de la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale ainsi que rapporteur général de l'Observatoire de la parité. Elle est également conseillère régionale de Lorraine et conseillère municipale de Metz. Elle a été secrétaire nationale du RPR, chargée de l'Action féminine en 2001.



Florence Richard, avocate à la Cour d'appel de Paris, associée du Cabinet Daempartners, est spécialisée en droit social. Elle a été élue secrétaire générale de l'association Femmes Débats et Société (FDS). Diplômée de l'IEP de Paris, titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit privé, elle a été conseillère technique pour la politique de l'emploi, la législation du travail et la parité du Premier ministre (2002-04), puis conseillère spéciale de la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle (2005). Elle est co-auteur de l'ouvrage *le Travail, autrement*.



Avocate, Marie-Hélène des Esgaulx est députée de la Gironde depuis 2002, secrétaire nationale de l'UMP en charge des élections, adjointe au maire de Gujan-Mestras, et vice-présidente de la communauté d'agglomération du Bassin d'Arcachon. Elle a été conseillère régionale d'Aquitaine de 1986 à 2004.



Marie-Jeanne Fay Bocognani est adjointe au maire de Marseille, déléguée à la Solidarité, l'intégration, la lutte contre l'exclusion depuis 2001. Elle est aussi déléguée départementale UMP à l'action féminine dans les Bouches-du-Rhône. Elle a été adjointe au maire de Marseille déléguée à l'Action familiale et aux droits de la femme (1995-2001).



A 25 ans, Maud Fontenoy a été la première femme à réussir la traversée de l'Atlantique Nord à la rame en solitaire (2003), puis celle de la traversée du Pacifique (2005). Elle est présidente fondatrice de la Fédération française des bateaux à voile et avirons traditionnels.



Nathalie Kosciusko-Morizet est députée de l'Essonne, conseillère régionale d'Ile-de-France et déléguée générale de l'UMP en charge de l'Ecologie. Polytechnicienne, ingénieur du Génie rural, des eaux et des forêts, elle a été rapporteur du projet de loi constitutionnelle sur la Charte de l'environnement.



Nadine Morano est députée de Meurthe-et-Moselle, conseillère régionale de Lorraine et déléguée générale de l'UMP en charge du Monde professionnel. Elle est aussi membre de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale. Elle a été, notamment, chargée de mission au Conseil régional de Lorraine (1992-97) et responsable de la communication du Parc naturel régional de Lorraine (2000-02).



Rama Yade est secrétaire nationale de l'UMP à la Francophonie. Diplômée de l'Institut d'études politiques de Paris, elle est vice-présidente du club du XXI^{ème} siècle, membre du club Averroès et membre du Cercle d'action pour la promotion de la diversité. Elle est également fonctionnaire parlementaire.



Avocat, Nicolas Sarkozy est ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire, président de l'UMP et président du conseil général des Hauts-de-Seine. Ancien député des Hauts-de-Seine, ancien maire de Neuilly, il a exercé les fonctions de ministre du Budget, de porte-parole du gouvernement et de ministre de la Communication entre 1993 et 1995. De 2002 à 2004, il a été ministre de l'Intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales puis ministre d'Etat, ministre de l'Economie, des finances et de l'industrie (2004). Il a écrit plusieurs ouvrages dont *La République, les religions, l'espérance* (2004), *Libre* (1999) et *Georges Mandel : le moine et la politique* (1994).