

# **FRANCE**

## *AVANT-PROPOS*

Le document ci-joint apporte les réponses de la France au questionnaire relatif à la mise en œuvre du programme d'action adopté à Pékin en 1995 et des textes issus de la 23<sup>ème</sup> session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies («Pékin plus cinq »).

Conformément aux notes méthodologiques qui accompagnent le questionnaire, sont ainsi présentés:

- les grandes lignes de la politique française d'égalité entre les femmes et les hommes,
- les mesures prises, les progrès accomplis et les obstacles à surmonter dans les différents domaines critiques identifiés par la plate-forme de Pékin,
- les mécanismes institutionnels mis en place pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes
- les défis qui restent à relever et les mesures envisagées par le gouvernement.

Ces éléments concernent principalement la période la plus récente. Pour obtenir des informations sur la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin jusqu'à l'année 2002, il conviendra de se reporter:

- au document présentant le programme national d'action en application des recommandations de la conférence Pékin, présenté par la France en mars 1997 ;
- au rapport sur la mise en œuvre par la France des recommandations du programme d'action de la quatrième conférence de Pékin (« Pékin plus cinq ») établi en octobre 1999 ;
- au 5<sup>ème</sup> rapport français sur l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), rendu en avril 2002.

**1<sup>ère</sup> partie: aperçu des réalisations et défis à relever**  
***(la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes)***

REPONSE:

Dès sa nomination au gouvernement, en juin 2002, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a impulsé une dynamique nouvelle, pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en France.

L'approche nouvelle ainsi développée se caractérise par trois traits principaux, conforte les trois grands principes d'une démarche méthodologique et trouve son application dans quatre grands champs d'action.

**I. Les trois traits principaux d'une approche nouvelle.**

**1. La volonté de positiver**

La première préoccupation consiste à aborder la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sous un angle positif, qui privilégie la libération de nouvelles énergies et de nouveaux talents féminins, facteurs de performance pour une nation, mais aussi facteurs d'équité sociale et de renforcement de la démocratie.

**2. Le choix du dialogue social**

La seconde préoccupation consiste à porter cette question au sein même du dialogue social, afin que les représentants des employeurs et des salariés s'emparent de cette question de l'égalité et qu'ils en fassent une impérieuse nécessité, dans chacune de leurs rencontres sur l'emploi et sur l'organisation du travail.

**3. La prise en compte de la territorialité**

La troisième préoccupation consiste à prendre en compte des territoires, car c'est au plus près du terrain, que doit progresser cette prise en compte de l'égalité, au cœur de chaque bassin d'emploi, portée par l'ensemble des acteurs locaux.

**II. LES PRINCIPES DE L'ACTION:**

**1. Une démarche intégrée et globale:**

Il apparaît, que les différents sujets doivent être travaillés ensemble, car toute action réalisée sur l'un des champs irrigue quasi automatiquement les autres champs. Ainsi, doivent être menées de concert des avancées dans le domaine de la parité et donc de l'accès des femmes aux responsabilités, dans le domaine de l'égalité professionnelle, dans celui de l'accès aux droits des femmes et du respect de la dignité de la personne humaine, qui inclut la lutte contre les violences, et dans celui de l'articulation des temps de vie et plus précisément de la vie professionnelle et familiale.

## **2. Une démarche interministérielle et partenariale:**

Elle doit permettre de construire progressivement des relations nouvelles entre le ministère chargé des droits des femmes et l'ensemble des administrations concernées et des organismes intéressés.

## **3. Une démarche pluriannuelle:**

Seuls des engagements à moyen terme sont susceptibles de porter leurs fruits, d'autant que l'approche intégrée de l'égalité suppose que nos partenaires s'approprient les outils méthodologiques de promotion de l'égalité: élaboration de données sexuées, études d'impact, actions de sensibilisation et mise en réseau des acteurs.

# **III LES CHAMPS DE L'ACTION**

**1. La parité et l'accès des femmes aux postes de responsabilité**, dans la vie politique, économique et sociale.

## **2. L'égalité professionnelle**

Cet objectif suppose de mettre en œuvre des actions dans plusieurs domaines:

*la formation initiale;*

*l'insertion professionnelle des femmes ;*

*le parcours professionnel dans les entreprises ;*

*la lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel ;*

*la création d'entreprises.*

## **3. L'accès aux droits et le respect de la dignité de la personne**

Cela passe notamment, par:

- *l'information sur la contraception et l'interruption volontaire de grossesse ;*
- *la lutte contre les violences envers les femmes ;*
- *la lutte contre la traite et la prostitution ;*
- *l'adaptation du droit de la famille ;*
- *la promotion de l'image des femmes dans les médias.*

## **4. L'articulation des temps de vie**

Des actions sont menées dans trois directions.

- *les modes d'accueil de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes ;*
- *l'articulation des temps pour l'entreprise ;*
- *les temps sociaux, dont l'accès aux loisirs et à la culture*

Cette politique s'inscrit pleinement dans le cadre international de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est applicable en France depuis 1984. Le souci de progresser dans la mise en œuvre concrète de cet instrument est aussi un guide pour les pouvoirs publics français. Plusieurs lois récentes visent ainsi à mieux répondre aux exigences

de la Convention: c'est notamment le cas de celle adoptée le 6 juin 2000 pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, de celle du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de celle du 16 novembre 2001, qui vise à lutter contre les discriminations et de celles du 4 mars 2002, portant sur l'autorité parentale et sur le nom de famille.

## **2<sup>ème</sup> partie: progrès réalisés dans la mise en œuvre des initiatives prises dans les domaines critiques définis par le programme d'action de Pékin (10 p)**

*(mesures prises et résultats dans chaque domaine, obstacles dans chacun des domaines, enseignements tirés dans chacun des domaines)*

REPONSE:

### A LES FEMMES ET LA PAUVRETE

La société française traverse une période de crise, de mutations et d'incertitudes qui produisent des phénomènes d'exclusion. Aucune catégorie sociale n'est à l'abri. L'une des principales causes de l'exclusion, au delà de la question économique, est à rechercher dans l'affaiblissement des liens sociaux, familiaux, culturels et religieux, qui conduisent vers moins de partage, plus d'égoïsme et d'isolement. La lutte contre l'exclusion nécessite d'être constamment adaptée aux évolutions des différents publics concernés. Ainsi, jusqu'à ces dernières années, les besoins spécifiques des femmes en situation d'exclusion étaient insuffisamment pris en compte. Une mise à plat complète de l'ensemble du dispositif « urgence sociale » opérée en 2003 a révélé qu'il était nécessaire de s'adapter, pour faire face à de nouvelles problématiques: violence, alcoolisme, souffrance psychique, et pour s'adresser à de nouvelles populations: demandeurs d'asile, jeunes errants, femmes isolées victimes ou non de violences. En effet, une étude statistique du SAMU Social de Paris fait état de la préoccupante augmentation du nombre de jeunes femmes ayant appelé le 115<sup>1</sup>: plus de 60 % en quatre ans. De même, le Secours Catholique, dans son dernier rapport annuel, insiste sur la montée en puissance de la précarité parmi les familles monoparentales, lesquelles sont de plus en plus nombreuses. Selon le dernier recensement de l'I.N.S.E.E<sup>2</sup>, 28,9 % des personnes accueillies ou suivies par l'association, sont des parents isolés, et majoritairement des mères isolées. Nombre de ces femmes ont connu des situations de violence au cours de leur vie et encourent le risque d'être soumises à de nouvelles violences dans le monde de la rue.

Le 19 mars 2003, un plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion (PNRLE) a été présenté au Conseil des ministres. Ce plan de 41 mesures s'inscrit dans la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions votée en 1998 par le Parlement. Il mobilise tous les ministères concernés autour des objectifs suivants:

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

---

<sup>1</sup> Numéro d'appel gratuit pour les personnes sans abri

<sup>2</sup> Institut national de statistiques et d'études économiques

En outre, le Président de la République a demandé au gouvernement de dresser une évaluation concrète de la loi de 1998 relative à la lutte contre les exclusions, particulièrement en ce qui concerne l'accès aux droits fondamentaux. Cette évaluation sera notamment constituée de travaux menés au niveau local, au moyen de forums, auxquels participeront tous les acteurs qui concourent à la lutte contre l'exclusion et des personnes elles-mêmes confrontées à des situations précaires. Ce travail débouchera sur la tenue, en juin 2004, d'une conférence nationale de lutte contre l'exclusion, chargée de proposer des mesures au gouvernement. Le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle participera activement à ces travaux, afin de promouvoir une réelle prise en compte des besoins des femmes.

## B EDUCATION ET FORMATION DES FEMMES

L'évolution de la société, la scolarité obligatoire, la mixité, ont permis aux filles d'accéder à toutes les études et à presque tous les domaines professionnels. Les filles réalisent à l'école et au collège de meilleurs parcours que les garçons. Elles sont même majoritaires parmi les bacheliers et les étudiants: à la session 2002 du baccalauréat, le taux de réussite s'élève à 81% pour les filles et 75,8% pour les garçons.

Pourtant, si la réussite scolaire des filles est aujourd'hui incontestable, leurs bonnes performances scolaires, souvent supérieures à celle des garçons, ne se traduisent malheureusement pas encore par un égal accès au marché du travail. L'insertion professionnelle des femmes se caractérise encore aujourd'hui par une insuffisante diversification de leurs choix d'orientation qui révèle les préjugés et stéréotypes qui perdurent dans la société et notamment dans les modes d'éducation. Les filles semblent encore hésiter à s'engager dans les voies de formation les plus longues, les plus sélectives ou les plus valorisantes sur le marché du travail: si les filles sont majoritaires à l'entrée à l'université (58% en 2002) la tendance s'inverse dans les formations les plus élevées (3<sup>ème</sup> cycles et grandes écoles). De même, sur les 26 000 diplômés d'ingénieur délivrés en 2001, 6000 seulement l'ont été à des jeunes femmes.

Certes, l'évolution semble inéluctable: des femmes entrent dans des professions naguère réservées aux hommes: gendarme, policier, sapeur-pompier, métiers du bâtiment, et leur compétence y est vite reconnue. Pourtant, malgré ces progrès, un long chemin reste à parcourir, vers une réelle égalité professionnelle.

Aussi la France s'est-elle résolument engagée dans une politique globale d'égalité des chances, du préélémentaire à l'enseignement supérieur et à la formation tout au long de la vie. Une démarche interministérielle a ainsi été entreprise dans le cadre de la convention du 25 février 2000, élargie en mars 2002 à d'autres ministères et prolongée jusqu'en 2006. Cette convention vise trois objectifs:

- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi,
- promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes,
- renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs.

Un bilan à mi-parcours des actions conduites dans le cadre de la convention sera opéré courant 2004. Cette journée réunissant l'ensemble des ministères signataires sera également l'occasion de tracer de nouvelles perspectives de travail pour les années à venir en prenant soin d'intégrer les préoccupations des nouveaux partenaires. Il s'agit notamment de construire une culture commune de l'égalité et d'impulser un partenariat effectif entre l'ensemble des parties prenantes de la convention.

En outre, à l'initiative de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, le ministère de l'éducation nationale conduit, en région, des expérimentations en matière de diversification de métiers féminins et dans l'ensemble de la vie scolaire, en liaison avec les autorités régionales.

Enfin, en 2003, un accord cadre de coopération, pour une durée de cinq ans, a été conclu entre le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, le ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies et le centre national de la recherche scientifique (CNRS), pour développer la place des femmes dans le monde scientifique.

## C LES FEMMES ET LA SANTE

Actuellement, 80 % des françaises en âge de procréer déclarent utiliser un contraceptif. Néanmoins, le nombre des interruptions volontaires de grossesse (I.V.G.) - environ 220 000 par an - reste stable depuis près de vingt ans. On se trouve aujourd'hui confronté, d'une part, au nombre important de grossesses précoces (3 000 à 4 000 par an chez des adolescentes de moins de 16 ans) et d'interruptions volontaires de grossesse chez les mineures (700 à 1 000 par an) et d'autre part, à une préparation manifestement insuffisante des jeunes à une vie sexuelle et affective respectueuse du corps de l'autre.

Partant de ces préoccupations, les pouvoirs publics ont relancé une politique active en matière de contraception et de prévention des grossesses non désirées, notamment en organisant des campagnes nationales d'information, relayées avec dynamisme au plan local (en 2000 et en 2001) et en inscrivant dans la loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception des séances obligatoires d'information et d'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées ainsi que dans toutes les structures accueillant des personnes handicapées. Cette même loi a renforcé la possibilité de recourir à l'interruption volontaire de grossesse.

Afin que, d'une part, le droit acquis à réguler les naissances ne soit pas remis en question, et que, d'autre part, l'ensemble des femmes puissent en bénéficier, la poursuite et un suivi attentif de la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires s'imposent. Les efforts entrepris en matière d'éducation à la vie doivent également être soutenus et accentués, au regard notamment de l'apparente dégradation des rapports entre les filles et les garçons dans les zones urbaines sensibles.

La hausse de la natalité en 2001 est la plus forte que la France ait connue depuis vingt ans, avec une augmentation des naissances multiples et des naissances prématurées (56 000 en 2001 contre 44 000 en 2000). Bien que les mortalités maternelle, périnatale et infantile aient beaucoup

diminué, le taux de mortalité maternelle, qui se situe aux alentours de 10 décès pour 100 000 naissances, est constant depuis 10 ans. Les experts estiment que 30 % de ces décès pourraient être évités par une meilleure prise en charge. Quant au taux de mortalité périnatale (enfants décédés à moins de 7 jours ou morts-nés), il s'élevait à 640 pour 100 000 naissances en 1999 (6,4 0/00). Par ailleurs, la nécessité de restructurations, la situation démographique des différentes professions de santé, l'organisation de la périnatalité, la mise en œuvre des normes en matière de réduction des temps de travail, ont aggravé les conditions d'exercice des professionnels et généré difficultés et malaise pour les usagers.

C'est dans ce contexte que le ministre de la santé a confié à deux professeurs de médecine une mission sur la périnatalité dans notre pays. Dans le rapport qu'elle a remis au ministre en septembre 2003, la mission périnatalité propose une « *nouvelle politique périnatale* », reposant sur « *une prise en charge différenciée* » de la grossesse et de l'accouchement, à « bas risque » et à « haut risque », dont les objectifs essentiels sont d'assurer la sécurité médicale, sociale et émotionnelle des femmes enceintes et de leur enfant, d'améliorer les conditions de travail des professionnels et de maintenir une diversité de l'offre de soins.

Par ailleurs, face à la forte augmentation, attestée statistiquement, des femmes qui fument, les pouvoirs publics s'attachent à mieux sensibiliser les femmes (les femmes enceintes et les jeunes filles notamment) aux méfaits du tabac. La progression rapide et importante du nombre de femmes contaminées par le VIH sida impose la mise en œuvre d'une politique appropriée de prévention et d'accompagnement thérapeutique. Si le vieillissement est un processus naturel, l'espérance de vie des françaises ne cesse d'augmenter et les femmes, par leur longévité, représentent la majorité des personnes âgées. Des mesures sanitaires de prévention, de traitement et d'accompagnement devraient permettre d'améliorer, au regard des progrès médicaux et technologiques, leur qualité de vie et leur autonomie. En matière de santé mentale, le nombre des suicides des femmes est en augmentation. Cette progression témoigne d'une absence de repérage et de prise en charge des femmes en souffrance psychique.

Au regard de ces constats, le projet de loi relatif à la politique de santé publique, actuellement examiné par le Parlement, traduit une évolution importante dans la conception de la santé publique, sur la nécessité d'une approche sexuée des pathologies et de leurs traitements. En effet, l'un des neuf principes énoncés comme devant présider à la définition des objectifs ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans stratégiques de santé publique, est celui de parité, présenté comme le « principe selon lequel la définition des objectifs et l'élaboration des plans stratégiques doivent systématiquement prendre en compte les spécificités de la santé des hommes et de la santé des femmes. ». Cette affirmation participe clairement à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle suit avec la plus grande vigilance les débats sur ce texte, actuellement menés au Parlement, afin de garantir la prise en compte, dans la future loi, des besoins des femmes en matière de santé.

## D LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES

Les pouvoirs publics se sont résolument mobilisés ces dernières années pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes. Le plan d'action mis en œuvre en 2001 a donné une

visibilité à ce sujet de société encore tabou et amélioré la prévention et l'accompagnement des victimes de violences. Toutefois, le mouvement des jeunes filles et des femmes des quartiers en difficultés a récemment porté sur la scène publique les atteintes à la dignité dont certaines sont victimes, la dégradation des rapports entre les filles et les garçons et la régression des droits des femmes dans les banlieues populaires des grandes villes.

Dès sa nomination au gouvernement, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a dénoncé le caractère insoutenable des violences publiques et privées exercées contre les femmes. Elle a présenté, lors du Conseil des ministres du 21 janvier 2003, des propositions visant à lutter sur tous les fronts contre ces manifestations intolérables d'inégalités persistantes: violences conjugales et familiales, discriminations à caractère sexiste, violences subies par les jeunes filles et les femmes issues de l'immigration, lutte contre la traite et l'exploitation de la prostitution, violences au travail (harcèlement sexuel ou moral, mais aussi les différentes formes d'esclavage contemporain, les ateliers clandestins et l'esclavage domestique). Outre la pleine application et l'éventuel renforcement des dispositions pénales et les nécessaires mesures d'assistance et de solidarité à l'égard des victimes, la politique qu'elle entend mener vise à favoriser la responsabilité individuelle et collective.

Depuis 1994, le Code pénal reconnaît la particulière gravité des violences au sein du couple. La répression du viol, sanctionné par la loi du 23 décembre 1980, a été sensiblement aggravée par le nouveau code pénal en 1994: il est désormais puni de quinze ans de réclusion criminelle, au lieu de dix ans auparavant. En outre, la chambre criminelle de la Cour de Cassation a admis à deux reprises qu'il pouvait y avoir viol entre époux.

Des lois récentes ont fait progresser les droits des victimes en matière d'information, d'accueil et de prise en charge dans les commissariats et gendarmeries et au cours de la procédure judiciaire. En outre à l'initiative de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, de nouvelles dispositions sont prévues afin de mieux protéger le conjoint victime de violence et de répondre aux situations d'urgence. Ainsi, le projet de loi sur le divorce prévoit la possibilité pour le conjoint victime de violence de saisir avant même toute procédure de divorce le juge aux affaires familiales afin que celui-ci statue sur la résidence séparé et puisse notamment ordonner que l'auteur des violences quitte le domicile conjugal.

Enfin, des dispositions ont été prises pour aider les victimes à recouvrer leur autonomie:

- la prise en compte de la situation des femmes en difficulté, et notamment victimes de violences, dans les dispositifs d'accès et d'aide au logement: si, en raison de la faiblesse de leurs ressources et en l'absence de réseau de solidarité familiale, des jeunes femmes et des femmes seules, accompagnées éventuellement de jeunes enfants, sont souvent prises en charge par la collectivité dans des foyers maternels ou des centres d'hébergement et de réinsertion sociale, de nombreuses situations devraient être réglées dans le cadre de l'accès au logement de droit commun. En ce sens, il revient aux préfets de veiller à la prise en compte prioritaire des besoins spécifiques des femmes victimes de violence dans l'ensemble des dispositifs d'accès au logement.

- la sensibilisation du monde médical au repérage et à la prise en charge des femmes victimes de violences: si des efforts ont été faits tant pour sensibiliser et former les médecins et les professionnels au repérage et à la prise en charge des femmes victimes de violences que pour impliquer le monde médical dans les instances de lutte contre les violences envers les femmes, les besoins restent importants dans ce domaine.
- l'accent mis, au delà de la défense et de la reconnaissance des droits des victimes, sur la reconstruction et le retour à l'autonomie.

C'est à cette prise en charge globale des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes victimes de violences que s'emploient les associations nationales et locales, avec le soutien des pouvoirs publics.

## E LES FEMMES DANS LES CONFLITS ARMES

La France participe activement aux travaux menés à ce sujet dans les instances internationales et les organisations régionales

Ainsi, en tant que membre permanent du Conseil de sécurité, elle a soutenu l'adoption de la résolution 1325 sur « les femmes, la paix et la sécurité ». Lors d'un débat public au Conseil de sécurité, tenu en octobre 2003, à l'occasion du 3<sup>ème</sup> anniversaire de cette résolution, la France a insisté sur la prévention des violences, en particulier celles touchant les fillettes ; sur la lutte contre l'impunité et sur la participation des femmes aux processus de paix et de reconstruction des sociétés après les conflits. De même, la France soutient les résolutions de l'assemblée générale des Nations Unies, de la Commission de la condition de la femme et de la Commission des Droits de l'Homme visant à prévenir et à combattre les violences faites aux femmes, notamment en situation de conflit armé.

En tant qu'Etat membre du Conseil de l'Europe, la France a pris part en janvier 2003, à Skopje (ex-République fédérale yougoslave de Macédoine) à la conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la négociation et à l'adoption de la résolution sur « les rôles des femmes et des hommes dans la prévention des conflits, la consolidation de la paix et les processus démocratiques après les conflits », issue de cette conférence.

Par ailleurs, dans le cadre de sa coopération bilatérale avec des pays en situation de conflits, la France s'efforce de soutenir les efforts de ces pays, pour promouvoir le respect des droits fondamentaux des femmes.

## F LES FEMMES ET L'ECONOMIE

Malgré une évolution importante des textes juridiques nationaux et européens vers une reconnaissance des mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités flagrantes persistent dans les pratiques professionnelles. Pour lutter contre ces inégalités, il s'agit de mobiliser l'ensemble des acteurs socio-économiques afin de valoriser les compétences des femmes et d'encourager leurs initiatives.

Alors que les femmes représentaient un tiers de la population active française dans les années 1960, en 2003 leur proportion était de 46,1 %. Aujourd'hui, plus de 80 % des françaises âgées de 20 à 50 ans participent activement à la vie économique du pays. En outre, les trajectoires professionnelles des femmes sont devenues quasi ininterrompues, la majorité des femmes cumulant activité professionnelle et vie familiale. Toutefois, cette mutation sociale s'est réalisée en laissant perdurer des inégalités: la part des femmes dans le chômage représente 48,5 % en juillet 2003, alors que leur part dans la population active s'élève à 46,1 % ; l'analyse sexuée des trajectoires professionnelles indique qu'à diplôme égal, l'insertion reste inégale: un jeune homme titulaire du baccalauréat aura 17 % de chances, après dix ans d'expérience, d'occuper un poste de cadre, contre 8 % pour une jeune fille dans les mêmes conditions. De même, si les différences de rémunération entre les hommes et les femmes sont de l'ordre de 25 % en moyenne, un écart irréductible perdure à hauteur de 11 %. Enfin, alors que des professions prestigieuses se sont féminisées, la majorité des femmes se retrouvent dans le salariat d'exécution où elles constituent 80 % des employés. De ce fait, actuellement, la forte implication des femmes dans le salariat se caractérise par des emplois peu qualifiés (secrétaires, assistantes maternelles, employées de bureau) et une certaine précarité, amplifiée par le développement du temps partiel.: les femmes représentent 80 % des français qui gagnent moins que le SMIC.

Face à cette situation, l'action des pouvoirs publics et des acteurs sociaux et économiques s'articule autour des orientations suivantes.

- **lutter contre le chômage et faciliter l'insertion professionnelle des femmes dans l'emploi durable et de qualité:** pour ce faire, une politique volontariste a été engagée autour des actions suivantes notamment:
  - la détermination, en 2004, d'un objectif de résultat, de baisse de 5% du nombre de femmes en chômage de longue durée
  - la promotion de la mixité des emplois en entreprises: il s'agit de mobiliser les acteurs économiques et sociaux, pour faciliter l'accès et la promotion des femmes dans les secteurs et aux emplois dans lesquels elles sont peu présentes (notamment là où se posent des difficultés de recrutement) et réciproquement de faciliter l'accès et la promotion des hommes aux emplois très féminisés ( accueil des jeunes enfants et aide aux personnes âgées notamment).
- **lutter contre les discriminations:** la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'emploi a fait l'objet de plusieurs directives de l'Union européenne, que la France, en tant qu'Etat membre, est tenue de transposer en droit interne. Ces directives (la plus récente datant de 2002), ont défini la discrimination directe (qui « se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »), mais aussi indirecte (« situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires »). Cette approche permet de vérifier la proportion de femmes touchée par la disposition ou la pratique, au regard d'un groupe d'hommes placé dans une situation similaire. Ainsi peut-on mieux cerner les discriminations

dissimulées sous l'apparente application de critères neutres et ne résultant pas d'une intention délibérée de l'employeur, mais renvoyant à des processus ou à des pratiques implicites de distinction. Ainsi en est-il des discriminations salariales: en France, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont globalement de l'ordre 25%: ces écarts s'expliquent en partie par la concentration de femmes dans certains secteurs et dans les catégories d'employés et par l'effet du temps partiel majoritairement féminin. Toutefois, un écart irréductible non expliqué (7 à 11 %) perdure et résulterait d'une pratique discriminatoire. La directive européenne de 2002 considère également le harcèlement, moral ou sexuel, comme une discrimination. Le droit européen a en outre aménagé le régime de la preuve en faveur du salarié discriminé.

En France, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations interdit les discriminations directes et indirectes à l'embauche mais aussi tout au long de la carrière professionnelle du salarié. Elle instaure également un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice du salarié, dès lors que celui-ci est victime d'une discrimination directe ou indirecte. La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, condamne elle aussi les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, prises à l'encontre des personnes, victimes ou témoins de harcèlement sexuel, émanant d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue. Elle applique le même régime probatoire qu'en matière de discrimination.

Dans ce cadre juridique, national et européen, les pouvoirs publics s'attachent à mieux repérer les situations discriminatoires, à sensibiliser et former les acteurs institutionnels et économiques à la lutte contre les discriminations, à promouvoir des actions positives, telle que les contrats d'égalité professionnelle, conclus entre les partenaires sociaux dans les branches professionnelles et les entreprises et à faciliter l'accès aux droits personnels et sociaux des femmes immigrées ou issues de l'immigration, qui sont souvent exposées à une double discrimination, à raison de leur sexe et de leur origine.

- **garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise:** pour ce faire, l'Etat a privilégié le dialogue social en organisant en décembre 2002 une table ronde qui a permis aux représentants des salariés et des employeurs de s'accorder sur la nécessité d'ouvrir une négociation sur ce thème, y compris sur les éléments constitutifs du déroulement de carrière des salariés. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont engagé en juin 2003 la négociation d'un accord interprofessionnel sur l'égalité professionnelle. Ainsi, les négociations annuelles sur les salaires contribuent à infléchir la position des salariées dans les classifications professionnelles. De même, les négociations sur la formation professionnelle peuvent favoriser la promotion des femmes. En conséquence, il importe que les actions soient particulièrement orientées sur:
  - la progression de l'égalité professionnelle dans les branches d'activité économique et au sein des entreprises,
  - la réduction des écarts de rémunération,
  - la mobilité professionnelle,
  - et les dispositifs favorisant la reprise d'activité professionnelle à l'issue d'un congé familial.

Par ailleurs, dès le printemps prochain, un label égalité distinguera les entreprises engagées dans un nouveau management, fait de promotion des femmes, de la reconnaissance de leurs compétences et de la prise en compte de la parentalité. Un guide de bonnes pratiques sera publié, afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche. L'objectif est de mieux sensibiliser les acteurs sociaux et économiques à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, facteurs d'innovation sociale, de performance et de la croissance économique.

- **promouvoir l'entrepreneuriat féminin**: en France, l'entrepreneuriat féminin a progressé de 81% entre 1988 et 1998 (570 000, soit 27% de l'ensemble des chefs d'entreprises). Toutefois, la « ressource » que représente l'entrepreneuriat féminin est loin d'être suffisamment valorisée et développée. Pour permettre aux femmes de participer pleinement à la réalisation de l'objectif fixé par le Premier ministre - créer en 5 ans 1 million de nouvelles entreprises – les ministères concernés s'attachent à sensibiliser et à mobiliser l'ensemble des acteurs du champ de la création, de la reprise et de la réactivation d'entreprises. Cette mobilisation porte en particulier sur:
  - la valorisation de l'esprit d'entreprise dans le cadre de la formation initiale,
  - l'information et l'accompagnement (juridiques, économiques, financiers, fiscaux) des femmes en matière de création d'entreprise, par la mobilisation des réseaux locaux d'accompagnement à la création d'entreprise
  - le renforcement de l'accès des femmes aux financements, bancaires notamment.

En outre, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a souhaité mettre en place un accompagnement individualisé, pour les jeunes filles issues des zones urbaines en difficultés, qui veulent créer ou reprendre une entreprise.

Le dispositif « Chrysalide » a été mis en place à cet effet, avec l'appui technique de l'agence pour la création d'entreprise (APCE). Il s'agit à la fois de faciliter l'accès, pour la porteuse du projet, aux structures et aux mesures de droit commun de soutien à la création d'entreprise et de lui offrir la possibilité d'être parrainée ou marrainée par un(e) chef d'entreprise du secteur d'activité concerné.

## G LES FEMMES ET LA PRISE DE DECISION

a) Vie politique: la France a fait le choix de favoriser la parité dans les instances élues: le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives a été inscrit dans la Constitution en juin 2000 et plusieurs lois sont venues mettre en application ce principe:

- **la loi du 6 juin 2000** a prévu des modalités différentes pour les élections au scrutin de liste et pour celles au scrutin uninominal: dans le premier cas, la parité (50% de candidat de l'un et l'autre sexe) est requise, dans le second, qui ne concerne que les législatives, la loi prévoit une sanction financière pour les partis et groupements politiques qui ne présenteraient pas 50% de candidats de chaque sexe (à 2% près) ;
- **les lois du 11 avril et du 30 juillet 2003** ont conforté l'alternance entre les candidats des deux sexes pour les élections européennes, l'ont rendue applicable aux scrutins régionaux

et confirmée pour les élections sénatoriales. Toutefois, le rôle des partis politiques reste déterminant.

La mise en application de la loi du 6 juin 2000 s'est traduite par de réelles avancées. Ainsi, dans les conseils municipaux des communes de 3500 habitants et plus, qui sont élus à la représentation proportionnelle, la proportion de femmes a presque doublé lors des élections de mars 2001. Elle dépasse, en moyenne, 47 %, contre 25 % précédemment. Toutefois, le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible (171, soit 6,6 % des maires des communes de plus de 3 500 habitants contre 4,95 % en 1995, soit une augmentation de 1,65 %). Depuis septembre 2001, trente-cinq femmes siègent au Sénat, (10,9%), contre 5,9 % en 1998.

En revanche, à l'occasion des élections législatives de juin 2002, bien que la loi prévoit une sanction financière pour les partis et les groupements politiques qui ne présenteraient pas 50 % de candidats de chaque sexe (à 2 % près), seulement 38 % de femmes se sont portées candidates (contre 22 % en 1997). La nouvelle Assemblée ne compte que 12,31 % de femmes, soit 71 députées. Les femmes sont à peine plus nombreuses que sous la précédente législature de 1997, où elles représentaient 10,9 % des sièges, soit 63 élues.

Globalement, ces résultats sont encore éloignés de l'idéal de démocratie paritaire et il apparaît nécessaire d'envisager, en complément des dispositions législatives, des mesures qui permettent d'améliorer la représentation des femmes dans toutes les instances élues, quel qu'en soit le mode d'élection, ainsi que dans les fonctions électives. Les pouvoirs publics y réfléchissent autour des thèmes suivants: le cumul des mandats électoraux, qui de fait, limite le nombre de postes à pourvoir et l'articulation entre l'exercice d'un mandat électoral et les autres temps de la vie (professionnelle, familiale, personnelle).

b) Monde économique: en 2003, la part des femmes dans la population active française est de 46,1%, mais elles ne représentent que 7% des cadres dirigeants des 5 000 premières entreprises et 5% de femmes seulement siègent dans les conseils d'administration des grands groupes français. Certaines entreprises considèrent l'accès des femmes aux postes de décision comme une priorité de leur stratégie managériale. Elles sont convaincues que la promotion des femmes aux postes de responsabilité apporte un enrichissement des compétences et une évolution des organisations du travail. Mais ces entreprises « innovantes » sont encore trop peu nombreuses. Aussi, les pouvoirs publics veulent-ils encourager, valoriser ces actions exemplaires, afin qu'elles se généralisent progressivement. De même, les organisations syndicales sont fortement mobilisées autour de l'objectif de progression de la place des femmes dans leurs instances, car elles sont conscientes qu'une plus forte participation des femmes au dialogue social serait de nature à enrichir le contenu des négociations (sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale par exemple).

c) Fonction publique: Bien que les femmes soient globalement majoritaires dans la fonction publique française, les emplois supérieurs y sont encore faiblement féminisés. Fin 2001, on comptait ainsi 9 préfètes sur 117 postes, 18 ambassadrices pour 179, sept trésorières payeuses générales pour 110 et 168 femmes sur les 1857 emplois de chefs de services déconcentrés de l'Etat (dans les régions et départements).

Au regard de ces constats, des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ont été élaborés dans l'ensemble des ministères depuis l'année 2000. Ces plans fixent, pour une durée de trois à cinq ans, des objectifs relatifs au taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois de direction et d'encadrement. Certains d'entre eux seront renouvelés au cours de l'année 2004. Ce rendez-vous avec les administrations concernées permettra de donner un « second souffle » à ce dispositif. Des correspondants dans chaque ministère constituent un réseau destiné à favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques dans l'administration sur la question de l'égalité.

Par ailleurs, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique au sein des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les organismes consultatifs pour ce qui concerne les membres représentant l'administration, est désormais assurée, conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est déposé tous les deux ans sur les bureaux des Assemblées parlementaires.

En mars 2003, un groupe de travail constitué auprès de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a fait des propositions autour de quatre axes: améliorer la connaissance des inégalités, réorganiser le temps de travail, agir sur les voies d'accès et les conditions de recrutement, intervenir sur les déroulements de carrières.

L'ensemble de ces travaux vise à modifier les pratiques de tous les acteurs responsables de la gestion des ressources humaines et des progrès ont été réalisés en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'administration.

Le Président de la République a appelé de ses vœux un « profond changement de mentalités » pour lutter contre les conditions de travail discriminatoires pour les femmes et a souhaité, lors du Conseil des ministres du 29 octobre 2003, que la fonction publique soit exemplaire pour parvenir à l'égalité professionnelle. Il a demandé à cette occasion au gouvernement de se donner des « objectifs chiffrés pour atteindre l'égalité avec un suivi régulier qui devra être rendu public ». Les acteurs de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont ainsi appelés à poursuivre, plus que jamais, leur action.

d) Vie associative: L'enquête « vie associative » de l'Institut national de la statistique et des études économiques révèle qu'en 2002, 45 % des français de 15 ans et plus (soit plus de 21 millions d'individus) sont membres d'une association. Globalement, les hommes sont plus nombreux que les femmes à faire partie d'une association (49 % contre 40 %). Les femmes sont plus nombreuses dans les associations de parents d'élèves et les associations religieuses alors que les hommes se tournent davantage vers les associations sportives ou en lien avec la vie professionnelle (retraités d'une entreprise). Les hommes représentent 60 % des adhérents qui participent aux instances dirigeantes des associations, y compris dans celles où les femmes sont plus nombreuses, à l'exception toutefois des associations de parents d'élèves. Par ailleurs,

s'agissant des salariés du secteur associatif, les femmes constituent la majorité d'entre eux, mais il s'agit le plus souvent d'un travail à temps partiel à des postes non qualifiés.

D'ores et déjà, quelques dispositions dont le caractère incitatif s'accorde avec le respect de la liberté d'organisation des associations ont déjà été mises en place. Ainsi, la charte d'engagements réciproques entre l'État et les associations regroupées au sein de la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), signée le 1er juillet 2001, pose dans ses principes fondateurs, l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice des responsabilités. Dans le même esprit, une circulaire du Premier ministre en date du 1er décembre 2000 engage les services de l'État à nouer un dialogue avec les associations afin de les inciter à faire œuvre exemplaire dans la mise en œuvre d'un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités.

## I LES DROITS FONDAMENTAUX DES FEMMES

La France développe des politiques dont l'objectif est de garantir et de promouvoir le respect des droits fondamentaux des femmes, qu'elle considère comme une partie intégrante des droits de la personne humaine. La mise en œuvre de ces actions s'appuie sur des partenariats entre les pouvoirs publics et les associations. Il en est ainsi, notamment avec le réseau des 120 centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), qui représentent, avec leurs antennes locales, 688 lieux d'information et dont la vocation est de valoriser la place de la femme dans la société et de favoriser son autonomie dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial. Le réseau est coordonné par le centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF).

Le combat pour le respect des droits fondamentaux des femmes, la France le mène aussi, aux côtés de ses partenaires, au sein de l'Union européenne, pour que l'égalité entre les femmes et les hommes reste une valeur fondamentale et un objectif essentiel de l'Union, comme auprès des Nations Unies. A ce titre, la France participe aux travaux de la commission de la condition de la femme. En outre, en tant qu'Etat partie à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), elle a été auditionnée le 3 juillet 2003 par le comité d'experts chargés de veiller à l'application de la Convention. Les recommandations qui lui ont été adressées à cette occasion contribuent à guider l'action du gouvernement.

## J LES FEMMES ET LES MEDIA

Depuis quelques années, la publicité a recours à des représentations de femmes jugées par beaucoup comme humiliantes et dégradantes et comportant, de surcroît, des risques d'atteinte à la dignité de la personne humaine, lorsque les images incitent à la violence contre les femmes ou à la discrimination à raison du sexe. Les stéréotypes et les attitudes discriminatoires ainsi reproduits et répétés se nourrissent pour l'essentiel de l'ignorance et de l'expression irréfléchie ou parfois volontaire de schémas patriarcaux archaïques. La diffusion de telles images met à mal les efforts engagés en vue de promouvoir une égalité effective entre les sexes.

Les pouvoirs publics qui mènent, en étroite collaboration avec le secteur associatif, une politique de prévention et de traitement des violences faites aux femmes ont engagé une réflexion sur les dérives publicitaires qui mettent en scène des comportements d'exclusion des femmes et de domination à leur égard.

Tenant compte de ces réflexions, l'organisme d'autodiscipline de la publicité en France, le Bureau de vérification de la publicité (B.V.P.), a élaboré une nouvelle recommandation sur « *L'image de la personne humaine* ». Elle s'appuie sur le principe selon lequel « *la publicité doit éviter toute dévalorisation ainsi que toute exploitation abusive de la personne humaine et de son image* ». Le texte précise notamment que « *la publicité ne doit pas réduire la personne humaine, et en particulier la femme, à la fonction d'objet* » ou encore que « *la publicité doit éviter d'induire une idée de soumission ou de dépendance dévalorisant la personne humaine et en particulier les femmes* ».

Le BVP a récemment procédé à un bilan de la mise en œuvre de ces nouvelles règles déontologiques. Cette étude fait apparaître le caractère quantitativement marginal des manquements repérés. En effet, sur 15 047 publicités diffusées au plan national par voie de presse et d'affichage de janvier à mai 2003, 43 visuels ne sont pas conformes à la recommandation « Image de la personne humaine », soit 0,29 % de l'ensemble. Ce bilan positif doit être nuancé. En effet, d'une part, l'impact négatif que peuvent avoir quelques visuels problématiques ne peut être négligé. D'autre part, les 2/3 des manquements constatés concernent l'image de la femme. Enfin, aucune des publicités identifiées comme non conformes n'avait fait l'objet, avant diffusion, d'une demande de conseil auprès du B.V.P., auquel les projets de publicité ne sont pas systématiquement soumis. Il n'en demeure pas moins que les professionnels se sont engagés dans une démarche volontariste de progrès.

Déterminée à mobiliser la société civile pour favoriser une véritable prise de conscience collective et stimuler un réflexe citoyen, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a engagé la concertation avec le BVP et d'autres professionnels impliqués dans l'affichage publicitaire et cinématographique, afin d'envisager avec eux les moyens de combattre la diffusion d'images qui portent atteinte à la dignité de la personne, et notamment des femmes. S'il n'est pas exclu d'introduire dans la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse la discrimination à raison du sexe ainsi qu'à raison de l'orientation sexuelle, chacun s'accorde à reconnaître qu'il convient de renforcer l'auto-régulation et l'auto-discipline.

## K LES FEMMES ET L'ENVIRONNEMENT

Le rôle des femmes dans la gestion des ressources et la préservation de l'environnement naturel est aujourd'hui reconnu. Pourtant, leur participation à la prise de décision dans ces domaines n'est pas suffisamment valorisée et encouragée. Les engagements pris à l'issue du sommet de Johannesburg sur le développement durable nous invitent à poursuivre nos efforts en ce sens. En France, ces engagements se sont traduits par l'adoption d'une « stratégie nationale », selon laquelle toute action publique doit désormais être examinée au regard des trois dimensions, économique, sociale et environnementale, du développement durable. Le programme d'action qui met en œuvre la stratégie intègre la nécessité de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation des femmes au développement durable et reconnaît que « la

discrimination entre les femmes et les hommes est la négation même de certaines valeurs du développement durable ». Ces principes sont rappelés dans les différents volets du programme, notamment dans son aspect sanitaire et social, dans la partie relative au fonctionnement des administrations et au titre de l'action internationale menée par la France en faveur du développement durable.

## L LA PETITE FILLE

Le Code pénal réprime les violences ayant entraîné une mutilation. Lorsque la victime est un enfant de moins de 15 ans, la peine maximale est portée à 15 ans de réclusion criminelle et à 20 ans lorsque l'infraction est commise par les parents ou les grands-parents. La publicité donnée aux procès des exciseuses et des parents ont permis une meilleure prise de conscience, tant par les médecins et les acteurs sociaux, que par les familles concernées, de la nécessité de mettre un terme à ces pratiques.

Au titre de la prévention, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle va publier prochainement une version actualisée de la brochure d'information publiée sur ce sujet en 1989. Intitulée « Protégeons nos petites filles de l'excision », ce document définit les mutilations génitales féminines et en explicite les causes et les conséquences, avant de rappeler les termes des Conventions internationales, de la loi française et des législations adoptées par plusieurs pays d'Afrique, ainsi que les démarches à entreprendre, en cas de menace d'excision de fillettes ou d'adolescentes, en France ou à l'étranger. En outre, sur cette question, le ministère a établi un partenariat avec des associations qui travaillent auprès des publics concernés, en liaison avec des personnels médico-sociaux.

### **3<sup>ème</sup> partie: développement des mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (4 p)**

Par décret du 17 juin 2002, madame Nicole AMELINE a été nommée ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, avec pour mission de promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société et à accroître les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, social et culturel.

Pour remplir ces missions, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle dispose du service des droits des femmes et de l'égalité, entité administrative dotée d'un budget de 18 025 000 € pour l'année 2003 et de 220 agents dont 50 en administration centrale et 170 pour le réseau déconcentré dans les régions et départements.

Plusieurs instances consultatives sont placées auprès de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle:

*Le Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (CSIS)* rassemble des associations, des services administratifs et des personnalités qualifiées. Il propose aux pouvoirs publics des mesures à prendre pour favoriser l'information des jeunes et des adultes et promouvoir la formation d'éducateurs qualifiés dans ces domaines.

*Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* réunit des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, des personnalités qualifiées et les pouvoirs publics. Il réalise des études et formule des propositions pour faire progresser l'égalité professionnelle.

*La Commission nationale et les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes* rassemblent les acteurs publics de cette politique, afin de réfléchir aux mesures à prendre dans ce domaine.

*L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes* réalise des études sur la situation des femmes aux niveaux national et international et propose des mesures dans le champ de la parité.

*Deux délégations parlementaires* ont été créées à l'Assemblée nationale et au Sénat pour assurer le suivi de l'application des lois concernant les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, formuler des recommandations et informer les élus des conséquences de la politique gouvernementale dans ces domaines.

Le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle soutient la dynamique associative dans son champ de compétence. Il finance notamment le réseau national des 120 centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), ainsi que des associations qui assurent une permanence téléphonique pour les femmes victimes de violences

Conformément à la démarche initiée à Pékin en 1995, les politiques françaises pour l'égalité développent à la fois des mesures spécifiques en direction de certaines catégories de femmes, pour résorber les inégalités constatées et une démarche transversale visant la prise en

compte de la situation respective des femmes et des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions (approche intégrée de l'égalité ou *gender mainstreaming*).

Ainsi, afin de mieux connaître la situation respective des hommes et des femmes, un effort d'adaptation de l'appareil statistique de l'Etat a été engagé.

Près de 30 accords de partenariats ont été signés entre le ministère chargé des droits des femmes et les autres administrations et organismes sous tutelle, autour d'objectifs chiffrés de progression de la place des femmes dans les politiques concernés, tels que, par exemple:

- « Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif »,
- accord cadre sur cinq ans avec l'agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), visant à doubler la place des femmes dans les formations qualifiantes,
- accord-cadre avec la direction de la population et des migrations et le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, pour favoriser l'intégration des femmes immigrées et issues de l'immigration et pour prévenir et combattre les phénomènes de double discrimination, à raison de leur sexe et de leur origine, dont elles peuvent être victimes ;
- mise en place du réseau des référents égalité dans la fonction publique.

Enfin, une annexe informative au budget de l'Etat a été instituée: « le jaune budgétaire des droits des femmes et de l'égalité » présente l'effort financier de l'Etat et une analyse des actions menées dans ces domaines par différents ministères (huit pour le projet de loi de finances 2001, quinze pour 2003).

#### **4<sup>ème</sup> partie: principaux problèmes et mesures prises pour y remédier (3 p)**

- domaines dans lesquels des mesures doivent être prises
- mesures envisagées par le gouvernement

Depuis l'adoption de la plate-forme d'action de Pékin, en 1995, nombre de lois sont venues conforter la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, auquel la France est très attachée et qu'elle considère comme indissociable de l'ensemble des droits fondamentaux de la personne humaine. Des programmes ont été adoptés, dans différents domaines critiques identifiés par la plate-forme de Pékin (la prise de décision politique, la vie économique, la lutte contre les violences, par exemple). Ces initiatives politiques ont permis de réaliser des progrès sensibles, mais non de parvenir totalement à une égalité concrète entre les femmes et les hommes.

Ainsi que l'ont souligné les experts du comité CEDAW, lors de la dernière audition de la France, en juillet 2003, beaucoup reste à faire, notamment, pour améliorer l'accès des femmes aux postes de responsabilité, conforter leur place dans l'emploi garantir le principe du salaire égal pour un travail égal, mieux cerner les besoins des femmes âgées et élaborer des mesures adéquates pour y répondre, prévenir toute représentation négative et discriminatoire des femmes dans les media, fournir aux victimes de la traite le soutien qui leur est nécessaire, éliminer la discrimination à l'égard des migrantes, des réfugiées et des femmes appartenant à des groupes minoritaires, ainsi que la violence à l'égard des femmes et filles issues de l'immigration, ou pour favoriser un meilleur accès à la santé, en luttant avec plus d'efficacité contre le tabagisme et la toxicomanie, par exemple.

Consciente des progrès qui restent à accomplir dans tous ces domaines et désireuse de relever ces défis avec l'ensemble de la société française, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a donné, lors de la conférence de l'égalité qu'elle a réunie en mars 2003, une impulsion nouvelle à la mise en œuvre dans notre pays de la démarche de « gender mainstreaming », en s'appuyant sur trois leviers:

- le Conseil national de l'égalité entre les femmes et les hommes réunira les représentants de la société civile, des acteurs économiques et des collectivités territoriales. Il sera consulté sur toute question liée à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité.
- la Charte nationale de l'égalité entre les femmes et les hommes formalisera les engagements communs à l'Etat, aux collectivités locales, aux partenaires sociaux, aux associations et aux acteurs économiques, autour de quatre axes: parité politique et sociale, égalité professionnelle, respect de la dignité de la personnes humaine, articulation des temps de vie ;
- le réseau « Promotion des Actions et Renforcement des Initiatives qui Tissent l'Egalité » (PARITE) sera un espace d'échanges entre les acteurs publics et privés de l'égalité. Un site Internet de liaison sera créé.

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

effet, à compter de l'année 2006, la structure du budget de la France sera modifiée et les projets de lois de finances présentés annuellement au Parlement seront organisés en programmes budgétaires qui fixeront, pour chacune des politiques publiques que le gouvernement souhaite pour suivre, des objectifs et des résultats à atteindre.

Dans ce cadre, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle a proposé la constitution d'un programme interministériel sur l' « égalité entre les femmes et les hommes » qui permettrait de développer les quatre objectifs fondamentaux de la politique nationale:

- parité et accès aux responsabilités,
- égalité professionnelle,
- accès aux droits et respect de la dignité de la personne,
- articulation des temps de vie.