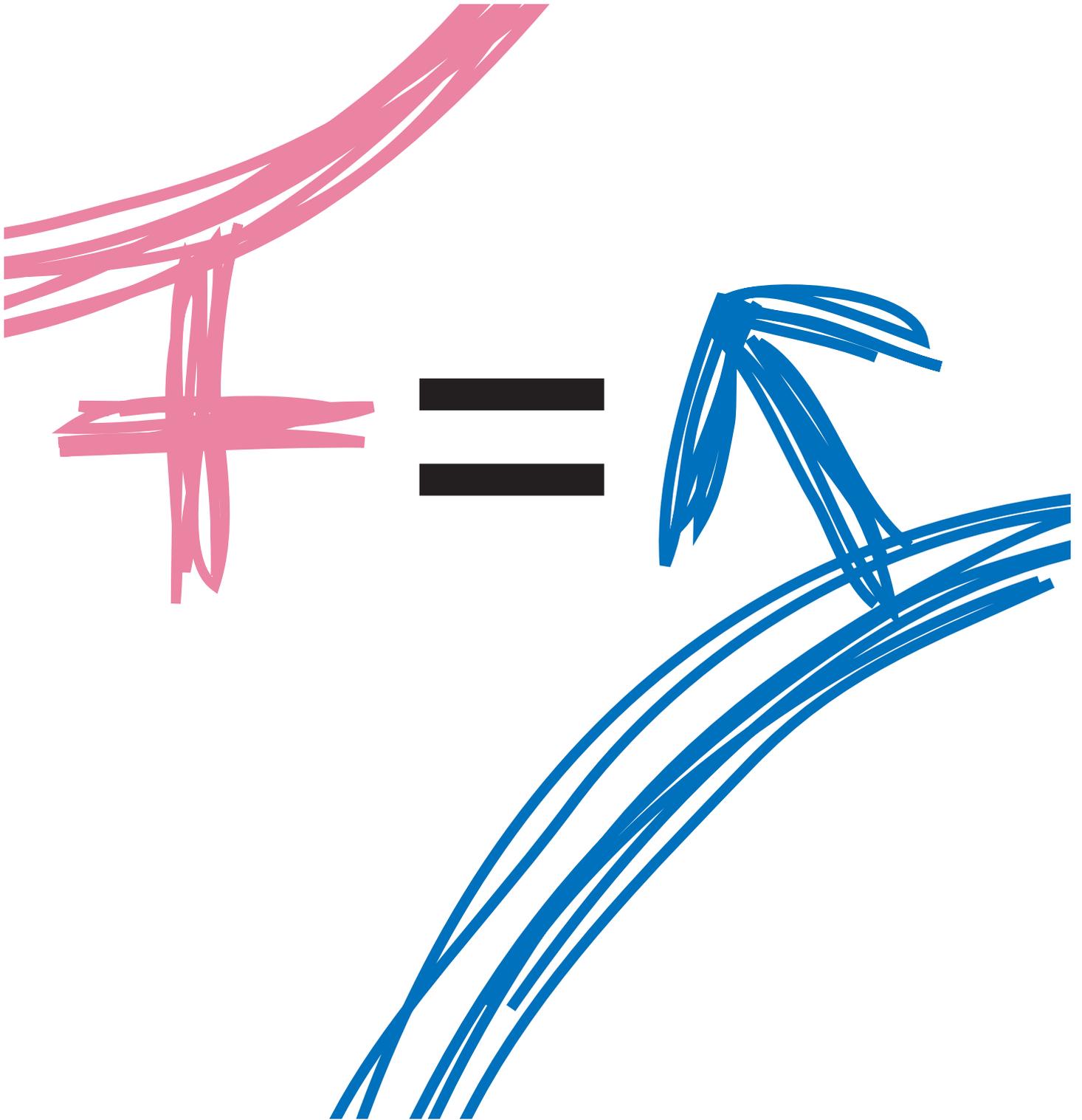




LA CHARTE DE L'ÉGALITÉ



**POUR L'ÉGALITÉ
DES HOMMES ET DES FEMMES,
LA FRANCE S'ENGAGE.**

La réalisation de cette charte a été coordonnée par la «Mission charte de l'égalité», composée de :

- Brigitte GRÉSY, chef de la mission, directrice de cabinet de la ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle ;*
- Sylvie ZIMMERMANN, chargée de mission au Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) ;*
- Christophe PARESCHI, chargé de dossier au Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE).*

Avec la participation de Françoise PHILIPPE-RAYNAUD, conseillère technique au cabinet de la ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle, et du SDFE.

Aujourd'hui, 8 mars 2004, la France s'engage sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la remise de la charte de l'égalité au Premier ministre en est l'acte fondateur.

L'enjeu était d'envergure car la mission, confiée à madame Brigitte GRESY, alors chef du Service des droits des femmes et de l'égalité, consistait à fédérer près d'une centaine d'acteurs, pouvoirs publics mais aussi acteurs du monde économique et de la société civile, autour de cette démarche transversale de l'égalité qui fait de l'égalité un élément intrinsèque de la décision publique. Mesurer, évaluer chaque décision au regard de son impact en termes d'égalité, c'est substituer progressivement une culture de l'égalité à une politique d'égalité.

Près de trois cents engagements figurent ainsi dans ce document. Certes ces actions sont de natures diverses : elles vont d'opérations de recensement des données, de sensibilisation d'acteurs, de construction de partenariats à des mesures qui vont changer durablement la société française : évolution du statut du conjoint de travailleur indépendant, politique en faveur des jeunes filles des cités, avancées importantes sur le chemin de l'égalité professionnelle, facteur de performance économique et de progrès social.

Fruit d'engagements croisés et pluriannuels, cette charte est bien la feuille de route, le document qui inscrit le réflexe de l'égalité dans les actions menées par les pouvoirs publics, les élus, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et la société civile.

Elle constitue une formidable novation, impulsée par l'Europe, mais qui n'a jamais atteint à ce jour, un tel niveau d'achèvement.

Elle s'appuie en effet sur les deux clés essentielles de succès de cette stratégie transversale : un partenariat structuré autour d'axes de progrès bien identifiés et un jeu interactif des divers engagements qui, par le progrès de chacun, contribue à l'avancée de tous.

Permettre aux femmes de trouver leur place dans les lieux de décision, c'est en effet faire reculer les violences à leur égard, c'est faire évoluer le contrat social entre les hommes et les femmes dans le sens d'un meilleur partage de la parentalité, c'est permettre à la discrimination qui exclut de se transformer en diversité qui enrichit, dans le respect de l'unité de la République.

Ce document est l'acte fondateur d'une véritable dynamique de changement social. Il témoigne de la volonté de multiples acteurs de se mettre en mouvement, d'interroger leurs pratiques, et de se donner les moyens d'agir tous ensemble vers plus de progrès et plus de démocratie.



Nicole AMELINE

Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle

L'égalité entre les hommes et les femmes : une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle	5
La démarche transversale de l'égalité : approche méthodologique	15
Quelques actions pour illustrer la stratégie	19
Un engagement de tous autour de 5 axes de progrès	31
Les engagements des acteurs	35
Les élus	37
Les partenaires sociaux	43
Les chambres consulaires	45
Les réseaux associatifs	53
Les pouvoirs publics	57
AXE I La Parité	57
La vie politique	58
Le monde économique	61
Les fonctions publiques	65
La vie associative	73
AXE II L'égalité professionnelle	77
Formation initiale	80
Insertion professionnelle	89
Mixité des emplois en entreprise	95
Lutte contre les discriminations	99
Éléments constitutifs de la carrière	103
Création d'activité	107
Protection des conjoints des travailleurs indépendants	111
Femmes et développement durable	114
La féminisation des noms de métiers	117
AXE III Le respect de la dignité de la personne	119
Statut personnel des femmes et accès aux droits	120
Femmes et santé	123
Lutte contre les violences à l'encontre des femmes	131
Traite et prostitution	137
Image des femmes dans les médias	141
Femmes et exclusion	144
Femmes et handicap	148
Femmes âgées	153
Femmes et immigration	157
Femmes dans les conflits armés	162
AXE IV L'articulation des temps de vie	165
Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail	167
Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes	168
Femmes et vie culturelle et sportive	171
AXE V La solidarité européenne et internationale	175
L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes	175
Femmes et aide au développement	179
Récapitulatif des engagements des ministères	183

L'égalité entre les hommes et les femmes Une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle



L'égalité entre les hommes et les femmes

Une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est plus que jamais d'actualité.

Cette affirmation ne peut manquer de surprendre si l'on se réfère aux grands textes fondateurs de notre modernité, que ce soit, pour n'en citer que quelques-uns, la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes adoptée en 1979 par l'assemblée générale des Nations Unies, que ce soit les traités européens, notamment le Traité d'Amsterdam ou, plus proche de nous, la future Constitution de l'Europe qui met l'égalité entre les hommes et les femmes au rang de ses objectifs et bientôt, nous l'espérons, à celui de ses valeurs, que ce soit, enfin, les textes constitutionnels de notre pays. Tous l'affirment avec force : les femmes et les hommes sont égaux en droit ; certains même ajoutent en dignité.

Et pourtant, entre la norme et le fait, subsiste encore un nombre important d'inégalités et, plus étrange encore, de paradoxes qui témoignent sans doute d'avancées mal maîtrisées. Tout se passe comme si notre pays n'avait pas su prendre suffisamment la mesure de ce formidable changement que représente l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail dans les années soixante ; comme s'il n'avait pas pu tirer toutes les leçons de l'émancipation civile et personnelle des femmes et de l'évolution des mœurs que consacrèrent et amplifièrent les lois des années soixante-dix permettant aux femmes de maîtriser leur fécondité ; comme si, enfin, notre société, coincée dans un costume trop étriqué car trop attachée encore à cantonner hommes et femmes dans des rôles sociaux stéréotypés, n'avait pas eu l'audace de revêtir les habits neufs de l'égalité, n'avait donc pas fait à cet égard le pari de la modernité.

Sans reprendre ici les chiffres de l'inégalité qui seront précisés tout au long de ce document, comment en effet ne pas s'étonner de ce que le niveau scolaire et universitaire des filles soit supérieur aujourd'hui à celui des garçons et que la répartition des métiers et fonctions entre les hommes et les femmes, plaçant les femmes dans une situation moins favorable que les hommes, perdure ? Pourquoi, alors que des professions prestigieuses se sont féminisées, la majorité des femmes se retrouve-t-elle dans le salariat d'exécution où elles constituent 80% des employés ? Que dire de l'augmentation remarquable du nombre des femmes cadres et de leur invisibilité dans les positions de pouvoir ? Comment comprendre le décalage entre la formidable évolution de la place des femmes dans notre société et le maintien d'attitudes discriminatoires, de violences et de préjugés sexistes, encore à l'œuvre dans la vie ordinaire ?

C'est assurément aujourd'hui le temps où se trouve posée en termes nouveaux la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, temps où peuvent être identifiés quatre enjeux qui n'avaient pas forcément vocation à se conjuguer.

Un enjeu démocratique : l'égalité en droit et en dignité

Un enjeu démocratique tout d'abord, car, comme le souligne le Président de la République, la place occupée par les femmes dans un pays donné témoigne de son niveau d'avancement sur le chemin de la démocratie.

Certes, l'égalité, principe fondateur de notre République, est une notion difficile à appréhender car elle est confrontée à la grande diversité des êtres humains et à la variabilité des critères qui la fondent.

Pourtant, sans se confondre avec elle, elle suppose, tout d'abord, la recherche de l'égalité de traitement et la lutte contre toutes les discriminations, c'est-à-dire contre toutes les distinctions contraires au droit. Plus encore, avec l'avènement récent du concept de discrimination indirecte, le droit communautaire, et après lui le droit français, autorise à analyser l'impact différent d'une mesure sur les femmes et les hommes, et donc à passer d'une égalité juridique posée au départ à une égalité de résultat.

Dès lors se trouve légitimée la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances, qui incite les politiques publiques à prendre des mesures spécifiques en faveur des populations discriminées. C'est le sens des dispositions de l'article 141 du Traité d'Amsterdam : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle ». Ce qui vaut ici exclusivement pour l'emploi sera bientôt étendu à la question de l'accès et de la fourniture des biens et services, dans le cadre d'une nouvelle directive, en cours de discussion. Ces mesures doivent, bien sûr, être temporaires car liées à l'évolution des pratiques.

Réflexion un peu théorique certes mais qui prend tout son sens si l'on considère que, sur les 25 % d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans notre pays, un noyau dur, résiduel, de près de 10 %, lié à la seule discrimination, perdure si l'on enlève les éléments différentiels du temps partiel, de la sectorisation des emplois ou de la formation et expérience des individus.

Réflexion qui prend un sens particulièrement lourd, si l'on considère la double discrimination ou même la discrimination multiple à l'encontre des jeunes filles et femmes issues de l'immigration qui cumulent fort taux de chômage et difficultés d'accès aux droits, parfois les plus élémentaires. Alors même qu'elles peuvent être les vecteurs d'une intégration réussie, elles sont trop souvent les victimes des atteintes au pacte républicain et au contrat social.

Le combat pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est donc le combat contre toutes les discriminations, contre toutes les violences et les atteintes à la dignité de la personne humaine, le combat pour la citoyenneté à part entière, à parts égales.

Sans doute l'évocation de mesures spécifiques risque-t-elle d'éveiller deux spectres habituellement brandis par les sceptiques de la dynamique de l'égalité. Celui de la rupture d'égalité entre les citoyens d'abord. Pourtant, les nombreuses politiques menées en faveur de publics cibles, pour ce qui est de l'accès au logement ou des emplois aidés par exemple, n'ont-elles pas pour vocation première de compenser des handicaps identifiés ? Et les décisions individuelles, comme le rappelle une jurisprudence constante de la Cour de justice européenne, et comme l'a souligné récemment le Président de la République, ne saurait privilégier quiconque s'il ne fait la preuve de compétences et de talents identiques ou comparables avec ceux d'un autre candidat.

Celui d'un risque de communautarisme ensuite. Est-il besoin pourtant de rappeler une fois encore que le sexe n'est pas une catégorie, encore moins une minorité, car les femmes sont la moitié de l'humanité, « la moitié du ciel », comme disent les Chinois ? Que le sexe est un trait différentiel universel et que les phénomènes d'infériorisation ou même d'exclusion dont les femmes sont victimes s'expliquent par d'autres facteurs que ceux habituellement attachés aux autres cas de discrimination ?

Les politiques d'égalité en faveur des femmes ne constituent donc pas un risque d'atteinte à l'universalisme républicain, principe fondateur de notre société, lequel n'a pourtant pas empêché les femmes d'être tenues à l'écart de ces droits dits universels, pendant de nombreuses années. A tout le moins permettent-elles de renouer avec l'universalisme des Lumières, un universalisme mixte qui permet à chaque homme et à chaque femme d'être porteur de l'humaine condition et donc d'être apte à la représenter, dans toutes ses composantes.

Un enjeu économique : performance économique et dynamisme social

Un enjeu économique ensuite, car l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est tout à la fois facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Si le vingtième siècle a trop souvent fait des femmes la force d'appoint, voire la variable d'ajustement du marché du travail, les tensions actuelles repérées pour certains métiers, aggravées par la perspective du retournement du nombre d'actifs à l'horizon 2005, va transformer profondément l'approche de la mixité professionnelle dans les sociétés modernes. En ce sens, les femmes constituent un « vivier » de compétences indispensable.

Le terrain est favorable puisque la France est le pays d'Europe qui combine le taux de natalité et le pourcentage de femmes actives les plus élevés. Ce « modèle français » doit être préservé, amélioré et développé, à double titre.

Tout d'abord, le travail répond à une exigence nouvelle des femmes, à leur volonté d'être plus autonomes dans la gestion de leur projet de vie et d'avoir les moyens de réussir, au même titre que les hommes, avec eux, ou à leurs côtés, leur double parcours professionnel et familial. La dépendance économique est sans doute la source de bien d'autres dépendances. En ce sens l'individualisation des droits, notamment pour les conjoints de travailleurs indépendants, est une condition de l'égalité.

Pour les femmes, ne pas être contraintes dans leurs choix et en finir avec une certaine culture du renoncement constituent une liberté essentielle.

Mais c'est aussi parce qu'au-delà du nécessaire recrutement des femmes pour résorber les tensions actuelles et à venir sur le marché du travail, la question de la promotion des femmes dans l'ensemble de l'activité économique est bien, pour reprendre les mots de Béatrice Majnoni d'Intignano, un aspect essentiel du régime de croissance des pays développés. Elle constitue une des réponses à ces exigences anciennes ou nouvelles que sont la performance, l'adaptabilité à la concurrence, la satisfaction des clients mais aussi l'adhésion des salariés au projet de l'entreprise et la promotion d'une démarche éthique.

La diversité des compétences et des qualifications permettant un enrichissement de l'offre de main-d'œuvre, ainsi qu'une organisation du travail performante, représentent des atouts essentiels pour les entreprises. Citons à cet égard Michel Aglietta : « La diversité des compétences est un atout majeur des entreprises organisées en réseaux recherchant les capacités d'innovation d'équipes autonomes. C'est pourquoi une meilleure valorisation des ressources humaines, incorporées dans les capacités des femmes qualifiées, augmente la diversité de l'offre de main-d'œuvre. Le flexibilité organisationnelle des entreprises en serait améliorée, les styles de direction démultipliés, la création d'entreprises innovatrices stimulée. »

Au contraire, le pari de la diversité est un formidable levier de changement qui ouvre à chaque homme et à chaque femme tout le champ des possibles.

La France est donc riche aujourd'hui de la diversité de tous ses talents. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, porteuse d'une dynamique nouvelle, ne doit plus être vécue comme une contrainte législative ou réglementaire mais comme une chance, parce qu'elle est porteuse d'emplois, de richesse et de croissance.

Un enjeu sociétal : vers un nouveau contrat social entre les hommes et les femmes

Si les compétences sont également partagées entre les hommes et les femmes, mises à part quelques tâches dont le nombre se réduit de jour en jour, liées à la force physique d'un côté ou à une trop grande minutie de l'autre, les entorses à l'égalité s'expliquent avant tout par ce qui se passe dans la sphère non productive. Le non partage des tâches domestiques, puisqu'encore à ce jour 80% d'entre elles sont assurées par les femmes, de la prise en charge des personnes âgées dépendantes et de l'éducation des enfants explique cette impossible concordance des temps pour les femmes.

Lorsque l'enfant paraît, lorsque le parent devient dépendant, alors la double journée commence pour les femmes et, avec elle, les trajectoires professionnelles à éclipses. Alors se mettent en mouvement ces « femmes sabliers », « ces femmes providentielles » pour reprendre les mots du MAGE, laboratoire du CNRS, véritables réservoirs de temps pour la famille, dans cet investissement social pourtant majeur, à la fois charge et bonheur, que constituent le renouvellement des générations et le soin que l'on doit à nos aînés.

Pourtant les deux leviers d'action permettant un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont bien connus car ils répondent aux aspirations nouvelles des hommes et des femmes, soucieux d'un mieux-être sociétal : la fourniture de services aux familles, en matière de structures d'accueil notamment, et une meilleure organisation du temps.

Organisation du temps dans les villes et les territoires, tout d'abord, avec ces nouvelles organisations des temps au niveau local qui tentent d'harmoniser les temps de l'école, des entreprises et des bureaux, des transports et des services ; meilleure régulation du temps dans les entreprises et l'ensemble des organisations également. Là encore, trop souvent, le temps de la présence, même dilué, surtout le soir, est valorisé comme critère de promotion aux dépens du temps de l'efficacité, évaluable au résultat, prolongé souvent, même si c'est invisible, par du travail à la maison, quand les enfants dorment.

Cette articulation des temps de vie, temps professionnel, temps familial mais aussi temps de la citoyenneté active et temps pour soi, relève donc bien d'une responsabilité partagée entre l'État, les entreprises et les familles : l'État, pour ce qui est des structures d'accueil et des systèmes d'éducation et de protection sociale, les entreprises dans la mise en œuvre de l'organisation du travail, des relations professionnelles et du système de formation et de qualification des salariés, enfin de la famille au regard de la répartition des rôles en son sein.

Le gouvernement a pris en compte cette donnée puisque, lors de la Conférence de la famille en 2003, il a proposé de faciliter le choix entre modes de garde individuels ou collectifs et a incité les entreprises, par l'instauration d'un crédit d'impôt famille, à prendre en compte cette donnée dans l'organisation du travail et la fourniture de services aux familles. Le congé de

paternité, pris par 40% des pères en 2003, semble montrer les prémices d'un investissement un peu mieux partagé.

Les entreprises elles-mêmes, dans le cadre des négociations qu'elles mènent à ce jour en vue de la signature d'un accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle, semblent vouloir intégrer la notion de parentalité dans leur système de management. Au-delà des accords sur l'égalité professionnelle auxquels elles sont désormais tenues, leur apparaît de plus en plus clairement leur intérêt à rencontrer les aspirations nouvelles des salariés, en termes de fidélisation de la main-d'œuvre, d'économie de coûts liés au stress et à l'absentéisme, de rating social et de développement durable. Pour que l'entreprise soit en accord avec l'évolution sociale, les mères comme les pères doivent pouvoir mener leur carrière et leur vie familiale, sans sacrifier l'une à l'autre.

Reste bien sûr, et c'est sans doute là le plus difficile, à ce que se réalise enfin cette double émancipation des rôles auxquels femmes et hommes sont encore trop souvent assignés : émancipation de la sphère publique pour les hommes afin qu'ils acceptent, et un certain nombre le font d'ores et déjà, de s'investir dans le travail non rémunéré et de prendre toute leur place dans l'éducation des enfants ; émancipation de la sphère privée pour les femmes afin qu'elles puissent ne plus s'identifier à la seule tâche d'éducation ou de soin, qu'elles la partagent sans sentiment de dépossession et que, sans culpabilité, elles investissent le monde du travail.

C'est donc bien d'un nouveau contrat de société entre les hommes et les femmes dont il s'agit, où chaque sexe peut trouver à gagner à ce nouveau partage. Peut-être peut-on parler ici de parité parentale, termes qui font écho, en le précisant, à ce concept actuel de parentalité.

La réalisation de l'égalité entre les sexes signifie que les droits et possibilités auxquels aspire tout individu ne sont pas tributaires du fait d'être un homme ou une femme. L'égalité n'est pas là pour gommer la diversité, elle ne vise pas l'uniformité. Elle doit permettre de penser et de vivre les diversités autrement que hiérarchisées. Elle doit s'élargir à la reconnaissance que les femmes et les hommes sont des sujets égaux en droit et en dignité, dont rien ne fonde la subordination ou la domination.

Les femmes et les hommes sont partenaires et co-créateurs de la société. En ce sens, l'égalité est fondement d'une nouvelle organisation sociale, d'une nouvelle politique, d'une nouvelle éthique.

Un enjeu pour l'humanité entière : vers une conscience universelle des droits fondamentaux

Si l'émergence d'une conscience universelle des droits de l'individu n'est pas neuve, lui donner un contenu est une exigence d'aujourd'hui. Comment profiter de l'ouverture du monde pour accélérer ce processus fondé sur des principes intangibles ?

A l'heure où certains pays comme le Maroc s'avancent résolument sur le chemin de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, où d'autres, comme l'Afghanistan, le font à pas plus mesurés, comment ne pas souligner avec force la responsabilité de nos démocraties avancées qui doivent être force d'entraînement pour le monde vers la liberté et l'égalité ?

Au-delà d'une solidarité active avec ces pays, il importe de témoigner haut et fort de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes et d'affirmer en toute occasion que les femmes sont partout force de changement et de modernité.

La future Conférence mondiale sur les femmes, « Pékin plus 10 » en 2005, en fera un enjeu central. Aucune régression par rapport à la plate-forme de Pékin ne doit y être acceptée. Toute régression des droits des femmes dans le monde doit être dénoncée.

Parité, mixité, représentation équilibrée : les divers visages de l'égalité

Le principe d'égalité, par nature multiforme, eu égard à la diversité des contextes dans lesquels il s'incarne, oblige à recourir, pour sa mise en œuvre concrète, à des concepts différents : parité, mixité, représentation équilibrée des hommes et des femmes, autant de visages ou encore d'outils de l'égalité.

L'idée de parité est, au sens strict, l'expression de la volonté de représentation, à nombre égal, dans les lieux de décision, des femmes et des hommes, chacun représentant la moitié de la population. Sans revenir ici sur les débats philosophiques et juridiques qu'ont suscités l'inscription dans notre Constitution du principe d'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives et l'adoption de la loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser cet égal accès, la parité apparaît bien, quelles qu'en soient les imperfections, comme un moyen d'organiser un partage effectif des responsabilités politiques entre les femmes et les hommes. Elle a de surcroît le mérite incontestable de mettre en cause nos certitudes à l'égard du neutre universel.

Mais, dans le monde économique ou encore dans le monde scolaire, où, très vite, les décisions d'orientation et l'accès différencié aux métiers déséquilibrent le nombre de filles et de garçons, d'hommes et de femmes, dans les différents lieux d'exercice, le terme de mixité ou celui de représentation équilibrée ont semblé mieux refléter le corps social auxquels ils s'appliquaient : mixité à l'école, condition indispensable mais non suffisante de l'égalité, mixité des emplois, ou encore représentation équilibrée pour ce qui est de la place des hommes et des femmes dans les structures représentatives des salariés ou des agents de la Fonction publique.

Il reste cependant qu'à ce jour, nous assistons à une sorte d'évolution sémantique du terme parité qui, désignant une représentation quantitativement égale des citoyens des deux sexes, finit par qualifier toute représentation équilibrée et, plus encore, une conception de l'égalité des droits et des chances plus pragmatique et plus dynamique, porteuse d'un changement plus radical des mentalités et des comportements, et de nouveaux partages entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l'enjeu est bien de travailler à l'avènement d'une démocratie paritaire.

Une dynamique du changement qui mobilise tous les acteurs

Telle est donc l'ambition de cette charte de l'égalité entre les hommes et les femmes : instaurer une dynamique du changement qui mobilise tous les acteurs : les grands réseaux associatifs d'abord, acteurs clé du lien social et porte-parole de la société civile, les partenaires sociaux et les représentants du monde économique, les collectivités locales et enfin l'ensemble des ministères.

Tous ensemble, ils ont accepté d'incorporer la perspective de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la mise en place de leurs politiques, au regard des quatre axes qui structurent l'action en ce domaine : la parité ou l'accès des femmes à la prise de décision, l'égalité professionnelle, le respect de la dignité de la personne et l'accès aux droits, enfin l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Complémentaire de la stratégie qui vise à promouvoir les actions positives, qui reste toujours d'actualité pour corriger les inégalités, cette approche globale de l'égalité s'adresse à l'ensemble de la société.

Elle vise à changer le regard, à passer d'une politique d'égalité à une culture de l'égalité, à faire de l'égalité le gène organisateur de notre société.

*

* *

« Chaque génération est un peuple nouveau », disait Tocqueville.

La France d'aujourd'hui est riche de sa diversité. Et la parité est le formidable vecteur d'une dynamique nouvelle associant à égalité les hommes et les femmes dans la gestion d'une société qui se doit d'être en phase avec son temps.

Cette démarche répond aux aspirations nouvelles d'une société en mutation, confrontée aux enjeux de la planète, qu'il s'agisse de l'exigence d'un développement durable, de la globalisation des économies ou de la question centrale des droits universels attachés à la personne humaine.

En tout cela, les femmes sont force de progrès et de changement.

La démarche transversale de l'égalité : approche méthodologique



C'est à Pékin, en 1995, lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qu'a été explicité, au niveau international, le principe du *gender mainstreaming*, traduit en français par « démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Par l'adoption de ce principe, les Gouvernements s'engageaient, pour la première fois, à inclure effectivement, dans tous les domaines de leur action, la notion d'égalité entre les femmes et les hommes.

Par la suite, le *mainstreaming* ou *démarche intégrée de l'égalité* a été défini, à la fois par le Conseil de l'Europe et par l'Union européenne, comme la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions des pouvoirs publics. En conséquence, avant toute prise de décision, il est nécessaire d'analyser leurs retombées possibles sur les situations respectives des hommes et des femmes. Cette démarche intégrée est complémentaire de l'adoption de mesures spécifiques en faveur des femmes.

Au niveau européen, cet engagement a pris forme :

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

L'approche des questions d'égalité implique la mise en œuvre d'une démarche transversale qui repose sur l'implication du niveau hiérarchique le plus élevé et sur la construction de réseaux d'acteurs. Cette implication au plus haut niveau est une condition du succès d'une démarche qui invite au changement.

Le *mainstreaming* est une démarche qui s'inscrit dans le long terme et qui exige la mise au point d'outils appropriés et de formations adaptées. L'enjeu le plus important d'une démarche intégrée d'égalité est de conduire le changement, à moyen et à long terme, pour inscrire durablement une dynamique paritaire dans la conception et le pilotage des politiques publiques.

La mise en œuvre du *mainstreaming* passe par quatre phases essentielles :

I. Faire des diagnostics sur la situation respective des femmes et des hommes dans tous les champs d'action

Dans les dispositifs de droit commun, il faut mettre en évidence les situations et les besoins respectifs des hommes et des femmes (statistiques, études, évaluations...). Seule une analyse différenciée de l'impact des mesures permet de construire des réponses adaptées aux besoins de chacun.

➤ *Par exemple : rendre les femmes visibles dans tous les diagnostics servant de base à l'élaboration des contrats de plan, en fournissant des bilans statistiques sexués.*

II. Sensibiliser l'ensemble des acteurs et constituer des réseaux de partenaires

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

➤ *Un kit de communication sera utilisé à cet effet. La présentation repose sur quatre points : une mise en perspective historique des droits des femmes ; l'égalité en chiffres aujourd'hui ; le corpus juridique national, européen et international ; les axes principaux pour construire une démarche d'approche intégrée de l'égalité.*

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

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

➤ *Par exemple : la circulaire relative à la mise en œuvre de l'action territorialisée du Service Public de l'Emploi pour 2004 a fixé comme un des cinq objectifs de résultat pour l'année de diminuer de 5% le nombre de femmes au chômage depuis plus d'un an.*

IV. Évaluer les politiques

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

➤ *Par exemple : chaque année, le 8 mars, le bilan des politiques menées en matière d'égalité professionnelle sera effectué par les pouvoirs publics, à l'aide d'un tableau de bord composé d'indicateurs sélectionnés à cet effet, après avis des partenaires sociaux.*

Quelques actions pour illustrer la stratégie



L'accueil des femmes victimes de violences dans les commissariats et dans les gendarmeries

(Ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales)

Les femmes sont particulièrement victimes des violences faites aux personnes, qu'il s'agisse ou non du cadre conjugal. Le ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales fait de la lutte contre ses violences une de ses priorités d'action.

Au-delà de la mise en place de l'observatoire national de la délinquance, dont une des missions centrales sera l'amélioration des connaissances en matière de violences domestiques et de moyens de les prévenir, un programme d'amélioration de l'accueil des femmes victimes de violences est actuellement mis en œuvre.

Il comprend d'abord une attention soutenue à la formation des policiers et des gendarmes. La formation initiale et continue de tout militaire de la Gendarmerie nationale comprend un volet consacré aux violences faites aux femmes. Des modules de spécialisation sont également organisés dans le cadre des stages de formation au commandement et à la police judiciaire. Une brochure largement diffusée sensibilise tous les militaires de l'institution à ces violences et au rôle de la gendarmerie à leur égard. Ces actions de formation seront également développées dans la police nationale.

En deuxième lieu, un certain nombre de principes de base ont été définis en matière d'accueil des femmes victimes de violences dans les commissariats et les brigades de gendarmerie. La création d'espaces de confidentialité permettant l'expression de faits touchant à l'intimité de la vie privée est systématiquement recherchée. En matière de violences conjugales, les policiers de la Police nationale et les militaires de la Gendarmerie nationale sont invités à adopter une attitude propre à rassurer la victime quant au bien-fondé de sa démarche et la banalisation de la situation est absolument proscrite. Le traitement de ces affaires, ainsi que celles de violences sexuelles, est confié, dans toute la mesure du possible, à du personnel spécialement formé à cet effet. Un réseau de référents est chargé de coordonner l'accueil de ces femmes victimes et de les mettre en contact, le cas échéant, avec les associations proposant un hébergement d'urgence.

L'amélioration de l'accueil a également une portée préventive et répressive, notamment en matière de violences conjugales. Une réactivité accrue aux premières manifestations de ces violences, l'exploitation systématique des mains courantes et la professionnalisation des interventions de « police secours » sont de nature à prévenir la réitération des faits et à sanctionner les auteurs plus précocement. L'article 7 de la charte de l'accueil des victimes dans les commissariats et les brigades de gendarmerie, rendue publique le 15 janvier 2004, fait obligation aux policiers et aux gendarmes de s'assurer systématiquement qu'une situation dénoncée ou un fait incriminé ne s'est pas renouvelé.

Enfin, dans la continuité des travaux entrepris avec les associations d'aide aux victimes pour l'élaboration de cette charte, une concertation est actuellement en cours avec des associations spécialisées pour décliner cette charte dans des domaines spécifiques des violences faites aux femmes (notamment quartiers sensibles et violences et immigration).

Le rappel des droits des femmes dans le contrat d'accueil et d'intégration

(Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité)

La formulation du contrat d'accueil et d'intégration, que tout(e) nouvel(elle) étranger(ère) arrivant en situation régulière se voit désormais proposer, fait expressément référence à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'émancipation de la femme dans la vie quotidienne et au partage de l'autorité parentale.

Ce contrat est proposé par l'auditeur social de l'Office des migrations internationales à chaque homme et à chaque femme reçus sur les plates-formes d'accueil, au cours d'un entretien individuel.

De même, dans la formation civique, que le(la) contractant(e) s'engage à suivre, le principe constitutionnel de l'égalité entre femmes et hommes fait l'objet d'une présentation spécifique.

Il est souligné qu'en France, tous les individus, hommes et femmes, ont un égal accès selon leur mérite à toutes les charges de la République, et qu'ils ont des droits égaux qu'il s'agisse de l'éducation, de la vie professionnelle, de l'emploi, de l'exercice des droits politiques, de l'exercice de l'autorité parentale...

Il est rappelé, comme pour la notion de liberté, que le principe d'égalité est une garantie pour chaque personne et qu'il suppose de reconnaître l'autre comme son égal.

Une politique volontariste de promotion des femmes dans les métiers militaires et civils liés à la défense

(Ministère de la défense)

Militaires ou civiles, sur le terrain, dans les unités ou dans les bureaux, à tous les échelons de la hiérarchie, les femmes ont gagné peu à peu leur place au sein du ministère de la défense. A l'heure de leur professionnalisation, les armées sont donc totalement engagées dans le processus de féminisation de l'institution militaire.

En 2002 le ministère employait 339 884 militaires, dont 38 669 femmes, et 93 427 civils, dont 34 078 femmes.

Amorcée essentiellement à partir de la deuxième guerre mondiale, la féminisation des armées s'est développée de façon progressive pour connaître une avancée particulièrement significative depuis le milieu des années 90. Les femmes représentent désormais plus de 12% des effectifs militaires contre environ 6% en 1995. Ce chiffre reflète cependant de manière imparfaite un recrutement en pleine expansion, puisque le taux global de recrutement féminin dépassait 21% en 2001 et se situe même autour de 27% pour celui d'officiers sur concours externe. Au cours des prochaines années, la place des femmes dans les armées ne cessera de progresser pour atteindre un taux de féminisation a priori proche des 20%, voire supérieur si ce recrutement continue à croître. Les effectifs d'officiers féminins, s'ils sont limités aujourd'hui du fait du nombre restreint de candidates ayant l'ancienneté nécessaire, connaîtront donc une très forte croissance.

Possédant le même statut que leurs homologues masculins, les femmes civiles et militaires ont aujourd'hui accès à tous les emplois sans qu'aucune discrimination ne puisse être exercée à leur égard (suppression depuis 1998 des quotas limitant l'accès des femmes à la carrière militaire). Le principe retenu au sein du ministère de la défense est donc celui de l'égalité entre hommes et femmes pour l'accès aux différents corps militaires et ce n'est qu'à titre d'exception que la nature des emplois ou leurs conditions d'exercice, notamment les conditions de promiscuité, amènent à exclure l'affectation de militaires féminins. Pour ces considérations, seuls les emplois à bord des sous-marins et dans les escadrons de gendarmerie mobile demeurent encore réservés aux militaires masculins.

L'Agenda 21 : une action phare pour l'égalité

(Ministère de l'écologie et du développement durable - Secrétariat d'État au développement durable)

Faisant suite aux deux conférences mondiales de KYOTO et de RIO-DE-JANEIRO, les agendas 21 ont pour ambition de promouvoir le développement durable dans les cinq continents et tout au long du XXI^e siècle.

La parité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront être un critère déterminant pour la validation de ces agendas.

Comment en effet concevoir que l'on fasse la promotion de la croissance durable, de l'économie des ressources naturelles, de l'organisation rationnelle des espaces et des territoires, de l'équité dans les échanges commerciaux et de la notation sociale des entreprises, sans mesurer parallèlement les efforts entrepris et les résultats obtenus en matière de parité et d'égalité ?

De plus, les femmes seront de plus en plus des actrices du développement durable, tant par leur force de travail intrinsèque que par leur vision spécifique de la vie économique et l'apport qu'elles ont dans la modernisation des méthodes de gestion et de management.

Déjà, les indices de développement sexué, calculés par l'ONU suivant divers critères, permettent de mieux dissocier la croissance économique globale et la répartition des fruits de cette croissance entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes devra donc être un axe fort des agendas 21 nationaux et locaux.

La mobilisation contre le cancer du sein

(Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées)

Selon les données épidémiologiques les plus récentes, une femme sur dix, en France, aura un cancer du sein au cours de sa vie. Le cancer du sein est la première cause de mortalité chez les femmes de 35 à 70 ans.

Pour tenter d'infléchir cette tendance, le dépistage organisé du cancer du sein, qui passe par la réalisation de mammographies régulières dès l'âge de 40 ou 50 ans, est une priorité nationale de santé publique.

L'objectif est de faire bénéficier les 7,5 millions de femmes de 50 à 74 ans d'un dépistage offrant les meilleures garanties d'accessibilité et de sécurité.

Le nombre de départements proposant ce dépistage est passé de 39 départements fin 2002 à plus de 70 en octobre 2003 et l'ensemble des départements devraient être couverts au début de l'année 2004.

Diffusion des bonnes pratiques pour développer la création d'activités et la reprise d'entreprises par les femmes

(Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales)

Cette action s'inscrit, d'une part, dans un objectif général de développement des territoires ruraux et participe, d'autre part, en terme concret à une démarche globale du ministère prenant en compte à la fois la formation, l'emploi et le développement des territoires.

Cette action s'appuie sur trois principaux leviers :

- des études récentes ou programmées donnant lieu à des préconisations ;
- la mise en place d'observatoires intégrant la notion de genre sur l'emploi, les métiers et l'insertion professionnelle ;
- un programme intitulé VIVIER (action 3 de Valorisation EQUAL) qui capitalise et valorise 40 actions agricoles et rurales ayant une dimension emploi et égalité des chances. VIVIER (Vers l'Innovation : Valoriser les Initiatives Equal Rurales) représente un excellent vecteur de diffusion des bonnes pratiques.

La rubrique « égalité des chances » du site Internet www.agriculture.gouv.fr et le réseau des correspondants régionaux égalité constituent également de bonnes courroies de transmission.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2004 : information sur les actions que le ministère a inscrites comme prioritaires dans le cadre de la charte de l'égalité, bilan des préconisations des différentes études menées, repérage et mise en réseau d'expériences ;
- 2005 : capitalisation et valorisation notamment auprès des réseaux d'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises; mise en place d'un fichier d'expériences et de bonnes pratiques ;
- 2006 : diffusion nationale et européenne.

La place des femmes dans le monde de la recherche : une dynamique française et européenne

(Ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies)

Bien que les filles constituent 59 % des bacheliers des séries générales et encore 50 % des effectifs de 3^e cycle des études universitaires, elles ne sont plus que 39 % parmi les maîtres de conférence et chargés de recherche et seulement 17 % parmi les professeurs d'université et directeurs de recherche. Ces chiffres recouvrent par ailleurs une très grande disparité entre les disciplines, les femmes étant toujours beaucoup plus présentes dans les disciplines littéraires que scientifiques, et ceci aussi bien au lycée (84 % de bachelières en série L contre 46 % en série S) que parmi les enseignantes-chercheuses (27 % de femmes professeurs en lettres contre 10 % en sciences)

Afin de renforcer la place des femmes dans les études et carrières scientifiques, une structure intitulée « Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur » a été mise en place, au sein du ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies. Concrètement, ses actions consistent à :

- fournir des analyses et des indicateurs chiffrés pour mieux apprécier la place et les responsabilités respectives des hommes et des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- mettre en place des mesures tendant à remédier aux déséquilibres existants ;
- proposer des actions incitant les filles à s'orienter vers les carrières scientifiques ;
- veiller à ce que la dimension du genre soit prise en compte dans les institutions, les programmes et les politiques de recherche en France ;
- participer et assurer la diffusion des actions « Femmes et sciences » menées au niveau européen.

Pour mener à bien ses actions, la Mission pour la parité s'appuie sur un réseau de correspondants parité qui a été mis en place dans l'ensemble des organismes de recherche publique ainsi que dans la majorité des universités.

De plus, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) s'est doté en 2002 d'un Comité de pilotage intitulé « Disciplines, métiers, carrières et genre. La place des femmes au CNRS », auquel il a adossé une Mission pour la place des femmes au CNRS, chargée de concevoir, mettre en œuvre ou coordonner tout type d'action s'inscrivant dans les grandes orientations du Comité de pilotage.

Ces structures institutionnelles françaises travaillent en étroite coordination avec le groupe d'experts européens connu sous le nom de « groupe Helsinki-femmes et sciences » ainsi qu'avec l'unité « Femmes et sciences » mise en place par la Commission européenne, au sein de la Direction générale de la recherche, pour promouvoir la participation des femmes à la recherche scientifique.

Le label égalité

(Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle)

Un label « égalité professionnelle » a été créé, avec le soutien du ministère délégué à l'industrie, afin de valoriser la prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle par les entreprises, les administrations ou tout autre organisme générant une activité. Élaboré avec les partenaires sociaux, il doit permettre de reconnaître la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans l'organisation de l'activité ou de la production, par les organismes qui en auront fait un élément fort de leur engagement en terme de responsabilité sociale et de développement durable.

Ce label doit participer à la sensibilisation des acteurs socio-économiques et faciliter la diffusion des bonnes pratiques. Il repose sur l'évaluation d'une conduite du changement, qui doit faire l'objet d'une démarche intégrant la qualité du dialogue social sur la question de l'égalité professionnelle.

Il est ouvert aux entités implantées en France et à leurs filiales à l'étranger, quel que soit leur secteur d'activité, dans le respect de leurs législations nationales respectives.

Le label est délivré par un organisme de labellisation pour une durée renouvelable de 3 ans. L'appréciation porte sur la prise en compte, d'une part, de l'égalité dans la gestion des ressources humaines et du management de l'entreprise, et d'autre part, de l'articulation de la vie professionnelle et familiale et de la valorisation de la parentalité.

Ce label constitue un outil de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, facteur d'innovation sociale au service de la performance et de la croissance économique.

Chrysalide : l'aide à la création d'entreprise par les jeunes filles et les femmes des cités

(Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle)

Le chômage est deux fois plus important dans les zones urbaines sensibles (25,4%) que dans le reste de la France. Ce sont les femmes qui sont le plus touchées : leur taux de chômage atteint 27,5% contre 15% pour l'ensemble des femmes en France.

Au regard de cette situation et des enjeux qui s'attachent à la place faite dans notre pays aux jeunes filles et femmes des quartiers sensibles, la Ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a souhaité la mise en place d'un accompagnement individualisé pour celles d'entre elles qui veulent créer ou reprendre une entreprise.

C'est dans ce contexte qu'a été conçu, avec l'appui technique de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), le dispositif *Chrysalide*, qui associe, d'une part, un accès facilité de la porteuse de projet aux structures et aux mesures de droit commun de soutien à la création d'entreprise, et d'autre part, un parrainage/marrainage par un(e) chef d'entreprise du secteur d'activité concerné.

Sa mise en œuvre repose sur le rapprochement des structures classiques d'accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprises et de branches professionnelles, prioritairement dans les secteurs d'activité de l'hôtellerie-restauration, de la couture-stylisme, des nouvelles technologies de l'information et de la communication-informatique, de la communication, des services à la personne et du commerce.

Chrysalide, lancé officiellement lors du Salon des Entrepreneurs en janvier 2004, a vocation à être mis en place au printemps 2004, à titre expérimental, dans dix villes qui auront à coordonner et à animer le dispositif en mobilisant les réseaux de proximité.

Développer l'aide et le soutien aux aidants naturels

(Secrétariat d'État aux personnes âgées)

Le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes n'est souvent possible que grâce à l'implication forte de l'entourage. Selon une étude réalisée par la DREES à partir de l'enquête Handicap invalidité dépendance (HID)¹, toutes les personnes âgées dépendantes de 60 ans ou plus résidant à domicile bénéficient d'une aide familiale ou professionnelle régulière. Dans plus de la moitié des cas, ces deux types d'aide s'ajoutent et, dans quatre cas sur dix, l'aide est apportée exclusivement par la famille.

Aujourd'hui, près de la moitié des aidants principaux² sont le conjoint (**la femme dans les deux tiers des cas**) ou un des enfants dans un tiers des cas (**la ou une des filles dans les trois quarts de ces cas**). L'âge moyen de l'aidant principal est de 71 ans dans le cas du conjoint ; l'enfant aidant a quant à lui 55 ans en moyenne. Globalement pour les personnes âgées évaluées en GIR 1 à 4, quatre aidants principaux sur cinq ont entre 50 et 79 ans. **Les femmes âgées de 50 à 79 ans - épouses, filles ou belles-filles - constituent plus de la moitié (55 %) des aidants informels.**

Dans ce contexte, il importe de valoriser le rôle des familles et de structurer une politique d'appui spécifique pour prévenir les situations d'enfermement, d'isolement ou d'épuisement et encourager la présence d'aidants naturels non professionnels auprès des personnes âgées dépendantes à domicile.

Au-delà de l'aide matérielle des professionnels, les familles ont besoin d'un soutien d'ordre psychologique, de lieux de rencontres et de dispositifs d'appui leur permettant de « souffler ». Promouvoir un volet spécifique d'aide aux aidants naturels constitue par conséquent une priorité ; sa mise en œuvre sera principalement axée sur :

- le développement des relais d'écoute et des lieux de parole ;
- la mise en place de formations d'aide à la prise en charge de la dépendance (notions de base en matière d'hygiène, de diététique, de prévention de la perte d'autonomie...) ;
- la création de places d'accueil de jour, d'hébergement temporaire, de garde de nuit dans le cadre d'une programmation pluriannuelle.

1. Nathalie Dutheil : « Les aides et les aidants des personnes âgées », Études et Résultats n°142, novembre 2001, Drees.

2. Dans le cadre de l'enquête HID, les personnes interrogées ont désigné, parmi les aidants non professionnels, la personne qui selon elles est leur aidant le plus proche.

Un engagement de tous autour de 5 axes de progrès



La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : une responsabilité partagée

L'égalité entre les femmes et les hommes relève d'une responsabilité partagée et active de toutes les forces vives de la nation qu'il importe d'entraîner, d'engager et de rassembler, dans une dynamique nouvelle, sur la voie de la démocratie paritaire.

Aux côtés de l'**État**, qui se doit d'être exemplaire en la matière, il s'agit de sensibiliser et de mobiliser, dans une démarche de coordination ouverte, les **collectivités territoriales**.

Parce qu'elles sont au plus près des habitantes et des habitants de ce pays, elles sont aussi les plus à même de répondre aux aspirations et aux besoins différenciés des unes et des autres et de faire concrètement progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les territoires.

Il s'agit également de sensibiliser et de mobiliser les **partenaires sociaux** et les **acteurs du monde économique**, ainsi que l'ensemble de la **société civile**.

Tous ensemble, ils participent de la même volonté de faire progresser l'égalité dans l'ensemble des champs de la vie politique, économique et sociale.

Cinq axes de progrès :

La démarche engagée avec l'ensemble des acteurs de la vie publique, économique et sociale permettra de poursuivre, avec la participation et la détermination de tous, les cinq objectifs que sont :

- la parité politique et sociale pour un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité professionnelle pour une contribution renforcée des femmes au développement économique et une réduction des inégalités et des discriminations sur le marché du travail ;
- l'égalité en droits et en dignité et la pleine citoyenneté ;
- l'articulation des temps de vie pour un nouvel équilibre des rôles sociaux entre les femmes et les hommes ;
- la solidarité européenne et internationale et l'action de la France pour les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde.

Les engagements des acteurs



Les engagements des acteurs

Les élus

L'Association des Régions de France

La démarche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes voulue par l'Union européenne franchit aujourd'hui dans notre pays une étape fondamentale dans la marche vers la parité.

La charte de l'égalité entre les hommes et les femmes qui sera signée le 8 mars prochain, à l'occasion de la journée internationale des femmes, constitue en effet l'un des éléments forts du dispositif mis en place progressivement par le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle pour donner une forte impulsion à cette démarche.

A cette occasion, je tiens à apporter l'adhésion de notre association aux actions volontaristes énoncées par la charte qui sont à mener pour développer la parité entre les hommes et les femmes dans notre pays, tant sur le plan social que professionnel et politique. L'égalité entre les hommes et les femmes constitue l'un des enjeux les plus essentiels de notre démocratie.

Les régions, dans le cadre des nouvelles compétences qui leur seront confiées par les nouvelles lois de décentralisation, devront jouer un rôle moteur dans l'application des principes énoncés dans cette charte de l'égalité. Désormais animées et gérées par des Conseils régionaux élus pour la première fois d'une manière paritaire, ce dont je me réjouis profondément, elles vont ainsi recevoir des compétences pleines dans les domaines de la formation initiale et de la formation professionnelle dans lesquels il y a beaucoup à faire pour arriver à l'égalité professionnelle. Si les jeunes filles obtiennent globalement de meilleurs résultats que les garçons dans leur cursus de formation initiale, elles prennent par la suite un retard par trop considérable dans leur vie professionnelle. C'est sur la réduction de cette fracture que nos efforts devront d'abord porter au cours des années à venir. C'est donc principalement sur ce terrain que les régions doivent prioritairement porter leur action pour mettre en œuvre les principes de la charte.

Il s'agit maintenant pour nous d'inscrire ces principes dans une démarche de progrès sur les 5 axes mis en avant dans la charte.

Dès le début de la nouvelle mandature des Conseils régionaux, je proposerai aux Présidents des régions, d'adopter solennellement la charte, après un débat au sein de leurs assemblées, afin que la parité et l'égalité professionnelle prennent rang de principe d'action permanent des 26 régions de France.

Je souhaite, et j'en ferai la proposition à tous les Présidents dès notre première réunion de la mandature, que dans chaque région un Vice-Président soit spécialement en charge de la parité et de l'égalité professionnelle. Il devrait s'assurer du concours, au sein des services, d'un délégué à la parité et à l'égalité qui aura au moins le rang de chef de service. Ainsi, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle disposera de deux référents dans les régions, l'un au niveau des élus, le second au niveau de l'administration régionale.

L'un et l'autre recevront de l'Assemblée régionale la mission de mettre en œuvre les quatre phases essentielles de la démarche intégrée de l'égalité : faire le diagnostic de la situation des femmes dans les domaines de compétence des régions ; sensibiliser l'ensemble des acteurs et constituer, avec le concours du ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, des réseaux de partenaires ; intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité dans les diverses politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression, politiques qui seront évaluées périodiquement.

Grâce à cette méthode, les objectifs quantifiés d'un rééquilibrage et du renforcement du rôle des femmes dans la croissance économique pourront être effectivement inscrits dans les politiques régionales de développement économique, tout particulièrement en matière de politiques conduisant à la création d'emplois, qu'il s'agisse de l'aide à la création des entreprises ou de leur soutien, de l'insertion, de la seconde chance, de l'acquisition de nouvelles compétences ou de la réinsertion professionnelle et économique des femmes.

En dernier lieu, la solidarité européenne et internationale s'impose à tous les signataires de la charte. C'est pourquoi les régions de France, engagées depuis longtemps dans la coopération décentralisée avec leurs homologues en Europe ou à son extérieur, principalement au Maghreb et en Afrique, devront faire porter systématiquement leurs efforts vers la mise en place de volets de coopération et d'action en faveur des droits des femmes, champ d'action dans lequel il y a tant et tant à faire.

Dans cette démarche de progrès, l'Association des Régions de France aura un rôle d'animation, de proposition et de coordination, en liaison avec le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle dont elle reliera le réseau avec les régions. Un groupe de travail sera à cet effet constitué après le renouvellement de nos exécutifs. Ce groupe de travail aura, notamment, pour mission de diffuser les bonnes pratiques de la parité et de l'égalité professionnelle en région, ainsi que d'inciter et de proposer des types d'action pouvant être mis en œuvre dans les régions.

La signature de cette charte est un temps fort de l'action du ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, dans cette marche vers la parité et l'égalité professionnelle. Désormais, c'est le temps de l'action. Les femmes de France peuvent compter sur les régions pour jouer pleinement, comme c'est leur ardente aspiration, leur rôle dans cette marche en avant.

Le Président de l'Association
des Région de France

L'Assemblée des Départements de France

Parmi les thématiques que décline la charte de l'égalité, les Conseils généraux s'investissent et s'impliquent déjà de manière forte et engagée dans les domaines suivants :

- la lutte contre les violences faites aux femmes, au travers de l'action de polyvalence que les départements mènent auprès des publics en difficulté, et notamment auprès des familles monoparentales ;
- la garde d'enfants permettant de favoriser l'activité (professionnelle ou non), au travers de l'effort considérable consenti par les départements pour revaloriser le métier d'assistante maternelle, dans le cadre de la réforme de leur statut présentée par le ministre délégué à la famille ;
- la prise en charge des femmes handicapées, notamment sur le volet de la prévention médico-sociale, qu'il est souhaitable de développer (cf. ci-après) ;
- la formation professionnelle ;
Afin que les femmes ne soient pas cantonnées dans des emplois dits féminins, l'accès à des formations diversifiées est recherché au travers des actions menées par les départements dans le cadre de leurs politiques de lutte contre les exclusions et de leur rôle renforcé depuis le vote de la loi de départementalisation du RMI et de création d'un RMA ;
- les aspects liés à l'intégration des jeunes filles et femmes issues de l'immigration, par le biais des interventions conduites dans le cadre de la lutte contre les exclusions ;
- l'accès aux droits, en matière de santé par exemple.

En effet, dans le vaste champ de l'action sociale, l'intervention des Conseils généraux est large et diversifiée : elle concerne toute personne ou famille (ou groupe social) et tous les âges de la vie.

De plus, l'intervention des services des Conseils généraux s'effectue en respectant un principe d'égalité et de proximité. A ce titre, sont donc concernées les personnes seules, et notamment les femmes.

Peuvent être notamment citées les actions menées dans le domaine de la protection maternelle et infantile (PMI) : il s'agit là, pour les Conseils généraux, d'une mission importante, qui est exercée dans le cadre de la loi du 18 décembre 1989. Elle concerne donc un champ de compétences capital en matière de santé publique.

L'intervention des fonctionnaires départementaux que sont les travailleurs médico-sociaux auprès des femmes enceintes et des enfants de moins de six ans, constitue un mode de suivi extrêmement intéressant, puisque préventif.

Il concerne notamment :

- le dépistage des troubles auditifs, visuels et des difficultés de langage, à l'occasion des bilans de santé dans les écoles maternelles (enfants de trois ou quatre ans) ;
- les conseils apportés aux jeunes mères par des sages-femmes, des infirmières, des puéricultrices, des médecins, parfois aussi des psychologues, des services départementaux ;
- les consultations pré et post-natales.
S'agissant des grossesses précoces, des projets départementaux visent à favoriser une responsabilité partagée entre les jeunes femmes et les jeunes hommes ;

- les actions médico-sociales préventives à domicile ;
- les activités de planification familiale.
En matière d'interruption volontaire de grossesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une problématique spécifiquement féminine, l'idée est de développer les actions en direction du conjoint ou du compagnon.

Au regard des actions déjà mises en place, l'Assemblée des départements de France envisage de travailler, avec les Conseils généraux qui le souhaitent, sur les bases opérationnelles du développement d'initiatives en direction :

- des jeunes adolescentes, en renforçant le travail de partenariat déjà engagé par les Conseils généraux dans les collèges et les lycées pour dispenser des conseils (grossesses, sexualité, maladies sexuellement transmissibles, sida,...) et promouvoir des actions d'information collective sur ces sujets ;
- des femmes handicapées, en dispensant des informations et des conseils spécifiques dans le cadre des consultations de jeunes enfants.
Ce point semble capital et mérite que les personnels médicosociaux soient mieux formés dans le domaine du handicap, afin d'être en mesure de prodiguer aux femmes en situation de handicap les conseils nécessaires à la prise en charge et à l'éducation de leur(s) enfant(s) ;
- des pères, en les associant plus systématiquement aux actions menées par les services des Conseils généraux : aide et soutien à la parentalité, séances d'information concernant le développement de l'enfant, plus grande ouverture des structures d'accueil de la petite enfance aux conjoints (ou concubins)...

Le Président de l'Assemblée
des Départements de France

L'Association des Maires de France

Les maires de France s'associent à la volonté de réduire les inégalités qui affectent les femmes et de promouvoir un nouvel équilibre entre les hommes et les femmes.

Au plan de la parité politique, si toutes les listes de candidats présentées dans les communes de plus de 3 500 habitants respectent déjà un strict équilibre, ce même équilibre a été largement respecté, volontairement et spontanément, dans les communes situées en dessous de ce seuil légal et ce mouvement doit perdurer.

Les maires de France s'attacheront à promouvoir l'octroi de fonctions de responsabilité aux femmes élues en veillant à leur assurer la place qui leur revient, en fonction de leurs compétences, parmi les adjoints et les représentants des communes au sein des conseils communautaires.

Ils veilleront également à mettre en œuvre les dispositions légales relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux permettant aux femmes de concilier leur statut d'élu local, leur activité professionnelle et leur vie de famille.

Ils continueront à œuvrer pour faciliter la vie de leurs concitoyennes dans le cadre de leurs actions en faveur de l'accueil de la petite enfance, en élargissant le plus possible les heures d'accueil périscolaire.

Ils seront également à l'écoute, éventuellement par le biais de structures de concertation dédiées au « temps », des souhaits de leurs concitoyennes de réaménagement des temps sociaux et d'harmonisation des horaires de services avec les contraintes de leur vie quotidienne.

Ils poursuivront leurs initiatives pour lutter contre la fracture numérique en contribuant à la formation aux nouvelles technologies de catégories de femmes ne pouvant y accéder : personnes âgées, femmes au chômage, femmes issues de l'immigration, ... et utiliseront en particulier ces nouveaux outils pour faciliter l'apprentissage de la langue et l'intégration.

Ils veilleront, en particulier dans le cadre de la politique de la ville, à conforter les femmes, notamment en les soutenant dans leur rôle de mère de famille.

Enfin ils veilleront, dans le strict respect de leurs pouvoirs, à prévenir l'affichage d'images dégradantes de la femme sur les voies publiques.

Le Président de l'Association
des Maires de France

Les engagements des acteurs

Les partenaires sociaux

En France, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes se trouve à la croisée des politiques menées par le gouvernement et des logiques d'action impulsées par les partenaires sociaux. Ainsi ces derniers jouent un rôle prépondérant dans la mise en œuvre de la démarche intégrée de l'égalité qui, dans le cadre de cette charte, se concrétise par leur implication à plusieurs titres.

■ Les partenaires sociaux prennent acte de la volonté du gouvernement de privilégier la voie du dialogue social en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'occasion de la table ronde du 19 décembre 2002, ils ont confirmé leur accord sur les trois grands points suivants.

- La nécessité d'une politique nouvelle dans ce domaine répond à un triple objectif : faire de l'égalité professionnelle un facteur d'enrichissement individuel et collectif, dans un contexte national et européen où le travail des femmes constitue une exigence de la modernité économique ; lutter contre les discriminations qui subsistent sur le marché du travail, dans le cadre d'un renforcement des pratiques démocratiques ; répondre à une demande sociétale de meilleure prise en compte des aspirations nouvelles des hommes et des femmes à mieux concilier leurs différents temps de vie.
- Les perspectives de la concertation portent sur cinq grands axes : le rôle de la formation dans l'égalité des chances, la mixité professionnelle au sein des branches et des entreprises, les éléments constitutifs du déroulement de la carrière, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et l'articulation des temps de vie, en termes de gestion des temps et d'organisation du travail.
- La voie choisie est celle du dialogue social : les partenaires sociaux marquent leur volonté d'engager la discussion pour définir les objectifs et la méthode de négociation qu'ils conduiront au niveau national et interprofessionnel. Ils prennent en considération le caractère transversal de l'égalité professionnelle et son incidence sur d'autres sujets de négociation, comme, notamment, la formation professionnelle.

Dans ce cadre, l'État et les partenaires sociaux ont choisi de se concerter régulièrement pour faire le point sur les réflexions menées et sur l'état d'avancement de la négociation collective en la matière. A cet effet, une première réunion s'est tenue le 15 juillet 2003 et une deuxième le 13 janvier 2004.

■ Les partenaires sociaux mettront en œuvre, avec leurs représentants au niveau des branches et des entreprises, l'égalité professionnelle dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie; cet accord précise qu'il est de la responsabilité des branches et des entreprises de définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle. Le projet de loi relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social attribue à la négociation le soin de déterminer un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation.

■ Les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par la négociation d'un nouvel accord national interprofessionnel au premier trimestre 2004. Pour cela, ils ont arrêté un calendrier et une méthode en octobre dernier ; trois groupes de travail ont été mis en place sur les thèmes suivants :

- l'orientation professionnelle ; le recrutement ; la formation et la promotion ;
- le déroulement de carrière des femmes ; leur accès aux postes à responsabilité ; la mixité et l'égalité salariale ;
- le partenariat avec les pouvoirs publics afin de valoriser la mixité et l'égalité professionnelle.

■ Les partenaires sociaux sensibiliseront leurs représentants à l'existence du label égalité professionnelle impulsé par le gouvernement.

■ Les partenaires sociaux s'engagent, dans leurs instances exécutives, à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et chercheront à améliorer l'accès des femmes aux postes de décision.

■ Les partenaires sociaux adhèrent au principe d'un suivi régulier de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des secteurs socio-économiques à l'aide d'un tableau de bord composé d'indicateurs sélectionnés à cet effet par les pouvoirs publics après avis des partenaires sociaux.

Signataires :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Confédération Générale du Travail (CGT)

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

Force Ouvrière (FO)

Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)

L'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL), dans l'objectif de promouvoir toute initiative en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des professions libérales :

- est prête à s'engager dans un partenariat avec les pouvoirs publics afin notamment de développer la connaissance des métiers de son champ professionnel, pour y favoriser une plus grande mixité, dans l'exercice salarié comme indépendant ;
- veillera à impulser dans les branches de son secteur d'activité, toute action tendant à développer l'égalité professionnelle dans le cadre des dispositions d'un accord-cadre dont la négociation en cours, portant sur la formation professionnelle continue des salariés des entreprises libérales ;
- sensibilisera ses membres adhérents à l'existence du label égalité professionnelle impulsé par le gouvernement.

Les engagements des acteurs

Les chambres consulaires

L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie

Le réseau des Chambres de commerce et d'industrie est composé de :

- 159 chambres de commerce et d'industrie (CCI), dans un découpage historique du territoire qui reste souvent d'actualité (recouvrement CCI/pays) et qui sait évoluer (fusions et/ou engagement d'opérations interconsulaires) ;
- 20 chambres régionales de commerce et d'industrie (CRCI) interlocutrices privilégiées des régions ;
- l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI), chargée de fédérer et d'animer les CRCI/CCI.

Les femmes et les hommes du réseau des CCI sont :

- 4 700 chefs d'entreprise élus (membres des CCI) ;
- plus de 30 000 salariés rassemblés dans trois grands secteurs (développement des entreprises, formation professionnelle, gestion d'équipements collectifs).

S'engager en faveur d'une meilleure représentation des femmes au sein du réseau des CCI ne peut se faire sans l'élaboration d'une photographie précise et intelligente de la situation actuelle, qui pourrait s'appuyer sur :

1. des critères et des indicateurs pertinents, d'une part ;
2. une analyse explicative des leviers et des freins qui justifient aujourd'hui cette situation, d'autre part.

La phase de diagnostic est donc essentielle et constitue déjà en elle-même un vaste champ d'investigation. Sans la connaissance du sujet, les démarches d'information, de sensibilisation, de mise en œuvre de préconisations, de leur suivi et de leur évaluation ne pourront être envisagées.

Il convient par ailleurs de distinguer les deux problématiques présentées par le réseau des CCI :
I - celle des collaborateurs permanents de l'ACFCI, des CRCI et des CCI, plus de 30 000 salariés,
II - celle des membres élus, dont les présidents et présidentes du réseau, 4 500 chefs d'entreprise.

I - Les collaborateurs permanents du réseau des Chambres de commerce et d'industrie

Il s'agit d'éviter au final deux perdants : la salariée au parcours professionnel contraint et l'organisme consulaire qui n'a pas bénéficié pleinement de ses compétences.

Contexte

La gestion des ressources humaines dans le réseau des CCI est décentralisée. Des orientations sont définies au niveau national et trouvent leur traduction stratégique et opérationnelle au plan local dans chacune des organisations consulaires. Ce mode de gestion et d'organisation explique aujourd'hui la très mauvaise connaissance qu'ont les organisations consulaires des ressources humaines du réseau consulaire. Aucune donnée n'est consolidée au plan national ; il est même difficile de dire aujourd'hui quel est précisément l'effectif global des CRCI/CCI.

Face à ce constat, le réseau a décidé en 2003 de s'engager dans une démarche beaucoup plus lisible et affirmée d'animation du réseau des CRCI/CCI sur les questions de ressources humaines. La commission paritaire nationale, lors de sa réunion du 30 septembre 2003, a décidé la mise en place d'un bilan social consolidé au niveau national, ce qui nécessitera que toutes les organisations consulaires produisent annuellement leur propre bilan social.

AXE 1 : se donner les moyens de réaliser un diagnostic précis et pertinent de la situation

- Evaluer le nombre de bilans sociaux ou documents équivalents permettant de connaître la proportion respective des hommes et des femmes dans les fonctions occupées, leur niveau de responsabilité, leur niveau de rémunération ...
(moins de la moitié des CCI édite un bilan social aujourd'hui).
- Animer un groupe de travail dont l'objectif est de créer un modèle standard de bilan social, modèle qui sera utilisé par les CRCI/CCI et qui intègrera des indicateurs spécifiques permettant d'avoir une meilleure connaissance de la présence des femmes (action en cours, échéance juin 2004).
- Identifier les critères pertinents propres à mesurer l'égalité professionnelle.
- Analyser les éventuelles disparités entre les hommes et les femmes.
- Inscrire dans toutes les démarches de diagnostics ou de mesures relatives aux ressources humaines des indicateurs permettant de mieux apprécier la répartition des hommes et des femmes.

AXE 2 : sensibiliser et inciter le lancement d'une réflexion sur les freins et leviers d'une égalité plus forte hommes/femmes

- Promouvoir auprès des hommes des droits, tels que les congés parentaux, qui permettent ainsi de libérer les femmes qui le souhaitent de charges familiales.
- Engager une réflexion sur les leviers et une démarche pédagogique auprès des décideurs permettant aux femmes d'accéder aux postes de management :
 - sensibiliser les présidents de CCI pour qu'ils étudient de façon équitable les candidatures des hommes et des femmes aux postes de cadres et de directeurs généraux,
 - favoriser dans le réseau la diffusion des candidatures des femmes en particulier vers les postes dans les équipements où les décalages sont énormes,
 - sensibiliser les CCI à une gestion des promotions plus équilibrée des hommes et des femmes, en accordant les mêmes perspectives d'évolution, à compétences égales, aux hommes et aux femmes (Aujourd'hui, le décalage est important).Il conviendrait de réfléchir sur les rythmes de carrières et la gestion des carrières des femmes,
 - évaluer l'apport des formations dans la qualification et dans la progression professionnelles des collaborateurs, et notamment des femmes.

AXE 3 : mener une réflexion sur les temps de vie

- Evaluer les politiques sociales consulaires favorisant la conciliation du travail et de la vie personnelle.
- Analyser au sein du réseau consulaire la pratique du temps partiel et son utilisation par les hommes et par les femmes.
- Réfléchir à l'accès des femmes à la formation continue en tenant compte des rythmes de vie privée/vie sociale/vie professionnelle.

Une méthode pour une réflexion collective, partagée et coproductive

Dans tous les cas, la réflexion doit être collective.

Il conviendrait donc :

- d'animer des groupes de travail « ressources humaines » sur le sujet au sein du réseau ;
- de mener une réflexion interconsulaire (notamment Assemblée permanente des chambres de métiers -APCM- et Assemblée permanente des chambres d'agriculture -APCA-) avec pour objectif à terme une « plate-forme commune d'engagements » contenant des actions communes et des actions spécifiques avec un apport réciproque ;
- d'envisager une conférence nationale au sein du réseau sur le sujet :
 - soit en préalable, pour lancer les différents groupes de travail et sensibiliser à la démarche,
 - soit au final, pour une présentation collective des réflexions des uns et des autres et l'élaboration en commun d'un plan d'action ;
- de constituer un réseau de référents "égalité professionnelle", chargés d'animer la démarche, d'échanger et de promouvoir les bonnes pratiques.

Le concours de chacun est nécessaire pour une meilleure compréhension des constats et l'identification de pistes d'amélioration qui respectent les enjeux de l'institution, de même que les ambitions et les contraintes de chacun. Ces apports doivent s'inscrire dans une démarche de coproduction.

Il serait sans doute utile d'associer l'ensemble des partenaires internes des CCI à la réflexion collective qui sera menée.

II - Les membres élus du réseau des Chambres de commerce et d'industrie

Quelques données

Le réseau des Chambres de commerce et d'industrie compte 4 700 chefs d'entreprise élus dont **11%** sont des femmes.

Lors des dernières élections consulaires en 2000, les femmes représentaient **9%** des candidats.

Le(a) président(e) de chaque CCI, CRCI ou de l'ACFCI est élu(e) par ses pairs.

Parmi les 179 chambres consulaires, on compte pour le mandat actuel (2000-2004) 5 présidentes, uniquement au niveau des CCI, soit une représentation de **3%**.

Dans le réseau des CCI, les femmes élues représentent :

- 17,2% des élus du secteur commercial ;
- 5,8% des élus du secteur industriel ;
- 9,6% des élus du secteur des services.

Ce sont cependant majoritairement des chefs d'entreprises industrielles (53% d'entre elles). Parmi les 5 présidentes de CCI, 3 font partie de cette catégorie.

Face à ce constat, il est totalement illusoire d'évoquer une norme de parité. Il est déjà compliqué pour un élu homme, membre du bureau d'une chambre ou plus encore président, de concilier sa vie familiale et privée et ses vies professionnelle et consulaire. C'est encore plus difficile pour une femme mère de famille.

Notre ambition vise à augmenter progressivement la représentation des élues au sein du réseau consulaire, objectif qui suppose que soient levés les freins traditionnels et psychologiques à l'élection des femmes à la tête des organisations consulaires.

Une des premières mesures prouvant la volonté des Chambres de commerce et d'industrie de transcender leurs us et coutumes serait d'augmenter le nombre de directrices générales, à peine plus important que celui des présidentes.

AXE 1 : mettre en place un outil d'observation des candidats et des membres élus des CRCI/CCI permettant d'apprécier la répartition des hommes et des femmes

La connaissance de la sociologie des femmes candidates et élues est essentielle en amont de toutes démarches visant leur plus forte implication dans le réseau consulaire.

L'ACFCI dispose des données nécessaires à cette observation. Leur collecte et leur analyse permettront de photographier la répartition des hommes et des femmes lors de la prochaine élection consulaire et d'analyser, à partir de critères pertinents, les profils des femmes candidates et élues. Un premier travail d'analyse ayant été fait en 2000, il sera possible de repérer quelques tendances d'évolution le cas échéant.

AXE 2 : repérer tous les leviers des candidatures féminines à chacune des phases de cette démarche de candidature

- Les femmes ne veulent plus servir d'alibi, faire office de faire-valoir. Elles veulent de vraies responsabilités, elles exigent un vrai positionnement.
- Les listes de candidats sont portées très majoritairement (à 90%) par le MEDEF et la CGPME, regroupés ou non. La part laissée aux femmes par ces deux organisations patronales est très faible et ne semble pas évoluer.

- Bien que les présidentes soient élues par leurs pairs, l'analyse qualitative des situations existantes témoigne des difficultés particulières d'exercice de ces mandats par des femmes.
- Le frein à une candidature peut être lié à la difficulté d'équilibrer les rythmes de la vie familiale et privée et ceux relatifs à un mandat consulaire qui vient s'ajouter à des fonctions dans l'entreprise au titre de laquelle elles ont été élues. Un recours plus fréquent aux délégations de responsabilités ou de représentation constitue une première réponse.

AXE 3 : sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt d'une plus forte représentation des femmes parmi les membres élus

- en ayant une démarche pédagogique en direction des organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, CCI), basée notamment sur l'intérêt d'anticiper les évolutions sociétales avant que la loi ne les impose.
- en informant plus largement les femmes chefs d'entreprise du contenu des mandats consulaires, des responsabilités et des rôles qu'elles peuvent jouer en faveur de l'évolution du milieu économique. Cette sensibilisation devrait permettre à certaines d'entre elles :
 - d'utiliser plus souvent leur capacité juridique à être éligible,
 - d'être en position de choix pour ce qui concerne leur implication dans la vie locale, choix qu'elles n'ont peut-être pas aujourd'hui par méconnaissance du milieu consulaire.

Une méthode basée sur la réflexion paritaire

La méthode doit permettre une réflexion partagée. Il est proposé, pour ce faire, la mise en place et l'animation d'un groupe paritaire d'hommes et de femmes élus, chargé d'analyser les leviers de l'accès des femmes aux mandats consulaires et de fixer un plan d'actions et une démarche de communication.

L'Assemblée Permanente des Chambres des Métiers

L'artisanat en quelques chiffres

- **3 millions** d'actifs, soit près de 20% de l'emploi marchand.
- **500 000 emplois nets créés en cinq ans.** 37 000 en 2002, pourtant considérée comme une « mauvaise » année.
- Le nombre d'entreprises - environ **846 000** - est stable, mais leur taille augmente : le nombre moyen de salariés par entreprise est passé en 10 ans de 1,48 à 2,77 et, s'agissant des 500 000 entreprises qui emploient des salariés, il a cru de 2,84 à 4,62.

La place et le rôle des femmes dans l'artisanat

Comme dans l'ensemble des secteurs de l'économie, il persiste dans l'artisanat bien des freins pour qu'hommes et femmes y occupent des places en fonction de leurs compétences et de leurs désirs.

Dans les 513 300 entreprises, sous le statut d'entreprises individuelles, le contrat de mariage pendant longtemps a semblé suffire pour fonder le pacte économique entre époux associés dans la réussite de leur entreprise commune. Beaucoup de femmes de chefs d'entreprise travaillent au sein de l'entreprise sans statut reconnu, que ce soit celui de conjoint collaborateur, de salariée ou d'associée.

En tant que chef d'entreprise, elles ont été longtemps confinées dans des secteurs dits « féminins », ceux des soins à la personne et du commerce alimentaire.

Par ailleurs, si 18% des chefs d'entreprises individuelles sont des femmes, cette proportion ne se retrouve pas dans la place des femmes au sein des 4 000 élus des Chambres de métiers : seuls, 4% des présidents et 6% des membres de bureaux des chambres sont des femmes.

Enfin les centres de formation d'apprentis qui préparent aux métiers artisanaux de demain doivent améliorer les conditions d'accueil des jeunes filles.

Les engagements de l'Assemblée permanente des chambres de métiers

Au nom de toutes les Chambres de métiers, l'Assemblée permanente des chambres de métiers souhaite participer à la démarche de progrès vers la parité et s'engage à conduire des actions visant à :

- permettre l'intégration des femmes dans la vie de l'entreprise en les informant systématiquement sur les différents choix de statut et en les conseillant sur les incidences de ce choix ;
- inciter les conjointes de chef d'entreprises à renforcer leurs compétences, en bénéficiant de la formation qui leur permet d'obtenir, en début de carrière, le brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale (BCCEA) ;
- mettre en place des systèmes de validation de l'expérience professionnelle des conjoints collaborateurs qui ont une expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- favoriser la création d'entreprises par des jeunes filles et notamment celles issues des quartiers sensibles ;

- poursuivre la démarche de qualité des centres d'appui et de conseils, que sont les « Centres d'aide à la décision » (CAD) au sein des chambres de métiers, de manière à en faire un outil adapté à la diversification des métiers envisagés par les jeunes filles et les femmes, qu'elles soient déjà insérées dans la vie professionnelle ou en recherche d'emploi ;
- faire des centres de formation d'apprentis des lieux de réelle mixité conviviale ;
- encourager la présence de femmes dans les mandats électifs.

Les engagements des acteurs

Les réseaux associatifs

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie associative

PREAMBULE

Les femmes dans le secteur associatif : quelques données

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.

Les femmes et les hommes ne se répartissent pas de la même façon dans l'ensemble des associations : les femmes sont toujours plus nombreuses dans les associations de parents d'élèves et les associations caritatives alors que les hommes se tournent davantage vers les associations sportives ou celles en lien avec la vie professionnelle. Ce constat est le reflet du partage social des tâches entre les femmes et les hommes. Néanmoins, les femmes engagées dans la vie associative expriment généralement une grande satisfaction vis-à-vis de leurs activités bénévoles et militantes. En ce sens la vie associative représente pour beaucoup d'entre elles un espace de réalisation de soi voire, d'émancipation personnelle, particulièrement apprécié.

Quant au profil-type de l'adhérent qui participe aux instances dirigeantes des associations, il n'a guère changé en vingt ans. Dans 74% des cas³, c'est un homme qui préside, y compris dans les associations où les femmes sont plus nombreuses, à l'exception toutefois des associations de parents d'élèves.

Enfin, 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. Ainsi, si 70% des 1,3 million d'emplois du monde associatif sont pourvus par des femmes, elles n'occupent en revanche qu'entre 20% et 30% des postes de décision.

La question de l'accès des femmes aux responsabilités dans les associations

La question de l'accès des femmes aux responsabilités dans les associations, qu'elles en soient membres ou salariés, s'inscrit naturellement dans la réflexion et les débats développés dans la vie politique, dans la vie économique et dans la fonction publique, secteurs dans lesquels ils ont déjà débouché sur des dispositions législatives et réglementaires visant à favoriser un partage paritaire ou équilibré des responsabilités entre les femmes et les hommes.

Les associations sont des vecteurs de développement, d'innovations et de cohésion de la société et participent ainsi à la vie publique. Elles concourent à la promotion des principes et valeurs démocratiques auxquelles elles adhèrent. Cependant, elles ont à s'interroger davantage encore sur la manière dont elles participent à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement interne comme dans leurs actions.

³ Cf. « Quels acteurs dans les différents types d'associations ? », Viviane Tchernonog, 2003

En ce sens, dès février 1999, les Assises nationales de la vie associative ont mis en évidence la sous-représentation des femmes dans les instances de décision.

Les travaux conduits depuis par certaines associations et grandes fédérations montrent en quoi cette question renouvelle le projet associatif et constitue un outil de changement positif dans les modalités d'organisation de l'association.

ENGAGEMENTS DES ASSOCIATIONS

Volontairement, dans la logique de la Charte des engagements réciproques entre l'État et les associations signée le 1^{er} juillet 2001, date anniversaire du centenaire de la loi de 1901, les réseaux associatifs organisés au sein de la Conférence permanente des coordinations associatives s'engagent à :

- valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes comme un déterminant de l'avenir du mouvement associatif ;
- assurer, par les modes d'organisation, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- promouvoir le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes dans leurs instances.

A cet effet, les coordinations signataires préconisent à leurs composantes les actions suivantes :

- engager de façon volontaire le débat sur la place respective des femmes et des hommes dans leur propre organisation ;
- inscrire dans leur réflexion statutaire l'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de décision, notamment la question du cumul et du renouvellement des mandats ;
- analyser la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la fédération ou de l'association, au moyen d'indicateurs qui permettent de mesurer les déséquilibres, et fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs de progression selon un échéancier déterminé ;
- identifier, au sein de la fédération ou de l'association, des référents, qui seront le garant du suivi des mesures engagées et de leur impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- organiser un réseau spécifique de femmes et d'hommes qui veulent construire l'égalité, notamment afin de mutualiser les bonnes pratiques dans ce domaine ;
- innover en mettant en œuvre de nouveaux modes organisationnels, notamment par une meilleure gestion des temps ;
- renforcer les connaissances par la mise en place de modules de formation et d'accompagnement, afin de former les adhérents à l'égalité et plus particulièrement de conduire un travail collectif sur les rôles des femmes et des hommes, au regard notamment du pouvoir ;
- améliorer la reconnaissance des compétences des femmes et des hommes par la validation des acquis de l'expérience bénévole.

Le Président de la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA)

Les coordinations signataires :

Association pour la promotion de la vie associative
(FONDA), la Présidente

Comité de Coordination des Oeuvres Mutualistes et Coopératives de l'Education Nationale
(CCOMCEN), le Président

Comité d'Etude et de Liaison des Associations à Vocation Agricole et Rurale
(CELAVAR), le Président

Comité National des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire
(CNAJEP), le Président

Comité National de Liaison des Coordinations Associatives Féminines et Féministes
(CNL-CAFF), la Présidente

Comité National Olympique et Sportif Français
(CNOSF), le Président

Coordination d'Associations de Développement Economique, Culturel et Social
(CADECS), le Président

Coordination des Fédérations et Associations Culturelles
(COFAC), le Président

Coordination Justice - Droits de l'Homme,
le Président

Coordination Solidarité, Urgence, Développement
(Coordination SUD), le Président

La Ligue de l'enseignement
Le Président

Réseau national d'associations étudiantes
(ANIMA'FAC), le Président

Union Nationale des Associations Familiales
(UNAF), le Président

Union Nationale des Associations de Tourisme
(UNAT), le Président

Union Nationale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
(UNIOPSS), le Président

Les engagements des acteurs

Les pouvoirs publics

AXE I

LA PARITÉ : Pour un meilleur partage des responsabilités

La Constitution pose le principe de l'égalité des citoyens, hommes et femmes, qui sont, en droit, appelés à égalité à assurer toutes les responsabilités inhérentes à la gestion des affaires publiques. Mais l'exercice de la souveraineté nationale par le peuple, qui constitue l'essence de la démocratie, ne peut être effectif que si les femmes comme les hommes exercent, dans les faits, leur capacité à agir dans la vie de la cité.

A la veille du XXI^e siècle, la sous-représentation des femmes dans les assemblées élues et le retard de la France en la matière, par rapport aux autres pays européens, ont agi comme un révélateur de la question plus générale de la place des femmes dans les instances et les lieux où s'exerce le pouvoir et se prennent les décisions. Et si les débats auxquels a donné lieu la réforme visant à inscrire, dans la Constitution, le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ont déchaîné une telle passion à la tribune et dans les médias et ont divisé la société civile, c'est bien parce qu'au delà des argumentaires philosophiques et juridiques, ils posaient avec acuité la question de la place des femmes dans une société par nature mixte, mais pensée et dirigée dans les faits par des hommes.

L'idée de parité n'est pas récente : elle est apparue en France dès la fin du XIX^e siècle, alors même que les Françaises n'avaient pas le droit de vote. Mais c'est aux instances internationales et européennes qu'elle doit pour une part essentielle son essor et sa diffusion.

Au niveau européen, c'est à Athènes, en 1992, qu'a été signé l'acte de naissance de la parité, dans une conférence ministérielle informelle dont la déclaration a fait date : pour la première fois, le terme parité apparaissait dans un texte politique européen. C'est aussi au terme de la Conférence européenne « Femmes et hommes au pouvoir » (1999), que les ministres présents des États membres de l'Union européenne ont adopté une déclaration solennelle visant à favoriser un partage égal du pouvoir entre les femmes et les hommes pour l'instauration d'une économie plus dynamique, d'une société plus solidaire et d'une approche de la politique plus attentive à l'ensemble des citoyens.

Au niveau international, dans la plate-forme pour l'action, adoptée à l'issue de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin en 1995, il est affirmé avec force que seule une participation égale des femmes et des hommes, à tous les niveaux de la prise de décisions, dans tous les domaines de la vie sociale, établira l'équilibre nécessaire au bon fonctionnement de la démocratie et à son renforcement et qu'il en va de la réalisation des objectifs d'égalité, de développement et de paix.

C'est à cette époque qu'en France, a été créé l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes dont la mission est d'évaluer la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, économique et social, de les évaluer et de faire des recommandations et des propositions de réformes au Premier ministre afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité.

La révision constitutionnelle de 1999 a marqué un tournant décisif pour la démocratie ; elle apparaît comme un levier pour faire évoluer les mentalités et les comportements politiques et sociaux. Et c'est sans doute l'importance de cet enjeu qui a déterminé la même année, la création d'une délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dans chacune des assemblées et au Conseil économique et social. Les délégations parlementaires ont pour mission d'informer les assemblées des incidences de la politique suivie par le gouvernement sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'assurer, dans ce domaine le suivi de l'application des lois; elles peuvent en outre être saisies sur les projets ou propositions de lois et formuler des recommandations.

Ainsi, aujourd'hui, l'exigence paritaire ne s'arrête pas au seul champ politique ; elle s'étend à la vie économique, à la fonction publique et à la vie associative pour gagner demain l'espace privé. Moyen pour poursuivre le processus d'égalité politique et civique et parachever le modèle démocratique, la parité en vient à désigner, au prix d'un glissement sémantique, le projet plus global et plus ambitieux de repenser les partages des responsabilités entre les femmes et les hommes et d'en instaurer de nouveaux.

La vie politique

Contexte

Bien que, dès la Révolution, des femmes, dont la plus célèbre fut sans aucun doute Olympe de Gouges, aient revendiqué l'accès à la pleine citoyenneté, les Françaises ont longtemps été maintenues à l'écart des lieux d'exercice de la politique.

Exclues du suffrage dénommé « universel » en 1848, les femmes ont dû attendre près d'un siècle pour se voir reconnaître, par une ordonnance du Général de Gaulle, en avril 1944, le droit de voter et d'être élues.

En 1945, les femmes entraient au Parlement. Elles y représentaient 6,05% des députés. Cinquante ans plus tard, elles n'y étaient guère plus nombreuses (10,9% en 1997).

Le choix de la parité

La France a résolument fait le choix de favoriser la parité dans les instances élues au moyen d'un processus législatif qui s'est déroulé en trois étapes.

➤ La révision constitutionnelle :

Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives a été inscrit dans la constitution par le Parlement, réuni en congrès à Versailles le 28 juin 1999. L'article 3 de la constitution confère à la loi le soin de favoriser cet égal accès ; son article 4 dispose que les partis et groupements politiques « contribuent à la mise en œuvre de ce principe ».

➤ La loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives :

Les modalités prévues varient selon que les élections ont lieu au scrutin de liste ou au scrutin uninominal. Dans le premier cas, le dispositif de la parité des candidatures - 50% de candidats de l'un et l'autre sexes - est relativement contraignant. Dans le second cas, le dispositif, qui ne concerne que les élections législatives, est seulement incitatif. La loi prévoit en effet une sanction financière pour les partis et groupements politiques qui ne respecteraient pas le

principe de parité des candidatures et ne présenteraient pas 50% de candidats de chaque sexe (à 2% près). Les partis et groupements politiques sont ainsi placés au cœur du dispositif de renouveau de la vie politique française.

➔ Les dispositions récentes :

Au cours de l'année 2003, le législateur a modifié le scrutin européen et le scrutin régional par la loi du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen, ainsi que le scrutin pour les élections sénatoriales par la loi organique du 31 juillet 2003 portant réforme du Sénat.

L'alternance entre les candidats de chaque sexe a été confortée pour les élections européennes, adoptée pour les élections régionales et confirmée pour les élections sénatoriales.

Enfin la loi du 18 décembre 2003 a introduit la stricte parité entre les hommes et les femmes sur les listes des candidats à l'élection des membres de l'assemblée de Corse.

Toutefois, pour les élections sénatoriales, où le scrutin majoritaire a été rétabli dans les départements où le nombre de sénateurs est inférieur à quatre (au lieu de trois auparavant), et plus généralement pour l'ensemble des élections, les partis politiques ont un rôle essentiel à jouer.

Un bilan contrasté

Suite à la loi du 6 juin 2000, dans les conseils municipaux des communes de 3 500 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, l'effet d'entraînement escompté sur la composition des équipes exécutives ne s'est pas véritablement produit. Ainsi, le nombre de femmes élues maires de ces communes reste très faible : au nombre de cent soixante et onze, elles représentent 6,6% des maires des communes de plus de 3 500 habitants contre 4,95% en 1995, soit une augmentation de 1,65%. L'écart entre le nombre de femmes élues conseillères municipales et leur nombre tant dans les exécutifs municipaux et intercommunaux que dans les conseils des communautés d'agglomération n'en apparaît que plus flagrant.

Par ailleurs, l'application de la parité a effectivement permis une plus grande féminisation du Sénat. Lors du dernier renouvellement triennal, en septembre 2001, dix-huit nouvelles femmes ont été élues ; sur les dix-neuf femmes présentes avant les élections, deux n'ont pas été réélues et une ne se représentait pas. Ce sont donc désormais trente-cinq femmes qui siègent à la Haute Assemblée, soit 10,9% des sénateurs (contre 5,9% en 1998).

Il importe toutefois d'observer que dans les départements où, le nombre de sénateurs étant inférieur à trois, la loi ne s'appliquait pas, il n'y a pas eu de progression du nombre de femmes élues : seuls 2 des 28 sièges ont été pourvus par des femmes. Par contre, dans les départements où s'appliquait la proportionnelle, 20 sièges ont été pourvus par des femmes sur 74, soit 27,03%.

Enfin, pour les assemblées élues au scrutin majoritaire, le tableau est tout à fait différent. Tantôt, elles sont restées en dehors du champ d'application de la loi : c'est le cas des conseils généraux ; tantôt, les incitations financières, prévues par le législateur, se sont révélées peu efficaces : c'est le cas de l'Assemblée nationale.

Ainsi, 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.

Actions

Evaluation et analyse de l'accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

N°1 Poursuivre et valoriser la publication du tableau de bord sur la situation des femmes dans tous les champs de la société, que l'Institut national de la statistique et des études économiques réalise chaque année

Pilotage : Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)

N°2 Poursuivre et valoriser la publication annuelle des « Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes »

Cette brochure présente les données chiffrées les plus récentes sur les situations comparées des femmes et des hommes dans tous les domaines d'action prioritaires du Gouvernement.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°3 Publier les données statistiques sur la féminisation des assemblées élues et des fonctions électives, notamment dans le cadre du rapport d'évaluation que le Gouvernement doit présenter tous les trois ans, conformément à l'article 16 de la loi du 6 juin 2000

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°4 Analyser et mesurer l'impact des réformes électorales envisagées sur la mise en œuvre des dispositions législatives visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Mesures permettant une meilleure articulation entre l'exercice d'un mandat électoral ou d'une fonction élective, la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle

N°5 Travailler à compléter le statut de l'élu, en conformité avec le titre II (des conditions d'exercice des différents mandats) de la loi du 27 février 2002 sur la démocratie de proximité

Ainsi, un décret, dont la publication devrait intervenir en cours d'année 2004, permettra le remboursement des frais de garde d'enfants et de personnes dépendantes.

Les mesures visant à améliorer le statut de l'élu doivent être renforcées et complétées par des modes organisationnels permettant de concilier temps de vie et fonctions électives.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Le monde économique

Contexte

Une sous-représentation des femmes aux postes élevés de décision et de pouvoir persiste à ce jour en France.

En 2003, la part des femmes dans la population active est de 46,1 % ; celle-ci n'a cessé d'augmenter depuis 1961. Cependant, force est de constater que si 80 % des femmes de 25 à 49 ans ont une activité professionnelle, elles ne représentent que 7 % des cadres dirigeants au sein des 5 000 premières entreprises. Cette proportion est encore plus faible dans le cas des grandes entreprises : 5 % de femmes seulement siègent dans les conseils d'administration des grands groupes français.

Dans le cadre de la logique paritaire instaurée par la révision constitutionnelle de 1999, le concept de représentation équilibrée des hommes et des femmes, mieux adaptée aux contextes très diversifiés des secteurs économiques, s'est imposé politiquement et juridiquement. La loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle prévoit ainsi des dispositions dont l'objectif est de garantir une représentation des femmes proportionnelle à leur part dans la population active, dans les postes de décision des instances qui concourent au fonctionnement de la vie économique de notre société, ainsi que dans les élections prud'homales et professionnelles.

Si l'on considère les trois grands types d'acteurs qui concourent à la croissance économique de notre pays – l'entreprise au cœur de la production des richesses, les partenaires sociaux qui participent de la définition et de la régulation des conditions de travail et l'ensemble des structures et des organismes qui participent au développement économique – le renforcement de la place des femmes aux postes de responsabilité, au sein de ces structures, répond à une exigence de progrès démocratique et d'efficacité économique.

L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises

Aujourd'hui, 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.

Cependant, ces entreprises « innovantes » sont encore peu nombreuses. Les femmes occupent 24 % des emplois de cadres ou de dirigeants d'entreprise parmi les salariés du secteur privé. Cette représentation est d'autant plus faible qu'elle varie selon les secteurs d'activité et s'accompagne d'une diminution inversement corrélée avec la taille de l'entreprise. Ainsi, pour les dirigeants au sens strict, la part des femmes est de 11,3 % dans les entreprises de 20 salariés, pour n'être plus que 2,9 % dans les entreprises de plus de 500 salariés. Enfin, celles-ci ne représentent que 4 % des administrateurs des 100 premières capitalisations boursières.

La représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances du dialogue social et de régulation des conditions de travail

Sont concernés ici, d'une part, les acteurs qui participent au dialogue social des entreprises (les institutions représentatives du personnel), des branches (commission paritaire nationale pour l'emploi et les organismes paritaires collecteurs agréés), des territoires (les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, les comités régionaux ou départementaux

de l'emploi et de la formation) et les partenaires sociaux, représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et d'autre part, les conseils de prud'hommes.

En effet, la participation des femmes aux processus de négociation enrichit les termes de celle-ci. La répartition sexuée des rôles sociaux induit un autre regard, notamment sur les contraintes liées à l'articulation des temps professionnels et sociaux.

➤ Les instances du dialogue social

L'enjeu majeur est la progression de la place des femmes aux postes de décision au sein des organisations syndicales, patronales et professionnelles. En vue d'atteindre une meilleure représentation des femmes dans les scrutins de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, la loi confère aux organisations syndicales qui le souhaitent le soin de trouver les voies et moyens d'atteindre cet objectif lors de l'élaboration du protocole préélectoral.

En outre, la commission d'égalité professionnelle - obligatoire dans les entreprises de plus de 200 salariés -, chargée de préparer les travaux du comité d'entreprise dans ce domaine, a la faculté de préparer en amont les négociations intervenant en entreprise sur l'égalité professionnelle.

➤ Dans les conseils de prud'hommes

L'augmentation du nombre de femmes au sein des instances prud'homales est, conformément aux dispositions de la loi, une nécessité au regard de leur part dans le corps électoral. Si les femmes représentent 44% des électrices dans le collège des salariés et 28% dans celui des employeurs, elles ne sont que 22% à être élues dans le collège des salariés et 15% dans celui des employeurs (en 1999).

Les structures ou organismes qui participent au développement économique

Sont concernés tous les acteurs qui participent aux choix stratégiques des entreprises, en termes d'investissement, de développement des nouveaux marchés et d'ingénierie financière, c'est-à-dire les collectivités territoriales, les chambres consulaires et les investisseurs privés. La mobilisation de ces décideurs est diverse.

Il s'agit de valoriser les actions exemplaires pour aboutir à des pratiques généralisées, afin que les femmes trouvent leur place au sein de l'ensemble de ces structures, à tous les niveaux de décision.

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social

Chargée depuis sa création, en 2000, de la veille et du suivi des travaux du Conseil sur les questions relatives aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, la délégation a élaboré diverses contributions aux travaux du Conseil économique et social, portant notamment sur les thèmes suivants :

- « *A partir de la mixité à l'école, construire l'égalité* », présentée en 2000 par mesdames Monique Mitrani et Geneviève Couraud
- « L'esclavage moderne », présentée par madame Michèle Monrique (2001)
- « Femmes immigrées : répondre au double défi de l'émancipation et de l'immigration, vaincre la double discrimination », présentée par madame Pierrette Crosemarie (2002)

En 2003, la délégation a élaboré une étude intitulée « Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ? », rapportée par madame Annette Wieviorka. Après avoir constaté la place encore très limitée des femmes dans l'histoire enseignée en France, qui contraste avec la richesse de la recherche en la matière, cette étude formule les propositions suivantes :

- une amélioration de la collecte et de la visibilité des archives ;
- une véritable prise en compte dans l'enseignement universitaire et la recherche
 - favoriser l'intégration de l'histoire des femmes et du « genre » dans les différentes périodes de la typologie historique traditionnelle, pour éviter d'en faire un ghetto,
 - créer, pour un temps, des « postes fléchés » histoire des femmes ou du genre de chercheur(e)s (CNRS) et d'enseignant(e)s chercheur(e)s spécialisé(e)s,
 - familiariser chaque étudiant(e) d'histoire à ces problématiques et intégrer le genre dans une des questions mises aux concours de l'enseignement en histoire-géographie ;
- une présence accrue dans l'enseignement primaire et secondaire
 - veiller à ce que les programmes fassent une plus large place à la présence des femmes dans l'histoire, et faire procéder à un bilan des pratiques à cet égard en salle de classe,
 - inciter les éditeurs à tenir compte dans les manuels, pour chaque partie du programme, de la façon dont l'histoire des femmes et du genre change l'interprétation de l'histoire,
 - créer un haut-Conseil chargé de la lecture des manuels scolaires, dont les avis seraient rendus publics, pour veiller, notamment, à cette meilleure prise en compte,
 - consacrer dans les lieux d'enseignement, le 8 mars, journée de la Femme, un point à la nature de cette journée, en dressant le portrait historique d'une femme.

Au cours de l'année 2004, la délégation travaillera sur le thème « Quelle place pour les femmes dans la professionnalisation des armées ? » : qu'en est-il aujourd'hui dans ce bastion symbolique de la masculinité ?

Accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises

(Voir également les engagements des partenaires sociaux - p. 43)

N°6 Examiner les modalités de mise en œuvre de la fixation d'objectifs de progression de la part des femmes au sein des Conseils d'administration et parmi les cadres dirigeants des entreprises publiques

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°7 Engager une réflexion sur l'organisation du travail et de l'activité en prenant en compte la dimension homme/femme dans le secteur du tourisme

- Mise en place d'un plan d'action d'une durée de 3 ans pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité pour le secteur du tourisme, en lien avec les fédérations professionnelles.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme

- Mise en place d'un dispositif permanent de suivi et d'évaluation de la place des femmes dans les postes de décision, avec les entreprises du secteur du tourisme.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances du dialogue social et de régulation des conditions de travail

Conformément à la loi du 9 mai 2001, un rapport d'évaluation sera prochainement remis au Parlement sur la mise en œuvre d'un objectif, visant à réduire d'un tiers l'écart entre le pourcentage de femmes candidates présentées au regard de la part des femmes dans l'électorat au sein des conseils de prud'hommes.

N°8 Examiner les modalités de renforcer la place des femmes au sein des Conseil de prud'hommes

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT)

N°9 Diligenter une étude afin d'évaluer la prise en compte dans les protocoles d'accords préélectoraux de la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures des Instances représentatives du personnel

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT)

Les structures ou organismes qui participent au développement économique

(Voir les engagements des Chambres consulaires - p. 45)

Les fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale)

Contexte

La présence en nombre des femmes dans les trois fonctions publiques, fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, pourrait faire penser que les responsabilités assumées au sein des administrations sont partagées de manière équilibrée entre les hommes et les femmes.

La fonction publique de l'État emploie en effet 2,3 millions d'agents, civils et militaires, dont 1,1 million de femmes, la fonction publique territoriale 1,7 million d'agents, dont 1 million de femmes, et la fonction publique hospitalière 840 000 personnes, dont 660 000 femmes.

Mais au-delà des situations diverses rencontrées, d'une administration à l'autre, dans la féminisation des services, cette position, la plupart du temps majoritaire des femmes, s'accompagne d'un faible taux de féminisation des effectifs dans les emplois supérieurs de la fonction publique.

La situation de la fonction publique de l'État, sur laquelle nous possédons le plus d'indicateurs pour apprécier les écarts de situation entre les femmes et les hommes, permet de prendre la mesure des efforts qu'il convient de poursuivre pour parvenir à un partage équilibré des prises de responsabilité dans les différents ministères.

La haute fonction publique se féminise très progressivement

A la fin de l'année 2001, les femmes occupent 57% des postes dans la fonction publique de l'État et 12% des emplois supérieurs de la fonction publique d'État et de la magistrature.

En ce qui concerne les emplois à la discrétion du Gouvernement, la proportion des femmes se maintient à 13% entre 2000 et 2001. Les autres emplois de direction et d'inspection comprennent une proportion stable de 15% de femmes en 2000 et 2001.

En 2001, on compte 21% de femmes parmi les sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de service.

La part des femmes est encore plus réduite dans les services déconcentrés : 22% des cadres dirigeants sont des femmes en administration centrale contre 9% dans les services déconcentrés.

Dans le domaine de la recherche, bien que les femmes comptent aujourd'hui pour 56% des effectifs globaux des étudiants, elles ne sont plus que 30% parmi les chercheurs du secteur public, et surtout seulement 20% d'entre elles ont le statut de directrice de recherche ou de professeure, contre 43% pour les hommes.

Alors que les mentions « Bien » et « Très Bien » à la session 2001 du baccalauréat scientifique sont réparties de manière équilibrée entre les filles et les garçons, le pourcentage de filles dans les classes préparatoires scientifiques (mathématiques-physique -M.P.- et physique-chimie -P.C.), qui préparent aux concours les plus prestigieux, est seulement de 22% et les candidats effectifs, présents au concours de l'École Polytechnique sont pour 19,5% seulement des femmes.

Par ailleurs, on constate que la féminisation des jurys de concours est relative. Les femmes constituent 32,1% des membres de jurys de concours de catégorie A alors qu'elles représentent 55,3% des agents de cette catégorie. D'une manière générale, la présidence des jurys est assurée par une femme une fois sur cinq, voire une fois sur sept (hors Education nationale).

Un cadre pour l'action à consolider

Au regard des conclusions du rapport de madame Anne-Marie Colmou, « L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes », en 1999, des travaux d'analyse et de réflexion ont été confiés au Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques. Il est chargé de recueillir les données existantes sur la formation, le recrutement et l'avancement des femmes dans la fonction publique, de rechercher les causes de discriminations subies par les femmes dans l'accès aux emplois supérieurs, de faire des recommandations pour remédier aux inégalités constatées et d'évaluer les effets des mesures prises. Il a publié à ce jour deux rapports.

Des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ont été élaborés par arrêté dans l'ensemble des ministères. 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.

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

Plus récemment, un groupe de travail constitué auprès de la Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle a fait des propositions en mars 2003. Celles-ci s'articulent autour des quatre axes suivants : 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.

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.

Mise en place le 14 novembre 2001 d'un Observatoire de la féminisation, par le ministère de la Défense

Sa mission est de suivre, dans la durée, les conditions concrètes de l'accès des femmes militaires aux différents emplois. Les résultats des études en cours permettront de dresser un tableau précis de l'évolution de la féminisation, notamment à travers l'analyse des flux de recrutement, des départs de l'institution militaire, des spécialités occupées et des missions effectuées sur le théâtre des opérations extérieures. Elles permettront également de relever les éventuelles difficultés rencontrées par le personnel militaire féminin dans l'accès à certaines fonctions et de proposer des solutions pragmatiques pour les atténuer. Par ailleurs, l'Observatoire social de la défense a été chargé de mener une étude comparative sur l'évolution des carrières des hommes et des femmes entrés au même moment dans l'administration afin d'observer leurs évolutions professionnelles respectives vingt ans plus tard. Cette démarche consiste à identifier les décalages de carrière et à rechercher des facteurs explicatifs, objectifs et mesurables à l'aide d'outils statistiques adaptés.

Améliorer la connaissance statistique et la dynamique de la féminisation des postes par grade au ministère de l'économie des finances et de l'industrie

Une base de données ministérielle sur les effectifs sera mise en place en 2004, alimentée par les différents services des ressources humaines des directions. Des « tableaux de bord » seront établis plusieurs fois par an sur la féminisation des « viviers » et des postes d'encadrement supérieur. Un suivi plus fréquent favorisera ainsi la visibilité des décideurs au moment des choix de promotions. Cet outil a été précédé, dès 2003, par la mise en place d'« indicateurs sociaux », intégrés au Contrat de performance de la Direction Générale des Impôts, dont quatre sont relatifs à l'égalité des chances (deux sur le déficit de représentation des femmes au niveau des concours internes par rapport à leur pourcentage dans leur corps d'origine, un sur la part des femmes dans la sélection d'inspecteur principal, et un sur la part des femmes dans la sélection au grade de directeur divisionnaire).

La politique du ministère des affaires étrangères en faveur des conjoints

Le ministère des affaires étrangères (MAE) mène depuis plusieurs années une politique de plus en plus active en faveur des conjoints de ses agents. Compte tenu de l'absence de lien juridique entre le ministère et les conjoints, les actions entreprises dans ce cadre constituent un ensemble de « petites avancées », en matière d'affectation, de formation, d'information et d'aide sociale et familiale, destinées à faciliter les choix auxquels les conjoints doivent faire face lors des expatriations des agents, notamment en termes de carrière professionnelle, et leur réadaptation aux conditions de vie en France lors des retours.

Selon les dernières statistiques établies, 5 000 agents du MAE sont mariés ou vivent en concubinage. Plus de la moitié de ces agents sont des femmes. Dans cette mesure, la politique que mène le MAE en faveur des conjoints peut en grande partie être considérée comme partie intégrante des mesures susceptibles de favoriser la carrière de ses agents féminins, puisqu'en proposant des solutions à leurs conjoints, elle contribue à accroître leur mobilité et leur disponibilité à l'égard de leurs obligations professionnelles.

Les actions conduites concernent :

- la reconnaissance des conjoints, organisée à trois niveaux : financière (attribution depuis 1967 d'un supplément familial équivalent à 10% de l'indemnité de résidence versée à l'agent, de droits de voyage et de déménagement au titre du conjoint) ; protocolaire (association sans obligation du conjoint es-qualité aux activités sociales du poste) ; et juridique (diffusion d'une circulaire ministérielle établissant la participation des conjoints au service public dans des circonstances précises) ;
- l'emploi des conjoints à l'étranger, avec la conclusion d'accords bilatéraux facilitant l'accès au marché du travail dans les pays situés hors de l'espace européen ;
- la formation, avec diverses actions menées par le département de la formation (cours de langue et de bureautique, stage de premier départ, stage destiné aux conjoints de chefs de postes, journées d'information sur les possibilités d'accéder à l'emploi, préparation à l'expatriation et aide à la réadaptation lors des retours en France) ;
- l'information et le dialogue, par la réactualisation régulière de la brochure des conjoints et l'animation d'un forum de discussion sur le site Intranet du ministère ;
- la scolarisation des enfants, par une aide aux familles à la résolution des problèmes rencontrés ;
- l'action sociale, par une politique de conseil familial qui consiste à proposer l'intervention d'experts sur des questions diverses : juriste spécialisé en droit de la famille, conseiller en économie sociale et familiale, psychologue, notaire ;
- l'organisation de cours d'initiation de français pour les conjoints d'origine étrangère et préparation au diplôme du TOEIC (Test of English for International Communication) ;
- le projet d'attribution de bourses annuelles à des conjoints, pour leur permettre de suivre une formation en vue d'acquérir des compétences professionnelles ;
- une étude sur la question de la retraite des conjoints en se fondant, notamment, sur l'expérience déjà en cours dans 8 autres pays européens ;
- la tenue d'une journée d'information à l'intention des représentants des dix nouveaux pays membres de l'Union européenne, organisée par l'Association des conjoints d'agents du ministère des affaires étrangères (AFCA-MAE), afin de les sensibiliser au rôle d'une association de conjoints d'agents dans un ministère des affaires étrangères. A cette occasion, l'administration présentera les diverses actions de formation menées en faveur des conjoints.

Accès des femmes aux emplois supérieurs

N°10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

- Mise au point et généralisation des tableaux de bord dans l'ensemble des départements ministériels. Ces documents permettront d'identifier le pourcentage de nominations de femmes dans les emplois de chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs des administrations, au regard du taux de féminisation des viviers de proximité et des potentiels « promouvables ».

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Recours aux enquêtes et aux études. Le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire procède, avec l'ensemble des départements ministériels, au recensement des enquêtes et des études qui permettent d'éclairer les travaux à conduire pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

- Production et diffusion des statistiques établissant la répartition hommes-femmes dans la fonction publique territoriale.

Une production de données chiffrées plus complètes sur la situation respective des femmes et des hommes au sein de la Fonction publique territoriale sera établie dans la perspective de la parution des bilans sociaux 2005, en 2007. Cette refonte des bilans sociaux aura lieu conformément au décret n° 2002-230 du 15 février 2002 relatif à l'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoit « la liste des indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou en perspective ».

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Mise en place d'un Observatoire de la féminisation, composé de représentants de chaque armée, de la gendarmerie, du service de santé des armées, de l'état-major des armées et de la sous-direction de la fonction militaire (voir encart p. 67).

Pilotage : ministère de la défense

- Suivi de la situation des femmes dans le cadre de l'Observatoire des carrières de la justice, installé le 11 décembre 2003 par le Garde des Sceaux.

Quatre missions essentielles lui sont confiées:

- réfléchir aux évolutions des métiers offerts par le ministère de la justice,
- étudier la place que peuvent et doivent y occuper les femmes,
- faire des propositions pour permettre le développement des possibilités de carrières pour les femmes, y compris jusqu'aux postes de responsabilité et d'encadrement,
- contribuer à donner une meilleure image et une meilleure connaissance des métiers de la justice, notamment chez les jeunes, filles et garçons.

Le résultat de ce travail se concrétisera, avant fin 2004, par un plan d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et aux postes d'encadrement.

Pilotage : ministère de la justice

- Mise en place d'un outil de suivi destiné à améliorer la connaissance statistique et la dynamique de la féminisation des postes par grade (voir encart p. 67).

Pilotage : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

- Suivi de l'évolution de la proportion de femmes dans les emplois de la fonction publique hospitalière.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DHOS)

- Suivi de la répartition des hommes et des femmes dans le cadre de l'Observatoire des Missions et des Métiers.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales



Actions

- Elaboration de propositions de gestion de carrière pour les femmes suite à l'étude sur les obstacles à leur accès aux emplois d'encadrement supérieur. Cette étude, rendue en fin d'année 2003, a permis de dresser un état des lieux des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes dans les différents corps donnant accès aux postes d'encadrement supérieur du ministère.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DPSM)

- Mise en œuvre des préconisations du rapport « femmes et tourisme », portant notamment sur la mise en œuvre de statistiques sexuées dans la sphère du tourisme et la création d'une cellule de veille interne.

Pilotage : secrétariat d'Etat au tourisme

- Bilan de la participation des femmes aux formations organisées par le ministère et par les fédérations sportives et de la part des femmes diplômées.

Pilotage : ministère des sports

N°11 Promouvoir la poursuite et le renouvellement des Plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs

- Détermination d'objectifs chiffrés relatifs à la progression du nombre de femmes dans ces emplois, dans chaque ministère.
- Transfert d'expériences et de méthodes entre les administrations concernées pour l'établissement de ces plans.
- Bilan annuel des opérations menées.
- Actions d'accompagnement de cette politique en termes de formation, d'élaboration de chartes de gestion du temps, de recensement et poursuite d'études...

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°12 Consolider le réseau des correspondants de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les départements ministériels

- Animation par le ministère chargé de la fonction publique du réseau des correspondants chargés, dans les différents ministères, de suivre les questions relatives à la place des femmes dans l'administration. Des réunions semestrielles sont organisées avec ce réseau afin de favoriser les échanges d'expériences, d'encourager le travail en commun, de développer la présentation harmonisée des actions entreprises dans chaque ministère et de suivre la mise en œuvre des actions prévues dans la présente charte.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°13 Poursuivre les travaux du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques

- Poursuite des travaux menés par le comité afin de mieux identifier et comprendre les obstacles rencontrés par les femmes lors du déroulement de leur carrière.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°14 Valoriser l'accès à la fonction publique

- Valorisation de l'accès des femmes à la fonction publique dans les manifestations ouvertes au grand public auxquelles le ministère chargé de la fonction publique participe, tels que les *Carrefours des Métiers*.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Mise en place d'un tutorat susceptible d'aider les premières prises de postes à responsabilité lors de l'accès à la fonction publique.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Accès des femmes aux fonctions de chef d'établissement hospitalier, en faisant une étude sur les freins à leur accès à ces fonctions.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DHOS)



Actions

- Elaboration de plans de féminisation des cadres techniques placés auprès des fédérations ainsi que des entraîneurs et éducateurs, placés au sein des clubs sportifs. La fédération de tennis de table a arrêté un plan en octobre 2003.
- Connaissance des fonctions de directeur technique national (DTN) ou entraîneur national (EN), évaluation des pratiques professionnelles (Charte de gestion du temps et formations professionnelles), et connaissance des postes vacants ou susceptibles de l'être auprès des cadres du ministère.

Pilotage : ministère des sports

N°15 Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Mise en place de formations spécifiques à l'égalité dans les programmes interministériels sur la base d'un cahier des charges type établi par le comité de pilotage des formations à l'égalité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Service des droits des femmes et de l'égalité.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Démarches d'incitation des femmes à accéder à des postes à responsabilité et sensibilisation des policiers de tous grades à la dimension de l'égalité dans l'exercice du commandement. La direction des écoles de formation des policiers des trois grades sera davantage ouverte aux femmes.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Organisation de formations à la prise en compte de la dimension du genre destinées, entre autre, à mettre en place des outils spécifiquement adaptés au milieu de recherche pour y améliorer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Une première session a été organisée en 2003 pour le réseau de correspondants parité mis en place dans l'ensemble des organismes de recherche. Ce type de formation sera par la suite proposée aux chercheurs et aux personnels du ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

- Repérage de candidatures féminines et suivi des postulantes pour leur proposer éventuellement d'autres fonctions en les accompagnant par une formation adaptée à leur souhait et motivation.

Pilotage : ministère des sports

N°16 Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives

■ Respect d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours des fonctions publiques

- Suivi des dispositions mises en place par l'ensemble des départements ministériels.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Féminisation des jurys de concours de recrutement, en administration centrale, dans la fonction publique territoriale et dans la police nationale. Les actions développées concernent la sensibilisation des services concernés par leur organisation, l'identification des viviers de femmes susceptibles de présider les jurys, l'adaptation de la formation des futurs membres de jurys et la mise en place d'un suivi statistique.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Mise en place de dispositions visant à assurer la mixité des jurys des concours de recrutement des enseignants du second degré et du supérieur et des instances de qualification et de promotion du Conseil national des universités (CNU).

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DPE - DES)

- Elaboration d'une circulaire demandant le respect d'une proposition d'un tiers de femmes au sein des organismes paritaires et des jurys de concours

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DPSM)

- Féminisation des jurys d'examens pour les diplômes délivrés par le ministère et féminisation des jurys de concours de recrutement des professeurs de sports option cadres techniques sportifs (CTS).

Pilotage : ministère des sports



Actions

■ Amélioration de la représentation des femmes dans les instances de nomination et de promotion

- Amélioration de la représentation des femmes dans les instances d'évaluation scientifique des organismes de recherche. Pour ces instances, qui n'entrent pas dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 et du décret du 3 mai 2002 qui instaure le principe d'une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection, une attention particulière est portée à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, notamment au niveau des membres nommés.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

■ Accompagnement des parcours professionnels des femmes, notamment dans le cadre de l'aide à la mobilité

N°17 Assurer l'accompagnement individuel des agents

Ces mesures, non spécifiquement ciblées sur les femmes, devraient permettre cependant une plus grande égalité des chances entre les femmes et les hommes avec la mise en place d'outils de gestion personnalisée lors de l'accès aux postes de responsabilité.

- Désignation dans chaque ministère d'un responsable de la gestion des cadres supérieurs. Placé sous l'autorité du ministre, ce responsable devra proposer avant toute nomination dans un emploi supérieur, plusieurs profils possibles pour le poste requis, une lettre d'objectifs fixant les missions, leurs durées, les critères d'évaluation qui seront appliqués et, éventuellement les modalités de rémunération.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire

- Mise en place dans chaque administration d'une cellule chargée de la gestion personnalisée des cadres supérieurs d'ici la fin du premier semestre 2004, qui aura vocation à s'occuper de la mobilité, de la formation et du suivi des carrières. Par ailleurs, les cadres accédant aux premières fonctions de responsabilité se verront proposer, dans l'année précédant l'ancienneté requise pour accéder aux emplois de direction, un bilan professionnel lequel leur permettra d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leur motivation.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

N°18 Accompagner les familles et les conjoints des agents de la fonction publique

■ Accompagnement des familles des agents en mobilité géographique

- Mise en place de mesures d'accompagnement des conjoints des personnels dont la mobilité est prévue au statut. Une étude sera réalisée d'ici l'année 2005 sur la prise en charge par l'administration des déplacements des conjoints, voire la mise en œuvre d'une mesure compensatoire, et un réseau sera installé avec les partenaires de l'immobilier pour constituer un portefeuille de logements susceptibles d'être loués aux fonctionnaires concernés.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

- Versement d'une prestation qui a pour objet de permettre au conjoint d'un personnel civil ou militaire muté, de se rendre, avant mutation, sur le nouveau lieu de résidence afin de s'informer sur leurs nouvelles conditions de vie familiale et professionnelle et de faciliter les démarches d'installation (recherche d'un logement, de l'école, d'un emploi...). Le montant de cette aide varie de 58 € à 230 € en fonction de la durée et des modalités de déplacement.

Pilotage : ministère de la défense

■ Mesures de facilitation de l'insertion professionnelle et de l'accès à l'emploi des conjoints d'agents

- Développement du dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoints de personnel civil ou militaire afin de faciliter leurs démarches et d'atténuer les contraintes de la mobilité sur la vie des couples et des familles. Ce dispositif repose sur 22 Cellules d'Accompagnement vers l'Emploi des Conjoints, les « CAEC », qui sont réparties sur l'ensemble du territoire.

Pilotage : ministère de la défense

Partenaire : Agence nationale pour l'emploi (ANPE)



Actions

■ Soutien à la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle

- Poursuite et développement des opérations menées en faveur des conjoints d'agents (voir encart p. 67).

Pilotage : ministère des affaires étrangères

Création des conditions d'exercice du partage équilibré des responsabilités dans la fonction publique

N°19 Prendre en compte la gestion du temps dans les départements ministériels

■ Mise en place de chartes de gestion du temps dans les ministères

- Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, au plan quantitatif et qualitatif, des chartes de gestion du temps sont en cours d'élaboration dans la fonction publique de l'État, notamment en ce qui concerne l'encadrement supérieur. Elles doivent comporter des mesures de nature à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et les temps sociaux et tenir compte des organisations mises en place dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

■ Utilisation des congés parentaux

- Mise en place de statistiques relatives au congé de paternité afin de permettre un suivi spécifique de l'évolution du nombre de bénéficiaires de ce congé dans la fonction publique de l'État.

Pilotage : ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

- Réalisation d'un bilan sur l'utilisation des temps partiels, des congés parentaux et des congés de paternité

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

■ Recherche de modalités de télétravail

- Etude en cours sur les conditions et les modalités d'utilisation du télétravail au ministère de l'écologie et du développement durable, avec notamment l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, susceptible dans certaines conditions, de présenter une solution alternative au seul mode de travail actuel consistant à travailler dans les locaux du ministère.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

N°20 Soutenir les mesures d'aide aux parents pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

- Plusieurs mesures d'aides aux parents sont proposées aux personnels de la Défense, en particulier en raison des exigences statutaires de pleine disponibilité des militaires. Les mesures couvrent l'accueil de la petite enfance, la garde d'enfant en cas d'horaires atypiques, l'accueil des enfants et des adolescents dans des centres de vacances et l'accueil des personnes âgées en établissement.

Pilotage : ministère de la défense

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision dans les établissements publics nationaux et les entreprises nationales du secteur public

N°21 Promouvoir la parité dans le choix des représentants de l'État aux Conseils d'administration et organes délibérants des établissements publics nationaux et des entreprises nationales du secteur public

- Mise en place de dispositions visant le respect de l'égalité entre hommes et femmes dans le processus de recrutement aux postes de l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

La vie associative

Contexte

A l'occasion de la célébration du centenaire de la loi de 1901 et dans la continuité de la réflexion engagée lors des assises nationales de la vie associative de 1999, il a été souligné que, dans le secteur associatif comme dans les entreprises ou dans la fonction publique, mais aussi comme dans les instances économiques et sociales ou dans les organisations syndicales, les femmes étaient sous-représentées dans les instances de décision. Il existerait là comme ailleurs ce « plafond de verre » qui empêche l'accès des femmes aux responsabilités supérieures.

Les freins à un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités

Plusieurs travaux d'analyse menés récemment identifient un certain nombre de freins à l'accès des femmes aux responsabilités dans la sphère associative. Ces freins seraient, d'une part, sociaux et culturels, et d'autre part, organisationnels et structurels.

Les freins sociaux et culturels :

- la gestion des temps, l'articulation vie familiale - vie professionnelle - vie associative (le manque de disponibilité des femmes est un des premiers facteurs avancés par les femmes elles-mêmes, mais aussi par les responsables d'associations, pour expliquer leur moindre représentation aux postes de responsabilités) ;
- les représentations stéréotypées des places et rôles des femmes et des hommes dans la société (la division sexuée des places et rôles, traditionnellement et culturellement dévolus aux femmes et aux hommes, se retrouve dans la sphère associative et semble expliquer, voire légitimer, les inégalités constatées au niveau des tâches et de l'accès aux postes de décision) ;
- le rapport au pouvoir et aux responsabilités (les femmes rencontrent, de manière générale et par construction culturelle, plus de difficultés à se projeter dans des emplois à responsabilité) ;
- la dévalorisation et la sous-estimation des compétences et ressources des femmes, y compris par les intéressées elles-mêmes.

Les freins organisationnels et structurels :

- la gestion des ressources humaines, qui ne prend pas en compte ou insuffisamment la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de conditions de travail ;
- l'organisation de la vie associative qui n'intègre pas les contraintes familiales des adhérents (par exemple les réunions trop tardives) ;
- le cumul des mandats et les pratiques de cooptation, défavorables aux femmes ;
- un manque d'intérêt pour la question du partage des responsabilités et/ou une absence de mobilisation.

La prise en compte de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations

Les associations en charge de la défense des droits des femmes et de la lutte contre les violences, ont largement contribué aux évolutions de la société, non seulement parce que bon nombre de réformes ont été le fruit de leur action, mais encore parce qu'elles ont porté au cœur du débat public des questions considérées jusqu'alors comme relevant seulement de la sphère privée. Ces associations, qui ont longtemps été pour les femmes l'unique espace de prise de parole publique, sont devenues des partenaires privilégiés de l'État sur des sujets tels que les violences faites aux femmes et la prostitution ou la contraception et l'avortement...

S'agissant des autres associations, qui sont des acteurs essentiels de développement, d'innovation et de cohésion de la société, ainsi qu'un vecteur de la vie publique, elles concourent à la promotion des principes et valeurs démocratiques auxquels elles adhèrent. Dès lors, elles ont sans aucun doute à s'interroger sur la manière dont elles participent à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement comme dans leurs actions.

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, la circulaire du Premier ministre en date du 1^{er} décembre 2000 relative aux conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) 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.

Parallèlement aux engagements que les coordinations associatives, regroupées au sein de la CPCA, prennent afin de mobiliser leurs réseaux (voir engagement des réseaux associatifs - p. 53), l'État accompagne les associations qui prennent des initiatives pour favoriser, dans leur organisation interne, un partage équilibré des responsabilités entre les femmes et les hommes.

Evaluation et analyse de la place respective des femmes et des hommes dans les associations

N°22 Valoriser les études menées avec le concours du Fonds national pour le développement de la vie associative (F.N.D.V.A.) sur la place des femmes dans les associations

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DIES)

Actions incitatives de l'État auprès des associations

N°23 Concevoir, éditer, diffuser un guide et créer une boîte à outils qui permettent aux associations de s'approprier la question de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DIES)

N°24 Réfléchir au sein des fédérations d'éducation populaire, via leurs organisations réunies dans le cadre de la Charte Culture-Éducation populaire, à une meilleure présence des femmes dans les postes de responsabilité des conseils d'administration des associations

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

N°25 Soutenir les associations qui sont attentives à la place des femmes dans leurs instances de décision, notamment dans leur conseil d'administration, et qui présentent des actions contribuant au respect et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les territoires de la politique de la ville

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

N°26 Développer une politique d'égalité volontariste auprès des associations et des collectivités
Le ministère chargé de l'éducation nationale (DJEPVA) agit par incitation, la mise en œuvre dépend des associations et des collectivités. A ce titre, on peut noter que :

- La DJEPVA a fait du respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes une des conditions de l'agrément Jeunesse et éducation populaire accordé aux associations.
- Dans les conseils de la jeunesse, la parité homme – femme est systématiquement recherchée. Ainsi au Conseil National de la Jeunesse (CNJ), la désignation des membres et de leurs suppléants est faite dans le respect du principe de parité entre les hommes et les femmes, sauf lorsque cette dernière condition est incompatible avec l'objet de l'association et la qualité de ses membres ou usagers.
- Une étude sera lancée en 2004 sur la composition des conseils départementaux des jeunes. Un rappel sera fait si l'étude révélait un non respect des dispositions réglementaires.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DJEPVA)

N°27 Mettre en place un suivi et un contrôle du respect des dispositions réglementaires quant à la représentation des femmes dans les instances dirigeantes

Pilotage : ministère des sports

Les engagements des acteurs

Les pouvoirs publics

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Des enjeux en termes de contribution des femmes au développement économique et de lutte contre les inégalités sur le marché du travail

L'égalité professionnelle est un facteur de dynamisme social et de croissance économique. Cependant, les femmes en situation professionnelle ne bénéficient pas des mêmes prérogatives que les hommes, notamment en termes de carrière et de statut social. Ainsi, même si l'on constate 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.

D'un système protectionniste à une approche égalitaire

Le XX^e siècle se caractérise par une évolution de la place accordée aux femmes sur le marché du travail.

Dans un premier temps, les règles du droit du travail ont consisté à préserver les femmes des risques professionnels majeurs (interdiction des travaux au fond des mines et du travail de nuit) car elles étaient considérées avant tout au regard de leurs fonctions sociales d'épouse et de mère.

En 1946, l'affirmation du principe constitutionnel de l'égalité des droits dans tous les domaines entre les hommes et les femmes rompt avec cette approche protectionniste et tend à promouvoir une approche fondée sur l'égalité. Celle-ci s'apprécie notamment dans le cadre de la vie active et comporte ainsi les fondements de l'égalité professionnelle.

Premières dates clés : 1972, année de l'inscription dans le droit du travail de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, suivie dans le cadre du droit européen, en 1975 et 1976, par deux directives européennes majeures ; la première introduisant la notion de salaire égal pour un même travail ou un travail de valeur égale, la seconde relative à l'égalité de traitement. C'est en 1983 que l'égalité professionnelle fait explicitement l'objet d'une loi qui comporte deux types de dispositions, celles renforçant le principe d'égalité des droits (non discrimination - égalité de rémunération pour des emplois de même valeur) et celles valorisant l'égalité des chances par l'intégration de mesures temporaires et spécifiques à l'égard des femmes. La loi du 9 mai 2001 fait de la négociation sur l'égalité professionnelle un élément important de la négociation collective au sein des entreprises et des branches professionnelles. Enfin, le projet de loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social, en cours de discussion, prévoient d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, par la fixation d'objectifs de progression au niveau des branches.

Ainsi, l'évolution du droit qui s'inscrit dans un contexte socio-économique fortement modifié depuis les années cinquante va de pair avec une nouvelle approche de l'égalité professionnelle. Celle-ci ne se réduit pas à la lutte contre les discriminations et à la suppression de toutes les inégalités professionnelles. Cette notion interpelle les acteurs de notre société sur l'apport du travail des femmes comme un vecteur essentiel de la croissance économique de notre pays ; de surcroît, la démarche qu'elle sous-tend interroge les modes d'organisation du travail des entreprises au regard de l'articulation des temps sociaux.

Une situation paradoxale : l'égalité professionnelle entre avancées et persistances des inégalités

L'accroissement de l'activité féminine constitue une des mutations majeures de ce siècle. En France comme en Europe, les femmes ont assuré le renouvellement de la population active. Alors que celles-ci représentaient un tiers de la population active dans les années 60, en juillet 2003 leur proportion est de 46,1%. En 40 ans, le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté d'un peu plus d'1 million et celui des femmes, dans le même temps, a progressé de 5 millions.

Ainsi, les femmes ont massivement investi le marché du travail : aujourd'hui, plus de 80% des Françaises entre 20 et 50 ans participent activement à la vie économique du pays. Leur activité a profondément modifié la structuration des emplois par un développement du salariat et du secteur tertiaire, seul domaine économique créateur d'emplois pérennes qui a permis de soutenir la croissance pendant les périodes de crise. Cette évolution s'est accompagnée, dès les années 70, de la réussite des filles dans le système scolaire puis universitaire. 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 de grande ampleur s'est réalisée paradoxalement en laissant perdurer des inégalités coriaces et rebelles. Le constat est sans ambiguïté : 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%. De plus, l'analyse sexuée des trajectoires professionnelles indique qu'à diplôme égal, insertion inégale. En effet, 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 ces constats contradictoires, il importe donc de s'interroger sur les fondements des inégalités professionnelles. Si l'on part du postulat que les compétences n'ont pas de sexe, ce sont les rôles sociaux prédéterminés, dévolus aux hommes et aux femmes, qui peuvent contrevvenir à la progression professionnelle des femmes. De fait, elles assument d'une part leur activité professionnelle et d'autre part l'éducation des enfants et l'essentiel des tâches domestiques. En conséquence, c'est aussi au sein du couple que les rôles doivent se rééquilibrer. Cette nouvelle approche, pour se concrétiser, devra trouver un écho favorable auprès des entreprises par la prise en compte d'un temps parental qui puisse s'exercer aussi bien par les femmes que par les hommes.

Dans ce cadre, l'action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques doit consister, pour leur part, à conforter la place des femmes au sein des entreprises et dans le champ des initiatives économiques, en leur garantissant une égalité de traitement pour assurer une croissance riche en emplois, bénéfiques aux hommes et aux femmes de notre pays.

L'égalité professionnelle : un atout majeur pour une démocratie moderne

L'égalité professionnelle est devenue un atout stratégique incontournable du développement de notre société. Elle favorise la création d'activité, la performance de l'entreprise et la création de richesse ; elle est tout à la fois facteur de dynamisme social et de croissance économique.

En conséquence, aujourd'hui la question de l'égalité professionnelle recouvre trois enjeux :

- Une nécessité économique face à la concurrence, à la compétitivité et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises françaises. A ce titre, les femmes constituent un vivier de compétences dont l'économie moderne a besoin. La diversité des compétences et des qualifications qu'elles apportent permet un élargissement et un enrichissement de l'offre de main-d'œuvre, ainsi qu'une organisation du travail plus performante des entreprises. Elle est donc facteur de performance économique.
- Un impératif démocratique qui doit se traduire par une volonté caractérisée d'une plus grande justice sociale en direction des femmes et par une lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination.
- Une exigence sociétale afin que les différents temps de vie soient également valorisés et assumés équitablement par les hommes et les femmes.

En ce sens, les acteurs de l'entreprise, les partenaires sociaux, les décideurs socio-économiques, mais aussi l'ensemble des acteurs qui composent notre société doivent s'engager dans cette démarche de progrès au sein des territoires.

Ce processus conduit à agir sur trois volets de la trajectoire professionnelle des femmes : en amont, dans le cadre de la formation initiale, par le renforcement de la diversification des choix et l'accès des jeunes filles à l'ensemble des filières de formation ; au sein du marché du travail, par la garantie d'une insertion professionnelle durable et de qualité, tous secteurs professionnels confondus, et enfin, dans les entreprises, par l'assurance d'une carrière effective ou d'un soutien efficace à l'entrepreneuriat.

La place des femmes dans les professions artistiques

Longtemps, le silence a pesé sur la plupart des œuvres de femmes parce que la création ne pouvait aller de pair avec la place réservée aux femmes dans la société. Et la situation a aujourd'hui moins changé dans ce domaine que dans beaucoup d'autres.

Rares sont les femmes artistes qui accèdent à la renommée, et celles qui parviennent à des fonctions de conception et d'encadrement, comme le métier de chef d'orchestre dans l'univers musical et le métier de metteur en scène dans celui du théâtre ou du cinéma. Il faut reconnaître qu'encore aujourd'hui, très peu de femmes en France font des carrières comparables à celles des artistes hommes.

Quelques exemples marquants :

- Si l'Académie française a reçu en 1981 une femme, Marguerite Yourcenar, l'Académie des beaux-arts n'en avait encore jamais accueilli avant Jeanne Moreau, qui y a fait son entrée en janvier 2001.
- L'industrie cinématographique, quoique mixte, cantonne les femmes dans des travaux de « petites mains » (costumes, maquillage ou script), alors que les réalisatrices ne représentent que près de 15% de l'ensemble des cinéastes.
- Les femmes ne représentent que 23% de la population des musiciens, une des professions artistiques les moins féminisées, exception faite des chanteurs (57% de femmes).

Secteur du tourisme

Dans le secteur du tourisme, la population féminine est majoritaire : elle représente 50,5% des emplois salariés. Globalement, les activités caractéristiques du tourisme font appel à une plus forte proportion de femmes que l'ensemble des activités économiques. Les secteurs les plus féminisés sont les agences de voyages (76,8%), le thermalisme et la thalassothérapie (67%).

Dans l'administration, les femmes représentent 60% des effectifs ; elles constituent 85% des effectifs des Offices de tourisme et syndicats d'initiative et 70% de ceux des comités départementaux du tourisme.

On constate néanmoins des écarts significatifs entre hommes et femmes en termes de salaires et d'accès aux responsabilités. Même dans les emplois salariés à temps complet, les femmes continuent d'occuper en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et elles sont sur-représentées dans les catégories les moins bien payées. Les catégories « cadres et professions intermédiaires » représentent 30% des effectifs chez les hommes et 20% chez les femmes ; à qualification comparable, on constate un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 15%.

Lorsqu'on examine les organigrammes des diverses structures du tourisme, le faible nombre de femmes dans les instances de direction est notable. Une seule femme à la tête d'une grande fédération professionnelle, 3 femmes présidentes pour les 97 conseils départementaux du tourisme...

Hormis les difficultés générales d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et celles liées au poids des stéréotypes, un certain nombre d'obstacles sont liés aux caractéristiques mêmes du secteur : la structure du secteur composé d'une multitude de très petites entreprises à caractère familial qui a pour conséquence de limiter le dialogue social et de freiner la modernisation sociale, le handicap de la formation, une culture du milieu professionnel très traditionnelle, de nombreux déplacements à effectuer et une organisation du travail très marquée par le modèle masculin.

Formation initiale (diversification des choix professionnels, notamment)

Contexte

L'évolution de la société, la scolarité obligatoire, la mixité ont permis en principe aux filles d'accéder à toutes les études et à quasiment tous les domaines professionnels. Pourtant si la réussite scolaire des filles est aujourd'hui incontestable, leurs bonnes performances scolaires, souvent supérieures à celles des garçons, ne se traduisent malheureusement pas encore par un égal accès au marché du travail.

Les jeunes filles réalisent à l'école et au collège de meilleurs parcours scolaires que les garçons et sont majoritaires parmi les bacheliers et les étudiants. A la session 2002 du baccalauréat par exemple, sur les trois séries, générale, technologique et professionnelle, le taux de réussite des filles est toujours supérieur à celui des garçons (81 % pour les filles et 75,8% pour les garçons). Pourtant, malgré ces bonnes performances, l'insertion professionnelle des femmes se caractérise aujourd'hui encore 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.

La proportion des jeunes filles parmi les bacheliers entrant en 2002 dans les principales filières de l'université est révélatrice à cet égard (Droit : 69,4%, Lettres : 76,4%, Santé : 68,9%) alors que seulement 38,7% d'étudiantes choisissent les filières scientifiques et les sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS).

Le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche se prépare dans la prochaine décennie à un renouvellement massif du corps professoral. Il est indispensable d'attirer aussi dans les métiers de l'enseignement qui se féminisent de plus en plus de candidats masculins.

Les jeunes 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. Ainsi, si les filles sont majoritaires à l'entrée à l'université (58 % à la rentrée 2002), la tendance s'inverse ensuite et les garçons sont plus nombreux dans les formations les plus élevées : troisième cycle et grandes écoles. Par exemple, sur les 26 000 diplômés d'ingénieur délivrés en 2001, seulement 6 000 l'ont été à des jeunes femmes.

Certes, l'évolution semble inéluctable et des femmes entrent chaque jour dans des professions naguère réservées aux hommes : gendarmerie, police, pompier, bâtiment, aéronautique et même exploration de l'espace. Dans ces domaines, comme dans les autres, leur compétence y est d'ailleurs vite reconnue. Mais si de notables progrès ont déjà été accomplis, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour arriver à une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La formation initiale est donc appelée à jouer un rôle essentiel pour définir et mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les sexes, du préélémentaire à l'enseignement supérieur. Une démarche interministérielle a 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.

Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons : un enjeu pour l'égalité professionnelle

Filles et garçons continuent à se conformer, dans le choix de leur métier, à ce qui est reconnu comme leurs domaines respectifs de compétence dans les schémas sociaux traditionnels.

Ainsi, parmi les jeunes qui se dirigent vers un second cycle professionnel en fin de troisième, les filles choisissent les filières tertiaires pour 88 % d'entre elles, alors que les garçons préfèrent les filières de production pour 71 % d'entre eux.

Dans le second cycle général et technologique, les filles sont majoritaires en lettres (plus de 80 %) et en sciences médico-sociales (95 %), alors que les garçons sont sur-représentés dans les spécialités industrielles et toujours majoritaires en série scientifique (54 % en 2002).

Une des clés du changement pour une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la sphère économique réside dans la diversification des choix d'orientation. A cet effet, l'école doit sensibiliser très tôt les jeunes à l'égalité des chances et lutter contre les préjugés et stéréotypes sexistes encore présents chez l'ensemble des acteurs de la communauté éducative.

Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

La sensibilisation à l'égalité des chances doit être initiée auprès des élèves dès le plus jeune âge. Il s'agit de leur faire prendre conscience que l'un et l'autre sexe ont les mêmes droits et capacités et que les femmes, tout autant que les hommes, peuvent avoir des rôles sociaux diversifiés qui ne doivent pas être prédéterminés en raison du sexe.

Si cette sensibilisation vise à ouvrir largement les choix de parcours scolaire, elle doit également permettre de susciter un plus grand respect mutuel entre les deux sexes.

La recrudescence des violences sexistes, qui ont marqué l'actualité de ces derniers mois, est un symptôme des relations inégalitaires entre filles et garçons.

Au cours de l'année scolaire 2002-2003, le logiciel Signa recensait 1 070 actes graves de violences physiques à caractère sexuel, soit 1,48% de l'ensemble des faits signalés par l'ensemble des établissements du second degré. Les filles sont majoritairement les victimes de ces actes de violence. Lutter contre la violence sous toutes ses formes, éduquer au respect mutuel des sexes, développer l'éducation à la vie affective et sexuelle sont les principaux axes de la politique menée au sein de l'institution scolaire.

Sensibiliser les acteurs du système éducatif aux questions de l'égalité

A cet égard, la formation des enseignants est primordiale car ceux-ci peuvent aussi contribuer, de manière inconsciente, à la reproduction des modèles sociaux traditionnels, par exemple à travers les relations pédagogiques ou lors de l'évaluation des élèves.

Il faut également analyser les supports pédagogiques utilisés, notamment les manuels scolaires qui véhiculent encore trop souvent des représentations stéréotypées des femmes et des hommes.

Un comité interministériel de pilotage opère le suivi des actions engagées par chacun des ministères signataires de la convention interministérielle du 25 février 2000 et décide des actions à mettre en œuvre conjointement. Un bilan à mi-parcours s'impose et fera l'objet d'un colloque en 2004.

Le grand débat national sur l'avenir de l'Ecole, voulu par le Président de la République et le Premier Ministre, doit conduire à un diagnostic partagé et contribuer à construire l'école de demain. Il aboutira à un projet de loi transmis par le Gouvernement au Parlement fin 2004, ainsi qu'à une série de mesures concrètes. Un nouvel élan pourra alors être donné à la politique menée en faveur de l'égalité des chances entre les filles et les garçons.

Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles

Dans le cadre de sa politique en faveur de la diversification des choix d'orientation des jeunes filles, le Ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle organise chaque année le Prix de la Vocation Scientifique et Technique (PVST) qui récompense 600 jeunes filles élèves de terminales, à hauteur de 800 € chacune.

Le PVST est décerné, en région, à des jeunes filles accédant à l'enseignement supérieur qui souhaitent s'orienter vers des formations scientifiques et techniques dans lesquelles elles sont peu nombreuses et où les perspectives d'emploi sont ouvertes. Sont autorisées à concourir toutes les élèves des classes terminales des lycées d'enseignement général et technique, des lycées professionnels et des lycées agricoles.

Outre cet objectif principal d'encouragement à la diversification des choix professionnels des jeunes filles, le PVST a une double fonction :

- lancer un travail de réflexion dans les établissements scolaires sur la place des hommes et des femmes dans la société de façon générale, et dans le domaine des sciences et technologies en particulier ;
- sensibiliser un large public, notamment les parents, les collectivités territoriales et les entreprises, à la question de l'égalité des sexes. Dans certaines régions, une augmentation substantielle de la dotation est faite par les collectivités territoriales ou les partenaires économiques (hausse du montant ou prix supplémentaires).

Actions

Ces actions sont organisées autour de trois axes principaux : la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle, la promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes et la sensibilisation des acteurs du système éducatif aux questions de l'égalité.

Diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle

■ Elaboration de données statistiques précises pour mieux informer acteurs et usagers

N°28 Améliorer les systèmes statistiques

- Diffusion de données statistiques précises et actualisées sur l'orientation des filles et des garçons vers les différentes filières. La Direction de l'Enseignement Supérieur (DES) fournit des statistiques sexuées sur les 88 universités françaises concernant la répartition des étudiants, des enseignants et des personnels administratifs dans les différentes disciplines et instances décisionnelles.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DEP - DES)

- Actualisation des données concernant la place des filles dans l'enseignement agricole.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Mise en place de données statistiques sur la place des filles dans l'apprentissage.

Pilotage : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises

- Suivi statistique sur la situation des jeunes femmes et des jeunes hommes dans les filières d'enseignement artistique.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

■ Réflexion sur les supports pédagogiques et documents d'information sur l'orientation

N°29 Analyser les manuels scolaires et les documents relatifs à l'information sur les métiers pour lutter contre les stéréotypes sexistes

Pilotage conjoint : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Analyse des stéréotypes de genre en 2003 dans les manuels de français utilisés dans des classes de 1^{ère}, seconde et baccalauréat professionnel. Elle sera poursuivie pour d'autres manuels intégrant des choix de textes et des reproductions d'œuvres d'art. Les résultats feront l'objet de communications et d'une publication finale sous forme de recueil d'exemples et de conseils pratiques à usage de la communauté éducative.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

■ Sensibilisation des élèves et des acteurs de l'orientation

L'enjeu est de faire émerger les stéréotypes et préjugés qui peuvent influencer les choix d'orientation des élèves. Ce travail de sensibilisation vise les jeunes mais aussi leurs parents, les enseignants, les formateurs et les acteurs du monde économique.

N°30 Concevoir et promouvoir des outils de communication à destination des jeunes

- Diffusion dans les académies de documents audiovisuels, comme les cassettes vidéos : « Le métier que j'aime » des éditions Lunes et « En formation ou dans un métier, être homme ou femme, ça change quoi » de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP) et d'autres documents.
- Actualisation du site Internet www.education.gouv.fr mettant à disposition des enseignants des informations : données statistiques, expériences dans les établissements scolaires.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

- Actualisation et promotion du site Internet « égalité des chances » sur www.agriculture.gouv.fr

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales



Actions

- Mise en place d'une vigilance particulière pour écarter tout stéréotype sexiste de l'ensemble des publications à destination des élèves, notamment les brochures de présentation des écoles et des filières relevant du champ de compétence du ministère.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

- Conception d'un portail sur le site Internet consacré à la thématique « Filles et apprentissage » et mise en place en partenariat avec le ministère en charge de l'Éducation nationale, de campagnes de communication à destination des jeunes filles afin de promouvoir l'apprentissage, les filières et métiers techniques, et la création d'entreprises.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Partenaire : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

N°31 Sensibiliser les acteurs de l'orientation

- Diffusion des résultats d'une enquête sur l'attitude différenciée des parents en matière de stratégie d'orientation selon le sexe de leur enfant, et élaboration d'outils de sensibilisation des parents d'élèves en collaboration avec l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP).

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

- Sensibilisation des acteurs de l'orientation aux différenciations sexuées des choix d'orientation par la production d'outils de communication.
Une plaquette « Filles, garçons dans les filières scientifiques : quels choix ? » apporte des éléments de réponse au choix des filles pour les filières biologiques. Ces résultats sont issus de l'étude conduite par l'Institut National Agronomique de Paris Grignon (INAPG) en 2000/2001. Cette plaquette accompagnée d'une lettre a été largement diffusée aux directeurs d'établissements d'enseignement agricole et dans d'autres structures partenaires.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Mise en place d'actions d'information et de communication auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation afin de faire évoluer les représentations socio-culturelles attachées aux métiers relevant des champs de compétence du ministère.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

- Formation des acteurs des points d'accueil consulaires à la diversification des choix professionnels.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

N°32 Sensibiliser les acteurs économiques

- Introduction dans les conventions avec les branches professionnelles de la dimension égalité des chances.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

- Introduction de l'approche genre dans les conventions passées avec les associations et les bureaux d'études pour le ministère de l'agriculture.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Refonte du répertoire opérationnel des métiers agricoles (ROM) en collaboration avec l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Partenaire : Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

- Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation destinées à informer tous les acteurs sur l'intérêt économique d'un élargissement des choix professionnels des jeunes filles vers les secteurs du bâtiment.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

- Lancement d'une concertation avec les Régions afin de définir un objectif de progression de la part des jeunes filles dans l'apprentissage.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises



Actions

■ Incitation des jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques

Si la désaffection pour les sciences concerne aussi bien les garçons que les filles, elle est plus marquée pour ces dernières alors que les besoins du pays sont très importants dans ces filières.

L'ensemble des actions présentées ci-dessous vise l'objectif fixé dans la ligne directrice 6 du Plan national d'action pour l'emploi de 2003, à savoir augmenter de façon sensible la part des filles dans les filières technologiques et professionnelles de l'enseignement secondaire et dans les filières technologiques et scientifiques de l'enseignement supérieur.

N°33 Mettre en œuvre l'accord cadre de coopération, signé le 6 mars 2003, entre le Ministère délégué à la Recherche et aux nouvelles Technologies, le Ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle et le Centre national de la recherche scientifique, afin d'améliorer la place faite aux femmes dans les sciences

Pilotage conjoint : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies – Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

N°34 Développer les prix destinés à récompenser les jeunes filles s'orientant vers les filières scientifiques

- Promotion du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles qui récompense, chaque année, 600 bachelières méritantes s'orientant dans une filière de l'enseignement supérieur où les filles sont peu nombreuses, d'un prix de 800 € chacune (voir encart p. 82).

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Organisation, chaque année, du prix Irène Joliot-Curie destiné à récompenser les actions entreprises pour favoriser la présence des filles dans les études scientifiques et techniques, promouvoir la place des femmes dans le milieu scientifique ou reconnaître un engagement professionnel et personnel exceptionnel.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

N°35 Mettre en place une politique de communication active sur la thématique filles et sciences

- Organisation d'un colloque sur la thématique « Femmes et Technologies de l'Information et de la Communication » (TIC).

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

Partenaires : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Conception et diffusion d'outils de communication destinés à promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes filles :
 - Expositions, comme par exemple « Femmes et maths », « D comme découvreuses » accompagnée d'un livret « Les femmes, les sciences et les techniques : de la mixité à l'égalité » destiné aux enseignants ;
 - Documents vidéo, comme par exemple « Des métiers scientifiques pour tous » destiné aux élèves de quatrième et troisième des collèges ou le CD-Rom « Les filles et la filière électronique » de l'Académie de Paris.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO – DES)

N°36 Développer des partenariats avec les associations qui travaillent à la promotion des femmes dans le secteur scientifique

Ces actions de promotion consistent en des interventions dans des établissements scolaires, des forums, des événements médiatiques (tels que la Fête de la Science), des entreprises mais également en l'organisation de colloques sur ce thème spécifique

Pilotage conjoint : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO - DES) - ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies.



Promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

Il s'agit d'amener les élèves à réfléchir, tout au long de leur parcours d'enseignement, sur les rapports entre les sexes afin de leur faire prendre conscience que filles et garçons ne sont plus assignés à des rôles dévolus et de faire évoluer les comportements envers l'autre sexe vers plus de compréhension et de respect mutuels.

■ Sensibilisation des filles et des garçons à l'égalité entre les hommes et les femmes dès le plus jeune âge

N°37 Sensibiliser les élèves de l'école primaire

- Poursuite de l'expérimentation de l'adaptation française de l'outil pédagogique canadien « Les p'tits égaux », dans l'Académie de Grenoble, notamment.

Pilotage conjoint : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Poursuite de la production d'outils pédagogiques spécifiques, par exemple, une vidéo du Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) de Lille sur les comportements des jeunes dans la classe et dans d'autres contextes scolaires.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

N°38 Sensibiliser les élèves de l'enseignement secondaire

- Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les cours d'éducation civique, juridique et sociale et pendant les heures de vie de classe, à tous les niveaux de l'enseignement secondaire.
- Entraînement à l'analyse de l'image et sensibilisation à l'égalité des sexes autour d'un document pédagogique « Filles, garçons l'égalité en image » dans le cadre des programmes de français de collège, afin de montrer, notamment dans la publicité, comment les femmes ne sont souvent présentées que dans leur rôle familial traditionnel ou comme simples objets de désir.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

N°39 Sensibiliser les étudiants

- Réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des écoles d'art. Ainsi, les étudiants des écoles d'art (arts plastiques, danse, théâtre, musique) seront invités, au cours d'un débat public, à réfléchir au positionnement de la jeune génération d'artistes sur l'égalité des chances hommes-femmes et à identifier les difficultés rencontrées dans les établissements.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

N°40 Sensibiliser les élèves et étudiants de l'enseignement agricole

- Lancement d'un concours de bandes dessinées, en novembre 2003, auprès des élèves, apprenti(e)s et étudiant(e)s de l'enseignement agricole pour illustrer la place des femmes et des hommes, à partir de la première guerre mondiale, dans le monde rural. Cette bande dessinée intitulée « L'égalité est dans le pré » servira de support pédagogique.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Organisation de soirées débats, dans le cadre du projet « Faisons campagne à la campagne », à partir d'un choix de courts métrages sélectionnés par un jury mixte d'élèves permettant, avec l'appui de réalisateurs et d'encadrants, de traiter de discriminations telles que l'homophobie, le sexisme, et des toxicomanies et des dépendances. Ce programme fait l'objet d'une démultiplication. Pour le 8 mars 2004 une animation particulière a lieu avec l'Etablissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) de Saint-Germain-en-Laye (78) sur le thème « Filles/garçons : où en est-on ? »

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Partenaires : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS) - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité - mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie (MILDT)



Actions

■ Engagement des jeunes

N°41 Encourager les projets relatifs à l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'opération «Envie d'agir»

- Dans le cadre de l'opération « Envie d'agir » à l'attention des 11-28 ans, visant à promouvoir les initiatives des jeunes dans divers domaines (citoyenneté, humanitaire et solidarité, culture, sports, économie, développement durable), incitation à mener des projets relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

N°42 Encourager l'engagement citoyen des jeunes en faveur de l'égalité

- Rédaction d'ici la fin de l'année 2004 d'une charte en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons dans la vie municipale, pour les jeunes, en fonction du contexte de leur commune et des thèmes qui leur sont les plus proches (égalité dans la vie culturelle ou sportive par exemple) et présentation des sujets aux élus locaux.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

■ Prévention des violences et des comportements sexistes

N°43 Recenser les violences sexistes dans les établissements d'enseignement

- Suivi et analyse du phénomène grâce au logiciel Signa. Le règlement intérieur de chaque établissement scolaire prévoit des sanctions fermes contre les auteurs de violences ou d'injures de ce type, même si les comportements sexistes sont parfois difficilement repérables.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DEP et DESCO)

- État des lieux des violences sexistes dans les établissements d'enseignement agricole.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

N°44 Mettre en place des formations à la prévention des violences sexistes

- Diffusion aux responsables des Centres Académiques de Formation Administrative (CAFA) et des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM) d'un guide méthodologique d'accompagnement à l'ingénierie de formation sur la prévention des violences sexuelles.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

Partenaire : ministère de la justice

- Sensibilisation des formateurs chargés du suivi de l'apprenti pour qu'ils puissent échanger avec les apprenties sur les problèmes de sexisme et de violence sexiste qu'elles rencontrent.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Sensibilisation des acteurs du système éducatif aux questions de l'égalité

N°45 Mettre en place une politique de formation à l'égalité auprès des acteurs éducatifs

- Organisation de colloques sur la politique d'égalité dans l'enseignement supérieur à Paris et en province

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DES)

- Mise en place d'un module de formation intitulé « Questions de genre : quelle intégration dans les pratiques ? ». Cette session, développée par l'Ecole Nationale de Formation Agronomique de Toulouse, s'adresse à l'ensemble des personnels du Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Intégration de la question de l'égalité des chances dans les « stages-connaissance de l'entreprise » à destination des enseignants en formation initiale.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises



N°46 Soutenir la mise en place d'un musée virtuel des femmes et du genre

- L'université d'Angers héberge le site Internet MUSEA (musée virtuel d'histoire des femmes et du genre) qui présente, au travers d'expositions permanentes ou temporaires et avec différents supports (objets, documents, extraits sonores, vidéos), la contribution des femmes à la culture, à la vie sociale, politique et quotidienne. Ce site est un instrument de promotion de l'égalité, à la fois support pédagogique et outil de recherche, dont le public cible est les enseignants, les élèves du secondaire et les étudiants de l'enseignement supérieur (www.univ-angers.fr).

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DES)

Partenaires : université virtuelle des Pays de la Loire - université de Nantes - Institut universitaire de France.

N°47 Evaluer les modules de sensibilisation à l'égalité des chances mis en place de façon expérimentale dans la formation initiale des futurs enseignants

- Evaluation des modules de formation mis en place, respectivement, dans certains Instituts Universitaires de Formation des Maîtres et à l'Ecole Nationale de Formation Agricole.

Pilotage respectif : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Suivi de la Convention sur la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif

N°48 Opérer un bilan à mi-parcours des actions engagées dans le cadre de la convention

- Organisation d'un colloque, courant 2004, qui réunira les membres des ministères signataires de cette Convention. Ce colloque, qui permettra également de tracer des perspectives de travail pour les années à venir, notamment sur les thèmes de la mixité et de la laïcité, tiendra compte du diagnostic partagé issu du Grand Débat sur l'Ecole. La nouvelle loi qui devrait en découler permettra de préciser les futures grandes orientations en ce domaine.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Consolidation des réseaux de référents égalité et création de nouveaux réseaux par les ministères signataires de la convention du 25 février 2000

Pilotage (ministères dotés d'un réseau) : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO - DES) - ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Création d'un réseau des correspondant(e)s régionaux à l'égalité des chances du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales (MAAPAR) en 2002. L'ensemble des résultats est relayé à l'aide du site « égalité des chances » sur le site Internet (agriculture.gouv.fr) du MAAPAR.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

N°49 Recenser les bonnes pratiques

- Elaboration en 2004 d'un document présentant les bonnes pratiques des différentes académies. La diffusion de cette brochure sera l'occasion d'organiser des réunions des correspondants égalité au niveau des académies pour présenter l'ouvrage, faire un bilan du travail déjà accompli sur le territoire académique et impulser une nouvelle dynamique locale à partir des exemples proposés.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

Développement des recherches sur le genre

La formation des acteurs nécessite en amont l'existence d'un vivier de personnes pouvant dispenser leurs connaissances relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

N°50 Actualiser le recensement des enseignements et de la recherche sur le genre

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DES)

Insertion professionnelle et lutte contre le chômage

Contexte

Les chiffres du chômage constituent l'un des indicateurs de la persistance des inégalités à l'égard des femmes dans le champ de l'emploi. En effet, alors que leur part dans la population active s'élève à 46,1% en 2003, elle est de 47,9% parmi les chômeurs en novembre 2003.

De plus, elles restent également plus longtemps en situation de chômage. Ainsi, à la fin de novembre 2003, leur part s'élève à 47,9% de la demande d'emploi de longue durée (DEFM 1). L'insertion professionnelle s'apprécie également au regard du statut d'emploi occupé par les femmes sur le marché du travail. Ainsi, plus souvent en contrat à durée déterminée (57% des employées sont en CDD) et à temps partiel (80% des salariés à temps partiel sont des femmes), les femmes sont également plus fréquemment confrontées à la précarité de l'emploi.

Cette disparité persistante touche autant les jeunes femmes à l'issue de leur formation initiale que celles qui, en raison de facteurs divers, restent à la marge de l'emploi.

Ces obstacles à l'insertion professionnelle concernent non seulement les femmes peu qualifiées mais également celles qui cumulent d'autres types d'inégalités, notamment celles liées à l'origine ethnique.

Des conditions d'insertion professionnelle des jeunes filles en contradiction avec leur niveau de formation :

L'offre de travail des femmes s'est profondément transformée en raison notamment de leur niveau de formation.

En effet, l'un des phénomènes majeurs de ces dernières décennies est la percée de la scolarité féminine dans de nombreuses filières de formation et une meilleure réussite scolaire que celle des garçons.

Ainsi, mieux formées, les femmes auraient dû être bien placées pour répondre aux besoins du marché du travail.

Or, malgré leurs performances scolaires, les filles sont désavantagées par rapport aux garçons, à niveau égal, quand elles accèdent au marché du travail.

En 1998, 57% des jeunes femmes ont accédé durablement à l'emploi directement après leur sortie de formation initiale ou leur service national contre 69% des jeunes hommes. A cela s'ajoute un phénomène de déclassement à l'embauche des femmes. En 1995, plus de 24% des jeunes femmes étaient surdiplômées par rapport à leur emploi contre moins de 18% des jeunes hommes.

Ainsi, l'analyse sexuée des trajectoires professionnelles indique qu'à diplôme égal, il y a insertion inégale entre les filles et les garçons.

Des facteurs multiples de discrimination :

Certains facteurs renforcent l'inégalité d'accès au marché du travail. Ainsi, les femmes chefs de famille monoparentale et celles qui sont confrontées à plusieurs phénomènes discriminatoires (en raison de leur sexe et de leur origine ethnique, de leur âge) sont les publics qui connaissent le plus souvent des parcours d'insertion longs et précaires.

Ainsi, parmi les ménages ne comportant qu'un seul actif, les familles monoparentales sont plus touchées par le chômage (16%) que les couples dont un seul membre est actif (8,5%) [INSEE première. Mai 2001]. Ces difficultés d'accès à l'emploi et de conditions de travail représentent le principal facteur de vulnérabilité et de pauvreté économique de ces familles.

De même, le taux de chômage des femmes étrangères s'établit à 25% alors que celui des hommes étrangers est de 20%. Quant à celui des femmes étrangères non ressortissantes de l'Union européenne, il est trois fois supérieur à celui des Françaises et des ressortissantes de l'Union européenne.

Les difficultés d'insertion professionnelle que rencontrent les femmes indiquent la prégnance des phénomènes discriminatoires à raison du sexe qui traversent le marché du travail. Pourtant, au regard du niveau de formation acquis par les femmes, c'est un véritable vivier de compétences qui est ainsi sous-exploité par l'économie.

Depuis plusieurs années, les acteurs de l'emploi, et à titre principal ceux du Service Public de l'Emploi, travaillent à faire baisser le chômage de longue durée des femmes et à faciliter leur insertion professionnelle, par le renforcement de la qualification des femmes et la diversification de leurs choix professionnels (VAE, plan de l'Association pour la formation professionnelle des adultes - AFPA).

De même, les réseaux économiques tels que celui du travail intérimaire (ADECCO, ADIA) ainsi que les entreprises se sont engagés dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

La mobilisation de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) pour accueillir plus de femmes

Le plan national d'égalité d'accès aux formations qualifiantes des femmes et des hommes, mis en œuvre par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) de 2000 à 2006 et soutenu par le Fonds social européen (FSE) repose sur un triple engagement avec des objectifs chiffrés :

- **Premier axe** : sensibiliser les professionnels de l'orientation et de la formation à la diversification du recrutement dans des emplois traditionnellement masculins et à la nécessité d'accompagner les femmes dans leurs choix professionnels pour ce type d'emploi. 600 psychologues et 2 000 formateurs sont concernés par ces actions conçues et mises en œuvre avec le réseau « Retravailler » ;
- **Deuxième axe** : améliorer l'accès des femmes au service d'appui à l'élaboration de leur projet de formation. L'objectif est d'atteindre la parité d'accès à ce service pour lequel, en 1999, elles ne représentaient que 35% des publics accueillis ;
- **Troisième axe** : diversifier les filières de formations qualifiantes offertes aux femmes avec une montée en charge progressive. Six domaines porteurs de débouchés sont ciblés : équipement et agencement dans le bâtiment ; informatique ; électricité, électronique, automatisme industriel ; tourisme, hôtellerie et restauration, transport. L'objectif est de doubler le pourcentage de femmes dans ces formations-métiers en 2006.

Afin d'améliorer les conditions d'insertion professionnelle des femmes en fonction de leur qualification et de promouvoir leur inscription durable sur le marché du travail, plusieurs axes d'action doivent être privilégiés.

Promotion de l'insertion professionnelle des femmes

N°51 Développer une offre linguistique de proximité

- Accès et maîtrise de la langue française

80% des villes ayant signé des contrats de ville ont repéré l'accès et la maîtrise de la langue comme étant un sujet essentiel. Aujourd'hui, deux priorités gouvernementales – le plan de lutte contre l'illettrisme et le contrat d'intégration – s'adressent à des publics qui sont pour une grande majorité ceux des quartiers et parmi lesquels on compte une grande proportion de femmes, que ce soit parmi les publics illettrés, les publics analphabètes ou les publics apprenant le français comme une langue étrangère.

Un premier constat en Ile-de-France fait apparaître que, sur les pôles linguistiques existants (cofinancements du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations – FASILD - et du Fonds interministériel d'intervention pour la politique de la ville - FIV), seules les personnes les plus proches de l'employabilité, les plus disponibles en termes de temps, et les plus aptes à recevoir un enseignement sont prises en compte par les institutions. Seul, le FIV, souvent de concert avec le Fonds social européen (FSE), vient soutenir des actions prenant en compte des femmes depuis longtemps en France, ne sachant ni lire ni écrire, et pour lesquelles on sait que la maîtrise de la langue peut prendre plusieurs années. Ces femmes sans statut, sans rémunération, constituent 50% des publics demandeurs.

Pilotage conjoint : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine – ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) - ministère de la culture et de la communication (DLFLF)

Partenaire : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

N°52 Mettre en place des Centres de langues, pôles linguistiques, afin de conforter et développer l'ensemble des outils pour l'accès et la maîtrise de la langue française

- Mise en place d'un bilan individualisé de compétences linguistiques, d'apprentissage, de remise à niveau, de perfectionnement, permettant de délivrer des diplômes de compétences linguistiques reconnus par les partenaires de la formation et de l'emploi, et les entreprises.

Pilotage conjoint : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine – ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) - ministère de la culture et de la communication (DLFLF)

Partenaire : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

Diversification de l'insertion professionnelle des femmes dans des secteurs économiques porteurs d'emploi et garantissant des conditions de travail de qualité

N°53 Former les femmes dans des secteurs porteurs d'emploi

- Lancement d'une étude destinée à mieux comprendre les freins rencontrés par les femmes dans l'utilisation d'Internet et à identifier les leviers pour améliorer cette utilisation.
- Généralisation du Brevet Informatique et Internet (B2I), délivré dans les GRETA, et du Passeport Internet Multimédia (PIM), délivré dans les espaces publics numériques, afin de favoriser l'accès des femmes aux formations diplômantes à Internet.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

- Implication des partenaires sociaux pour une meilleure prise en compte des femmes dans les emplois agricoles ruraux, à partir des études sur les parcours en milieu rural et sur les obstacles au travail des femmes, réalisées dans le cadre du programme « Femmes, formation et emploi en milieu rural, intégration de l'égalité des chances ».
- Lancement d'une étude par l'École nationale supérieure agronomique de Montpellier (ENSAM) pour encourager une plus grande diversification des choix professionnels des ingénieur(e)s agronomes.
- Diffusion d'une enquête conduite par l'École nationale d'enseignement supérieur agronomique de Dijon (ENESAD) « Le devenir professionnel des femmes titulaires d'un brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (BPREA) ».

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales



Actions

- Conduites de deux études sous la direction du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) de Paris, à la demande de la Direction générale de la forêt et des affaires rurales du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, en 2002/2003, sur les obstacles au travail des femmes en agriculture, et sur les parcours professionnels de femmes en milieu rural.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Découverte des métiers, pré-qualification, formation/insertion vers les métiers du bâtiment. Une mission d'évaluation des démarches d'insertion des femmes est initiée à titre expérimental depuis l'année 2001 au niveau local par les acteurs concernés. Cette mission doit déboucher sur l'élaboration d'outils méthodologiques.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DAEI)

Partenaires : Service public de l'emploi - Fédération française du bâtiment

N°54 Valoriser la place des femmes dans l'économie sociale et solidaire

- Valorisation de l'étude « Les femmes dans l'économie sociale des régions Atlantiques », publiée en avril 2003 avec le concours de l'INSEE et des chambres régionales de l'économie sociale des régions Atlantiques. L'objectif est de promouvoir la réalisation de cette démarche dans les autres régions.

Pilote : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DIES)

Partenaires : INSEE - Chambres régionales de l'économie sociale

N°55 Améliorer la qualification professionnelle des femmes adultes-relais

- Mise en œuvre d'une procédure d'accès à la validation des acquis de l'expérience en partenariat avec l'AFPA, afin que les adultes relais, en majorité des femmes, et dotés d'un statut précaire, bénéficient, au terme de cette démarche, d'une qualification sanctionnée par un diplôme au moins de niveau 5.

Pilotage conjoint : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°56 Favoriser l'accès direct des femmes au marché du travail

- Fixer des objectifs de progression des femmes dans l'emploi marchand. Mise en œuvre de l'objectif de progression des femmes dans l'emploi marchand, figurant dans le plan national pour l'emploi de la France en 2003 (PNAE, objectif 2.2). Il s'agit de favoriser l'accès des femmes aux métiers porteurs ainsi qu'à ceux qui connaissent des difficultés de recrutement, et, dans ce cadre, de fixer un objectif de progression de la part des femmes.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°57 Faciliter la reconversion des femmes dans les mutations économiques

- Incitation à la mise en place de formations destinées aux femmes afin de leur permettre d'accéder plus largement au marché de l'emploi et en particulier aux métiers traditionnellement exercés par des hommes, ainsi qu'à des emplois qualifiés dans le domaine des services à la personne (en particulier le service aux personnes âgées et les métiers du service à la petite enfance).

Pilotage : ministère de l'économie des finances et de l'industrie (ministère délégué à l'industrie)

- Incorporation par les observatoires régionaux de la Mission interministérielle des mutations économiques (MIME), dans leur suivi, d'un recueil d'informations relatives à la participation des femmes au marché du travail, ainsi que de propositions permettant de réduire les écarts de situation d'emploi entre les hommes et les femmes.

Pilotage : mission interministérielle des mutations économiques (MIME)

- Mise en œuvre d'expériences pilotes à l'image du plan d'égalité des chances élaboré en 2003 au bénéfice de 200 femmes, anciennes salariées de Moulinex en Basse-Normandie. Sous l'autorité du Préfet de région et du Conseil Régional, les membres du Service public de l'emploi ont ainsi construit des parcours d'insertion qui ont permis à deux tiers de ces femmes de retrouver un emploi.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle



N°58 Sensibiliser les femmes à la diversification des choix professionnels

- Illustration et diffusion des métiers et emplois dans le secteur de l'agriculture par l'Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA).

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Partenaire : Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA)

- Prise en compte du genre dans le cadre de la refonte du code « Répertoire opérationnel des métiers » (ROM).

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Partenaire : Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

- Elaboration de fiches métiers, prenant en compte les activités exercées dans les différents secteurs, par l'Ecole nationale d'enseignement agronomique de Rennes.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Lutte contre toutes les formes de chômage touchant les femmes

N°59 Agir sur le chômage de longue durée des femmes

- Mise en œuvre de l'objectif de résultat de l'action territorialisée, soit une baisse de 5% du nombre des femmes dans le chômage de longue durée depuis plus d'un an, conformément à la circulaire relative à la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de l'action territorialisée du Service public de l'emploi (SPE) pour 2004.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°60 Evaluer la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les diagnostics et les plans d'action locaux

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Mobilisation des intermédiaires de l'emploi ainsi que des entreprises afin de renforcer l'accès direct des femmes à l'emploi marchand

N°61 Former et sensibiliser les acteurs économiques à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- Inscription d'actions de formation dans les protocoles d'accord élaborés en partenariat avec les entreprises de travail temporaire ADECCO et ADIA. S'agissant d'ADECCO, cette action prend la forme d'une diffusion auprès des permanents d'ADECCO d'un dépliant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'actions de communication auprès des entreprises sur ce thème.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°62 Mettre en œuvre des actions positives visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail

- Expérimentation d'ADECCO à Tours, visant à favoriser l'accès des femmes à des missions d'intérim sur des secteurs porteurs d'emploi, qui propose des démarches très pertinentes impliquant réellement ses entreprises/clientes dans la formation, la qualification, la validation des compétences, la diversification des choix professionnels.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère délégué à la ville et



Actions

à la rénovation urbaine

- Mobilisation des équipes emploi-insertion (dispositif lancé par le ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine) sur des actions visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes des quartiers. Pour ce faire, établir et développer un partenariat entre ces équipes et les secteurs professionnels des Centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) présents sur le terrain, en cohérence avec les accords signés entre le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Le partenariat pourrait être éventuellement étendu aux missions locales. Cet accompagnement renforcé vers l'emploi concernera en priorité les femmes en difficulté (bénéficiaires de l'allocation de parent isolé - API, inactives, femmes chefs de famille, chômeuses de longue durée).

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Partenaires : ministère délégué à la parité et l'égalité professionnelle - Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF) - Agence nationale pour l'emploi (ANPE) - Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

- Aide au démarrage, proposée à La Réunion par l'Union nationale des associations territoriales Retravailler, qui prend la forme d'un dispositif d'accompagnement dans l'orientation professionnelle, l'insertion, la réinsertion et l'évolution professionnelle à destination des femmes.
- Mise en place d'un accord cadre avec l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer afin de favoriser l'insertion professionnelle des femmes originaires de l'outre-mer, grâce à la mobilité.
- Mise en place d'un dispositif expérimental de soutien à la politique d'emploi et à la lutte contre l'exclusion dans les départements d'outre-mer par l'intégration, dans le tableau de bord mensuel sur la situation de l'emploi dans les départements d'outre-mer, de statistiques sexuées sur les demandeurs d'emploi, ainsi que par la présentation d'indicateurs relatifs à la population féminine dans le suivi des objectifs de la politique de l'emploi spécifique à l'outre-mer (dans le cadre de la préfiguration de la présentation budgétaire de la Loi organique des lois de finances - LOLF).

Pilotage : ministère de l'outre-mer

Enrichissement et approfondissement des connaissances sur les mécanismes d'éviction des femmes du marché du travail et d'inscription dans certains domaines du marché du travail

N°63 Suivre et analyser l'impact du dispositif programme d'aide personnalisé (PAP) sur l'insertion professionnelle des femmes et notamment celles élevant seules leurs enfants et les femmes ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants

- Réalisation de cet objectif par des analyses et des études monographiques.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP - DARES)

Mixité des emplois en entreprise

Contexte

Au cours des trente dernières années, cinq millions de femmes sont arrivées sur le marché du travail et, en 2002, les femmes représentaient 46 % de la population active.

Féminisation de la population active et marché du travail

Parallèlement à la féminisation de la population active, la concentration de l'emploi féminin illustre la persistance des mécanismes de la non-mixité de certains métiers.

En effet, en 2002, 6 catégories socioprofessionnelles, sur les 31 que distingue l'INSEE, regroupent plus de 60 % des femmes actives occupées, soit un total de six millions de femmes. Ces six catégories (Personnel de service aux particuliers ; Employés administratifs d'entreprise ; Employés civils et agents de service de la fonction publique ; Professions de la santé et du travail social ; Employés de commerce ; Instituteurs et assimilés) recouvrent des métiers « traditionnellement féminins » tels que nourrice et aide à domicile, secrétaire ou employée de bureau, infirmière, vendeuse, serveuse, enseignante.

A cette concentration horizontale des emplois vient s'ajouter l'existence d'un « plafond de verre » freinant l'accès aux postes à responsabilité, ainsi qu'il a été développé dans l'axe 1.

Mixité des emplois : un préalable nécessaire mais non suffisant à l'égalité professionnelle

Cependant, au cours des trois dernières décennies, la mixité à l'école couplée à la réussite scolaire des filles a fait fortement progresser la mixité dans certaines catégories socioprofessionnelles et certains emplois plus ou moins qualifiés : factrices, ingénieures, dessinatrices industrielles, magistrates, médecins, conductrices de métro ou de bus, gardienne de la paix, etc., et dans l'autre sens, infirmier, aide-soignant, caissier, vendeur.

Pour autant, la mixité des emplois n'implique pas une mixité des fonctions réellement occupées. De nombreuses études montrent comment les stéréotypes liés au sexe fonctionnent pour attribuer des tâches et fonctions différentes aux femmes et aux hommes exerçant pourtant une même profession. Ainsi en général, que la suprématie numérique soit masculine ou féminine au sein d'un espace mixte, pour un même métier, les hommes occupent les emplois les plus valorisés et à forte valeur ajoutée et bénéficient d'un meilleur déroulement de carrière que celui des femmes.

Une vigilance sur cette question de la mixité des emplois sera d'autant plus nécessaire que le retournement du nombre d'actifs à l'horizon 2005 va transformer l'approche de la mixité professionnelle en enjeu fondamental pour la croissance économique. En effet les femmes constituent un « vivier » potentiel de compétences qui est déjà utilisé par certains secteurs pour faire face à des difficultés de recrutement. En outre, des études menées dans les grandes entreprises françaises ou étrangères tendent à prouver que le développement de la mixité dans l'entreprise est un facteur de performance.

Ainsi, développer la mixité professionnelle suppose de faciliter l'accès et la promotion des femmes dans les secteurs et emplois dans lesquels elles sont peu présentes, notamment ceux connaissant des difficultés de recrutement, et réciproquement, de faciliter l'accès et la promotion des hommes dans les emplois très féminisés et en cours de professionnalisation, notamment dans le secteur des services aux personnes (accueil des jeunes enfants ou aide à domicile des personnes âgées).

Il s'agit, pour renforcer ce processus, de mener trois grands types d'actions :

- coordonner les engagements des branches professionnelles, des collectivités territoriales et de l'état ;
- développer et promouvoir les outils de connaissance ;
- mobiliser l'ensemble des acteurs.

Exemples d'actions concernant les métiers des entreprises industrielles ou de service à l'industrie à destination des publics féminins ou visant à développer l'égalité professionnelle

La prise en compte des évolutions de la pyramide des âges et les éventuelles difficultés de recrutement conduisent la plupart des secteurs industriels à s'interroger sur l'attractivité de leurs métiers auprès des femmes qu'ils pourraient recruter. Par ailleurs, les métiers industriels ont changé et ils apparaissent physiquement accessibles à tous, quel que soit leur sexe. Enfin, un petit nombre, mais croissant, de femmes préfèrent travailler la nuit, le week-end, ou en horaires décalés afin de pouvoir gérer au mieux l'articulation du temps de travail et des temps personnels.

C'est dans ce cadre que des secteurs industriels ont initié des actions visant à mieux évaluer les attentes d'un public féminin, et notamment :

- en 2001, la Fédération de la Plasturgie a lancé une enquête auprès de groupes distincts de garçons et de filles afin de mieux comprendre les niveaux d'utilisation du langage, la nature des représentations ainsi que le non-dit et l'imaginaire qui entourent l'industrie et ses métiers, notamment dans la plasturgie. Cette étude a permis de mieux cibler les outils et vecteurs de communication sur les métiers ;
- la méthode de « recrutement par les habilités » mise en œuvre par l'ANPE et l'AFPA a permis de développer les embauches, notamment de femmes dans des métiers traditionnellement masculins du secteur de l'industrie (ex : recrutement de soudeuses pour les activités navales du chantier de Saint-Nazaire) ;
- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) organise depuis de nombreuses années un concours « Bravo l'industrie ». En 2001, le concours s'intitulait « Fiches métiers sur INTERNET : la place des femmes dans l'industrie ». Il s'agissait pour les élèves de décrire des métiers occupés par des femmes dans une entreprise industrielle, ou accessibles pour elles. L'UIMM réalise par ailleurs des opérations de recrutement (apprentissage, formation par alternance, visite d'entreprises, stages découvertes...) ciblées sur les publics féminins ;
- enfin, le Ministère délégué à l'industrie a donné une priorité aux actions à destination du public féminin développées dans le cadre des appels à projets « Jeunes dans l'industrie » et « FAMI - faciliter l'accompagnement des mutations industrielles » (2000 à 2002). Ces projets ont pour objectif d'accompagner et de valoriser des actions visant à développer l'attractivité de l'industrie, ou à anticiper et soutenir l'évolution du capital humain des entreprises industrielles ou de service à l'industrie.

Favoriser l'accès des femmes aux métiers des transports routiers et de la logistique

Dans le secteur du transport routier de marchandises, la féminisation des emplois reste faible, notamment dans le métier de conducteur routier. Or, les entreprises connaissent actuellement des difficultés de recrutement (temporairement atténuées par le retournement conjoncturel) liées en partie au manque d'attractivité du métier mais aussi à une mauvaise image de marque.

Cette action, qui pourrait être menée dans un premier temps en direction des femmes en recherche d'emploi, s'inspire d'un certain nombre d'initiatives locales : ainsi, une action menée en Pays-de-Loire a permis de favoriser le recrutement de femmes au chômage dans cette région à la suite de fermeture et de restructuration d'usines alors que, dans le même temps, les transporteurs routiers de marchandises éprouaient des difficultés de recrutement de conducteurs. Dans le même esprit, un accord régional pour l'accès des femmes aux métiers du transport et de la logistique a été conclu le 23 mai 2003 en Haute-Normandie entre le préfet de région, le président du Conseil régional et les organisations professionnelles du secteur avec pour objectif d'offrir une diversification des choix professionnels à l'attention des jeunes filles de niveau 3ème, de favoriser l'insertion professionnelle des demandeuses d'emploi et d'assurer aux demandeuses d'emploi une formation dans ces secteurs.

Coordination des engagements des branches professionnelles, des collectivités territoriales et de l'État**N°64 Inciter au développement d'accords spécifiques avec les branches pour favoriser la mixité des emplois**

- Signature d'accords au niveau national comme dans le secteur du Bâtiment (protocole avec la Fédération Française du Bâtiment – FFB - charte avec la Confédération artisanale des petites entreprises du bâtiment - CAPEB) ou au niveau régional comme dans le secteur des transports à l'instar de celui de Haute-Normandie signé entre le préfet de région, le président du conseil régional et les fédérations professionnelles du transport et de la logistique.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

Développement et promotion des outils de connaissance**N°65 Engager des études sur l'image et les représentations sociales par rapport à la présence des femmes dans les secteurs à dominante masculine et réciproquement par rapport à la présence des hommes dans les secteurs à dominante féminine**

- Enquête menée sur l'image et les représentations sociales dans le secteur du bâtiment destinée à mieux cadrer des actions de communication pour combattre les stéréotypes et pour promouvoir la mixité des emplois conformément au programme pluriannuel d'action signé le 6 février 2002 avec la Fédération Française du Bâtiment (FFB).

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DAEI)

N°66 Engager des études visant à identifier l'impact de la mixité sur la performance des entreprises et les solutions pour favoriser la mixité des métiers opérationnels

- Evaluation quantitative et qualitative des démarches d'insertion des femmes dans le secteur du bâtiment qui devrait s'achever fin 2004 avec pour objectif de proposer aux partenaires professionnels (Fédération Française du Bâtiment - FFB) des pistes d'amélioration pour favoriser la mixité des emplois (transfert de bonnes pratiques, projets d'insertion durable des femmes dans les entreprises du bâtiment, etc).

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (DAEI)

N°67 Lancer en 2004, en collaboration avec l'INSEE, une étude sur la problématique de la mixité professionnelle, la croissance économique et la performance des entreprises

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DARES)

Partenaires : INSEE - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°68 Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers

- Publication en 2004 – dans la continuité du premier Livre blanc des femmes dans la recherche française paru en 2002 – d'un Livre blanc des femmes dans la recherche privée. Les objectifs de cet ouvrage sont de dresser un état des lieux de la situation des femmes dans le secteur privé, à partir d'éléments qualitatifs et quantitatifs, de définir des indicateurs simples permettant un meilleur suivi de l'évolution de la situation et surtout de proposer des recommandations de « bonnes pratiques » aux entreprises.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

- Mise en place d'un observatoire des métiers et de l'insertion professionnelle.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Mise au point d'un outil d'observation statistique de la population féminine dans le bâtiment.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (direction du bâtiment)

- Réalisation d'études et de monographies sur les conditions de travail et d'insertion des femmes dans le secteur du tourisme.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme



Mobilisation de l'ensemble des acteurs

N°69 Renforcer l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi, notamment les femmes, dans l'action du service public de l'emploi pour résoudre les tensions sur le marché du travail

- Intégration d'un objectif de mixité dans l'action conjuguée de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), pour résoudre les tensions sur le marché du travail au niveau local et, notamment, favoriser l'accès des femmes à des emplois diversifiés.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Partenaires : Agence nationale pour l'emploi (ANPE) - Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

- Constitution d'un groupe de travail « emploi » au ministère chargé de l'équipement destiné à fédérer et développer les initiatives locales sur l'accès des femmes aux métiers des transports routiers et de la logistique (voir encart p. 96).

Pilotage : secrétariat d'État aux transports et à la mer (direction des transports terrestres)

N°70 Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises

- Valorisation dans les secteurs du tourisme, du bâtiment et des transports, des apports de la mixité, notamment, dans l'organisation du travail et la performance de l'entreprise.

Pilotage conjoint : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - secrétariat d'État aux transports et à la mer - secrétariat d'État au tourisme

- Mise en place d'une campagne de communication dès 2004 en vue de renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie en direction des jeunes, et notamment des femmes.

Pilotage : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (ministère délégué à l'industrie)

N°71 Développer des actions de sensibilisation des acteurs économiques en faveur de l'égalité professionnelle

- Promotion des outils spécifiques de l'État dans les secteurs du tourisme, du bâtiment et des transports, tels que l'aide au conseil aux entreprises, les contrats pour la mixité des emplois et les contrats d'égalité professionnelle, outils financés par le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle pour promouvoir des actions qualifiantes pour les femmes en entreprise. Des actions expérimentales seront menées au niveau de sites pilotes dans quelques départements sous l'égide de l'inspection du travail des transports. Des groupes de travail seront constitués au 1^{er} semestre 2004 et seront suivis d'un bilan national en vue d'une large diffusion des expériences.

Pilotage conjoint : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - secrétariat d'État aux transports et à la mer - secrétariat d'État au tourisme

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Lutte contre les discriminations

Contexte

La lutte contre les discriminations : fondement des principes généraux du droit au niveau international, communautaire et national

Le principe de non-discrimination apparaît comme un des principes fondamentaux du droit international dans le domaine des droits de l'homme, qu'il s'agisse de la convention des Nations Unies du 18 décembre 1979 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), de la convention de l'Organisation Internationale du Travail n°111 relative à l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession ou bien de la Convention européenne des droits de l'Homme et du Citoyen.

Le Traité d'Amsterdam du 27 octobre 1997 a fait entrer dans le champ des compétences communautaires, par son article 13, la lutte contre les discriminations pour les motifs de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion ou des convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

La discrimination à raison du sexe a été spécifiquement traitée par une directive, pionnière en matière de définition de la discrimination indirecte et d'aménagement de la charge de la preuve : la directive du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Ces concepts ont été repris dans la nouvelle Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 révisant la Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

A noter qu'un projet de directive relatif à la discrimination fondée sur l'article 13 vise à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services.

Le harcèlement moral fondé notamment sur la race ou/et le sexe, et le harcèlement sexuel sont également des formes de discrimination.

Cet ensemble de textes traduit la volonté de lutter contre les discriminations dans l'emploi mais aussi dans un champ plus large que celui de l'emploi.

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 élargit le champ de la discrimination au patronyme, à l'apparence physique, à l'âge et à l'orientation sexuelle et instaure un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de la victime d'une discrimination directe ou indirecte.

La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale condamne également les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, prises à l'encontre des personnes, victimes ou témoins de harcèlement sexuel, que le harcèlement sexuel émane d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue. Elle applique le même régime probatoire qu'en matière de discrimination.

Quelques exemples de discriminations

A titre d'exemple, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont globalement de l'ordre de 25% - ces écarts s'expliquant, pour partie, par la structure des emplois (concentration de femmes dans certains secteurs très féminisés et dans les catégories d'employés), par les différences en termes de capital humain, mais également par l'effet du temps partiel, majoritairement féminin. Toutefois, un écart irréductible, non expliqué, de l'ordre de 7% à 11%, perdure et résulterait de pratiques discriminatoires.

De même, s'agissant des femmes immigrées, des chercheurs ont démontré qu'il existe une hiérarchisation et une différenciation des modes d'accès des femmes au marché du travail tant au regard de l'emploi que du statut ou des carrières. Se révèlent alors des processus discriminatoires combinant deux facteurs : le fait d'être femme et immigrée. Ainsi, même si le taux d'activité des femmes immigrées de 15 à 64 ans est de 57,1%, elles sont le plus souvent encore dans des emplois précaires, sont sur-représentées dans les emplois tertiaires et dans les services aux personnes et aux entreprises ; 37% d'entre elles occupent des emplois à temps partiel.

Les évolutions récentes

La mise à jour de ces processus discriminatoires conduit l'Etat à orienter son action autour de quatre axes : repérer les situations discriminatoires, mener des actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs institutionnels et économiques, adopter des mesures ou actions positives, normatives ou non, dans l'objectif de corriger les inégalités de fait, favoriser l'accès aux droits personnels et sociaux des femmes victimes de double discrimination.

Soucieux de mieux appréhender la question des discriminations et de mieux accompagner les victimes, le Président de la République a confié en 2003 à monsieur Bernard Stasi, médiateur de la République, une mission de réflexion sur la configuration d'un organisme indépendant de lutte contre les discriminations, en application des directives 2000/43/CE et 2002/73/CE. Ainsi, est projetée la création d'une Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Repérage des situations discriminatoires

N°72 Lancer une étude sur le déclassement professionnel des jeunes femmes à l'embauche et sur l'exploitation des données statistiques de l'enquête du Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CEREQ) portant sur la Génération 98 et relative à l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes filles issues de l'immigration

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DARES)

N°73 Mettre en place une autorité indépendante de lutte contre les discriminations, telle que prévue par les Directives 2000/43/CE et 2002/73/CE

- Il s'agit de répondre à la demande du Président de la République et du Premier ministre de créer une Haute autorité de lutte contre les discriminations, telle que prévue par les Directives 2000/43/CE et 2002/73/CE

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

N°74 Consacrer la notion de discrimination directe ou indirecte et aménager la charge de la preuve

- Prise en compte de l'élimination des inégalités et promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, les femmes étant souvent victimes de discriminations multiples, dans le cadre de l'avant-projet de loi de transposition de la directive 2002/43/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- Intégration dans ce texte de la création de l'autorité administrative indépendante prévue par cette directive et par la directive 2000/73/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement sans discrimination à raison du sexe.

La finalisation complète de l'avant-projet de loi est conditionnée par l'analyse des conclusions de la commission Stasi, chargée de faire des propositions relatives aux conditions de création de l'autorité administrative indépendante prévue également par la directive 2000/73, et qui a déposé son rapport au parlement le 16 février 2004. Sur cette base, le projet de loi pourrait être présenté au Parlement d'ici la fin de l'année.

Pilotage : ministère de la justice

Conduite d'actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs institutionnels et économiques

Les discriminations sont le produit de pratiques diverses dans le milieu professionnel. Elles renvoient à des phénomènes systémiques impliquant une grande diversité d'acteurs, qu'il importe d'outiller.

N°75 Construire un module de formation au sein de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), sur les discriminations fondées sur les différents motifs visés par le code du travail dont le sexe et la double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique ainsi que sur le harcèlement sexuel.

- Ce module sera destiné, notamment, aux agents issus des écoles de la Police et de l'Education nationale, dans le cadre de la formation continue et de la formation initiale.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT)

N°76 Mettre en place des actions de formation dispensées aux intermédiaires de l'emploi en vue de prévenir et lutter contre les discriminations raciales et la double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique

- Poursuite du projet Espere (engagement du service public pour restaurer l'égalité) qui s'inscrit dans le cadre du cinquième programme Equal.

Pilotage conjoint : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP et DPM) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle



Actions

N°77 Elaborer des actions de formation portant sur la discrimination directe et indirecte ainsi que sur le harcèlement sexuel à l'attention des magistrats, dans le cadre de la formation initiale au sein de l'École nationale de la Magistrature (ENM) et dans le cadre de la formation continue

- Approfondissement, en matière de formation continue, des problématiques générales soulevées par les discriminations et notamment celles à raison du sexe. Intégration, dans le cadre des formations organisées en matière de droit social, du thème du harcèlement sexuel dans les relations du travail (session portant sur « le juge départiteur »).
- Réflexion sur les suites à donner aux conclusions du colloque annuel sur le droit du travail co-organisé par l'ENM en décembre 2002 et dont le thème était « Politiques et droit de la rémunération », au regard de l'égalité professionnelle (accès aux emplois, salaires).
- Développement d'actions portant plus spécifiquement sur la thématique de la discrimination sexuelle.

Pilotage : ministère de la justice

N°78 Rédiger une circulaire, en lien avec le ministère de la justice, sur la question du harcèlement sexuel

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère de la justice

N°79 Lancer des actions de sensibilisation portant sur les discriminations et le harcèlement sexuel auprès, notamment, des directions du personnel des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DHOS)

Mesures d'actions positives

L'interdiction des discriminations directes et indirectes ne suffit pas à garantir leur élimination ; elle doit être complétée par l'adoption de mesures destinées à corriger des inégalités de fait dont font encore l'objet en majorité les femmes en adoptant des mesures préférentielles, en direction du groupe discriminé, le plus souvent les femmes, le temps nécessaire à la réinstauration de situations égales.

N°80 Définir les voies et moyens d'intégrer une clause, au sein des programmes sociaux territorialisés de Ville, portant sur une embauche prioritaire des femmes

- Objectif déterminé conformément aux termes du protocole d'accord signé par la Délégation interministérielle à la ville et le Service des droits des femmes et de l'égalité en 2001.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°81 Promouvoir des contrats d'égalité professionnelle dans les branches professionnelle et les entreprises

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°82 Elaborer, avec les partenaires sociaux, un document destiné à valoriser des bonnes pratiques en matière de traitement des discriminations indirectes

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Accès aux droits personnels et sociaux des femmes immigrées ou issues de l'immigration

Les actions concernées sont déclinées dans la partie de l'axe III consacrée au thème « Femmes et immigration » - p. 159.

Éléments constitutifs de la carrière

Contexte

Depuis le ^{xx}e siècle, les comportements d'activité des femmes ont évolué. Si, jusque dans les années 60, la plupart des femmes s'arrêtaient de travailler, aujourd'hui la majorité d'entre elles continuent d'être actives, qu'elles aient ou non des enfants. Un chiffre est éloquent à cet égard : les taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans ont pratiquement doublé, passant de 42 % en 1962 à 80 % en 2000.

Ainsi, les interruptions d'activité ont progressivement cédé le pas à des trajectoires professionnelles continues. La majorité des femmes cumulent désormais activité professionnelle et vie familiale ; elles ne s'arrêtent plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants.

Cette transformation du comportement d'activité féminin a modifié la structure socio-professionnelle, se traduisant par une sensible augmentation de la part des femmes dans l'encadrement mais aussi par une faible diversification de leur emploi, associé au développement des services.

Les perspectives d'évolution de carrière favorables aux femmes se heurtent à un certain nombre de freins encore à l'œuvre aujourd'hui, alors même que la gestion des carrières constitue un enjeu pour l'entreprise et requiert la mobilisation de tous les acteurs.

Des freins multiples

Cette mutation sociale de grande ampleur n'a pas abouti à une situation d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Des disparités flagrantes persistent entre les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes. En effet, ces dernières, du fait de leur maternité connaissent des carrières non linéaires et leur accès à la formation continue est moindre que celui des hommes. Malgré l'augmentation de la part des femmes dans l'encadrement, elles n'accèdent encore que rarement aux postes de décision.

Pour caractériser cette situation, trois indicateurs, constants depuis plusieurs années, sont particulièrement significatifs : 76 % des femmes composent la catégorie employés ; 34,6 % des femmes accèdent à la formation continue contre 37 % des hommes.

Enfin, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent de l'ordre de 25 % ; cet écart s'explique pour partie par la structure des emplois mais également par l'effet du temps partiel, majoritairement féminin. Toutefois, « toutes choses égales par ailleurs », un écart irréductible de 7 % à 11 % subsiste.

Ces inégalités sont étroitement liées au poids des stéréotypes et des représentations culturelles, qui peuvent constituer autant de freins à la promotion.

A cet égard, quatre freins sont le plus souvent évoqués qui pourtant ne résistent pas à une analyse plus fine : la pénibilité des tâches alors même que les progrès techniques ont allégé celles-ci ; la technicité de certains métiers alors que la société de l'information et les nouvelles technologies ont transformé les contenus de travail et permettent aux femmes d'avoir toute leur place ; la mobilité géographique peu compatible avec les responsabilités familiales, dévolues encore en majorité aux femmes, et pourtant certaines pratiques d'entreprise attestent que la mise en place d'aides à la mobilité résout ces difficultés et constitue un atout pour l'ensemble des salariés et donc pour elles-mêmes ; enfin, l'aptitude des femmes au management dont on sait qu'elle n'est plus à démontrer.

La gestion des carrières : un enjeu pour l'entreprise

Les mutations des organisations du travail que connaissent les entreprises les conduisent à investir dans les ressources humaines pour mieux répondre aux évolutions du marché. En ce sens, développer les compétences et les qualifications des salariés, masculins et féminins, mettre en place des outils de gestion, tels des bilans de compétence, des entretiens professionnels qui permettent de garantir notamment la reprise de l'activité professionnelle des salariés à l'issue du congé parental ou de maternité, constituent un enjeu majeur pour accroître la performance des entreprises.

La logique d'acteurs : le dialogue social

L'Etat a privilégié le dialogue social, en organisant une table ronde le 19 décembre 2002, qui a permis aux partenaires sociaux de s'accorder sur la nécessité d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle, dont les éléments constitutifs du déroulement de carrière des salariées sont une des composantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont engagé, en juin 2003, la réflexion et la négociation sur le contenu d'un accord interprofessionnel sur l'égalité professionnelle.

A ce titre, le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation permet aux acteurs de l'entreprise comme de la branche professionnelle de mieux identifier les domaines structurants de la carrière professionnelle des femmes et des hommes. Ainsi, les négociations annuelles sur les salaires contribuent à infléchir la position des salariées dans les classifications professionnelles. De même, les négociations menées sur la formation professionnelle peuvent favoriser la promotion professionnelle des femmes.

En conséquence, il importe que les actions soient particulièrement orientées sur la progression de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises, sur l'amélioration de l'accès des femmes à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le développement de garanties favorisant la reprise d'activité professionnelle à l'issue d'une période de congé familial et la mobilité professionnelle.

« femmes et technologies de l'information et de la communication »

La question « femmes et technologies de l'information et de la communication » a fait l'objet de négociations au niveau international dans le cadre du Sommet mondial sur la Société de l'information (SMSI), dont la première phase s'est tenue à Genève du 10 au 12 décembre 2003.

La France, en concertation avec ses partenaires de l'Union européenne, a obtenu la prise en compte de cette dimension dans les documents finaux du Sommet. La Déclaration de Principes et le Plan d'action du SMSI reconnaissent donc la nécessité de prendre en compte le rôle central des femmes dans la société de l'information (notamment par la promotion de l'utilisation des TIC, la sensibilisation par l'éducation et la formation à ces carrières et l'utilisation des TIC comme outil d'une plus grande égalité entre les sexes).

Les engagements pris dans le plan d'action seront revus lors de la seconde phase du Sommet, à Tunis en 2005. Cette seconde phase pourrait être l'occasion pour la France de mettre en valeur son expérience dans ce domaine.

Progression de l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises

N°83 Valoriser les accords d'égalité professionnelle comprenant un axe « formation qualifiante ».

- Confection et diffusion d'un dépliant démontrant que les réalisations effectuées par les entreprises dans ce domaine constituent un avantage pour elles et pour les salariés, tant masculins que féminins.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°84 Développer un appui, une ingénierie auprès des professionnels en vue de mettre en œuvre des accords en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur des transports terrestres

- Incitation des entreprises de transport routier à concevoir et mettre en œuvre des accords pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pilotage : secrétariat d'État aux transports et à la mer (direction des transports terrestres)

N°85 Valoriser dans le cadre du protocole d'accord SDFE / bâtiment du 6/02/02 des actions pilotes en matière d'égalité professionnelle

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT)

Partenaire : branche professionnelle du bâtiment

N°86 Développer le label égalité professionnelle (voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » p. 28)

Pilote : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

N°87 Réaliser une étude sur « La place des femmes dans les professions artistiques »

- Cette étude, qui sera menée dans le courant de l'année 2004, doit permettre de mieux repérer les causes des difficultés rencontrées par les artistes plasticiennes dans l'accès à la notoriété.

Pilote : ministère de la culture et de la communication

N°88 Organiser sous forme de débat public un séminaire visant à mieux repérer les causes des difficultés des artistes plasticiennes à l'accès à la notoriété et à créer une prise de conscience de cette difficulté dans l'opinion publique et dans les milieux artistiques concernés

- L'objectif de ce séminaire est d'amener une réflexion sur le positionnement de la jeune génération d'artistes en ce qui concerne l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pilote : ministère de la culture et de la communication

Amélioration de l'accès des femmes à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience

N°89 Fixer un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation

- L'article 16 du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dispose que la négociation sur la formation professionnelle se tient tous les trois ans. A cet effet, la négociation doit assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, « notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteindre cet objectif ».

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°90 Promouvoir la validation des acquis de l'expérience pour les femmes

- Réalisation en 2004 d'une étude qualitative sur l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE), aux premiers niveaux de qualification, de 125 femmes qui bénéficient d'un accompagnement par l'organisme « Retravailler ». Les résultats de cette étude devront permettre de généraliser les conditions d'accompagnement au droit commun de la VAE pour les publics de bas niveaux de qualification dont font partie en majorité les femmes.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

- Elaboration d'un guide méthodologique intitulé « Penser le développement rural selon une approche genre » à l'attention des agents de développement et opérateurs de terrain, visant à croiser



les catégories d'analyse de genre (rôles, ressources, intérêts, besoins), celles du développement local (territoires, cadre institutionnel, cycle du projet) et la notion de validation des acquis.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

N°91 Améliorer les conditions de vie et de travail des femmes dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration

- Développement d'actions spécifiques de qualification avec l'appui des Services public de l'emploi (SPE) locaux.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme

Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

N°92 Elaborer un guide méthodologique relatif à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, destiné aux entreprises et partenaires sociaux en incluant les bonnes pratiques, tant nationales qu'euro péennes

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle (groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle - CSEP)

N°93 Initier avec les partenaires sociaux une expérimentation au sein de deux branches professionnelles

Pilotage conjoint : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°94 Sensibiliser les Présidents des commissions mixtes à la question de l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes et son impact sur la carrière

Pilotage conjoint : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Développement de garanties favorisant la reprise d'activité professionnelle à l'issue d'une période de congé familial

N°95 Examiner les moyens d'informer, systématiquement, les bénéficiaires des congés de maternité, parental et familial des droits et possibilités au regard de la formation, des bilans de compétence et de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°96 Instaurer un entretien professionnel au bénéfice des salariés réintégrant leur emploi à l'issue de leur congé familial

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°97 Mener des actions de formation qualifiante dans l'objectif de soutenir le retour et le maintien dans l'emploi des salariées

Pilotage conjoint : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Accompagnement de la mobilité professionnelle

N°98 Impulser des actions dans certaines branches professionnelles visant à faciliter le déroulement de carrière des salariées par le développement d'aides à la mobilité

- Conclusion d'accords avec les branches professionnelles.

Pilotage conjoint : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°99 Mutualiser les emplois disponibles dans un bassin d'emploi afin de proposer un éventail d'emplois au conjoint de la salariée qui fait l'objet d'une mobilité professionnelle

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Partenaire : Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

Création d'activité

Contexte

L'entrepreneuriat féminin : une ressource insuffisamment prise en compte

L'entrepreneuriat féminin a pris, au cours des vingt dernières années, une importance de plus en plus grande dans la plupart des pays industrialisés. En France, le nombre de femmes chefs d'entreprise a augmenté de 8,1 % entre 1988 et 1998 (1988 : 468 700 femmes chefs d'entreprise, 1998 : 570 000, soit 27 % de l'ensemble des chefs d'entreprises). Toutefois, l'Autriche compte, en 2000, 34,2 % de chefs d'entreprises femmes, les Pays-Bas 31,2 %, l'Allemagne 27,8 %, la Belgique 27,7 %. Enfin, il est intéressant de noter qu'en Pologne le pourcentage est de 36,3 %, soit le plus fort pourcentage en Europe, et que le pays comptant le plus de femmes chefs d'entreprises est les Etats-Unis avec 37,1 %.

En termes stricts de création d'entreprises, l'enquête SINE 2002 publiée par l'INSEE, indiquait que 26 % des créateurs étaient des femmes. Il faut ajouter que ce pourcentage a peu varié au cours des 20 dernières années et qu'il est quasiment le même en Europe.

Le livre blanc sur l'entrepreneuriat féminin, publié par l'Observatoire de l'entrepreneuriat féminin mis en place par Fiducial en 2002, notait qu' « un tel constat conduit à considérer que, dans notre pays, la « ressource » que constitue l'entrepreneuriat féminin n'est pas suffisamment valorisée et développée ».

Or, le développement de l'entrepreneuriat féminin est l'une des ressources devant permettre de réaliser l'objectif, fixé par le Premier ministre, de créer en 5 ans 1 million de nouvelles entreprises.

Certes, le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour favoriser l'environnement économique, social, fiscal et juridique des créateurs d'entreprises (la loi la plus récente : « Agir pour l'initiative économique » a été promulguée le 1^{er} août 2003) qui a bénéficié aux femmes créatrices. Il a également introduit quelques dispositions spécifiques, notamment au regard de l'allocation parentale d'éducation. Mais un certain nombre de freins demeurent toujours.

Les principales caractéristiques de la création d'entreprises par les femmes

Les caractéristiques essentielles de l'entrepreneuriat féminin sont les suivantes (source FOCUS de l'Agence pour la création d'entreprise - APCE) :

- Si l'écart de la moyenne d'âge entre les créatrices et les créateurs tend à se réduire, on observe que les femmes entre 25 et 39 ans sont moins nombreuses que les hommes à créer des entreprises alors que leur pourcentage est supérieur pour les moins de 25 ans (8,5 % contre 7,3 % d'hommes) et les plus de 50 ans (14,1 % contre 10,3 % d'hommes). Selon l'APCE, ce constat correspond vraisemblablement au « temps des maternités ».
- Les femmes sont moins bien préparées dans la phase de démarrage de leur entreprise que les hommes, alors que, paradoxalement, elles sont plus diplômées que les hommes (48,9 % des créatrices ont un diplôme au moins égal au baccalauréat, soit un écart de 4 points avec les hommes). 68,2 % ne suivent aucune formation préparatoire à la création d'entreprise. D'autre part, 48,2 % ne bénéficient d'aucun accompagnement. Dès lors, les femmes réalisent moins d'études de marché, d'études financières ou de prospections de leur clientèle potentielle que les hommes.

- L'envergure financière des projets est moins grande pour les femmes que pour les hommes : 46% des femmes créent leur entreprise avec moins de 7 600 euros contre 37% pour les hommes. 5,9% des créatrices démarrent leur entreprise avec plus de 76 000 € contre 7% pour les hommes. Il convient de souligner que seules 28% des femmes font appel au crédit bancaire, et qu'elles rencontrent une plus grande difficulté à y accéder que les hommes. Dès lors, par manque de disponibilité financière, 79% des créatrices n'avaient recruté aucun salarié à plein temps au démarrage, contre 76% pour les hommes. Trois ans et demi plus tard, l'écart se creuse puisque 71% des créatrices n'ont toujours pas de salarié, tandis que les créateurs ne sont plus que 59%. Enfin, le taux de pérennité à cinq ans était de 45,4% pour les créateurs contre 41% pour les créatrices.

Assurer le développement de la création d'entreprises par les femmes : un atout majeur d'une croissance riche en emplois

Face à ces constats, pour permettre aux femmes de participer pleinement à l'augmentation du nombre d'entreprises, afin de garantir et de renforcer le dynamisme économique de la France, la sensibilisation et la mobilisation de l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la création, du développement et de la reprise d'entreprises sont nécessaires.

Cette sensibilisation et cette mobilisation doivent en particulier porter sur :

- la valorisation de l'esprit d'entreprise dans le cadre de la formation initiale ;
- la généralisation de l'information et de l'accompagnement des femmes en matière d'aide à la création d'entreprise (juridique, économique, financière et fiscale) par la mobilisation des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise ;
- l'amélioration de l'accès des femmes aux financements, notamment bancaires.

Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)

Avec le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), l'Etat encourage les femmes à créer, reprendre ou développer une entreprise, en leur facilitant l'accès au crédit bancaire.

Le FGIF s'adresse aux femmes salariées, sans emploi ou inactives, responsables d'une entreprise, quels que soient sa forme juridique et son secteur d'activité.

Les prêts garantis par entreprise sont compris entre 5 000 € et 38 112 € et sont d'une durée comprise entre 2 et 7 ans. Le taux de couverture du FGIF est de 70% du prêt. Les prêts, réservés aux projets de moins de 5 ans, sont destinés au fonds de roulement et/ou à des investissements.

Depuis 2003, l'instruction et la sélection des dossiers FGIF, dont le prêt est inférieur ou égal à 25 000 €, sont territorialisées grâce au partenariat mis en place avec les réseaux d'accompagnement France active et France initiative réseau.

Valorisation de l'esprit d'entreprise dans le cadre de la formation initiale**N°100 Donner pour mission à l'Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat (OPPE) de recenser, suivre et analyser la création d'entreprises par des jeunes filles**

L'OPPE a été créée par l'Agence pour la création d'entreprise (APCE) sur l'initiative conjointe du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale, de la recherche. Il a pour mission de recenser, suivre et analyser les actions menées à tous les niveaux du système éducatif français qui visent à sensibiliser l'esprit d'initiative des jeunes, à les préparer à conduire des projets personnels ou professionnels innovants et à les former à la création d'entreprises.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

N°101 Développer des actions de sensibilisation à la création d'entreprises en direction des jeunes en formation professionnelle (CAP, BEP, Bac pro, BTS, etc.)

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Généralisation de l'information et de l'accompagnement des femmes en matière d'aide à la création d'entreprise par la mobilisation des réseaux d'accompagnement

Les femmes font moins appel que leurs homologues masculins aux dispositifs d'accompagnement. Dans ce cadre, les chambres consulaires pourront être consultées de façon privilégiée. A ce titre, peuvent être proposées les actions suivantes qui seront assorties d'objectifs de progression.

N°102 Consolider le dispositif CHRYSALIDE lancé fin janvier 2004 au salon des entrepreneurs [voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » (p. 29) et l'axe III « Respect de la dignité de la personne », domaine 9 « Femmes et immigration », action n°230 (p. 161)]

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°103 Accroître le nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement (pré et post) à la création d'entreprises

- Inscription dans les conventions que l'Etat signe avec les réseaux d'accompagnement de la prise en compte des femmes créatrices et de l'évaluation des actions mises en oeuvre.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°104 Augmenter le nombre de femmes dans les formations (hors formation initiale) à la création d'entreprises portant sur la réalisation d'une étude de marché, la gestion financière et la comptabilité

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

N°105 Informer et sensibiliser les opérateurs sur la problématique spécifique de la création d'entreprises par les femmes

- Promotion des initiatives en termes de création d'activités par les femmes issues des quartiers d'habitat social. Financement, dans ce cadre, d'une étude sur le réseau d'associations de femmes REACTIVES, composé de restaurants associatifs, d'ateliers de retouches, d'épiceries solidaires, afin de déterminer les leviers et les obstacles de l'entrepreneuriat féminin dans les quartiers et d'en tirer des axes de travail dans le cadre de la poursuite et du développement des zones franches urbaines (ZFU).

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

- Etude sur la place des femmes dans l'économie sociale

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DIES)

- Inscription, dans les conventions de partenariat des grands réseaux d'accompagnement réunis au sein de FORCE, d'objectifs de progrès sur le nombre de femmes accueillies et accompagnées, la prise en compte des caractéristiques des projets féminins et l'évaluation des actions mises en oeuvre.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°106 Impliquer les réseaux dans la diffusion des informations à destination des créatrices d'entreprise

- Soutien du réseau ACT'UELLES.
- Soutien du projet porté par l'Agence pour la création d'entreprise (APCE) dans le cadre du programme communautaire EQUAL.

Pilotage conjoint : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle



N°107 Soutenir la reprise d'entreprises par les femmes, notamment auprès des décideurs locaux (collectivités territoriales, réseaux consulaires) pour favoriser le rapprochement de l'offre (cédant d'entreprise) et de la demande (les femmes)

- Sensibilisation et implication des acteurs économiques et politiques du territoire par des actions de communication vis à vis des réseaux impliqués dans le développement économique local, ou spécialisés dans l'accompagnement et le financement de la création d'activités par les femmes.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

- Diffusion de bonnes pratiques pour développer la création d'activités et la reprise d'entreprises par les femmes.
- Conduites d'études par le ministère chargé de l'agriculture sur les thématiques concernant les acteurs des territoires qui tiennent désormais davantage compte de la place respective des femmes et des hommes. Il s'agit des études sur « la cession des très petites entreprises touristiques rurales », sur « le développement des zones littorales : favoriser l'initiative des femmes », et sur « les nouvelles modalités d'implantation d'activités en milieu rural ».

Pilotage : ministère de l'agriculture, de la pêche et des affaires rurales

N°108 Enrichir l'approche de l'entrepreneuriat féminin en affinant les résultats statistiques et les travaux d'analyse

- Production de nouvelles données sur la qualification et sur l'impact de la création d'activités par les femmes en termes d'insertion et d'emploi. Elaboration d'indicateurs de mesure de la valeur ajoutée en matière de qualité de vie, de performance économique, d'utilité sociale, d'attractivité des territoires.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

- Reconnaissance du rôle des femmes dans le tourisme rural et définition d'actions visant à répondre à leurs besoins en termes de consolidation de leurs activités commerciales (PME familiales, agrotourisme). Ces actions porteront sur le développement d'informations sur les dispositifs d'aide, le soutien de projets innovants, ainsi que sur l'accompagnement à la création d'activité, la diversification des services de gardes d'enfants et d'aides à la personne pour une meilleure articulation des temps prenant en compte la pluriactivité.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme

N°109 Mettre en œuvre les conditions propices à la création d'entreprises par les femmes

- Soutien particulier par les services de l'État aux initiatives visant le développement de services propres à répondre aux difficultés particulières rencontrées par les femmes créatrices : isolement, problème de mobilité, garde d'enfants, etc.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Renforcement de l'accès des femmes aux financements, notamment bancaires, de la garantie du patrimoine de l'entrepreneur et du développement des aides aux chefs d'entreprise

N°110 Généraliser l'information des créatrices sur l'ensemble des outils financiers disponibles et promouvoir auprès des femmes les financements qui peuvent leur être accordés

- Sensibilisation et implication des acteurs économiques et politiques du territoire par des actions de communication vis à vis des réseaux impliqués dans le développement économique local, ou spécialisés dans l'accompagnement et le financement de la création d'activités par les femmes intervenant en cofinancement de programmes européens.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

N°111 Aménager l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises

Pilotage conjoint : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DSS) - ministère délégué à la famille

N°112 Assurer le patrimoine de l'entrepreneur en fonction du régime matrimonial

*Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises
Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle*

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

Contexte

Près de 65 % des conjoints de chefs d'entreprises commerciales ou artisanales participent à l'activité de l'entreprise. Parmi eux, plus de 90 % sont des femmes. Les conjoints assument souvent des responsabilités administratives, comptables, commerciales, parfois techniques dans le domaine d'activité concerné. Cette situation professionnelle est étroitement liée à la vie privée, ce qui peut être problématique en cas de conflit.

Une reconnaissance progressive de l'activité professionnelle des conjoints

Jusqu'en 1982, les conjoints participant à l'activité de l'entreprise familiale n'avaient pas de statut spécifique. La loi du 10 juillet 1982 en a défini trois, qui ne concernent que les conjoints du commerce et de l'artisanat : conjoint collaborateur, conjoint salarié, conjoint associé. A partir de 1997, plusieurs autres lois sont venues compléter le dispositif législatif dans les autres secteurs d'activités : la pêche maritime, l'agriculture et les professions libérales.

Toutefois, les lois n'obligent pas les conjoints à choisir un statut à l'exception du secteur de l'agriculture. Ainsi, le conjoint est considéré comme « sans profession », s'il n'a pas fait le choix d'un statut. Selon les données du Secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation, en septembre 2003, sur 600 000 conjoints recensés, 25 % avaient opté pour le statut de conjoint collaborateur et 25 % d'entre eux disposaient d'une protection sociale.

Par ailleurs, le statut de conjoint de travailleur indépendant apporte des droits sociaux trop limités. Le conjoint peut ainsi se trouver dans une situation sociale inextricable si des problèmes majeurs viennent perturber le couple ou l'entreprise. En matière de retraite, le choix du statut de conjoint collaborateur n'induit pas l'automatisme d'une cotisation de retraite, laquelle reste majoritairement facultative.

En revanche, lorsqu'il s'agit de payer les créanciers en cas de faillite de l'entreprise, si les époux sont mariés sous le régime de la séparation de biens, la loi estime que tous deux travaillent au bon fonctionnement de l'entreprise sous forme "d'association de fait". Ils sont donc tenus tous les deux au paiement des dettes. S'ils sont mariés sous le régime de la communauté, cette responsabilité peut engager les biens de la communauté ainsi que les biens propres et revenus de chaque époux.

De nouvelles perspectives pour un statut obligatoire et des droits renforcés

Suite aux travaux interministériels sur le statut des conjoints, à l'initiative du ministre délégué à la parité et à l'égalité professionnelle, quatre pistes d'amélioration sont à ce jour envisagées pour limiter les situations critiques que peuvent rencontrer les conjoints, notamment dans le cadre de l'avant-projet de loi sur l'initiative économique qui fera suite en 2004 à la loi sur l'initiative économique promulguée en août 2003.

- Instaurer une obligation pour tous les conjoints de travailleurs indépendants de choisir un statut, quel que soit leur choix matrimonial, afin que leur soient garanties une protection juridique et une reconnaissance de leur activité professionnelle.
- Favoriser l'accès à des droits individuels, sociaux (maladie, maternité, vieillesse, chômage) et fiscaux en cas de séparation de biens ou de corps) et fiscaux afin d'étendre et de consolider la protection sociale des conjoints.

- Développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience et à la formation professionnelle pour garantir l'employabilité des conjoints.
- Préciser le mandat de gestion du conjoint.

Actions

Le choix d'un statut, garantie d'une protection juridique et d'une reconnaissance professionnelle

N°113 Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales

- Disposition en ce sens dans la deuxième loi en cours de préparation sur l'initiative économique.

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Poursuite de l'amélioration du statut de conjoint collaborateur dans les exploitations agricoles.

Pilotage : ministère de l'agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Réflexion sur la situation des conjointes d'artisans bateliers avec l'adoption d'un régime adapté ou allégé en engageant une étude sur la faisabilité juridique et économique d'un statut spécifique. Les conjointes sont obligatoirement présentes à bord du bateau, qui est également leur domicile. Par ailleurs, du fait du caractère itinérant de l'activité, elles ne peuvent avoir une activité salariée en dehors de leur domicile ce qui constitue une particularité au regard des autres conjointes d'artisans. L'objectif est aussi de faire mieux connaître les différents statuts par des actions d'informations auprès des intéressées et parallèlement d'analyser pourquoi elles n'utilisent pas les dispositifs juridiques existants, qui ne sont pas pour l'instant obligatoires.

Pilotage : secrétariat d'État aux transports et à la mer (direction des transports terrestres)

- Mise en place d'actions sur le statut de co-exploitant des très petites entreprises (TPE) touristiques rurales de couple. Ce dispositif passe par l'amélioration et l'harmonisation de la législation relative au statut du conjoint collaborateur et du co-dirigeant pour valoriser le travail des femmes d'entrepreneurs dans le tourisme et garantir leur autonomie financière, ainsi que par l'initiation d'études permettant de disposer de statistiques fiables et sexuées sur les emplois du secteur ainsi que sur le nombre de personnes ayant choisi le statut de conjoint-collaborateur.

Pilotage : secrétariat d'État au tourisme

N°114 Améliorer le statut social du conjoint d'un chef d'entreprises de pêche, de cultures marines ou navigation côtière, qui participe à l'exploitation de l'entreprise

- Réflexion sur l'élaboration d'un dispositif réglementaire.

Pilotage conjoint : secrétariat d'État aux transports et à la mer - ministère de l'agriculture de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°115 Organiser une formation des conseillers des chambres consulaires relative aux statuts des conjoints

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Développement des droits individuels, sociaux et fiscaux

N°116 Elaborer un livret du conjoint rassemblant l'ensemble des dispositions concernant la protection sociale

Pilotage : secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

N°117 Harmoniser les prestations maternité dans les différents secteurs d'activité

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DSS)



Actions

N°118 Ouvrir des droits à la retraite pour les conjoints collaborateurs

- Disposition permettant aux conjoints collaborateurs l'ouverture systématique de droits à la retraite sous la forme d'un « partage virtuel » de ces droits constitués par le chef d'entreprise, prévue dans la deuxième loi en cours d'élaboration sur l'initiative économique.

Pilotage : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises

- Dispositions pour étendre les droits à la retraite et simplifier les modalités d'accès à la pension de réversion et réunion d'un groupe de travail avec les professionnels du monde agricole sur les interruptions de carrières et leurs incidences, notamment pour les conjoints, afin de définir et proposer un plan d'action.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - secrétariat d'Etat aux transports et à la mer

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°119 Constituer un groupe de travail sur la retraite des conjoints des chefs d'entreprises commerciales et artisanales

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaires : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - secrétariat d'Etat aux transports et à la mer

N°120 Aménager la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour les conjoints collaborateurs, pluriactifs ou exerçant exclusivement dans l'entreprise familiale

Pilotage conjoint : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère délégué à la famille

Valorisation de l'employabilité des conjoints

N°121 Développer, en partenariat avec les chambres consulaires, des actions de formation qualifiantes en direction des conjoints, qui ont opté pour un statut

- Formations spécifiques pour les conjoints de commerçants et d'artisans au brevet de collaborateur de chef d'entreprise commerciale (BCCEC) et au brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale (BCCEA).

Pilotage : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises

Partenaires : Chambres consulaires (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie et Assemblée permanente des chambres de métiers)

- Soutien au programme « qualifemmes 2000 ». Cette formation d'une durée de 120 heures est à destination des conjointes d'artisans boucher, charcutier, traiteur. Un certificat de qualification professionnelle « d'assistant de chef d'entreprise » est actuellement en expérimentation.

Pilotage : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°122 Valider les acquis professionnels des conjoints de chefs d'entreprise, afin de reconnaître leurs compétences et de leur permettre ainsi d'organiser leur carrière professionnelle

- Recensement des différents certificats de qualification professionnelle et identification des compétences nécessaires pour l'accès à de nouveaux métiers, pour les conjoints du secteur Hôtels-Cafés-Restaurants.

Pilotage : secrétariat d'Etat au tourisme

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Accès des conjointes aux responsabilités

N°123 Organiser un groupe de travail sur la définition des mandats d'administration et de gestion

Pilotage : secrétariat d'Etat aux petites et moyennes entreprises

Femmes et développement durable

Contexte

La décennie qui vient de s'écouler a été marquée par une prise de conscience des conséquences dramatiques de la dégradation de notre environnement. La destruction massive des ressources naturelles, la pollution et les menaces qui pèsent sur les éco-systèmes sont autant de périls pour la planète et de facteurs d'aggravation de la pauvreté.

La communauté internationale a reconnu, dès le sommet de Rio, en 1992, que les femmes devaient être pleinement associées. Partout, on constate que la corrélation entre le niveau de progrès d'un pays et le statut des femmes est très forte.

En effet, ce sont souvent les femmes, qui mettent en œuvre des pratiques d'économie, de recyclage et de réutilisation des ressources. En cela, elles sont porteuses d'une véritable « éthique environnementale ». Il est fréquent qu'elles soient les principales productrices de l'agriculture vivrière. Enfin, dans certaines régions du monde, elles sont les seuls éléments stables de la société, lorsque les hommes doivent s'éloigner pour trouver du travail. Dans ces situations, la sauvegarde de l'environnement et la subsistance des familles et de la communauté reposent entièrement sur les femmes.

Pourtant, leur rôle dans les processus de développement durable, en tant que consommatrices, productrices et éducatrices, est encore trop souvent méconnu et ne se traduit pas, encore aujourd'hui, par une participation, à part égale avec les hommes, aux processus décisionnels en matière de gestion des ressources.

Le Sommet mondial de Johannesburg en 2002 visait à réaffirmer l'engagement de la communauté internationale pour un développement durable dans ses trois dimensions environnementale, économique et sociale. La déclaration politique et le plan d'action adoptés à cette occasion réaffirment la reconnaissance par la communauté internationale du rôle fondamental des femmes dans la promotion de nouveaux modes de production et de consommation, orientés vers le développement durable, c'est à dire respectueux de l'environnement et porteurs de progrès social.

En vue d'éradiquer la pauvreté, les Etats se sont notamment engagés à :

- promouvoir l'égal accès des femmes et leur pleine participation, sur une base égalitaire avec les hommes, à la prise de décision à tous les niveaux en diffusant les perspectives de genre dans toutes les politiques et stratégies,
- éliminer toutes les formes de violences et de discriminations à l'égard des femmes,
- améliorer le statut, la santé et le bien-être économique des femmes et des filles à travers un plein et égal accès aux opportunités économiques, à la terre, au crédit et aux services de santé.

Sont visés, notamment, l'élimination d'ici 2005 des disparités entre les genres en matière d'éducation primaire et secondaire, l'égal accès à tous les niveaux et à toutes les formes d'éducation, de formation et d'acquisition de compétences, grâce à l'approche intégrée de l'égalité et à la création d'un système d'éducation prenant en compte le genre, et l'encouragement à développer les travaux sur des indicateurs de développement durable incluant l'intégration des aspects liés au genre.

Dans notre pays, ces engagements se sont traduits, dès l'année 2002, par l'élaboration d'une Stratégie nationale du développement durable qui intègre la nécessité de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation des femmes au développement durable, notamment dans le volet sanitaire et social, le fonctionnement des administrations et l'action internationale. Elle reconnaît expressément que " La discrimination entre les hommes et les femmes est la négation même de certaines valeurs du développement durable ".

La Charte de l'environnement a quant à elle vocation à inscrire l'environnement au plus haut niveau de notre Constitution. Elle reconnaît à chacun le droit de vivre dans un environnement équilibré et favorable à sa santé, d'accéder aux informations et de participer aux décisions relatives à l'environnement. La Charte consacre également le rôle de l'éducation, de la recherche et de l'innovation en matière d'environnement. Chacun est invité à s'inscrire dans les perspectives tracées par la Charte, et les femmes ont un rôle primordial à jouer pour concrétiser et porter cette grande ambition.

Rôle des femmes dans la protection de l'environnement

N°124 Evaluer la place des femmes dans les politiques publiques environnementales

- Prise en compte de la place et du rôle des femmes dans les études et les évaluations menées sur le développement des politiques environnementales. Il s'agit aussi de mettre en exergue les secteurs dans lesquels l'égalité hommes-femmes n'est pas suffisamment respectée.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

N°125 Valoriser la place des femmes en tant que prescriptrices de bonnes pratiques environnementales

- Effort de sensibilisation et de pédagogie pour mobiliser toute la société sur la question du développement durable dans le cadre d'une véritable éducation à l'environnement. Parce qu'elles sont aussi des consommatrices et des éducatrices, les femmes sont susceptibles d'être particulièrement réceptives aux messages sur l'éco-citoyenneté. Ce rôle essentiel pour les générations futures mérite d'être particulièrement valorisé à travers des actions ciblées.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

N°126 Prendre en compte les actions en faveur des femmes dans les agendas 21

- Prise en compte et valorisation, dans les programmes partenariaux pour un développement durable appelés « Agendas 21 », des actions en faveur des femmes, ou menées par elles en faveur de l'écologie et du développement durable (voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » - p. 24).

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

Responsabilité sociale des entreprises comme vecteur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La question de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) aujourd'hui met les acteurs économiques face à une double exigence à laquelle ils se doivent de plus en plus de répondre sous la pression des consommateurs et des mouvements de citoyens : celle de l'efficacité économique mais aussi d'un épanouissement social pour les populations engagées dans et autour de leur activité.

L'intérêt des entreprises à favoriser l'articulation de la vie professionnelle et familiale des salariés en recherchant par la négociation une nouvelle approche de la gestion des temps en entreprise ainsi que la promotion de services d'aides aux familles est une voie de progrès qui ne peut que fidéliser la participation des femmes à l'activité économique. La promotion des femmes aux postes de responsabilité peut également constituer un atout dans un contexte accru de concurrence. Le soutien à la création d'entreprise participe également de la RSE.

N°127 Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les dispositifs de signalisation des entreprises, des produits et des services

- Intégration, dans le concept de responsabilité sociale et environnementale des initiatives prises par les entreprises pour prendre en compte des préoccupations sociales et environnementales et notamment de la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

La féminisation des noms de métiers

Contexte

La féminisation des appellations professionnelles n'est pas une pratique nouvelle. Ainsi, entre le XII^e et le XVII^e siècles, les métiers et titres au féminin étaient d'usage courant, tels les termes d'abbesse, de chirurgienne ou de mairesse.

Comme l'ont souligné, en 1998, la commission générale de terminologie et l'Institut National de la Langue Française, aucun obstacle linguistique ou grammatical ne s'oppose à la féminisation des noms.

Aujourd'hui, si l'évolution de l'usage de la langue vers la féminisation des noms se dessine nettement, le français reste encore très marqué par le masculin qui, assimilé souvent au neutre, a longtemps masqué le féminin. Les résistances restent fortes aujourd'hui face à l'utilisation du féminin appliquée à des postes de prestige et de pouvoir tandis que les noms de métiers moins valorisés portent la marque du féminin sans soulever la moindre contestation.

L'enjeu est bien là. La féminisation des appellations professionnelles est étroitement liée à la question de la place des femmes dans la société. La langue est censée refléter l'état de la société et donc l'accompagner dans ses transformations. Appliquer systématiquement une « parité linguistique » permettrait de rendre compte du mouvement de la société française vers l'égalité des sexes. C'est d'ailleurs en ces termes qu'est rédigée la recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe du 21 février 1990, en direction des États membres : « mettre la terminologie employée dans les textes juridiques de l'administration publique en harmonie avec le principe d'égalité entre les sexes ».

En ce sens, une circulaire, en date du 6 mars 1998 a invité la Fonction Publique d'État à recourir aux appellations féminines. Un guide intitulé « Femme, j'écris ton nom » (1999), élaboré conjointement par le Centre National de la Recherche Scientifique et l'INALF, propose plus de 2 000 entrées masculin/féminin de noms de métiers, titres, grades ou fonctions.

Soucieuse d'être exemplaire en ce domaine, la Fonction Publique a largement progressé vers une intégration effective du féminin dans le langage administratif.

N°128 Mener une politique de communication sur la féminisation des noms en direction des différents ministères

- Préparation par les ministères signataires de la Convention sur la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif, du 25 février 2000, d'un document explicitant les règles grammaticales et les enjeux de la féminisation des noms.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Poursuite de la politique de communication sur la féminisation des noms.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication (DGLFLF)

N°129 Suivre et évaluer l'application des dispositions de la circulaire du 6 mars 1998

- Poursuite du suivi de l'application de la circulaire dans les différents textes publiés au Journal Officiel de la République française.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication (DGLFLF)

N°130 Actualiser les documents administratifs en appliquant la féminisation des noms de métiers, grades et fonctions

- Diffusion d'un dépliant sur la féminisation des noms en direction des personnels du Ministère (services centraux et déconcentrés) élaboré dans le cadre du groupe de travail du comité de pilotage de la Convention sur la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes dans le système éducatif du 25 février 2000.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Partenaires : - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère de la culture et de la communication

- Refonte du Répertoire opérationnel des métiers (ROM) sur les métiers agricoles en donnant une meilleure image des métiers au féminin.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Les engagements des acteurs

Les pouvoirs publics

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE :

Les enjeux de l'accès aux droits, à l'autonomie et à la citoyenneté

L'histoire des femmes en Occident, à laquelle les recherches et travaux menés depuis un peu plus d'une décennie ont donné une certaine légitimité, se présente comme celle d'une lente progression vers l'émancipation et l'égalité des sexes. Pour autant, ce serait manquer de réalisme que de nier les freins qui ont ralenti cette évolution, comme de méconnaître les discriminations et les violences qui s'exercent aujourd'hui encore à l'encontre des femmes dans notre pays.

L'évolution du droit français reflète la double préoccupation de reconnaître aux femmes et aux hommes des droits individuels égaux et de les placer en situation de co-responsabilité, dans le couple et dans l'exercice de l'autorité parentale. Ainsi, le droit du mariage a conforté l'égalité entre époux (le premier pas significatif date sans doute de 1965, avec la réforme des régimes matrimoniaux). Quant au divorce, il a surtout été marqué par l'introduction, en 1975, du divorce par consentement mutuel à côté du divorce pour faute. S'agissant de l'autorité parentale, elle s'est substituée en 1970 à la seule autorité paternelle.

Parallèlement à cette émancipation civile, les femmes ont obtenu, dans les années 70, au prix d'une forte mobilisation, de vivre leur sexualité en personnes libres et responsables.

En même temps, fortes des libertés fondamentales et des droits individuels, civils et civiques, qu'elles avaient acquis, souvent de haute lutte, les femmes s'organisaient pour dénoncer les violences - physiques, sexuelles, psychologiques, économiques - exercées contre elles. Violences, considérées pendant des siècles comme naturelles, que les rapports de force et de pouvoir entre les sexes, institutionnalisés et légitimés par les codes, les usages, les mythes, l'art, l'histoire et la politique, empêchaient même de nommer.

La façon d'envisager ces actes et d'y réagir de la part du corps social et des institutions s'est transformée. L'indifférence sociale à ces violences, la tolérance collective ont diminué. Depuis 1980, le viol est sanctionné, et depuis 1994, le Code pénal reconnaît la particulière gravité des violences au sein du couple et prévoit une série d'infractions de violences qui constituent, selon leur gravité, un crime ou un délit et qui sont punies de peines aggravées lorsqu'elles sont commises par le conjoint ou le concubin.

Il n'est également pas fortuit que les maisons closes, autrement et éloquemment dénommées maisons de tolérance, aient été interdites en 1946 et que la France ait ratifié en 1960 la convention des Nations Unies du 3 décembre 1949 pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, dont le premier considérant proclame que « *La prostitution et le mal qui l'accompagne, à savoir la traite des êtres humains en vue de la prostitution, sont incompatibles avec la dignité et la valeur de la personne humaine et mettent en danger le bien-être de l'individu, de la famille et de la communauté* ».

Aujourd'hui, il apparaît que si toutes ces avancées ont modifié sensiblement les rapports entre les femmes et les hommes, elles ne les ont pas fondamentalement bouleversés. Les attitudes

discriminatoires et l'expression des préjugés sexistes, qui relèvent pour l'essentiel de la reproduction irréfléchie ou, parfois, volontaire de schémas culturels archaïques, font encore partie de l'ordinaire.

Il apparaît également que l'accès des femmes aux droits et le plein exercice de ces droits, ainsi que leur droit à la dignité, au respect de leur corps et de leur intégrité, qui sont les conditions nécessaires pour qu'elles soient, à égalité avec les hommes, sujets de droit, ne sont pas effectifs pour toutes. La non-jouissance des droits, définis par la constitution, les lois et règlements, le déni de ces droits, son expression la plus exacerbée, les violences sexistes et les discriminations à raison du sexe, constituent pour nombre d'entre elles des entraves à leur statut personnel.

Les efforts indéniables pour améliorer l'accès de toutes les femmes aux droits doivent assurément être soutenus et amplifiés, mais il est tout aussi important pour les hommes et les femmes de partager et d'accomplir l'espérance d'une relation renouvelée, d'un nouveau contrat social de liberté personnelle et de respect réciproque.

Statut personnel des femmes et accès aux droits

Contexte

L'évolution des normes juridiques et l'accès aux droits

La refonte du droit de la famille, engagée au cours des deux dernières années au regard des mutations observées dans la société française en matière de mariage, de recomposition des familles, de coexistence des générations, atteste de la volonté de reconnaître les droits des femmes et de placer les hommes et les femmes en situation de co-responsabilité.

Ainsi, l'enjeu de la loi relative aux droits du conjoint survivant de décembre 2001 est d'assurer au conjoint survivant une meilleure position dans l'ordre successoral. Or, les femmes représentent 80 % des conjoints survivants.

La loi relative à l'autorité parentale de mars 2002 permet une application de la notion de coparentalité qui repose sur le constat d'un triple principe : principe d'égalité entre les parents, principe d'égalité entre les enfants et droit de l'enfant à ses deux parents.

De la même manière, l'exigence d'égalité des conjoints au sein du couple et de l'exercice à parité des responsabilités parentales a commandé une révision des règles de dévolution du nom patronymique aux enfants. La loi relative au nom de famille complétée par la loi du 18 juin 2003 a pour objectif de permettre à tout enfant de porter légitimement le nom de son père et/ou le nom de sa mère.

Enfin, la réforme du divorce, qui devrait aboutir au printemps 2004, vise à adapter notre législation aux évolutions de la société, en la simplifiant et en pacifiant les procédures, tout en réaffirmant les principes de protection du conjoint et de responsabilité et en maintenant la pluralité des causes de divorce.

Par ailleurs, au regard du développement des manifestations d'appartenance religieuse dans les établissements scolaires, et plus particulièrement du port du voile par les jeunes filles de confession musulmane, une loi a été adoptée en février 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles,

collèges et lycées publics. Au-delà, ses dispositions visent à faire respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et à préserver la mixité dans les établissements scolaires.

L'information des femmes sur leurs droits

L'acquisition de nouveaux droits individuels, civils et civiques a conduit les femmes à exprimer le besoin d'être mieux informées pour devenir de véritables actrices de leur destinée. C'est pourquoi, conscient de cette nécessité, le Gouvernement a encouragé, dès 1972, la création de centres d'information sur les droits des femmes (CIDF).

Ces centres ont pour objet de contribuer à une meilleure insertion sociale et professionnelle des femmes en leur offrant une information juridique leur permettant d'acquérir une plus grande autonomie dans leur vie personnelle, favorisant leur promotion professionnelle et leur ouvrant ainsi l'accès à une pleine citoyenneté. Elle se développe dans la perspective de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'information relative aux droits des femmes s'est élargie et enrichie au gré des évolutions de la politique gouvernementale et de l'implication des associations. Il est très vite apparu qu'un échange de pratiques entre les CIDF, une coordination et une promotion de leurs travaux au sein d'un réseau étaient nécessaires. Le Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF) a été ainsi conçu.

A l'heure où le Premier ministre a engagé une action globale pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie sociale, économique et politique, le CNIDFF et le réseau national des CIDF constituent des relais essentiels des pouvoirs publics pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes en France.

Actions

L'accès aux droits

N°131 Réformer le divorce dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du projet de loi, voté au Sénat en première lecture en janvier 2004, qui consacre une pluralité des causes de divorce afin de permettre une réelle adaptation des procédures à la diversité des situations individuelles, différentes mesures participent à cet objectif :

- Maintien d'une procédure de divorce pour faute qui doit permettre la sanction des atteintes graves aux devoirs nés du mariage, notamment dans les situations de violences conjugales.
- Introduction de nouvelles dispositions dans le code civil (article 220-1) permettant au conjoint victime de saisir le juge aux affaires familiales, avant même toute procédure de divorce, afin qu'il statue sur la résidence séparée des époux et contraigne, si nécessaire, le conjoint violent à quitter le domicile conjugal. Cette mesure est destinée à assurer une meilleure protection du conjoint victime de violences conjugales.
- Adoption de différentes mesures visant à éviter la cristallisation du conflit et à favoriser le rapprochement des époux, telles que l'instauration d'un tronc commun procédural, de passerelles permettant de privilégier une procédure moins contentieuse, le développement de la médiation familiale ou l'homologation des accords conclus entre époux.
- Introduction de dispositions devant permettre de favoriser un règlement complet de toutes les conséquences du divorce au moment de son prononcé afin de réduire le contentieux post-divorce.

Pilotage : ministère de la justice

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°132 Supprimer le délai de viduité imposant à la femme désireuse de se remarier le respect d'un délai de 300 jours après la dissolution de la précédente union

- Proposition d'abrogation des articles 228, 261 à 261-2 du Code civil dans le projet de loi relatif au divorce.

Pilotage : ministère de la justice



N°133 Étendre les droits personnels et sociaux des femmes d'outre-mer

- Mise en œuvre des mesures qui, à compter du 1er juin 2004, confèrent aux parents mahorais des droits et responsabilités identiques dans l'éducation de leurs enfants. Le principe de co-parentalité, tel qu'exprimé par l'article 372 du Code civil rendu applicable à Mayotte, sera donc en adéquation avec la mise en œuvre de la réforme du statut civil personnel opéré par la loi de programme pour l'outre-mer du 21 juillet 2003.
- Mise en œuvre des dispositions relatives au libre choix de l'allocataire des prestations familiales dans les départements d'outre-mer. Il s'agit de permettre aux deux membres d'un couple ayant la charge permanente d'un enfant de choisir librement lequel d'entre eux peut être l'allocataire des prestations familiales. Ce choix n'était pas jusqu'à présent possible dans les départements d'outre-mer.

Pilotage : ministère de l'outre-mer

L'information des femmes sur leurs droits**N°134 Améliorer l'articulation entre les différents dispositifs et structures d'accès au droit**

- Il s'agit de renforcer l'accessibilité du dispositif d'accès aux droits en favorisant les liens entre d'une part, les maisons de la justice et du droit et les points d'accès au droit, et d'autre part, les structures institutionnelles ou associatives accueillant le public « femmes » de façon plus polyvalente, telles que les centres d'information sur les droits des femmes (CIDF).

Pilotage conjoint : ministère de la justice - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine.

Femmes et santé

Contexte

D'une politique de maîtrise de la santé génésique...

➤ La contraception et l'interruption volontaire de grossesse

Les lois qui dans les années 70 ont autorisé la contraception (Loi Neuwirth de 1967), puis l'interruption volontaire de grossesse (Loi Veil de 1975) ont permis aux femmes de mieux réguler les naissances.

Actuellement, 80% des françaises en âge de procréer déclarent utiliser un contraceptif. Néanmoins, le nombre des interruptions volontaires de grossesse (IVG) – environ 212 180 en 2001 -, qui résultent en grande partie d'échecs ou d'accidents de contraception, reste relativement stable depuis près de vingt ans.

On se trouve aujourd'hui confronté, d'une part, au nombre important de grossesses précoces estimées à 3 000 à 4 000 par an chez des adolescentes de moins de 16 ans, et d'interruptions volontaires de grossesse chez les mineures (10 100 en 2001), 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, 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.

Dans le même temps, cette loi a renforcé la possibilité de recourir à l'interruption volontaire de grossesse : allongement du délai de pratique des IVG de 10 à 12 semaines de grossesse, aménagement, sous conditions, de l'autorisation parentale pour les mineures demandant une IVG, élargissement du délit d'entrave à l'IVG.

Les efforts entrepris en matière d'éducation à la vie doivent cependant être soutenus et accentués, au regard notamment de l'apparente dégradation des rapports entre les filles et les garçons dans les zones urbaines sensibles, dont des jeunes filles et femmes, rassemblées en janvier dernier à la Sorbonne, témoignent, dénonçant, dans leur manifeste « Ni putes, ni soumises », le sexisme omniprésent, la violence verbale et physique, les viols collectifs ou « tournantes », le mariage forcé.

➤ La périnatalité

La hausse de la natalité en 2001 est la plus forte que la France ait connu depuis vingt ans (56 000 en 2001 contre 44 000 en 2000).

Bien que la France soit l'un des pays au monde les plus avancés en matière de protection médicale et sociale des femmes enceintes et des enfants et 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. Il est deux fois supérieur à celui observé dans certains pays nordiques. 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‰).

Par ailleurs, la nécessité de restructurations, la situation démographique des différentes professions de santé, l'application des décrets de 1998 sur l'organisation de la périnatalité, la mise en œuvre des normes européennes et nationales 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 qu'a été confié aux professeurs Gérard BRÉART, Jean-Christophe ROZÉ et Francis PUECH une mission sur la périnatalité dans notre pays. Dans le rapport qu'elle a remis au ministre le 17 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.

... à une politique globale de la santé des femmes

Les connaissances scientifiques actuelles ne permettent plus de limiter la prise en compte de la santé des femmes aux questions de santé qui leur sont par essence spécifiques ou qui sont considérées comme telles et qui relèvent traditionnellement de la gynécologie ou de l'obstétrique.

Ainsi, la forte augmentation, attestée statistiquement, des femmes qui fument a amené les pouvoirs publics à considérer le tabagisme et ses conséquences comme une problématique féminine et à engager et développer des actions de sensibilisation des femmes aux méfaits du tabac, et plus particulièrement des femmes enceintes et des jeunes filles.

De même, 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.

Par ailleurs, 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.

Enfin, 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.

A cet égard, le projet de loi relatif à la politique de santé publique, et, plus particulièrement, le « rapport d'objectifs de santé publique », qui y est annexé, traduisent une évolution importante dans la conception de la santé publique, que les réflexions des chercheurs, mais également les interrogations plus pragmatiques du corps médical sur la nécessité d'une approche sexuée des pathologies et de leurs traitements ont progressivement infléchi.

En effet, l'un des neuf principes qui sont énoncés comme devant présider à la définition des objectifs et 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.

Toutefois, le principe de parité, dont l'affirmation pose comme nécessaire l'approche sexuée des questions de santé, ne saurait être efficient si, en amont, la connaissance ne permet pas d'identifier les besoins spécifiques de santé en fonction des sexes et si, en aval, l'évaluation ne tient pas compte de l'incidence des actions entreprises en fonction des sexes.

Or, actuellement, les données sexuées sont peu nombreuses et il faut bien admettre que, le plus souvent, seule l'émergence d'une spécificité « femme » oblige à la prendre en compte (cas de la contamination par le VIH sida) ou met en évidence qu'une politique de prévention ne touche pas ou insuffisamment les femmes (cas de la lutte contre le tabagisme).

Actions

D'une politique de maîtrise de la santé génésique...

Cette politique s'appuiera sur les travaux du Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (CSIS). Le CSIS assure la liaison entre les associations et organismes qui contribuent aux missions d'information et d'éducation de la population sur les questions de la vie du couple, de la famille et de l'éducation des jeunes, la promotion de la formation des professionnels et des acteurs de terrain, la réflexion en matière de régulation des naissances et d'éducation familiale. Il en soutient et coordonne les actions dans le respect des convictions de chacun.

■ Contraception

N°135 Améliorer l'accès aux structures et aux moyens d'information sur la contraception, notamment pour les publics qui en paraissent les plus éloignés (femmes immigrées, jeunes sortis du milieu scolaire...)

- Soutien des associations nationales et locales qui travaillent à une meilleure information sur les méthodes contraceptives et leur mise en œuvre.

Pilotage conjoint : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Mise à disposition de la population d'une information sur la contraception par le biais du site Internet du ministère chargé de la santé www.sante.gouv.fr. Cette information portera sur les différents moyens contraceptifs, mais aussi sur les conduites à tenir en cas d'échecs des moyens adoptés, comme l'oubli d'une ou de plusieurs pilules. Seront en outre mis en ligne des informations sur les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que l'annuaire des centres de planification ou d'éducation familiale et des établissements d'information, de consultation ou de conseil conjugal, réalisé par la direction générale de la santé.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

- Actualisation de la brochure remise par les pharmaciens à l'occasion de la délivrance d'une contraception d'urgence à une mineure. Parallèlement, des cartes d'information ont été réalisées et mises à la disposition des adolescents. Ces deux documents ont fait l'objet d'une version spécifique pour la population de métropole et celle des départements d'outre-mer.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : conseil national de l'ordre des pharmaciens - caisse nationale d'assurance maladie - institut national de la prévention et de l'éducation sanitaire (INPES)



Actions

- Déclinaison dans les départements d'outre-mer de campagnes nationales d'information sur la contraception et soutien financier des actions d'information, de communication et de formation des associations œuvrant dans ce champ. S'agissant des grossesses précoces et des interruptions volontaires de grossesse, la situation se présente avec une particulière acuité dans les départements d'Outre-mer. A titre d'exemple, à la Réunion, le taux de grossesses chez les mineures est huit fois plus élevé qu'en métropole. En 2001, le pourcentage des interruptions volontaires de grossesse chez les moins de 20 ans s'élevait à 3,14% contre 1,41% en métropole.

Pilotage : ministère de l'outre-mer

N°136 Améliorer l'information et l'éducation à la sexualité de la population adolescente

- Valorisation du matériel pédagogique conçu pour l'animation des séances d'éducation à la sexualité. Par exemple : la cassette vidéo intitulée « petites histoires d'amour et de contraception » qu'a réalisée l'Association française pour la contraception. Ces sept courts métrages sont destinés à être présentés aux adolescents par un professionnel de la santé ou de l'éducation. Ils permettent de lancer et d'organiser la réflexion et les échanges sur la sexualité, l'accès à la contraception et la prévention des infections sexuellement transmissibles.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Réalisation d'un guide méthodologique du formateur en éducation à la sexualité et d'un guide pour les équipes éducatives des collèges et des lycées.

Pilotage : ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO)

- Adaptation régulière des contenus des modules d'éducation à la santé et à la sexualité mis en place dans les classes de 4ème, de 3ème et de baccalauréat professionnel des lycées agricoles.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

N°137 Faire établir par l'Agence nationale d'accréditation et d'évaluation des soins (ANAES) des recommandations de bonnes pratiques en matière de prescription contraceptive

- Il s'agit de préciser les conditions de prescription qui prennent en compte l'ensemble des méthodes contraceptives existantes, les attentes des femmes et des couples, l'innocuité des méthodes au regard de l'état de santé ainsi que leur coût.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°138 Améliorer l'information sur la stérilisation à visée contraceptive

- Édition et diffusion d'un livret d'information qui, présentant l'ensemble des méthodes contraceptives alternatives, permette aux patients un choix éclairé, notamment sur la stérilisation à visée contraceptive et ses conséquences.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°139 Affiner l'évaluation de l'application et de l'impact de la loi relative à la contraception d'urgence, notamment pour les mineures, et de celle relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - caisse nationale d'assurance maladie - conseil de l'ordre des pharmaciens - école des parents et des éducateurs

■ Interruption volontaire de grossesse (I.V.G.)

N°140 Réduire les délais d'accès à l'IVG, en incitant les établissements de santé à s'organiser pour fonctionner toute l'année

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS)



Actions

N°141 Informer et former les praticiens à la pratique des IVG entre 10 et 12 semaines de grossesse afin d'améliorer leur pratique

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS)

N°142 Améliorer l'information des femmes sur l'IVG

- Information grâce aux permanences téléphoniques régionales d'information, à l'édition et à la diffusion large du dossier-guide de l'IVG, aux sites Internet gouvernementaux, dont il convient d'harmoniser les informations, et à la création de liens entre les différents sites porteurs d'information sur l'IVG.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - SICOM)

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°143 Favoriser le choix des femmes en matière de méthode et de lieu de pratique de l'IVG, en mettant en place les conditions du développement de l'IVG médicamenteuse, notamment en ville

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS - DSS)

N°144 Améliorer la prise en charge des mineures

- Organisation d'un accueil avec une attention particulière en matière de secret, quand celui-ci est demandé.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Réalisation des bilans annuels de la délivrance du Norlevo dans les établissements scolaires ainsi que de l'orientation vers les centres de planification ou d'éducation familiale.

Pilotage conjoint : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DESCO) - ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

■ Procréation médicale assistée

N°145 Améliorer l'information sur les avantages, les contraintes et les inconvénients des techniques de procréation médicale assistée afin que les couples y accèdent en toute connaissance de cause

- La loi de bioéthique en cours de discussion prévoit la création de l'agence de biomédecine qui aura compétence s'agissant du suivi des techniques de procréation médicale assistée. Elle pourra contribuer, en lien avec la direction générale de la santé, à l'information générale des couples sur la stérilité et les thérapeutiques possibles pour y remédier.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS)

■ Périnatalité

N°146 Remplacer les « centres périnataux de proximité » par les « maisons périnatales » dans le cadre des recompositions hospitalières

Créées dans les établissements ne disposant plus de site d'accouchements, les « maisons périnatales » assureront deux missions :

- une surveillance rigoureuse des grossesses, en s'appuyant sur des collaborations locales fortes avec le secteur libéral et le secteur médico-social. Elles permettront d'assurer un dépistage des grossesses à risques dans les mêmes conditions qu'une maternité, et on peut même espérer, au vu de certaines expériences, améliorer le suivi des femmes enceintes issues des milieux les plus défavorisés ;
- une prise en charge de proximité des suites de couches. Les « maisons périnatales » pourront offrir aux femmes qui le souhaitent, une hospitalisation et un accompagnement en suites de couches, qui les rapprocheront de leur famille. Outre les soins, les femmes pourront aussi bénéficier d'informations et de conseils en puériculture, sur la contraception ou sur l'allaitement ou d'une initiation à la connaissance du développement normal de l'enfant.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS - DSS)



... à une politique globale de la santé des femmes

■ Orientations générales

N°147 Améliorer les connaissances en sexuant, chaque fois que cela est pertinent, les enquêtes, études et évaluations afin qu'en amont, les besoins spécifiques de santé en fonction des sexes soient identifiés, et qu'en aval, l'incidence des actions entreprises en fonction des sexes soit connue

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°148 Définir de façon sexuée les objectifs, que ceux-ci soient préalables ou à long terme, quand le déterminant de santé concerne les hommes et les femmes de façon différente

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°149 Mettre en œuvre une éducation préventive de la santé afin de sensibiliser les élèves

- Un réseau d'éducation pour la santé, l'écoute et le développement de l'adolescent (RESEDA) fonctionne dans les établissements d'enseignement agricole : 600 personnes ont été formées à cet effet. Ce réseau s'appuie sur une charte pour une approche globale de la santé.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

N°150 Faciliter l'accès des femmes aux soins et à la prévention

A partir des expérimentations menées en Seine-Saint-Denis et dans le Var, développement de la démarche des Ateliers Santé Ville (ASV) :

- formation des généralistes au dépistage des violences conjugales ;
- sensibilisation des professionnels aux questions de santé spécifiques aux femmes, que leur environnement social, économique, familial et culturel rendent plus vulnérables. Il s'agit surtout de les former aux modalités d'entretien qui, lors des consultations, permettent de repérer les difficultés en matière de sexualité, de grossesse, de contraception, etc.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

■ Lutte contre le cancer

N°151 Favoriser un diagnostic précoce des cancers du sein, du col de l'utérus et colo-rectal

- Concernant le cancer du sein, l'objectif est de faire bénéficier les 7,5 millions de femmes de 50 à 74 ans d'un dépistage (mammographie). Le programme de dépistage organisé du cancer du col de l'utérus devrait à terme concerner les 14 millions de femmes âgées de 25 à 65 ans. Ce programme sera plus particulièrement orienté vers les femmes en situation précaire ou n'ayant pas habituellement recours à ce type de dépistage.

(Voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » - p. 25)

- Concernant le cancer colo-rectal, il est prévu que les femmes de 50 à 74 ans bénéficient au même titre que les hommes d'un dépistage organisé. Ce programme a progressivement démarré dans 22 départements pilotes en 2003.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : conseils généraux

N°152 Assurer un meilleur suivi des femmes atteintes d'un cancer

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS - DSS)

■ Prévention du tabagisme

N°153 Sensibiliser les jeunes filles aux méfaits du tabac, grâce à des programmes télévisés

- Des programmes tels que « C'est quand même mieux sans la clope », diffusés en 2003 sur M6, mettent en œuvre une stratégie de « débanalisation » (information sur les risques) et de dévalorisation de la cigarette. Ces programmes ont pour vocation d'interpeller les jeunes filles sur les contradictions qui existent entre l'acte de fumer et les valeurs qu'elles lui attribuent (liberté, séduction, recherche d'une identité propre, accomplissement personnel, solidarité...).

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaire : chaîne télévisée M6



Actions

N°154 Poursuivre la sensibilisation des femmes aux méfaits du tabac au travers de la presse féminine

- Une charte de bonne conduite, intitulée « Pages sans fumée », a été signée en 2000 avec les principaux magazines féminins qui se sont engagés à éviter de valoriser la cigarette dans leurs supports et à favoriser l'information de leurs lectrices sur les risques liés au tabagisme. Cette charte a donné lieu à la création du magazine « Femmes sans fumée », qui a été diffusé dans les salons de coiffure, les instituts de beauté et les réseaux de prévention.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : principaux titres de la presse féminine

N°155 Sensibiliser les femmes enceintes aux méfaits du tabac, par l'intermédiaire de l'Association périnatalité, prévention, recherche, information (APRI)

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaires : Centre international de recherche sur le cancer - Réseau hôpital sans tabac - Réseau maternité sans tabac

N°156 Organiser des consultations de sevrage tabagique spécifiques aux femme enceintes et leur prise en charge

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS - DSS)

■ Prévention de l'alcoolisme

N°157 Sensibiliser les femmes aux méfaits de l'alcool

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

■ Prévention des autres conduites addictives et prise en charge des femmes toxicomanes enceintes

N°158 Sensibiliser les jeunes filles aux dangers de la consommation de substances illicites et à sa dépendance

Pilotage conjoint : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - MILDT)

N°159 Améliorer la connaissance de l'étiologie de la consommation des femmes et notamment des jeunes filles, afin d'améliorer leur prise en charge

Pilotage conjoint : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - MILDT)

N°160 Améliorer la prise en charge sanitaire et sociale des femmes toxicomanes enceintes.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS)

■ Maîtrise des risques sexuels et prise en charge des femmes séropositives

N°161 Informer des risques d'infections sexuellement transmissibles et de contamination par le VIH-sida

- Campagnes d'information spécifiques aux femmes et actions adaptées aux publics féminins particulièrement à risque : jeunes, immigrées, en situation de précarité, en situation irrégulière, prostituées, toxicomanes...

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°162 Promouvoir l'utilisation du préservatif féminin

- Amélioration de la distribution (grandes surfaces, distributeurs) du modèle existant (applicateur...) et exigence d'obtenir des laboratoires qui souhaitent mettre sur le marché ces préservatifs des garanties de qualité et de fiabilité égales à celles exigées des préservatifs masculins.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)



Actions

N°163 Améliorer la connaissance des femmes séropositives

- Mobilisation de la recherche fondamentale et clinique afin d'obtenir une visibilité plus importante sur la physiologie de la femme séropositive, sur la mise en œuvre et l'action des thérapies disponibles, et de disposer de protocoles thérapeutiques adaptés.
- Augmentation, dans les essais cliniques, du nombre de femmes et réalisation d'essais cliniques spécifiques.
- Augmentation, des recherches sur les traitements administrés à la mère pendant sa grossesse.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°164 Améliorer la prise en charge des femmes séropositives tant sur le plan thérapeutique que psychologique

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS - DSS)

■ Soutien à des actions favorisant un mode de vie qui maintient les femmes en bonne santé

N°165 Prévenir l'ostéoporose et les effets de la ménopause

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

N°166 Soutenir les initiatives de l'Association des femmes médecins dans le cadre de la prévention routière

- Cette association, qui diffuse des messages sur la sécurité routière à l'attention de ses adhérentes et de leurs patients, mène une analyse des champs de progression possible en matière de sécurité routière.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer (direction de la sécurité routière)

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

Contexte

Il ressort de la permanence, ici et dans le monde, des violences faites aux femmes, qu'il s'agisse de viol, de mauvais traitements physiques et psychologiques au sein de la famille, d'insultes, de harcèlement ou de chantage au travail, qu'elles sont fondamentalement liées au statut et à la place des femmes dans la société. Il persiste aujourd'hui encore une tolérance sociale à l'égard des violences exercées par les hommes sur les femmes comme modalité possible des rapports entre les deux sexes et forme admise de la domination des uns sur les autres. Ces actes n'en constituent pas moins des atteintes à l'intégrité, à la dignité et aux droits de la personne humaine, mais également aux principes fondateurs de la démocratie.

Le rôle des associations féminines et féministes, qui, confrontées à la détresse de femmes victimes de violences conjugales et/ou à caractère sexuel, ont d'une part cherché à y répondre en développant une aide de proximité, d'autre part porté au cœur du débat public cette question longtemps considérée comme relevant seulement de la sphère privée, a été essentiel pour amener les pouvoirs publics, à partir des années 80, à agir contre ce fait de société.

Des phénomènes de violences mieux connus

C'est afin de pallier l'insuffisance des données sur les violences, de mieux mesurer l'ampleur des phénomènes de violence dont les femmes sont victimes dans leurs différents cadres de vie, et par suite d'orienter les interventions publiques en la matière, qu'a été lancée et menée en 2000 l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France métropolitaine (ENVEFF), première enquête scientifique d'envergure effectuée en France sur ce sujet.

Le premier enseignement tiré de l'ENVEFF, réalisée sur un échantillon de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans, c'est que les violences envers les femmes constituent un fait social qui concerne tous les milieux sociaux et culturels et toutes les tranches d'âge.

- Près d'**1** femme sur **10** a été victime de **violences conjugales** (physiques, sexuelles, verbales, psychologiques) au cours des douze derniers mois.
- Plus d'**1** femme sur **10** a subi une **agression sexuelle** au cours de sa vie.
- Près de **2** femmes sur **10** dénoncent les **pressions psychologiques sur leur lieu de travail**.
- **1** femme sur **5** a été victime de violences dans l'espace public (insultes, vue d'un exhibitionniste, importunée sexuellement ou suivie dans ses déplacements).

Un champ d'intervention prioritaire de l'État

Les pouvoirs publics se sont résolument mobilisés ces dernières années : le plan d'action, mis en œuvre dans le prolongement des assises nationales contre les violences envers les femmes de janvier 2001, a visé à donner une visibilité à ce sujet de société encore tabou, à améliorer la prévention et l'accompagnement des femmes victimes de violences par le développement des partenariats institutionnels et associatifs et leur coordination par la commission nationale contre les violences envers les femmes et les commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes, généralisées à tout le territoire.

Toutefois, le mouvement des jeunes filles et des femmes des « quartiers » 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 cités.

Dès sa nomination au Gouvernement, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle s'est prononcée sur le caractère insoutenable des violences publiques et privées exercées contre les femmes. Elle a présenté en ce sens, 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.

La tolérance individuelle et collective aux violences à l'encontre des femmes

La norme pénale fixe le degré d'acceptabilité du corps social, à un moment donné, par rapport aux violences. Il s'apprécie au travers de la qualification des actes de violences et du traitement pénal de leur auteur, mais aussi de la prise en considération des intérêts de la victime et des mesures de protection dont elle peut bénéficier.

➤ L'auteur de violences au sein du couple

Depuis 1994, le code pénal reconnaît la particulière gravité des violences au sein du couple : est ainsi créé, à l'article 222-13-6, un délit spécifique de violences, lorsqu'il est commis par le conjoint ou le concubin. En outre, le Code pénal prévoit une série d'infractions de violences qui constituent, selon leur gravité, un crime ou un délit. Ces infractions sont punies de peines aggravées lorsqu'elles sont commises par le conjoint ou le concubin.

➤ L'auteur de viols et d'agressions sexuelles

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.

➤ L'information et l'accompagnement des victimes

Des lois récentes – celle du 15 juin 2000 renforçant la présomption d'innocence et les droits des victimes, celle du 15 novembre 2001 sur la sécurité quotidienne et celle du 9 septembre 2002 d'orientation et de programmation pour la justice - ont amélioré 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. Suite au programme d'action en faveur des victimes, présenté en septembre 2002 par le ministre de la justice, le projet de loi sur l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité, en cours d'examen par le Parlement, vise à améliorer encore la prise en charge des victimes et leur accès aux droits.

le retour à l'autonomie des victimes

C'est le champ d'élection du travail partenarial tant institutionnel qu'associatif.

Une évolution importante s'est faite jour ces dernières années dans de nombreux champs connexes qui influent sur l'accueil, la protection, l'accompagnement et le retour à l'autonomie des femmes victimes de violences :

- le renforcement des dispositifs juridiques sur l'aide aux victimes, accompagné de mesures concrètes dans le fonctionnement des commissariats et des gendarmeries (espaces de confidentialité, logiciel informatique d'aide à l'accueil du public, formation initiale et continue des personnels...)

- la volonté de l'État d'évaluer l'accueil et le service rendu aux usagers, notamment ceux qui sont le plus en difficulté, et d'en améliorer la qualité ;

- 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 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 ;

- la sensibilisation du monde médical au repérage et à la prise en charge des femmes victimes de violences.

Tant l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France que le rapport de 2001 du groupe de travail - « les femmes victimes de violences conjugales, le rôle des professionnels de santé » -, placé sous la présidence du Professeur Roger HENRION, insistent sur la nécessité d'appréhender les violences contre les femmes sous l'angle de la santé. Plus récemment, dans un rapport d'octobre 2002, l'Organisation mondiale de la santé présente également ces violences comme un problème de santé publique à part entière.

Le repérage des situations à risque, en matière de violence ou de vulnérabilité de la femme est particulièrement important notamment lors d'accueils d'urgence en services hospitaliers, au moment du suivi des grossesses en maternité ou en service de protection maternelle et infantile, lors d'une naissance ou d'une interruption volontaire de grossesse. Les pratiques professionnelles des personnels de santé s'appuient de plus en plus sur les guides de bonnes pratiques ou des fiches techniques qui favorisent la cohérence des prises en charge globales et le suivi personnalisé de la personne ;

- 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.

La coordination des politiques au plan européen

Au plan européen, le dossier des violences envers les femmes a été traité par l'ensemble des présidences depuis plusieurs années, qui ont œuvré au renforcement du partenariat dans la lutte contre les violences, à la mise au point d'indicateurs pour mieux cerner le phénomène dans une perspective européenne et à l'organisation de campagnes communes de sensibilisation.

En outre de nombreuses associations françaises participent comme coordinatrices ou partenaires au programme d'action communautaire DAPHNE relatif à des mesures préventives pour lutter contre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes.

« ZÉROVIOLENCE »

Charte des hommes contre les violences faites aux femmes*

25 novembre 2003

Nous, qui sommes engagés dans la vie professionnelle ou la vie publique, qui savons que les violences envers les jeunes filles et les femmes revêtent des formes multiples et concernent tous les milieux sociaux et qui mesurons la gravité de leurs conséquences sur la vie de celles qui en sont les victimes, nous considérons :

- Que la violence est incompatible avec une démocratie en phase avec son temps et que le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes et pour la dignité de la personne, le combat pour zéro-violence dans notre société, est le combat de la modernité ;
- Que la violence envers les femmes reflète une conception inégalitaire du rôle des hommes et des femmes, tant au sein du foyer que dans la vie professionnelle et sociale, et qu'il est fondamental de lutter contre toute forme d'incitation à la discrimination en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle.
- Que nous devons veiller au quotidien à ce que nos actes et nos propos, ainsi que ceux des personnes que nous côtoyons, soient conformes à cette conception de l'égalité et de la dignité ;
- Qu'en matière de violences conjugales, il est essentiel que des mesures immédiates soient prises pour les faire cesser, que le dispositif prévu d'éloignement du conjoint violent soit adopté et que des solutions soient recherchées pour les autres couples ;
- Que pour les violences dont sont menacées ou victimes les jeunes filles et les femmes des cités, il est indispensable que la collaboration des services de l'État, des collectivités territoriales et des associations soit la plus étroite et au plus près des territoires ;
- Que pour lutter contre l'exploitation de la prostitution, il est nécessaire de conjuguer tous les moyens de prévention, de répression de la traite des êtres humains et du proxénétisme et d'accompagnement social à la réinsertion des personnes sortant du système prostitutionnel ;
- Qu'il est de notre responsabilité, à nous, les hommes, de nous engager aux côtés des femmes qui luttent pour le respect de leur dignité, en France et partout dans le monde.

Signature :

* à renvoyer signée au ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Actions

Production et recueil de données statistiques sur les femmes victimes de violences

N°167 Améliorer la production et le recueil de données statistiques

- Réalisation d'une étude sur les violences à l'encontre des femmes à partir des données issues de la main courante informatisée.
- Prise en compte de la question des violences à l'encontre des femmes dans le cadre des travaux de l'Observatoire national de la délinquance.

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense

Réduction du degré de tolérance individuelle et collective aux violences exercées contre les femmes

N°168 Favoriser l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal

- Introduction dans le projet de loi portant réforme du divorce, de dispositions permettant au conjoint victime de violences de saisir le juge aux affaires familiales, avant même toute procédure de divorce, afin qu'il statue sur la résidence séparée, en contraignant, si nécessaire, l'époux violent à quitter le domicile conjugal. Outre des avantages d'ordre pratique pour la femme et les enfants en terme de logement et de sécurité, cette mesure doit permettre de souligner la responsabilité de l'auteur des violences et d'aider la femme victime de violences à se reconstruire.

*Pilotage conjoint : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice
Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense*



Actions

N°169 Mener des actions d'information et de sensibilisation

- Diffusion de l'épinglette qui figure un ruban blanc, associant la lettre f de femme au signe de l'égalité. Cet insigne témoigne du refus de toute violence et de toute pratique discriminatoire à l'encontre des femmes et de l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Arborée par tous les députés présents dans l'hémicycle le 25 novembre 2003, elle est distribuée par un réseau d'associations.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle
Partenaires associatifs

- Diffusion de la charte « zéroviolence »

Lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le 25 novembre 2003, une table ronde exclusivement masculine a réuni, autour de la ministre, des personnalités de la presse, du cinéma, du théâtre, du sport, de la justice, de la médecine...qui ont dit leur refus des violences faites aux femmes et ont été invitées à signer la charte « zéroviolence », dont le texte figure en encart p. 134. Cette charte circule désormais dans les régions et les départements et devra circuler ultérieurement en Europe.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Organisation d'une campagne d'information et de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la dignité de la personne et le respect de l'autre.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle
Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (SICOM)

- Soutien à l'élaboration d'un guide de l'éducation au respect plus particulièrement destiné aux jeunes des quartiers sensibles.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle
Partenaires associatifs

- Soutien à la campagne d'information coordonnée par le CIDEM à destination de groupes de jeunes, d'enseignants ou d'éducateurs afin de les sensibiliser à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine
Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Prise en charge globale des femmes victimes de violences en vue de favoriser leur retour à l'autonomie

N°170 Poursuivre l'amélioration de l'accueil dans les commissariats et dans les gendarmeries des femmes victimes de violences

- Diffusion d'une charte nationale de l'accueil, notamment des femmes victimes de violences, commune à la gendarmerie et à la police nationale (voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » - p. 21).

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense

N°171 Améliorer la prise en charge des femmes victimes et le traitement judiciaire des situations de violences faites aux femmes

- Traduction, sous forme d'un guide de bonnes pratiques destiné aux magistrats, des orientations de politique pénale spécifiques en vue de protéger les victimes de violences conjugales tout en apportant des réponses pénales adaptées aux auteurs, dans une perspective de prévention de la récidive.

Pilotage : ministère de la justice
Partenariat : dans le cadre du Conseil national de l'aide aux victimes (CNAV)

- Amélioration de la prise en charge des victimes de violences conjugales par une sensibilisation et une mobilisation des associations conventionnées par le ministère de la justice et par leur mise en réseau systématique avec les associations d'information et d'aide des femmes. Les associations d'aide aux victimes ne sont pas toujours suffisamment sensibilisées aux particularités qui s'attachent à la situation



Actions

des femmes victimes de violence. A l'inverse, le renvoi d'une femme victime de faits de violence conjugale sans prise de plainte vers une association dont l'objet est d'écouter, d'informer et d'accompagner les femmes victimes de violences, alors qu'elle se présente aux services de police, aboutit à une absence de déclenchement de la procédure et contribue à réduire l'importance de l'acte et de ses conséquences. Les professionnels et les bénévoles des associations d'aide aux victimes se verront proposer des actions de formation spécialisées à l'accueil et l'écoute des femmes victimes de violences.

Pilotage : ministère de la justice

Partenariat : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°172 Améliorer le repérage, la prise en charge des femmes victimes de violences par les professionnels de santé et leur accueil dans les services hospitaliers

- Diffusion auprès des professionnels de la santé de guides de bonnes pratiques, de recommandations sur ces thématiques, de protocoles de prises en charge, qui sont des outils pédagogiques de formation susceptibles d'influer sur les pratiques.

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS)

Partenaires : académie nationale de médecine - conseil de l'ordre des médecins

N°173 Favoriser la prise en compte des situations de violences dans l'accès à l'hébergement d'urgence et temporaire et au logement social

- Diffusion et valorisation de l'évaluation des plans départementaux pour l'accès au logement des personnes défavorisées (PDALPD), qui comporte un volet d'analyse sur les difficultés spécifiques des femmes. Cette évaluation pourrait déboucher sur des préconisations, des actions de promotion, d'aide à la connaissance et au développement des bonnes pratiques.

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

- Mise à disposition d'une cinquantaine de logements d'urgence, par les bailleurs sociaux à travers la France, afin d'accueillir des femmes menacées ou victimes de violences. Au delà d'une logique d'hébergement, il s'agit de garantir à ces femmes majeures leur logement hors de leur quartier d'origine. Ce dispositif concerne avant tout des femmes qui satisfont aux critères requis pour l'accès au logement social. Dans cette démarche, une association nationale assure l'accompagnement social de ces femmes.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°174 Assurer et améliorer l'accompagnement des femmes victimes de violences

- Il s'agit de conforter le rôle des trois permanences téléphoniques nationales gérées par des associations (la Fédération nationale solidarité femmes, le Collectif féministe contre le viol, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) et les associations nationales qui mettent en œuvre des actions de prévention des violences domestiques ou qui travaillent plus spécifiquement à l'abolition des mutilations sexuelles et à la prévention des mariages forcés, ainsi que des associations locales d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences qui, au nombre de 155, sont réparties sur l'ensemble du territoire. Outre le soutien financier apporté par l'État à ces associations, il s'agit de faciliter leur mise en réseau au niveau local et de promouvoir les initiatives qu'elles peuvent prendre pour améliorer leur offre de services aux usagers(ères) (notamment par le développement de démarches de qualité).

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS) - ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine - collectivités territoriales

N°175 Coordonner les politiques au plan européen et international

Pilotage conjoint : ministère des affaires étrangères - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Traite et prostitution

Contexte

Alors qu'un certain recul de **la prostitution** avait pu être constaté en France à partir de la fin des années 1980, sous l'effet conjugué du développement économique, de l'émancipation des femmes et de la politique abolitionniste, une recrudescence de la prostitution de rue a été observée à la fin des années 1990, principalement due au développement des réseaux de traite des êtres humains en provenance des pays d'Europe centrale et orientale et d'Afrique occidentale et centrale.

Selon les évaluations faites sur la base des contrôles de police sur la voie publique et communiquées par l'Office central pour la répression de la traite des êtres humains (OCRTEH), 12 000 à 15 000 personnes, principalement des femmes, se prostituaient au début de l'année 2002, dont 7 000 à Paris. Il est encore plus difficile, voire impossible, d'évaluer la prostitution clandestine ou occasionnelle ou encore celle qui s'exerce sous le couvert des « bars à hôtesse », des « salons de massage » ou d'autres prestations souvent proposées par le biais du minitel ou d'internet.

Les femmes de nationalité étrangère représentent près de 60% des femmes prostituées sur la voie publique. La moitié sont originaires des pays d'Europe centrale, orientale et balkanique et un tiers sont originaires d'Afrique (pour l'essentiel, Nigeria et Sierra-Léone).

Environ 80% des femmes se prostituant dans les grands centres urbains seraient sous la coupe de proxénètes. Ainsi, la prostitution est aujourd'hui largement le fait de jeunes personnes étrangères, victimes de réseaux criminels organisés.

Fuyant la misère économique de leur pays d'origine, ces jeunes femmes, vendues plusieurs fois entre leur village natal et les trottoirs des grandes cités occidentales, subissent des pressions et des violences permanentes des réseaux dont elles sont la proie et pour lesquels elles représentent une source de gains considérable.

Le tableau du trafic et du commerce du sexe resterait incomplet, s'il n'était évoqué cette autre manifestation de la prostitution que constitue le **tourisme sexuel**. Il s'est développé au cours des dernières décennies en même temps que le tourisme de masse et les facilités d'accès aux modes de transport modernes (coûts, périodicité, nombre de jours de congés...) l'extrême misère de certaines populations. Selon l'UNICEF, à Saint-Domingue, par exemple, 25 000 enfants, dont 30% environ auraient entre 12 et 15 ans et 63% sont des filles, sont prostitués.

Enfin, les débats auxquels ces derniers temps a abondamment donné lieu la prostitution ne doivent pas faire oublier l'**esclavage domestique** dont sont également victimes de nombreuses jeunes femmes, peu instruites, originaires de pays pauvres, « importées », « vendues » ou « données » par leur famille. Le plus souvent elles aussi en situation irrégulière, privées de leurs papiers et plus ou moins séquestrées, ne parlant pas le français, elles sont souvent victimes de toutes sortes de sévices et il est difficile de les repérer pour leur venir en aide.

Depuis sa création en 1994, le Comité contre l'esclavage moderne (CCEM) a pris en charge plus de 200 victimes d'esclavage domestique. 76% sont des femmes. 88,5% ont subi des violences psychologiques et 17,6% des violences sexuelles.

De même, de jeunes étrangères, dont il est impossible de déterminer avec précision le nombre, mais qui selon le CCEM seraient plusieurs milliers, travaillent dans des ateliers clandestins de confection et de maroquinerie, prises au piège d'une dette exorbitante contractée pour prix de leur passage (« servitude pour dette »).

Face à cette situation, le ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales a rétabli, dès le mois de mai 2002, une politique déterminée de lutte contre le proxénétisme et la traite des êtres humains. Les effectifs des services spécialisés ont été doublés; des instructions ont été adressées aux responsables de police et de gendarmerie aux fins de réimplication des services dans le domaine de la lutte contre la prostitution et le proxénétisme; les dispositifs municipaux anti-prostitution ont été consolidés; enfin une coopération internationale et bilatérale a été mise en œuvre avec, notamment, l'échange de policiers et de gendarmes spécialisés et la signature d'accords de coopération (Roumanie et Bulgarie).

Pour sa part, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a, à l'automne 2002, annoncé un programme gouvernemental de lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains alliant la répression de la traite et du proxénétisme, la protection des victimes et l'accompagnement social de leur réinsertion ainsi que la prévention. Elle a mis en place, en concertation avec les autres membres du Gouvernement concernés, une cellule de coordination interministérielle chargée d'assurer la mise en œuvre de ce programme.

La répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains

La France s'inscrit dans une démarche abolitionniste. Elle a, en effet, non seulement ratifié la convention des Nations Unies du 3 décembre 1949 pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, mais également le protocole additionnel à la convention de Nations Unies contre la criminalité organisée, signée le 12 décembre 2000 à Palerme, visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Dès lors, le système juridique français met l'accent sur la condamnation du proxénétisme, c'est-à-dire l'exploitation de la prostitution d'autrui même avec consentement. En revanche, l'activité prostitutionnelle, en elle-même, ne fait l'objet ni d'un contrôle, ni d'une pénalisation. Seules certaines de ses manifestations (notamment sur la voie publique) sont sanctionnées.

Si, jusqu'à une époque récente, le rôle des clients a été occulté, la loi du 4 mars 2002 a introduit dans le Code Pénal un délit spécifique à l'encontre de celui qui sollicite, accepte ou obtient « en échange d'une rémunération ou d'une promesse de rémunération, des relations de nature sexuelle de la part d'un mineur qui se livre à la prostitution ». Cette pénalisation a été étendue au client des personnes prostituées vulnérables par la loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure.

Le chapitre VIII de cette même loi, consacré à la lutte contre la traite des êtres humains et le proxénétisme, comprend plusieurs dispositions pénales destinées à lutter contre le développement des réseaux de criminalité organisée, notamment l'infraction de traite des êtres humains, passible de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende (article 225-4-1 du code pénal).

L'article 50 de la loi pour la sécurité intérieure a par ailleurs institué un délit de racolage public (article 225-10-1 du code pénal). Il est en effet apparu que le démantèlement des réseaux de traite passait nécessairement par le contact avec leurs victimes. C'est l'objet premier de la création de l'incrimination de racolage qui permet de placer les personnes prostituées en garde à vue et de les inciter à se placer sous la protection de l'État français en dénonçant leurs proxénètes. A cette fin, l'article 76 de la même loi prévoit la délivrance d'une autorisation provisoire de séjour à la personne étrangère qui dépose plainte ou témoigne contre une personne qu'elle accuse d'avoir commis l'infraction de proxénétisme ou de traite des êtres humains. Cette autorisation ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle. En cas de condamnation définitive des personnes mises en cause, une carte de résident peut être délivrée. Les personnes

prostituées qui ne souhaitent pas coopérer avec les services de police sont pour leur part reconduites dans leur pays d'origine et confiées à des plates-formes de réinsertion installées dans les pays d'origine, comme le prévoit la Convention de Palerme.

La mise en œuvre des dispositions de la loi pour la sécurité intérieure et la mobilisation des services de police et de gendarmerie a produit des résultats majeurs. Au cours de l'année 2003, 846 proxénètes ont été interpellés et 32 réseaux internationaux ont été démantelés (22 originaires des pays d'Europe centrale et orientale, 8 originaires d'Afrique et deux originaires d'Amérique du Sud). Près de 150 titres de séjour ont été délivrés à des personnes prostituées qui ont accepté de dénoncer leurs proxénètes ou qui se sont inscrites dans un processus de réinsertion.

Enfin, le proxénétisme étant considéré comme l'une des branches de la délinquance organisée, le projet de loi portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité, actuellement en discussion devant le Parlement, prévoit des moyens de lutter plus efficacement contre ces réseaux.

L'accompagnement social des personnes prostituées

L'accompagnement social des personnes prostituées est assuré par un réseau d'associations nationales et locales. Ces associations effectuent chaque jour un travail essentiel d'aide aux personnes prostituées, en particulier d'aide alimentaire, d'aide à l'accès aux soins, au logement, notamment dans les services de prévention et de réadaptation sociale (SPRS) et les CHRS, et de réinsertion sur la durée.

Par ailleurs, s'extraire du milieu prostitutionnel suppose pour les personnes prostituées de rompre avec une certaine logique d'enfermement pour s'engager dans une démarche alliant processus de réinsertion et de reconstruction.

La réinsertion de la personne prostituée passe en effet par une mise à l'abri et un accompagnement soutenu vers la réinsertion dans des conditions ordinaires de logement et d'autonomie. La direction générale de l'action sociale du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité finance ainsi une expérimentation pilote visant à organiser un « accueil sécurisant », destiné aux personnes prostituées françaises et étrangères en situation de danger ou de vulnérabilité. Ce dispositif garantit un hébergement sécurisé en dehors du lieu de prostitution connu, pour toute personne en danger ou en attente d'alternatives qui en fait la demande. Un accompagnement social et administratif adapté, un suivi individualisé et si nécessaire un soutien psychologique sont assurés.

La coordination des politiques au plan européen et international

La France a souscrit aux textes juridiques internationaux en la matière, rappelés plus haut. Elle a également ratifié le 1^{er} juillet 1983 la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dont l'article 6 énonce : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes ses formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes. » La mise en œuvre des dispositions de cette convention dans l'ordre juridique et administratif interne des États parties fait l'objet d'un suivi des Nations Unies sous la forme de la remise d'un rapport tous les quatre ans.

Pour être efficace, la lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains doit nécessairement dépasser les frontières de notre territoire. Elle suppose le développement d'une coopération renforcée avec les États membres de l'Union européenne mais aussi celui d'une coopération avec les pays d'origine des victimes des réseaux.

Accompagnement social des personnes prostituées

N°176 Renforcer la qualité des actions conduites pour prévenir le risque prostitutionnel et assurer un accompagnement social et médico-social aux personnes prostituées

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS)

N°177 Aider ceux et celles qui veulent sortir de la prostitution ou échapper aux réseaux de traite et de proxénétisme, à retrouver leur autonomie par l'accès aux droits communs

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS)

Partenaire : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

N°178 Conforter et étendre le dispositif national d'accueil sécurisant pour les victimes de la traite et du proxénétisme

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS)

Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - collectivités territoriales

Répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains

N°179 Renforcer la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense - ministère de la justice

N°180 Améliorer la connaissance de la traite et mieux en coordonner la répression

- Création d'un observatoire de la traite au ministère de l'intérieur chargé d'améliorer la connaissance de la traite et du proxénétisme, dans leur dimension nationale et internationale. Renforcement de la répression par une approche coordonnée, transversale et multipartenariale.

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Partenaires : ministère de la justice - ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS)

N°181 Lutter contre le tourisme sexuel

- Évaluation et poursuite de l'action engagée, à l'initiative de la France, dans le cadre du code mondial d'éthique de promotion d'une politique touristique visant l'émergence d'un tourisme durable et éthique et proscrivant notamment le tourisme sexuel. Cette action vise à informer et sensibiliser les professionnels (notamment par des interventions dans les écoles de tourisme) et les touristes, à poursuivre et développer des partenariats, ainsi qu'à renforcer les coopérations internationales.

Pilotage conjoint : secrétariat d'État au tourisme - ministère des affaires étrangères - ministère délégué à la famille

Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense - ministère de la justice - ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Coordination des politiques au plan européen et international

N°182 Renforcer la coopération bilatérale

- La France a considérablement développé sa présence policière à l'étranger. Ainsi, 96 policiers ou gendarmes ont rejoint les ambassades françaises à l'étranger, où ils sont chargés d'assurer une mission de facilitateur dans le cadre des relations conduites, ainsi que la transmission d'informations entre la France et les forces de sécurité du pays d'accueil. Leurs deux missions prioritaires sont de faciliter l'échange opérationnel d'informations en matière de sécurité et de monter des actions de formation pour améliorer la performance des services locaux. Ces deux missions s'exercent spécifiquement dans le domaine de tous les trafics organisés et plus particulièrement celui de la lutte contre le trafic des êtres humains.

Pilotage conjoint : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - ministère de la défense - ministère des affaires étrangères

Image des femmes dans les médias

Contexte

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.

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.

C'est ainsi qu'en mars 2001, un groupe d'experts a été réuni par le service des droits des femmes et de l'égalité dont le rapport, « L'image des femmes dans la publicité », comportait des propositions visant à une responsabilisation plus importante des professionnels, à une actualisation des textes en vigueur et à un renforcement de la capacité de parole et d'action du corps social.

L'organisme d'autodiscipline de la publicité en France, le Bureau de vérification de la publicité (BVP), a élaboré une nouvelle recommandation sur « *L'image de la personne humaine* » fin 2001. 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* ».

Déterminée à mobiliser la société civile pour favoriser une véritable prise de conscience collective et stimuler un réflexe citoyen, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle a engagé, en 2003, une 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 humaine. Cette concertation s'est concrétisée par la signature d'une déclaration le 27 novembre 2003 avec le bureau de la vérification de la publicité, sur le respect de la personne dans la production publicitaire. Elle doit permettre le renforcement de l'autodiscipline et de l'autocontrôle dans le domaine de l'image des femmes et du respect de la personne. L'ouverture en février 2004 d'un espace public de protestation facilitera l'expression des réactions devant certains messages et certaines images.

En outre, un groupe de travail sur le renforcement de la lutte contre la discrimination sexiste et homophobe s'inscrivant dans le cadre de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse a été mis en place par le ministère de la justice à la fin de l'année 2003.

Renforcement de l'autodiscipline des professionnels des médias

N°183 Suivre la mise en œuvre de la déclaration commune de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle et du bureau de vérification de la publicité en date du 27 novembre 2003

- Cette déclaration inscrit l'autodiscipline comme un moyen pertinent et efficace d'assurer la protection de la dignité de la personne dans les messages publicitaires.

Pilotage : ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : bureau de vérification de la publicité (BVP)

N°184 Élaborer des préconisations sur l'image des femmes dans les cahiers des charges des chaînes de télévision publique

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

Partenaires : conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) - France télévision

N°185 Étendre la réflexion à l'image des femmes dans les affiches de cinéma

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

Partenaires : centre national du cinéma

Renforcement de la lutte contre la discrimination sexiste

N°186 Réfléchir à une actualisation de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse de manière à limiter les atteintes à la dignité de la personne

Pilotage : ministère de la justice

Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales -

ministère de la culture et de la communication - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Création d'un espace de débat public

N°187 Donner les moyens à la société civile de s'exprimer et de débattre sur l'image des femmes dans les médias

- Mise à disposition du grand public d'une ligne téléphonique avec répondeur et d'une boîte aux lettres électronique afin que les particuliers puissent faire part de leurs réactions à la vue d'affiches publicitaires apposées dans l'espace public ou à l'écoute de messages publicitaires, qui leur paraissent porter atteinte à la dignité de la personne ou inciter à la violence ou à la discrimination à l'égard des femmes.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (SICOM)

Valoriser les représentations positives des femmes

N°188 Valoriser les parcours des femmes d'exception

- La célébration, en 2004, du bicentenaire de la naissance de George SAND correspond à cet objectif.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°189 Soutenir et valoriser la création audiovisuelle des femmes

- Tel est l'objet du Festival international de films de femmes, organisé chaque année, depuis 1979, à Créteil. C'est le plus ancien et le plus important rassemblement professionnel de réalisatrices au monde. C'est, en France, un lieu de référence pour la défense du cinéma d'auteurs et pour la réflexion menée sur la place et la représentation des femmes dans la création artistique, et plus généralement dans la société. Avec plus de 120 films présentés et près de 30 000 entrées à chaque édition, ce festival constitue une vitrine exceptionnelle d'une activité où les femmes restent encore trop minoritaires : la réalisation.

Pilotage : ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère de la culture et de la communication



Actions

N°190 Soutenir les associations de professionnelles des médias

- L'association des femmes journalistes coordonne et informe les femmes journalistes, encourage la création au féminin en décernant chaque année le prix du long métrage documentaire réalisé par une femme, le prix de la femme photo-journaliste, ainsi que le prix de la publicité la moins sexiste.

Pilotage : ministère déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère de la culture et de la communication

N°191 Promouvoir les initiatives visant à favoriser l'évolution de la représentation des femmes

- Soutien des projets de jeunes cinéastes dont les courts métrages alimentent la réflexion sur la place des femmes dans la société.

Pilotage : ministère de la culture et de la communication

Partenaire : agence du court métrage

- Intégration dans la charte de qualité du service de communication du ministère chargé de l'agriculture d'une vigilance par rapport à l'image des femmes dans les revues internes et externes afin de valoriser la représentation des femmes dans les métiers agricoles traditionnellement masculins.

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

- Conduite d'une analyse iconographique et de contenu de l'image des femmes dans un échantillon du corpus des publications du ministère chargé de l'équipement. Cette analyse permettra d'évaluer la place donnée à la représentation des femmes (nombre de photos où apparaissent des femmes, taille et emplacement de ces photos, etc...), de recenser le nombre d'articles consacrés à des femmes ou faisant apparaître des femmes et d'en apprécier la teneur (type d'article, traitement donné, etc.)

Pilotage : ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

Femmes et exclusion

Contexte

La problématique féminine de l'exclusion

Notre société traverse une période de crise, de mutations et d'incertitudes qui produisent des phénomènes d'exclusion. 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 conduit vers moins de partage, et plus d'isolement.

Le 19 mars 2003, un Plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion a été présenté au Conseil des ministres. Ce Plan de 41 mesures mobilise tous les ministères concernés par la lutte contre l'exclusion et a pour objectif, selon la volonté forte exprimée par le Président de la République, de rendre effectives les dispositions de la loi de lutte contre les exclusions votée en 1998.

La lutte contre l'exclusion nécessite d'être constamment adaptée aux évolutions des différents publics bénéficiaires. Jusqu'à ces dernières années, une approche spécifique des femmes en situation d'exclusion, dans la mise en œuvre des réponses proposées, était relative. Une mise à plat complète de l'ensemble du dispositif « urgence sociale », opérée en 2003, a révélé le besoin d'adapter les réponses à l'apparition de nouvelles problématiques -violence, alcoolisme, souffrance psychique- et de nouvelles populations -demandeurs d'asile, jeunes errants, femmes isolées victimes ou non de violences-.

Cette féminisation de la grande exclusion a également été constatée par les grands réseaux associatifs. Une étude statistique du SAMU Social de Paris fait état de la préoccupante augmentation du nombre de jeunes femmes ayant appelé le 115 ; 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. Selon le dernier recensement de l'INSEE, 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. Deux situations particulièrement graves nécessitent d'être identifiées :

- les femmes sans domicile fixe enceintes, le plus souvent mises à la rue par leur entourage parce que leur grossesse cachée est devenue visible ;
- les filles mineures isolées, qui sont particulièrement vulnérables et exposées à d'importants risques de violence.

La problématique féminine de la précarité

➔ Les femmes chefs de famille monoparentale

Depuis 1990, les familles monoparentales ont fortement augmenté (+ 22 %) : 13 % des enfants de moins de quinze ans sont élevés dans une famille de ce type, contre 9 % en 1990.

Selon les données issues du dernier recensement, en 1999, les familles monoparentales représentent 20 % des 9 834 000 familles avec enfants qui habitent en métropole (soit 1 982 000).

85 % des parents isolés sont des femmes. Entre 30 et 44 ans, une femme sur neuf élève seule son ou ses enfants.

Différents indicateurs indiquent que cette catégorie de ménages est l'une des plus concernées par des problèmes d'insertion professionnelle et de précarité de l'emploi. Ainsi, alors que, à nombre d'enfants égal, les mères seules ont un taux d'activité supérieur à celui des mères vivant en couple (80,6% contre 73,5% pour les femmes mariées), les familles monoparentales sont plus touchées par le chômage (16%) que les couples dont un seul membre est actif (8,5%).

Par ailleurs, plus souvent employées et ouvrières (Elles représentent en effet 10,8% des actives de la catégorie socio-professionnelle des employés et 12,3% de celle des ouvrières), les femmes chefs de famille monoparentale ont des conditions de travail plus contraignantes et qui correspondent à des niveaux de rémunération plus faibles. Ainsi, en raison de leurs conditions de travail, de leur positionnement sur le marché du travail et de leurs contraintes familiales, ces ménages sont fortement touchés par la pauvreté : 17% des familles monoparentales se situaient en 1995 sous le seuil de pauvreté constitué par la demi-médiane du niveau de vie.

Ces familles bénéficient le plus souvent de prestations familiales et sociales, telles que l'allocation de parent isolé (API) et l'allocation de soutien familial (ASF). En juin 2001, les bénéficiaires de l'API étaient de 174 765, dont 98% de mères ; ceux de l'ASF 602 620.

Les revenus sociaux, principalement les prestations familiales et les aides au logement, représentent près d'un tiers du revenu total des familles monoparentales, c'est-à-dire quatre fois plus que pour l'ensemble des ménages. Si le taux de pauvreté des familles monoparentales, avant les transferts sociaux, s'élève à 54%, il reste de 38% après transferts.

Autant d'éléments qui expliquent que les chefs de familles monoparentales souffrent tout particulièrement de la solitude et témoignent dans de nombreux cas d'un sentiment fort d'isolement relationnel. Ces familles s'en trouvent dès lors socialement fragilisées. Certains chercheurs s'appuient en ce sens sur le taux de suicide observé dans ce groupe de population mais surtout sur le niveau de consommation de psychotropes et d'alcool.

Les contraintes que rencontrent les femmes chefs de famille monoparentale sont spécifiques et obligent les pouvoirs publics à se poser la question de leurs besoins particuliers ainsi que celle de la place des femmes sur le marché du travail, la situation par rapport à l'emploi étant la clef de voûte de la stabilité matérielle de ces familles.

➔ Les femmes détenues

Les femmes détenues représentent une population tout à fait minoritaire, puisque leur nombre s'élevait, au 1er février 2003, à 2 128, soit 3,7% de la population pénale globale.

Dans ces conditions, elles sont principalement détenues dans des quartiers spécifiques de taille relativement réduite à l'intérieur des maisons d'arrêt et des établissements publics. Soixante établissements pénitentiaires, dont la capacité d'accueil varie de 5 places à plus de 100, accueillent des femmes détenues. Les femmes condamnées à de longues peines sont incarcérées dans quatre établissements qui leur sont dédiés, à Marseille, à Bapaume, à Joux-la-Ville et à Rennes.

Les femmes détenues sont confrontées à trois principaux problèmes qui ajoutent à leur situation, voire compromettent leur réinsertion à leur sortie du milieu carcéral : la rupture du lien familial et notamment du lien mère-enfant, la difficulté d'accéder à une activité et/ou à une formation, l'accès aux soins d'hygiène et de santé, notamment génésique.

Mise en œuvre d'une approche globale de la réinsertion des jeunes filles et des femmes en situation ou en risque d'exclusion

N°192 Améliorer la qualité de l'accueil, de l'hébergement d'urgence et temporaire et de l'accès au logement social des femmes en situation ou en risque d'exclusion en général, des femmes enceintes démunies et des mineures en errance en particulier

- Expertise d'un éventuel développement, dans le dispositif Accueil Hébergement Insertion, du nombre de structures adaptées aux problématiques des femmes en situation d'exclusion (centre d'hébergement et de réinsertion sociale - CHRS - destinés exclusivement à des femmes, éventuelle extension aux grandes agglomérations du dispositif parisien d'accueils de jour spécifiquement dédiés à des femmes).
- Réflexion sur l'adaptation aux jeunes filles isolées du dispositif expérimental parisien destiné aux mineurs en errance.
- Développement éventuel de points d'accueil et d'écoute jeunes destinés principalement à des jeunes filles.

Pilotage : secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion (DGAS)

Partenaires : ministère de la justice - collectivités territoriales - organismes de protection sociale

N°193 Améliorer l'accès aux soins

- Réflexion sur le développement de permanences d'accès aux soins de santé (PASS) adaptées aux problèmes touchant la protection maternelle infantile dans le cadre du Plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion. La loi du 29 juillet 1998 prévoit la création, dans les hôpitaux, de PASS, cellules de prise en charge médico-sociale ayant pour but de faciliter l'accès aux soins, à la prévention et aux dépistages des personnes démunies, de répondre à leur problèmes touchant la protection maternelle infantile, mais aussi de les accompagner dans les démarches nécessaires à la reconnaissance de leurs droits.

Pilotage conjoint : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS) - secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion

N°194 Améliorer la prise en charge de la souffrance psychique

- Prise en compte des femmes en situation d'exclusion et/ou victimes de violence présentant les marques d'une souffrance psychique parfois intense, dans le cadre du Plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion qui vise à améliorer la prise en charge de la souffrance psychique.

Pilotage conjoint : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS) - secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion

N°195 Favoriser l'aide à la reprise d'activité des femmes

- Entrée en vigueur le 15 juillet 2000, l'aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) est destinée à faciliter, pour des femmes en difficultés, l'accès à un emploi, à la formation ou à la création d'entreprise, en leur apportant un soutien financier ponctuel destiné à couvrir les premiers frais générés par la garde d'enfants de moins de 6 ans, scolarisés ou non. Une mesure du Plan national de renforcement de la lutte contre la précarité et l'exclusion vise à permettre un meilleur accès à l'ARAF et à utiliser de façon optimale les crédits disponibles. Au regard des résultats de l'évaluation du dispositif, il pourrait être envisagé des modifications des conditions d'attribution de cette aide.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Partenaires : secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

N°196 Favoriser l'accès à la culture

- Rapprochement des structures d'accueil de femmes en difficulté et des structures culturelles, dans l'objectif de mettre en place des ateliers de pratique artistique, dans le cadre de la convention interministérielle Culture-Santé.

Pilotage conjoint : ministère de la culture et communication - ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS)

Partenaire : secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et l'exclusion



Amélioration de l'organisation de la vie des femmes en prison

N°197 Développer les locaux et les zones d'activité pouvant être mis à disposition des femmes afin d'organiser la vie des femmes en prison sur le même mode que dans les quartiers des hommes

- Les principes de maintien des liens familiaux et de proximité avec les juridictions de jugement, confrontés à la faible densité de la population féminine, rendent nécessaire l'implantation des quartiers femmes dans des structures autonomes, au sein des établissements principalement dédiés aux hommes. Les dispositions fonctionnelles du « programme de construction 4000 » ont largement intégré cette problématique. Ainsi, des chemins de circulation différenciés autorisent un accès aisé aux espaces communs. Par ailleurs, le quartier femmes comprend sa propre cour de promenade avec une aire de jeux aménagée permettant la pratique de sport, une salle destinée à l'audience des détenues par le personnel d'encadrement, le personnel socio-éducatif et les autres intervenants extérieurs. S'agissant de l'hébergement, le quartier femmes est doté d'une cellule handicapée, de cellules nourrice permettant l'accueil des bébés avec une salle de jeux spécifique ouvrant sur un espace extérieur propre à ces cellules. L'ensemble de ces dispositions seront reprises dans le programme de construction de 13 200 places de détention qui permettra, à terme, de redéployer la localisation des quartiers femmes et de remplacer ceux qui sont les plus inadaptés aux exigences issues de la réglementation actuelle et des missions de l'administration pénitentiaire.

Pilotage : ministère de la justice

N°198 Évaluer ce qui a été entrepris en matière d'éducation pour la santé en milieu pénitentiaire, renforcer l'existant, voire re-mobiliser les acteurs de terrain et initier de nouvelles pistes de mise en œuvre

Pilotage : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS-DHOS)

Partenaires : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle - ministère de la justice - Institut national de la prévention et de l'éducation sanitaires

Femmes et handicap

Contexte

Quelques données statistiques

Selon la récente enquête Handicap invalidité dépendance (HID), les femmes handicapées, qu'elles le soient de naissance ou suite à une maladie ou à un accident, sont au nombre de 5 375 000, ce qui représente 52,6% des handicapés.

S'il naît davantage de garçons handicapés et si les hommes sont davantage victimes d'accidents du travail, de la route, voire de sport, dont résultent des incapacités, en revanche, passé cinquante ans, plus nombreuses sont les femmes qui présentent des déficiences physiques, sensorielles ou viscérales, voire sont dépendantes.

Un manque de visibilité

Au-delà de ces considérations générales, un examen approfondi de la situation des femmes handicapées se heurte au manque de données précises.

Par ailleurs, les nombreuses associations dédiées au handicap comme celles qui ont pour objet la défense et la promotion des droits des femmes se sont peu préoccupées des femmes handicapées.

Pourtant, des femmes handicapées, militantes, comme celles qui, malgré d'énormes difficultés pratiques, se sont rendues en 1995, à Pékin, pour participer à la quatrième conférence internationale des femmes, ont mis et mettent leur énergie à dénoncer les inégalités qu'elles ont à connaître.

Une double discrimination

Dans nos sociétés marquées par la différence des rôles assignés aux hommes et aux femmes, la présence du handicap amplifie les difficultés des femmes, quand il ne sert pas d'alibi pour justifier la persistance des discriminations.

Ainsi, on a davantage tendance à considérer qu'une femme handicapée peut ou doit être entretenue par les autres, même si elle a des aptitudes à étudier et à travailler.

A l'inverse, malgré les difficultés extrêmes qu'elle peut avoir à surmonter les difficultés quotidiennes, une femme handicapée est censée assumer les responsabilités familiales et domestiques. A titre d'exemple, la problématique de l'accès aux modes de garde ou à des transports réguliers et adaptés est cruciale pour les mères handicapées, souhaitant articuler leur vie de famille et leur vie professionnelle.

Plus généralement, les femmes handicapées subissent simultanément les discriminations qui s'exercent à l'encontre des femmes par rapport aux hommes et celles qui s'exercent à l'encontre des personnes handicapées par rapport aux personnes valides, c'est-à-dire une double discrimination, à raison du sexe et du handicap.

Sexualité et maternité des femmes handicapées

La valorisation de la jeunesse et de la beauté, qui participe du rôle traditionnel réservé aux femmes, affecte de façon particulièrement cruelle les femmes handicapées. Ainsi, pour marquer l'année européenne du handicap, l'association Réponses Initiatives Femmes Handicapées (RIFH) a choisi d'organiser, en septembre 2003, un défilé de mode de femmes handicapées dans un lieu prestigieux de Paris, l'Espace Cardin.

Le corps de la femme handicapée ne correspond pas aux standards en vigueur auxquels, plus que pour l'homme, il est fait référence. Souvent, la sexualité des femmes handicapées est niée. Dans ces conditions, les jeunes filles handicapées de naissance peuvent difficilement construire leur identité sexuelle.

Aujourd'hui, les femmes handicapées ont pour principale revendication de pouvoir s'approprier leur corps, ce qui suppose la possibilité de vivre sa sexualité et de pouvoir accéder, le cas échéant, à la maternité. Pour ce faire, la reconnaissance de ce besoin par l'entourage comme par les professionnels de santé est nécessaire.

Une plus grande vulnérabilité des femmes handicapées aux violences

Cette évolution des représentations est particulièrement essentielle dans la mesure où cette insuffisante prise en compte du corps des femmes handicapées peut être génératrice de dérives graves. Ainsi, les femmes qui vivent dans des établissements et celles qui ont des handicaps multiples ou profonds sont les plus vulnérables aux mauvais traitements, parce qu'elles sont moins capables de s'y soustraire et qu'elles dépendent d'un grand nombre d'intervenants. En outre, considérées comme non sexuées et/ou n'ayant pas reçu d'éducation sexuelle, les femmes handicapées peuvent éprouver des difficultés à distinguer une conduite abusive d'une forme normale de relation à l'autre.

L'insertion professionnelle en milieu ordinaire

S'agissant de l'accès à l'emploi, le Bureau international du travail soulignait, lors d'une conférence, en 1998, que les femmes handicapées avaient deux fois moins de chances d'obtenir un travail que les hommes. Phénomène aggravant, le cadre légal ne tenant pas compte du sexe, les discriminations à leur encontre peuvent facilement passer inaperçues. Des a priori doublement négatifs semblent peser sur elles : elles cumulent les « stéréotypes de dépendance, de passivité et d'incompétence » projetées à la fois sur les femmes et sur les personnes handicapées.

En outre, les données existantes laissent à entendre que les femmes handicapées connaissent une plus grande précarité sur le marché du travail. Le rapport sur l'exécution de la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés fait apparaître qu'en 2001, près de 192 000 personnes handicapées ont bénéficié d'une aide de l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), dont 79 574 ont été insérées ou maintenues dans l'emploi. Il s'agit majoritairement d'une population masculine, peu qualifiée, employée dans l'industrie. La part des travailleuses handicapées représente 32 % en 2000. 77 % d'entre elles sont concentrées dans le secteur tertiaire. Une embauchée handicapée sur deux travaille à temps partiel contre 31 % pour l'ensemble des salariées du privé.

De plus, la proportion des femmes handicapées dans les contrats aidés des secteurs non marchand et marchand est systématiquement inférieure à la proportion de l'ensemble des personnes handicapées dans ces mesures, l'écart le plus important se situant dans le secteur marchand.

La participation des femmes handicapées à la vie publique

En sus des questions relevant de la représentation du corps et de l'intime, évoquées ci-dessus, ces femmes se heurtent à des freins à leur participation à la vie publique et à leur accès à la prise de décision.

Participer à tous les niveaux de la vie sociale, c'est avoir la possibilité d'influer sur les destins collectifs. Là où les décisions sont prises, il importe de faire prendre en compte ses intérêts,

ses besoins spécifiques, sa vision particulière des choses. Les femmes handicapées n'ont le plus souvent aucun moyen de se faire entendre et ce sont au mieux d'autres qui parlent pour elles.

La prise de parole est la première étape d'un regard renouvelé sur le handicap et d'une société qui intègre le droit à la différence.

Une inflexion récente des politiques menées en faveur des personnes handicapées

Le Président de la République a fait de la prise en charge du handicap un chantier prioritaire de son quinquennat.

Le Secrétariat d'État aux personnes handicapées a conduit pendant toute l'année 2003 un vaste chantier législatif en étroite concertation avec les associations représentatives des personnes handicapées qu'ont enrichi de nombreux déplacements sur le terrain.

Le projet de loi, soumis en première lecture au Sénat en février, tente de renouveler la vision du handicap et la place des personnes handicapées dans la société. Il tire toutes les conséquences du principe de non-discrimination pour adapter le droit commun à leurs besoins et garantir le plein exercice de leur citoyenneté.

C'est ainsi qu'il leur assure le libre choix de leur projet de vie, organise le droit à la compensation des conséquences de leur handicap et tend à rendre effective leur participation à la vie sociale, en favorisant leur accès à l'école, à l'emploi, à l'habitat, aux transports, à la culture et aux loisirs.

Il prévoit enfin plusieurs mesures permettant l'évaluation personnalisée de leurs besoins, l'accompagnement dans leurs démarches mais aussi favorisant leur libre expression sur toutes les décisions et les mesures les concernant.

Actions

Connaissance de la situation des femmes handicapées

N°199 Susciter la production d'enquêtes et d'études et développer l'analyse des phénomènes de pluri-discrimination auxquels les femmes handicapées peuvent être confrontées

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

Dignité et intégrité des femmes handicapées

N°200 Améliorer l'éducation des jeunes filles et femmes handicapées en matière de santé génésique et leur accompagnement

- En la matière, il paraît nécessaire de distinguer les personnes handicapées qui vivent dans des établissements et celles qui, en milieu ordinaire, sont confrontées à l'isolement et à des difficultés d'accessibilité de l'information (accessibilité des lieux d'information, mais aussi inadaptation des documents d'information).

En ce qui concerne les premières, l'avant-dernier alinéa de l'article L. 6121-6 du code de la santé publique prévoit qu' « une information et une éducation à la sexualité et à la contraception sont notamment dispensées dans toutes les structures accueillant des personnes handicapées ».

Il s'agit donc de mettre en œuvre la loi, ce qui relève au premier chef des directions générales de l'action sociale et de la santé.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées



Actions

- En ce qui concerne les femmes handicapées en milieu ordinaire, il importe :
 - de sensibiliser les conseils généraux, via l'Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements, à la prise en charge et à l'accompagnement des femmes handicapées dans les centres de planification ou d'éducation familiale (CPEF) et dans les centres de protection maternelle et infantile (PMI) ;
 - d'envisager qu'un centre de planification ou d'éducation familiale par département soit plus particulièrement sensibilisé à l'accompagnement des femmes handicapées.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaires : conseils généraux

- Information des femmes handicapées au moyen d'une brochure à large diffusion, accompagnée d'outils tels qu'une cassette-audio (pour les non-voyantes), un CD-Rom, des informations sur Internet..., ainsi que d'une notice, comportant des conseils, à l'usage des professionnels de santé. Ces outils de communication seraient élaborés en concertation avec des médecins, des sages-femmes et des conseillères conjugales et familiales.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Introduction dans la formation initiale et/ou continue des professionnels de santé – médecins, sages-femmes – d'un module consacré à la prise en compte du handicap au féminin.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

N°201 Organiser dans les établissements médico-sociaux le droit pour les femmes handicapées à une vie affective et conjugale

- Instauration de modes d'accompagnement nuancés susceptibles de préserver, autant que faire se peut, l'intimité des personnes et l'exercice de leur liberté.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

N°202 Faciliter l'accès physiques des femmes handicapées aux soins

- Accès des femmes handicapées aux dispositifs médicaux, plus particulièrement ceux qui sont dédiés aux examens gynécologiques, et mise en place d'un accompagnement et d'une aide adaptée, grâce aux services d'accompagnement à la vie sociale.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

N°203 Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes handicapées

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Insertion scolaire et professionnelle

N°204 Favoriser le parcours scolaire des jeunes handicapées à l'université

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

Partenaire : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DES)

N°205 Améliorer la participation des femmes handicapées à la vie professionnelle

- Accès égal à celui des hommes handicapés, au travail protégé.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

- Développement du télétravail à domicile ou dans des centres de proximité.
- Renforcement de l'affectation des aides à l'emploi marchand (CIE, CQA...).

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

- Amélioration de la qualification professionnelle par l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et par l'insertion dans les parcours de formation de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP)

Partenaire : Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)



Exercice de la citoyenneté**N°206 Améliorer la participation des femmes handicapées à la vie publique**

- Mise en relation des associations de femmes handicapées avec les autres associations qui œuvrent à la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, en suscitant et en favorisant leur intégration dans le réseau PARITÉ (Promotion des actions et renforcement des initiatives qui tissent l'égalité). Le réseau PARITÉ, en cours de constitution, a pour objet de rapprocher les partenaires publics et privés qui travaillent à l'égalité entre les femmes et les hommes et toutes les associations seront conviées à participer.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Maternité et handicap**N°207 Améliorer l'accompagnement de l'annonce du handicap**

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

N°208 Mettre en place un accompagnement des femmes qui doivent faire face, seules, à la prise en charge d'un enfant handicapé, mais aussi des femmes handicapées dans leur rôle de mère

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes handicapées

Femmes âgées

Contexte

Les personnes âgées sont majoritairement des femmes

Les femmes, par leur longévité, représentent la majorité des personnes âgées.

Le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus va en augmentant sensiblement : 12 millions en 1999, 17 en 2020 et 21 en 2050, selon les estimations de l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Alors que la répartition entre les deux sexes est équilibrée avant 60 ans, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes aux âges élevés : elles représentent 53,9% de la population âgée entre 60 et 74 ans et 64,2% des 75 ans et plus. Parmi les personnes de plus de 90 ans, on compte trois femmes pour un homme.

Au 1^{er} janvier 2002, l'espérance de vie à la naissance en France était de 75,5 ans pour les hommes et 83 ans pour les femmes. Parmi les pays d'Europe, c'est en France que la différence de longévité entre les hommes et les femmes reste la plus forte.

Les centenaires, qui en 1950 étaient seulement quelques dizaines, seront plusieurs centaines de milliers en 2050. On peut avancer qu'**une fille sur deux qui naît aujourd'hui, sera centenaire.**

Le niveau de vie socio-économique des femmes âgées est moins élevé

La qualité de la vieillesse dépend avant tout du niveau socio-économique de la vie antérieure des personnes, et notamment de leur degré d'autonomie financière. Or, le montant moyen de la retraite est beaucoup plus élevé pour les hommes que pour les femmes puisqu'il s'établit en droits directs à 1 383 euros, soit le double de celui des femmes, qui est de 650 euros.

Beaucoup de femmes en effet n'ont pas travaillé de manière continue. Même si on considère l'ensemble des régimes auxquels elles ont cotisé, elles n'ont pas acquis suffisamment de droits pour bénéficier d'une retraite complète.

Les bénéficiaires du minimum vieillesse comportent une très forte proportion de personnes isolées, veuves, divorcées ou célibataires : 70% contre 41% d'isolés parmi l'ensemble des personnes âgées de 65 ans et plus. Les femmes sont particulièrement nombreuses (80%) parmi les allocataires isolés. Les femmes divorcées ou les veuves qui ont peu travaillé touchent en effet fréquemment une faible pension.

Le niveau de revenus des personnes âgées, et plus particulièrement des femmes âgées, a des incidences fortes sur leurs conditions de vie (logement, accès aux soins...) et leur insertion sociale.

Des femmes âgées dépendantes

D'après l'enquête Handicaps-Incapacités-Dépendance, le nombre de personnes dépendantes âgées de 60 ans ou plus serait estimé à un million dont 719 000 à domicile et 284 000 en institution. Les femmes représentent les deux tiers de ces personnes.

Le maintien à domicile est le mode d'hébergement majoritairement privilégié par les personnes âgées. L'entrée en établissement d'hébergement ne se fait que lorsque les problèmes de santé ou le niveau de dépendance ne permettent plus le maintien au domicile dans des conditions

satisfaisantes. Si l'aide financière apportée a progressé, grâce à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), il reste encore beaucoup à faire en matière de prévention et de prise en charge pour assurer une autonomie à la personne âgée tant sur le plan matériel et social et éviter sa « mise en parenthèse ».

La maltraitance des personnes âgées

Les personnes âgées doivent à leur dépendance, à leur fragilité, voire à la possession de biens, d'être particulièrement exposées à des faits de maltraitance dont les auteurs sont le plus souvent des proches familiaux ou professionnels.

Selon plusieurs enquêtes étrangères, les actes de maltraitance concerneraient 5% des plus de 65 ans, 15% des plus de 75 ans et, en particulier, les femmes âgées fragilisées par la grande dépendance, par certaines pathologies ou comportements (incontinences, fugues, désorientation...) qui peuvent épuiser la tolérance de l'entourage.

Les aidants des personnes âgées sont majoritairement des femmes

La politique en faveur des personnes âgées ne peut occulter la place que tient la famille dans le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes. L'aide occupe une place de premier plan pour toutes les activités à forte consommation de temps comme la surveillance, les courses, la gestion administrative et du temps libre. L'habillage, la toilette, le nursing sont des tâches plus souvent effectuées par des services d'aide à domicile ou des professionnels libéraux.

Ce sont les femmes (épouses, filles ou belles-filles) qui, dans la parenté, sont les premières mobilisées pour ces tâches. Selon une étude publiée par le « Journal of the American Medical Association », parmi les personnes âgées qui soignent ou viennent en aide à leur conjoint malade, 79% d'entre elles se sont plaintes de fatigue ou de dépression. Les soins aux personnes âgées ont des répercussions directes sur l'état de santé des aidants.

Or, le nombre de personnes de 50 à 79 ans, qui constituent aujourd'hui la majorité des aidants, devrait, d'après les projections démographiques de l'INSEE, augmenter d'environ 10% entre 2000 et 2040, soit nettement moins que le nombre de personnes âgées dépendantes.

Cette charge représente un handicap supplémentaire pour les femmes en matière d'évolution ou de continuité de carrière. Certaines doivent à la fois s'occuper de leurs enfants et de leurs parents ou beaux-parents vieillissants.

Conscient des difficultés de la prise en charge des personnes âgées dépendantes, le gouvernement s'est engagé dès 2003 dans une démarche de professionnalisation du secteur de l'aide à domicile, notamment grâce au développement de la validation des acquis de l'expérience.

Actions

Bien vieillir

N°209 Veiller au maintien de la bonne condition physique

• Mise en œuvre le programme « bien vieillir », lancé le 12 mars 2003 par le Premier ministre. Ce programme pluriannuel destiné aux plus de 55ans, dont certaines actions visent plus particulièrement les femmes consiste notamment à :

- promouvoir le maintien et ou l'accroissement de leur niveau d'activité physique en y associant une alimentation équilibrée et adaptée à leur mode de vie ;
- valoriser les soins corporels et esthétiques ;
- développer des programmes associant activité physique et alimentation équilibrée dans la prise en charge des pathologies ostéo-articulaires (exemple : prévention de l'ostéoporose, des chutes, des fractures du col du fémur...) ;
- lutter contre la sédentarité et l'isolement des personnes « fragiles » ;
- changer le regard porté sur les personnes âgées ;
- favoriser leur intégration à la vie sociale, culturelle et touristique.

A titre expérimental, 17 sites pilotes ont été choisis sur le territoire.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

Partenaire : ministère des sports

Maintien du lien social

N°210 Maintenir le lien social en favorisant la participation des personnes âgées à la vie citoyenne.

- Prévention de l'isolement des femmes âgées par le maintien des liens familiaux et sociaux, grâce au développement du réseau associatif et solidaire en institution et à domicile. En effet, de nombreuses femmes se retrouvent seules, isolées socialement et géographiquement, après le décès de leur conjoint et n'ont pas forcément maintenu des contacts avec un réseau d'amis, en particulier les femmes qui ont quitté depuis longtemps le monde du travail.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS) - collectivités territoriales (foyers du troisième âge, municipalités) - secteur associatif (grandes associations nationales caritatives comme la Croix rouge ou le Secours populaire et les associations locales).

Prévention et lutte contre les maltraitances à l'encontre des femmes âgées

N°211 Accentuer les efforts engagés pour prévenir les violences exercées à l'encontre des femmes âgées tant en institution que dans la sphère familiale

- Connaissance de la maltraitance des personnes âgées pour mieux la prévenir en sensibilisant la population à ce phénomène, en améliorant le système de protection juridique des personnes âgées, ainsi que les procédures de signalement, et en renforçant le dispositif de contrôle et d'inspection des établissements. Ces objectifs seront ceux du Comité national de vigilance contre les maltraitances des personnes âgées, installé en novembre 2002.
- Présentation de projets relatifs à la maltraitance envers les femmes âgées dans le cadre de la participation au programme communautaire DAPHNE II.
- Élaboration d'un CD-ROM de prévention destiné au grand public.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

Partenaires : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS) - secteur associatif

Améliorer l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées

N°212 Veiller au suivi de l'offre d'hébergements temporaires, accueils de jour afin d'améliorer la prise en charge des personnes qui vivent à domicile et de soulager les aidants familiaux, essentiellement de sexe féminin, qui accompagnent les personnes âgées dépendantes

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

N°213 Développer les services de soins infirmiers à domicile

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées



N°214 Réfléchir à l'amélioration de l'adaptation des logements par une aide fiscale

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

N°215 Développer l'accueil familial à titre onéreux

- Parmi les modes d'hébergement offerts aux personnes vieillissantes, l'accueil au domicile de particuliers à titre onéreux est une réponse souple et attractive. Cette formule peut en effet permettre de maintenir des solidarités de voisinage et d'éviter un éloignement des personnes de leur environnement habituel.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

N°216 Améliorer la qualité des établissements pour personnes âgées

- La réforme de solidarité pour les personnes dépendantes prévoit une augmentation substantielle du nombre de personnels dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, par le recrutement de personnels soignants et la création d'environ 10 000 nouvelles places d'accueil médicalisé, ainsi qu'une simplification de la tarification.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

N°217 Professionnaliser le secteur de l'aide à domicile des personnes âgées

- Développement de l'offre de services à domicile par notamment la revalorisation de la rémunération (+24% sur 4 ans prévus dans l'accord de branche) et professionnaliser les intervenants grâce au développement du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Pilotage : secrétariat d'État aux personnes âgées

Femmes et immigration

Contexte

La question du rôle et de la place des femmes issues de l'immigration a pris depuis quelque temps un relief nouveau alors même que prenait corps le sentiment que ces femmes avaient bien joué un rôle de vecteurs de l'intégration, mais en étaient aussi, en cas d'échec, les premières victimes.

Les femmes de l'immigration : les oubliées de l'histoire et des statistiques

Les femmes de l'immigration sont d'abord les grandes oubliées de l'histoire et des statistiques. Bien que les femmes représentent aujourd'hui 47% de la population immigrée et soient majoritaires aux âges adultes jeunes (20-45 ans), le modèle de la femme de l'immigration est encore trop souvent celui de la femme maghrébine venue rejoindre son mari migrant, confinée dans la sphère domestique, sans profession et sans participation à la vie publique, vue le plus souvent par référence au père, à l'époux, au frère. Sur ce point, la loi du 26 novembre 2003 susévoquée constitue une innovation majeure.

Il est par ailleurs difficile d'appréhender une population qui n'est pas homogène et se caractérise par une multiplicité et diversité des situations et des parcours. Nombreuses sont en effet les femmes immigrées qui ont su construire leur propre voie et s'inscrire avec succès dans des parcours de mobilité sociale. Il n'en reste pas moins que pour bon nombre d'entre elles, l'accès aux droits et le plein exercice de ces droits, ainsi que le droit à la dignité, au respect de leur corps et de leur intégrité, ne sont pas effectifs.

Une prise de conscience récente

Les pouvoirs publics, prenant la mesure d'une part des incidences des conflits de loi et de juridiction sur la situation des femmes étrangères et de leurs enfants, et d'autre part, des pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité de femmes issues de l'immigration, ont non seulement encouragé, il y a plus de dix ans, la création de bureaux régionaux de ressources juridiques internationales et des associations qui travaillent à abolir les mutilations sexuelles féminines, mais en ont, depuis lors, toujours soutenu l'activité.

Mais, récemment, des événements ont focalisé l'attention sur les femmes issues de l'immigration.

C'est en premier lieu le mouvement des jeunes filles et des femmes des quartiers, dont les manifestations ont été largement relayées par les médias : les états généraux des femmes des quartiers, qui, à l'initiative de la Fédération nationale des maisons des potes, se sont tenus en janvier 2002 à la Sorbonne, leur manifeste, « Ni putes ni soumises », la marche pour l'égalité, en février et mars 2003. Ces jeunes filles nous ont dit leur sentiment d'une dégradation des relations entre les sexes, les interdits et raidissements nouveaux, la disparition de l'espace public des filles à l'âge de la puberté, la régression des droits des femmes dans les quartiers. Des événements viennent régulièrement et tragiquement illustrer leurs déclarations.

Fin 2002, une mission a été confiée à la présidente du Haut Conseil à l'intégration, Madame Blandine KRIÉGEL, sur les droits des femmes issues de l'immigration. La présidente du Haut Conseil, tout en se déclarant « favorable à la diversité culturelle », en a cependant clairement défini les limites, soulignant qu'elle ne saurait « porter préjudice aux droits de la personne ».

Des mesure importantes

Le gouvernement s'est emparé de cette question dès juillet 2002. La ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a élaboré un plan d'action en concertation avec tous les acteurs institutionnels et associatifs concernés.

Le 10 avril 2003, au terme de deux mois d'un important travail interministériel, s'est réuni le Comité interministériel à l'intégration (CII), qui ne l'avait pas été depuis 1990. Ce fut l'annonce de la mise en place du service public de l'accueil des nouveaux migrants, de la création du contrat d'accueil et d'intégration, d'un programme d'action pour la promotion sociale, professionnelle et individuelle des immigrants. Dans l'ensemble de ces mesures, la situation des femmes issues de l'immigration et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ont été pris en compte.

La loi du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité a créé une condition d'intégration républicaine dans la société française pour l'accès au statut de résident. Cette condition sera appréciée par les préfetures au regard notamment de la connaissance de la langue française, de la connaissance et de l'adhésion aux principes républicains, du suivi d'une formation professionnelle, de l'exercice d'une activité professionnelle ou de la participation à la vie associative. Cette condition d'intégration est un instrument majeur d'incitation au suivi du contrat d'accueil et d'intégration puisque celui-ci constituera une présomption que la condition d'intégration, pour l'octroi de la carte de résident, est remplie. Pour la première fois, elle dissocie le statut des femmes immigrées de celui de leur mari et enracine le droit de celles-ci à un parcours personnel et autonome d'intégration dans notre société.

La même loi crée les conditions juridiques de la lutte contre les mariages forcés célébrés en France et à l'étranger. Elle garantit également le droit au séjour en France des femmes immigrées victimes de violences conjugales.

C'est enfin l'annonce de la création d'une autorité administrative indépendante, dont l'Union européenne invite les États membres à se doter et qui, en France, ainsi qu'en a décidé le Président de la République, traitera conjointement plusieurs chefs de discrimination, et notamment celles à raison de la race et du sexe.

Actions

Connaissance de la situation des femmes de l'immigration, et notamment des phénomènes de double discrimination et sensibilisation des acteurs associatifs et institutionnels à cette question

N°218 Mettre à disposition des pouvoirs publics des outils d'aide à la décision sur la situation des femmes issues de l'immigration et leurs difficultés propres

Il s'agit de mobiliser des chercheurs et de susciter la production d'études portant, à titre d'exemple, sur :

- Les droits du statut personnel au Maghreb et dans les pays d'Afrique sub-saharienne ;
- L'accès à l'emploi des primo-arrivants ;
- L'accès aux fonctions publiques des jeunes français d'origine immigrée ;
- Les mariages forcés...

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales – Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

N°219 Sensibiliser les acteurs institutionnels, économiques et associatifs, ainsi que les élus et les représentants des collectivités territoriales à la prise en compte, dans tous les secteurs de la vie publique, de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine, et à la question de la double discrimination

- Sensibilisation des acteurs du Service public d'accueil des immigrants, chargés de la mise en œuvre du contrat d'accueil et d'intégration.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM - directions départementales des affaires sanitaires et sociales)

Partenaires : préfetures - Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - Office des migrations internationales

- Sensibilisation des acteurs de l'orientation scolaire et les enseignants pour la diffusion d'informations sur l'orientation scolaire et professionnelle qui permettent notamment d'éviter les filières « prédéterminées » pour les jeunes filles issues de l'immigration.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche - Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP)

- Sensibilisation des acteurs de l'emploi et de la formation

Le projet européen EQUAL, intitulé ESPERE (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité) vise précisément à conduire, au sein du service public de l'emploi, des actions qui permettent de mieux prendre en compte les discriminations raciales et les phénomènes de double discrimination en matière de formation et d'emploi.

Pilotage : ministère des affaires social, du travail et de la solidarité (DPM – DGEFP)

Partenaires : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Évolution des représentations des femmes issues de l'immigration dans toutes les composantes de la société française

N°220 Valoriser l'histoire des femmes immigrées et leurs apports à la mémoire collective française dans les champs économique, social et culturel

- Installation à titre permanent d'une section consacrée à l'immigration des femmes, qui ne serait pas uniquement envisagée sous l'angle de l'immigration imposée mais valoriserait les parcours individuels et les réussites, dans le centre de ressources et de mémoire de l'immigration qu'il est projeté de créer.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaire : Agence pour le développement des relations interculturelles



N°221 Promouvoir et diffuser les initiatives prises par les femmes issues de l'immigration et par les réseaux associatifs dans tous les domaines

- Il s'agit de porter au jour la multiplicité et la diversité des situations et des parcours de ces femmes qu'occulent des représentations réductrices.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

N°222 Participer à l'intégration et à la lutte contre les discriminations, notamment à travers les représentations véhiculées par les programmes des chaînes publiques de télévision

- Action incitative des pouvoirs publics auprès de France Télévisions sur la question du traitement de l'image des femmes (portraits de femmes, prévention des images dégradantes ou humiliantes...).

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : ministère de la culture et de la communication (Direction du développement des médias) -

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - France Télévisions

Mise en place, dès l'accueil des primo-arrivants, d'une politique active qui assure aux femmes immigrées et issues de l'immigration un plein accès à leurs droits, garantisse leur dignité et le respect de leur intégrité et leur permette d'acquiescer ou de parfaire leur autonomie

N°223 Informer les femmes à l'occasion du traitement des demandes de titre de séjour et de la signature du contrat d'accueil et d'intégration de leurs droits pour leur permettre d'accéder aux différentes prestations d'accueil et d'intégration : formation linguistique intensive, formation civique...

- La formulation du contrat fait expressément référence à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'émancipation de la femme dans la vie quotidienne et au partage de l'autorité parentale. Dans la formation civique, le principe constitutionnel de l'égalité entre femmes et hommes fait l'objet d'une présentation spécifique (voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » - p. 22).

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales - préfectures -

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - Office des migrations internationales

N°224 Mobiliser les réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents sur l'autorité parentale partagée

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°225 Veiller à la prévention et l'éducation à la santé, notamment en matière de sexualité, et faciliter l'accès aux soins

- Information sur la santé des primo-arrivants dès leur accueil (lors de la visite médicale sur la plate-forme d'accueil et dans le cadre de la journée « Vivre en France ») en développant des supports pédagogiques, en lien avec l'Institut national de la prévention et de l'éducation sanitaire, et en poursuivant la médiation/interprétariat dans les hôpitaux publics.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS - DHOS) -

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) - Office des migrations internationales

N°226 Prévenir les pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité

- Relance d'une campagne nationale de communication sur la question des mutilations sexuelles féminines avec la diffusion d'une brochure et d'une affiche.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) -

ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées (DGS) -

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)



- Application des dispositions législatives de la loi du 26 novembre 2003 dans le domaine de la lutte contre les mariages contraints et la protection des femmes immigrées victimes de violences conjugales.

Pilotage : ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Intégration sociale par l'éducation et par l'amélioration de l'accès à la culture des femmes issues de l'immigration

N°227 Connaître et maîtriser la langue française

C'est un enjeu majeur de l'intégration, la condition de base de l'accès à l'autonomie, à l'épanouissement personnel, familial, culturel et professionnel ainsi qu'à la citoyenneté.

- Mise en œuvre des formations linguistiques prescrites aux signataires du contrat d'accueil et d'intégration en proposant une offre diversifiée (volume horaire, caractère plus ou moins intensif, possibilité de cours en soirée ou le samedi...) afin de permettre aux femmes de suivre effectivement ces formations. Le développement de partenariats avec les collectivités locales doit également permettre de prendre en compte le problème de la garde d'enfants.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM)

Partenaires : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

- Développement d'une offre linguistique de proximité pour l'acquisition de la langue française.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

N°228 Assurer un accompagnement social de proximité efficace : accueil des familles rejoignantes, écoute et information, groupes de parole, dialogue entre les usagers et les services publics, entre les parents et l'école...

- Mise en place de formations qualifiantes et redéfinition des champs d'intervention pour conforter le rôle des femmes-relais qui interviennent aux côtés, et en complément, des travailleurs sociaux.

Pilotage conjoint : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) - ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Intégration économique des femmes issues de l'immigration

N°229 Favoriser l'accès à la formation continue et à l'emploi des femmes immigrées

- Renforcement des actions de formation professionnelle dans les secteurs porteurs d'emplois où les femmes sont peu représentées en vue de diversifier les choix professionnels des femmes
- Expérimentation d'un accompagnement individuel des jeunes diplômées de l'enseignement supérieur pour favoriser leur accès à l'emploi.
- Renforcement, en partenariat avec les agences locales pour l'emploi, des actions d'accompagnement vers l'emploi marchand afin d'améliorer l'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration et d'améliorer leur inscription durable sur le marché du travail.

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP) - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaires : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DPM) - ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine - Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

N°230 Soutenir la création d'entreprise par les jeunes filles et femmes des zones urbaines sensibles par le biais du dispositif CHRYSALIDE

- Ce dispositif garantit l'appui d'un parrain ou d'une marraine, chef d'entreprise, aux jeunes filles et aux femmes des cités souhaitant créer une activité économique, ainsi que leur accompagnement par les réseaux d'aide à la création d'entreprise. Il est destiné à optimiser les chances de succès de leur initiative. CHRYSALIDE s'appuie sur un réseau de partenaires locaux chargés d'animer et de développer le dispositif lancé, à titre expérimental, dans 10 villes de France (voir la rubrique « Quelques actions pour illustrer la stratégie » - p. 29).

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Femmes dans les conflits armés

Contexte

A travers le monde, nombre de territoires sont déchirés par les guerres, les insurrections et les conflits ethniques. On estime le nombre total de réfugiés, y compris les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, entre 35 et 45 millions. La plupart des conflits armés sont aujourd'hui des guerres civiles, dont les enfants et les femmes sont majoritairement victimes.

Les délits sexuels en tant qu'actes de guerre sont condamnés depuis les années 1940, mais il a fallu attendre 1998, pour que le droit international, avec l'adoption du Traité de Rome, définit le viol, l'esclavage sexuel, la grossesse et la stérilisation forcées comme des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre. Or, le viol est courant en temps de guerre. Il est fréquent que soldats ou forces paramilitaires s'y livrent de façon systématique. Ainsi, 20 000 femmes musulmanes ont-elles été violées en Bosnie-Herzégovine en 1992 ; plus de 15 000 femmes au cours du génocide perpétré au Rwanda en 1994.

Mais les femmes ne sont pas seulement les victimes des crises. Elles sont aussi des actrices incontournables de la prévention et du règlement des conflits, de la consolidation de la paix, et de la reconstruction des sociétés.

En effet, ce sont elles, qui assument, dans les moments les plus dramatiques, la responsabilité de la famille et la charge de préserver la cohésion sociale, dans des conditions extrêmement difficiles, avec à leur disposition des ressources qui s'amenuisent.

Pourtant, malgré la contribution reconnue des femmes à la promotion de la paix et de la sécurité démocratique, celles-ci sont toujours marginalisées ou exclues des processus de règlement des conflits et de consolidation de la paix.

Cette mise à l'écart est une perte de ressources, de talents et de compétences et diminue les chances de réussite de la prévention des conflits et de la construction de sociétés pacifiques et démocratiques.

C'est dans ce contexte, en tant que membre permanent du Conseil de sécurité des Nations Unies, que la France a soutenu l'adoption de la résolution 1325 du 31 octobre 2000 sur les effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles. Cette résolution porte notamment sur la représentation et le rôle des femmes dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends ; l'invitation faite aux États membres d'incorporer des activités de sensibilisation au VIH/sida, dans les programmes nationaux de formation à l'attention des forces militaires et de la police ; la prise en compte des besoins et des droits des femmes dans la négociation et la mise en œuvre d'accords de paix et la participation des femmes à ces processus ; des mesures particulières pour protéger les femmes et les petites filles des actes de violence sexiste, en particulier le viol et les autres formes de sévices sexuels ; l'obligation de mettre fin à l'impunité.

La France soutient par ailleurs les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies, de la Commission sur la Condition de la Femme et de la Commission des Droits de l'Homme portant sur les violences contre les femmes notamment à l'occasion de conflits armés. Elle a en outre pris l'initiative de trois résolutions du Conseil de Sécurité sur les enfants dans les conflits armés (en 2001, 2002 et en 2003), qui concernent les filles. Ces résolutions visent à assurer la protection des mineurs et le respect de leurs droits à l'occasion des conflits, et évoque notamment la situation des enfants enrôlés par des forces armées, régulières ou non.

Actions

Promotion et protection des droits fondamentaux des femmes dans les conflits armés

N°231 Former aux droits de la personne humaine et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement

- Le public visé est celui des personnes impliquées dans la prévention des conflits, la consolidation de la paix et les processus démocratiques après les conflits.

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°232 Sensibiliser l'opinion publique à la violation des droits fondamentaux des femmes, pendant et après les conflits, ainsi qu'à l'augmentation de la violence au sein de la famille dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement (violences sexuelles et traite aux fins d'exploitation sexuelle et économique générées par les situations de crise)

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°233 Informer le public sur le droit international et les instruments relatifs aux droits de la personne humaine, plus particulièrement les femmes, au moyen des nouvelles technologies de l'information dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°234 Inviter les médias à s'abstenir de présenter des stéréotypes fondés sur le sexe, l'ethnicité et la religion et les encourager à promouvoir la paix en produisant des programmes qui favorisent l'égalité et la non-discrimination entre les femmes et les hommes, stimulent la compréhension mutuelle et combattent l'intolérance et le racisme dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°235 Dénoncer les violations, appeler au respect du droit international et lutter contre l'impunité

Pilotage : ministère des affaires étrangères

Renforcement de la participation des femmes, à parts égales avec les hommes, à la prévention et au règlement des conflits et à la restauration de la paix

N°236 Encourager les jeunes, notamment les jeunes femmes, à participer à la prévention et au règlement des conflits et au processus de consolidation de la paix

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°237 Promouvoir la formation des femmes qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N°238 Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes aux missions de prévention et de règlement des conflits et de restauration de la paix

Pilotage : ministère des affaires étrangères



Les engagements des acteurs

Les pouvoirs publics

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE :

Pour un nouvel équilibre des rôles sociaux entre les hommes et les femmes

Le travail salarié des femmes : de la professionnalisation à la *double journée*

Alors qu'en 1946, 41 % des femmes françaises travaillaient dans l'artisanat et l'agriculture, elles ne sont plus que 8,6 % dans ces secteurs à la fin des « trente glorieuses » (1945-1975). Le travail indépendant dans sa forme traditionnelle disparaît et ce bouleversement va de pair avec le déclin du modèle de la femme au foyer.

Ainsi, cette inscription massive des femmes dans le salariat grâce au développement du secteur tertiaire situe le travail des femmes dans un modèle nouveau d'activité où la sphère domestique, demeurée largement à leur charge, s'additionne à une sphère de travail où le temps est compté et rémunéré. Mais cette évolution n'a pas forcément facilité la combinaison des temps privés et professionnels. Les contraintes des organisations de travail, telle l'utilisation du « juste à temps » souvent couplée à des dispositifs de modulation, induisent des temps productifs qui peuvent être mal articulés avec les temps privés.

Les femmes assument encore en effet 80 % des activités liées aux soins et à l'éducation des enfants et le poids du cumul emploi-famille reste la principale source des nombreuses inégalités qui perdurent largement aujourd'hui pour elles dans la sphère professionnelle.

Et pourtant la France demeure un modèle de société où l'augmentation de la part des femmes dans la population active n'a pas eu d'impact négatif sur le taux de fécondité qui est actuellement de 1,90, et met ainsi la France au deuxième rang de l'ensemble des taux en Europe après l'Irlande (1,98, source Eurostat, 2001).

La nécessité de mieux articuler les temps de vie, plaide pour une re-considération des temps, par les acteurs porteurs de régulation que sont principalement l'État, les collectivités locales, mais aussi les entreprises.

Des avancées notoires

Les politiques publiques depuis les années 70 témoignent d'avancées notoires pour une meilleure articulation des temps de vie notamment par rapport au modèle du couple bi-actif qui représente aujourd'hui le modèle dominant des ménages avec enfants. Ainsi, l'introduction en décembre 2001, dans la législation française, d'un congé de paternité rémunéré, constitue un nouveau droit au temps familial pour les pères.

La Conférence de la famille d'avril 2003 a également donné de nouvelles orientations pour aider les parents salariés à mieux concilier responsabilités familiales et professionnelles et pour encourager les entreprises qui favorisent la conciliation.

Trois leviers d'action pour un meilleur équilibre des temps de vie des hommes et des femmes

La prise en compte de l'articulation des temps de travail et de vie par l'entreprise

Cet enjeu est de nature à contribuer à la fois au bien-être des individus et à la performance économique, les différents acteurs étant poussés par un intérêt commun.

A cet égard, l'idée est d'amener les entreprises à reconnaître la responsabilité familiale de leurs salariés hommes et femmes, et non plus de considérer la charge parentale comme relevant exclusivement de la sphère privée et étant à ce titre « une affaire de femmes ».

Ainsi, lorsque les français sont interrogés sur le fait que 99 % des bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (APE) sont des mères, 41 % pensent qu'il faudrait essayer de changer cette situation en incitant les pères à en bénéficier. Cette proportion passe à 51 % lorsque les personnes interrogées sont des femmes actives. Ces chiffres indiquent que les rôles sociaux sont encore très clivés mais aussi que le partage des temps et des tâches entre hommes et femmes peut être un sujet de discussion et d'évolution.

Par ailleurs la gestion des temps internes à l'entreprise doit pouvoir aussi être pensée globalement et s'accorder aux temps sociaux du territoire. Transports, garde d'enfant, services publics sont directement touchés par l'évolution des temps de travail, de plus en plus diversifiés, et des modes de vie.

Les actions en faveur de l'accueil des enfants

En 2002, la France métropolitaine comptait 4,2 millions d'enfants âgés de quatre mois à moins de six ans. Avant 3 ans, près des deux tiers des enfants accèdent à un ou plusieurs modes d'accueil au moins une fois dans la semaine tandis qu'un tiers est gardé exclusivement par ses parents. On estime que 11 % des moins de trois ans sont scolarisés à l'école maternelle tandis que 9 % ont accès à une place dans une structure d'accueil collective. Le nombre de places en crèches collectives est actuellement de 7 places pour cent enfants.

L'insuffisance dans l'ensemble des États membres des modes de garde a conduit le Conseil européen de Barcelone (mars 2002) à inciter les États membres à mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans.

L'intégration de l'approche temporelle au sein de la gestion des territoires par la mobilisation des acteurs, notamment autour de diagnostics territoriaux des temps

A l'échelle du territoire, la qualité des services publics et privés est largement dépendante de la question des temps. Les rythmes urbains définissent un niveau d'offre de services qui ne satisfait pas toujours les demandes des habitants. Des inégalités temporelles peuvent ainsi renforcer les disparités sociales : des mesures d'aide à la garde d'enfants pour les parents en horaires décalés, la prise en compte des moyens de transports et plus largement l'accent mis sur la mobilité afin de faciliter notamment l'accès à l'emploi et aux loisirs, sont susceptibles d'y remédier.

Les principes qui doivent guider ces actions sont ceux d'une responsabilité partagée entre l'État, les collectivités locales, la famille et les entreprises.

Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail

Contexte

Afin d'améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi, les pouvoirs publics fortement encouragés par l'Union Européenne ont impulsé depuis quelques années des actions visant à inciter les partenaires sociaux à prendre en compte la gestion des temps dans les organisations de travail. L'hétérogénéité des trajectoires et des statuts des femmes dans l'emploi, ainsi que la diversité des contextes en entreprise, impliquent une pluralité de réponses. La part des PME et des TPE dans l'économie française appelle par ailleurs à concevoir des démarches territorialisées d'aide et de soutien en la matière. Enfin, dans ce domaine les expérimentations associant des acteurs multiples permettent d'enrichir les pratiques.

Actions

Aide au conseil en direction des PME et mutualisation des démarches

N°239 Mobiliser l'aide au conseil à travers le dispositif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois dans l'objectif de permettre aux PME et TPE d'avoir recours à un consultant pour traiter, l'articulation des temps, question centrale pour les salariés parents

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRT)

Partenaire : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

N°240 Favoriser la mutualisation des démarches en lien avec les expériences municipales d'articulation des temps de la ville

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Expérimentation et généralisation des démarches permettant de mieux articuler temps professionnels et temps personnels

N°241 Lancer des études et recherches sur les effets de l'organisation du temps de travail et des conditions de travail sur les hommes et les femmes

Deux appels à projets de recherche ont donné lieu à un suivi :

- Entreprises, égalité entre hommes et femmes et articulation des temps de vie (appel à projets octobre 2000) ;
- Les employeurs et la conciliation vie professionnelle/ vie familiale (appel à projets avril 2003).

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DARES)

Partenaire : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N°242 Développer une offre de transport adaptée aux besoins spécifiques des femmes

- Analyse des dispositifs à développer entre les pouvoirs publics et les entreprises de transport en commun. Les femmes qui représentent les 2/3 des clients du transport public ont besoin d'un service public performant. Cela implique la sécurité, la continuité du service de transport, la qualité et le confort et aussi l'accessibilité, non seulement pour les personnes handicapées mais aussi pour les parents munis de poussettes.

Pilotage : secrétariat d'État aux transports et à la mer (direction des transports terrestres)

Partenaires : autorités organisatrices de transports et sociétés de transports en commun

Inciter les entreprises à mener des actions de politique familiale

N°243 Mettre en œuvre le crédit d'impôt familles en faveur des entreprises s'attachant concrètement à favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaire : ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

N°244 Favoriser les dispositions qui permettent aux pères d'assurer un rôle effectif dans l'éducation de leurs enfants

- Suivi du congé de paternité.

Pilotage : ministère délégué à la famille

La prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

Contexte

La prise en charge des enfants

L'accueil des jeunes enfants est une préoccupation qui concerne encore majoritairement les femmes, car le plus souvent ce sont elles qui subissent les conséquences d'un accueil et d'une prise en charge mal adaptés ou qui, faute de solution satisfaisante, interrompent leur activité professionnelle.

Ces difficultés sont encore plus cruciales pour les familles monoparentales qui sont composées à près de 90% de femmes seules avec des enfants.

Fin 2001, sur les 2 270 000 enfants de moins de 3 ans, 260 000 étaient scolarisés, 240 000 étaient accueillis en crèche et 460 000 par une assistante maternelle, 30 000 étaient gardés à leur domicile par un(e) employé(e) de maison. Ainsi, environ un million de ces enfants étaient gardés principalement par un de leurs parents.

L'offre de garde reste globalement insuffisante et mal répartie sur le territoire. Il existe une pénurie de places en crèches et leur nombre n'a progressé que faiblement depuis 10 ans (+ 10%). C'est pourquoi les besoins non satisfaits restent très importants, notamment en zone rurale ou dans les agglomérations de taille moyenne.

Par ailleurs, les difficultés rencontrées par les familles vont bien au-delà des 3 ans de l'enfant. En effet, en dehors du temps scolaire, il est essentiel de prendre en compte l'accompagnement des enfants, que ce soit en période de congés ou en semaine.

Enfin, les parents sont demandeurs d'une amélioration de la visibilité au niveau des territoires des possibilités qui leur sont offertes, d'une plus grande flexibilité des modes de garde, d'une professionnalisation des aidants familiaux ainsi que d'une simplification des dispositifs d'aide.

C'est notamment pour répondre à ce souci de simplification que lors de la Conférence de la famille, qui s'est tenue le 29 avril 2003, le ministre délégué à la famille a annoncé la création, à compter du 1^{er} janvier 2004, d'une nouvelle allocation, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), qui se substituera aux aides existantes et qui concernera les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2004.

La prise en charge des personnes âgées dépendantes

La prise en charge des personnes dépendantes concerne également plus particulièrement les femmes. La majorité des aidants familiaux sont en effet des femmes (épouses, filles et belles-filles) 99% des emplois dits familiaux sont également occupés par des femmes.

Simplification et extension de l'aide à la solvabilisation des familles

N° 245 Mettre en œuvre la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

- D'une part, la PAJE, en se substituant à cinq des prestations existantes, simplifie les dispositifs d'aide aux familles. D'autre part, elle devrait bénéficier à davantage de familles. Ainsi, 90% des parents percevront l'allocation de base, soit 200 000 familles nouvelles.

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaires : caisse nationale d'allocations familiales - caisses d'allocations familiales - mutuelle sociale agricole - autres organismes dispensateurs de prestations familiales

Développement et diversification de l'offre de garde des jeunes enfants, mais aussi d'activités parascolaires pour les plus grands

Il s'agit de permettre aux femmes de mieux articuler leur vie familiale et professionnelle dans le cadre d'un meilleur partage des responsabilités familiales.

N° 246 Favoriser la création de crèches d'entreprises et interentreprises en partenariat avec les caisses d'allocation familiale et les collectivités locales

- Tel est l'objet du « plan crèches » de 200 millions d'euros, qui doit permettre de créer 20 000 places supplémentaires.

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaires : caisse nationale d'allocations familiales et caisses d'allocations familiales - mutuelle sociale agricole - autres organismes dispensateurs de prestations familiales - entreprises privées

N° 247 Ouvrir au secteur privé les services aux familles, en particulier en matière d'offre de garde

- Il s'agit, d'une part, de permettre aux parents de passer par une entreprise ou une association sans être employeurs directs d'une assistante maternelle ou d'un(e) employé(e) à domicile, et d'autre part, de rendre possible un financement public pour des crèches privées.

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaires : caisse nationale d'allocations familiales et caisses d'allocations familiales - mutuelle sociale agricole - autres organismes dispensateurs de prestations familiales - entreprises privées - collectivités territoriales

N° 248 Revaloriser, et donc rendre plus attractif, les métiers de la petite enfance, et notamment celui d'assistant maternel

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGAS)

N° 249 Favoriser le développement de modes de garde innovants

En deux décennies, l'évolution du contexte économique et social a fait émerger une nouvelle demande en matière d'accueil de la petite enfance, particulièrement dans les quartiers de la politique de la ville au regard de :

- la nécessité d'un assouplissement des conditions d'accès aux structures d'accueil : amplitude horaire et durée du service rendu (notamment pour les parents aux horaires de travail atypiques), possibilité de confier un enfant pour quelques heures seulement, temporairement ou régulièrement, en urgence, ou même de nuit..., mais aussi accessibilité aux personnes en démarche d'insertion sociale ou professionnelle, qui ne peuvent s'inscrire dans les dispositifs existants ou ne peuvent justifier d'un contrat de travail ;
- l'intérêt d'une prise en compte des difficultés sociales et professionnelles des familles parallèlement à l'accueil des enfants et l'attente d'une aide à la parentalité.

A ce titre, les modes de garde innovants, mis en place ces dernières années avec le concours financier du ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine, du ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle et de caisses d'allocations familiales, préfigurent ce que pourraient être les lieux d'accueil de l'enfant et leurs modalités de fonctionnement à l'avenir.

Pilotage conjoint : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine - ministère délégué à la famille - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle



N° 250 Prendre en compte les attentes et les besoins des enfants de plus de 3 ans et des adolescents ainsi que de leurs parents en matière de gestion du parascolaire et d'offre de loisirs

Pilotage: ministère délégué à la famille

Partenaires : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DJEPVA) - ministère des sports

Développement et rationalisation des services aux familles

N° 251 Mettre en place des « points info famille » réunissant tous les acteurs institutionnels et associatifs des services aux familles

Pilotage: ministère délégué à la famille

N° 252 Créer un portail internet de services aux familles

Pilotage : ministère délégué à la famille

Partenaires : collectivités territoriales - caisses d'allocations familiales

Accompagnement des parents dans leur tâche éducative

N° 253 Favoriser le développement de la médiation familiale, en créant un diplôme d'État de médiateur familial

Pilotage : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité (DGEFP – DGAS)

N° 254 Maintenir le soutien à la parentalité et prévenir les violences intra-familiales, notamment par les réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents (REAAP)

Pilotage : ministère délégué à la famille

N° 255 Développer des actions de sensibilisation et d'éducation contribuant à l'équilibrage des tâches domestiques au sein du couple et de la famille

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Maintien et développement du lien intergénérationnel

N° 256 Conduire des actions destinées à maintenir et développer le lien intergénérationnel

Pilotage : ministère délégué à la famille

Prendre en charge les personnes âgées dépendantes

Pour les actions relatives à la prise en charge des personnes âgées dépendantes, se référer au plan d'actions qui figure dans la partie de l'axe III consacrée aux femmes âgées, et plus particulièrement aux mesures visant à l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des personnes âgées (p. 155).

Femmes et vie culturelle et sportive

Contexte

La progression spectaculaire de la pratique féminine s'impose comme une donnée essentielle du phénomène sportif contemporain. En 2000, 79% des femmes et 88% des hommes déclarent pratiquer des activités sportives. Ainsi, 48% des personnes pratiquant au moins une activité sportive sont des femmes. De même, s'agissant du sport de haut niveau, les athlètes féminines s'illustrent également par leurs performances dans les compétitions nationales et internationales. Lors des mondiaux d'athlétisme à Paris, en octobre 2003, les deux médailles d'or remportées par la France ont été décrochées par des athlètes féminines.

Cependant, le sport féminin diffère encore sensiblement du sport masculin, qu'il s'agisse de l'intensité des activités au cours de la vie, des disciplines choisies, ou encore de l'engagement dans le milieu sportif.

Des pratiques sportives féminines diversifiées

Au moment de l'adolescence, la pratique sportive féminine diminue progressivement avec l'âge : si 62% des filles de 11/13 ans déclarent faire souvent du sport en dehors de l'école, elles ne sont plus que 40% à 16/17 ans. Cette baisse est particulièrement prononcée chez les jeunes filles issues de l'immigration qui rencontrent des obstacles matériels et culturels à la pratique du sport (revenus modestes, difficultés d'accès à l'offre, réticence en tant que femme à prendre du temps pour soi au détriment du foyer).

Ces mêmes obstacles expliquent que lorsque se manifeste un regain d'intérêt pour le sport à partir de 30 ans, ce sont les femmes cadres et citadines qui pratiquent le plus fréquemment une activité physique.

Le maintien d'un marquage sexué des disciplines

Dans leur pratique, les femmes continuent à se conformer aux disciplines qui leur sont traditionnellement reconnues comme leur domaine de compétence. Ainsi, elles représentent 78,5% des licenciés de gymnastique (contre 1,9% des licenciés de rugby).

Un milieu sportif largement masculin

La conjugaison femmes et sport s'entend encore trop en termes de loisirs.

Ainsi, les femmes pratiquent moins la compétition, notamment de haut niveau : un sportif de haut niveau sur 3 est une femme. Il faut dire que les athlètes féminines obtiennent généralement moins de reconnaissance de la part du mouvement sportif et des médias, de moindres revenus et ont davantage de difficultés à concilier leur carrière et leur vie privée.

Pour susciter l'attention et faire la une des médias, les sportives doivent se surpasser, c'est-à-dire atteindre les sommets de la compétition, telle l'équipe de France de handball championne du monde.

De plus, elles demeurent sous-représentées dans les métiers du sport. Les femmes représentent 46% des enseignants d'éducation physique et sportive, mais seulement 17% des professeurs de sport, 27% des éducateurs sportifs du 1^{er} degré et 15% de ceux du 2^e degré. Les femmes arbitres ou médecins du sport, comme les journalistes sportives, sont encore très peu nombreuses.

Enfin, la participation des femmes à la prise de décision dans le sport rencontre les mêmes obstacles que dans les domaines politique ou économique. Seuls 10% des postes décisionnaires dans les associations sportives sont occupés par des femmes.

Les athlètes féminines françaises en 2003

73 des 204 médailles obtenues en 2003 par les Français lors des championnats du monde dans 43 disciplines différentes, ont été obtenues par des femmes. 36% des médailles ont donc été gagnées par des femmes alors que les femmes ne représentent que 32% des sportifs de haut niveau et 34% des licences.

Les disciplines dans lesquelles les femmes se sont particulièrement distinguées sont :

- le cyclisme (7 médailles sur 12), discipline qui est pourtant très peu pratiquée par les femmes puisqu'elles ne représentent que 10% des licences et 23% des sportifs de haut niveau ;
- le ski, snowboard et le ski handisport (15 médailles sur 16) alors que dans ces disciplines, elles ne représentent que 38% des sportifs de haut niveau et 27% des licences ;
- l'athlétisme (4 médailles sur 7) alors qu'elles ne représentent que 43% des sportifs inscrits sur les listes de haut niveau et 37% des licences.

Elles sont absentes des podiums dans les disciplines très peu pratiquées par les femmes (moins de 10 % des licences), comme le motocyclisme, la pelote basque, le sport automobile et le sport de boules.

Enfin, elles n'ont pas gagné plus de podiums que les hommes dans les disciplines où elles sont majoritaires :

- la gymnastique (1 médaille sur 2) alors qu'elles représentent 59% des sportifs de haut-niveau et 79 % des licences ;
- la natation (1 médaille sur 3) alors qu'elles représentent 52% des sportifs de haut-niveau et 59% des licences.

Actions

Développement de la pratique sportive des femmes

Les taux de pratique sportive des femmes demeurent inférieurs à ceux des hommes. Cet état de fait résulte notamment des contraintes familiales qui pèsent plus fortement sur les femmes ainsi que d'une offre sportive moins bien adaptée aux attentes des femmes.

Mais cette différence de taux de pratique se décèle déjà au moment de l'adolescence, montrant que l'action de promotion du sport auprès du sexe féminin doit être menée au plus tôt, dans le cadre de l'enseignement scolaire.

N° 257 Encourager une plus grande participation des jeunes filles aux opérations du dispositif Ville Vie Vacances (VVV)

- Le dispositif VVV a été mis en place pour pallier le manque d'activité des jeunes de cités et enrayer les montées de violences. Etant donné la participation plus importante des jeunes de sexe masculin à ces formes de délinquance, le dispositif les a d'abord concernés. Aujourd'hui la part des filles est en progression, car la finalité du dispositif s'est davantage orientée vers la recherche d'un épanouissement de la jeunesse à travers la pratique d'activités sportives et culturelles. Cet encouragement à la participation réside aussi dans le développement des apprentissages qui favorisent la liberté de jugement et d'expression, la sensibilisation à l'égalité des droits, la prise de responsabilité des filles comme des garçons, le respect mutuel.

Pilotage : ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Professionalisation des femmes dans le milieu sportif

Malgré l'inscription d'un égal accès des femmes et des hommes aux instances dirigeantes dans les statuts des associations sportives, conformément à loi du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, le constat demeure d'une faible présence des femmes dans ces structures.

Cette sous-représentation des femmes dans les lieux de décision sportifs se conjugue avec une faible présence des femmes dans les métiers du sport en général.



N° 258 Améliorer les conditions professionnelles des athlètes féminines

- Valorisation de l'image des sportives dans les médias. Les athlètes féminines ont difficilement accès aux médias et les messages qui les concernent mettent en avant moins leurs performances sportives que leur vie privée ou leur allure.
- Soutien de la mise en place d'actions d'information des athlètes féminines, et des entraîneurs, sur les conséquences en termes de santé d'un entraînement sportif intense.

Pilotage : ministère des sports

N° 259 Favoriser l'accès des femmes aux instances dirigeantes des associations sportives

- Instauration de la parité dans les instances dirigeantes des associations sportives, notamment dans le cadre des négociations des conventions d'objectifs, avec les fédérations sportives. Un groupe de travail créé à cette attention est chargé de définir des propositions d'actions concrètes d'ici fin mars 2004 dont l'objectif est de motiver des femmes à se porter candidate aux prochaines élections de 2004 et 2008, et d'inciter les fédérations à mettre en place des plans de féminisation de leurs instances dirigeantes.

Pilotage conjoint : ministère des sports - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 260 Développer la pratique sportive des femmes dans les quartiers urbains sensibles

- Un groupe de travail créé à cette attention est chargé de définir des propositions d'actions concrètes d'ici fin mars 2004 qui visent à adapter l'offre de pratiques existantes (encadrement, équipement, transport, activités, travail avec les familles).

Pilotage conjoint : ministère des sports - ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Contribution de la France à la promotion des femmes dans le sport au niveau européen

La France exerce actuellement la présidence du réseau européen « femmes et sport » (EWS), structure informelle liée à la Conférence sportive européenne où participent 41 États représentés par leur gouvernement et/ou le mouvement sportif.

Ses principaux objectifs sont de contribuer au développement d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes selon les principes de l'approche intégrée, d'échanger les savoir-faire et de développer les coopérations multilatérales sur les projets « femmes et sport ».

La présidence française du réseau européen « femmes et sport » (EWS), ainsi que le groupe de pilotage de ce réseau, a été consulté lors de l'élaboration de la résolution « femmes et sport » qui a été adoptée par le Parlement européen, le 5 juin dernier. Ce texte se révèle particulièrement riche, aussi bien au niveau de l'analyse des enjeux de la promotion des femmes dans le sport qu'au niveau des préconisations faites pour développer la pratique sportive féminine, assurer la santé et les droits des athlètes féminines, et renforcer la participation des femmes à la prise de décision.

N° 261 Organiser la 6^e conférence européenne « femmes et sport »

- La France est chargée d'organiser la 6^e conférence européenne « femmes et sport » qui aura lieu du 23 au 25 avril 2004 à Paris, sur le thème « Femmes, Sport et Démocratie. Les femmes, un enjeu pour le sport. Le sport, un enjeu pour les femmes ».

Pilotage conjoint : ministère des sports - comité national olympique et sportif français

Les engagements des acteurs

Les pouvoirs publics

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

L'action de la France en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des institutions multilatérales et européennes

Contexte

Le combat pour le respect des droits fondamentaux des femmes et pour l'égalité avec les hommes se mène aussi à l'échelle internationale et européenne. En y prenant toute sa part, la France a souvent trouvé une source d'inspiration, dans les réflexions et les actions menées par les Nations Unies, le Conseil de l'Europe et naturellement, l'Union européenne.

Dès 1946, **les Nations Unies** ont créé une commission spécifiquement dédiée à la « condition de la femme ». En participant à l'ensemble des travaux de cette commission, la France contribue à la promotion des droits des femmes dans le monde.

Par ailleurs, en tant qu'État partie à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la France doit régulièrement rendre compte des progrès qu'elle a accomplis, pour mettre pleinement en œuvre cet instrument juridique international. Le rapport remis à cet effet donne lieu à une audition du ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, devant un comité d'experts indépendants.

Ce sont les Nations Unies, qui, à l'issue de la 4^e conférence mondiale sur les femmes, en 1995, à Pékin, ont défini la méthode du « gender mainstreaming », rebaptisé en France : « approche intégrée de l'égalité », pour que cet objectif irrigue l'ensemble des politiques, sans exclure des actions spécifiquement destinées à corriger les inégalités existantes.

Il en va de même sur le continent européen, grâce à notre action auprès du **Conseil de l'Europe**, organisation politique dont la vocation est de rapprocher ses membres autour des valeurs de démocratie et de respect des droits humains et qui à ce titre, s'attache aussi à faire avancer la cause des femmes. Cette instance intergouvernementale s'est dotée d'un comité directeur pour l'égalité des chances, responsable de la définition, de l'impulsion et de la conduite de l'action du Conseil de l'Europe en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est composé des experts désignés par les 45 États membres du Conseil de l'Europe. Une de ses missions consiste à préparer les conférences ministérielles européennes sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces conférences se concentrent sur la coopération politique en matière d'égalité. La plus récente s'est tenue à Skopje (ex-République Yougoslave de Macédoine), en janvier 2003, sur le thème : « le rôle des femmes dans la démocratisation, la prévention des conflits et la consolidation de la paix ». La prochaine conférence se tiendra à Stockholm en 2006

Ce combat, nous le menons enfin au sein de **l'Union européenne**, pour que l'égalité entre les femmes et les hommes reste une valeur fondamentale et une priorité essentielle de la construction communautaire et singulièrement du modèle social européen.

L'Europe s'est dotée d'un dispositif juridique considérable en vue de promouvoir l'égalité des chances. Ainsi, onze directives du Conseil de l'Union européenne sont venues s'ajouter à celle de 1975, qui visait à rapprocher les législations des États membres en matière d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. Elles concernent l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique et en matière de protection sociale. L'une d'entre elles, adoptée en 1976 pour la mise en œuvre de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et les conditions de travail, a été révisée en 2002. Trois avancées majeures résultent de cette rénovation : la définition de la discrimination directe et indirecte, la reconnaissance du concept de harcèlement sexuel et la création d'organismes indépendants qui auront vocation à lutter contre les discriminations.

Les Traités adoptés à Maastricht en 1992 et à Amsterdam en 1997 ont renforcé les fondements de la politique communautaire d'égalité des chances et ouvert de nouvelles perspectives, en particulier avec l'article 13 du Traité d'Amsterdam qui prévoit l'adoption de mesures destinées à combattre les discriminations, notamment celles fondées sur le sexe, dans tous les domaines de la vie sociale. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000 a aussi contribué à consolider les bases de l'action européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

A côté de cet appareil normatif, deux applications de la méthode ouverte de coordination tiennent compte de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes », celle qui concerne le champ de l'emploi, celle qui est mise en œuvre en matière de lutte contre l'exclusion sociale.

« CEDAW »

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) énonce un programme d'action pour que les États parties garantissent l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et l'exercice de ces droits. Trois aspects de la situation des femmes sont abordés :

- droits civiques et statut juridique des femmes ;
- procréation ;
- incidences des facteurs culturels sur les relations entre les femmes et les hommes.

Un an après avoir ratifié la Convention, puis tout les 4 ans, les États doivent présenter au comité d'experts chargé de veiller à l'application de la Convention CEDAW les mesures qu'ils ont adoptées pour la mettre en œuvre.

La France a ratifié la Convention en 1984 et le protocole additionnel en 2000. En juillet 2003, la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle a été auditionnée par le Comité CEDAW, sur la base des deux derniers rapports, rendus par la France en 1999 et 2002.

Cette confrontation de notre expérience avec celles d'experts venus des cinq continents a mis en lumière les progrès réalisés : la réforme du droit de la famille qui instaure un partage égalitaire de l'autorité parentale, par exemple ; les actions entreprises : la réforme constitutionnelle et les lois qui tendent à mettre en œuvre la parité en politique et aussi les efforts que restent à faire, pour un réel accès des femmes aux postes à responsabilité à égalité avec les hommes, par exemple.

Les experts ont également insisté sur la nécessité d'assurer une large diffusion, auprès des autorités judiciaires comme auprès du public, du contenu de la Convention et de son protocole, afin de garantir une application concrète de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle.

Participation à la négociation et mise en œuvre en France des politiques de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes

■ Adaptation du droit communautaire aux nouveaux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

N° 262 Participer à la négociation d'une directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'accès et la fourniture des biens et services

- Application de l'article 13 du traité d'Amsterdam pour éliminer les discriminations entre les femmes et les hommes, notamment dans l'accès au logement, ainsi qu'aux services financiers et aux prestations d'assurance.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 263 Renforcer les axes relatifs à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité professionnelle de la stratégie européenne pour l'emploi

- La stratégie européenne pour l'emploi (SEE), initiée en 1997 au Conseil européen de Luxembourg, vise à coordonner les politiques des États membres de l'Union européenne dans ce domaine. Pour ce faire, le Conseil des ministres chargé de l'emploi fixe annuellement des lignes directrices communes, que chaque État doit traduire dans un « plan national d'action pour l'emploi ». L'élimination progressive des disparités entre les femmes et les hommes, au regard des taux d'emploi et de chômage comme des rémunérations, figure parmi les objectifs de la SEE.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Partenaire : ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

■ Développement des outils communautaires de l'égalité entre les femmes et les hommes

N° 264 Participer aux travaux du groupe informel à haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- Rassemblement des hauts fonctionnaires responsables de la mise en œuvre des politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les États membres de l'Union européenne.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 265 Contribuer à l'élaboration des indicateurs de suivi de la plate-forme d'action adoptée à Pékin en 1995

- Examen chaque année par les États membres des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin, et construction d'indicateurs à cet effet. A ce jour, des indicateurs ont ainsi été élaborés sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, la participation des femmes à la prise de décision politique et économique, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les violences faites aux femmes. Des indicateurs relatifs à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail sont en cours de préparation.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 266 Représenter la France au comité consultatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes placé auprès de la Commission européenne

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 267 Contribuer à la rédaction du rapport annuel sur le « gender mainstreaming » au Conseil des chefs d'État et de gouvernement européens sur l'égalité entre les femmes et les hommes

- La réunion des chefs d'État et de gouvernement au Conseil européen de printemps est consacrée aux questions économiques et sociales. Outre le rapport général, traditionnellement préparé par la Commission, le Conseil européen examinera pour la première fois en mars 2004 un rapport sur la démarche intégrée de l'égalité.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle



N° 268 Adopter des objectifs communs sur des sujets émergents

- Participation au groupe d'experts, créé en novembre 1999 par la Commission Européenne, sur la problématique Femmes et Sciences (groupe connu sous le nom de « groupe Helsinki-Femmes et sciences »). Ses missions principales sont le recueil de statistiques sexuées, l'échange de bonnes pratiques et la mise en place d'actions au niveau national.

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

■ **Suivi des programmes d'action et d'initiatives communautaires**

N° 269 Suivre le programme d'action communautaire sur la stratégie européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, doté de 50 millions d'euros (2001-2005)

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 270 Suivre les programmes d'initiatives communautaires

- Prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les actions financées par les programmes communautaires SOCRATES, LEONARDO et JEUNESSE.

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche (DRIC)

- Suivi des initiatives prises dans le cadre d'EQUAL : financée par le fonds social européen, l'initiative EQUAL permet d'expérimenter de nouveaux moyens de lutter contre les discriminations et les inégalités que peuvent connaître les personnes en recherche ou dans l'emploi et de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- Lancement d'un programme « VIVIER » (Vers l'innovation : valorisant les initiatives Equal rurales) de capitalisation et de valorisation des projets agricoles et ruraux (action 3 du programme européen EQUAL).

Pilotage : ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

■ **Prise en compte de la situation des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus d'adhésion des nouveaux États membres de l'Union européenne**

N° 271 Promouvoir les actions des femmes des pays entrants dans le domaine de l'écologie et du développement durable

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

Négociation et promotion de l'application nationale des textes adoptés au sein des Nations Unies sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes

N° 272 Participer aux travaux des sessions annuelles de la Commission de la condition de la femme

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

N° 273 Promouvoir l'instrument juridique CEDAW et élaborer des rapports réguliers (voir encart p. 176)

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Participation aux travaux du Conseil de l'Europe et promotion de la mise en œuvre nationale des textes adoptés par cette organisation politique

N° 274 Participer aux travaux du Conseil de l'Europe

- Participation au Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes et aux conférences des ministres européens en charge de cette question.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

- Promotion de l'approche intégrée de l'égalité des sexes à l'école par la participation au groupe d'experts du Conseil de l'Europe chargé d'étudier « la pertinence des politiques et des pratiques dans le domaine de l'égalité entre les sexes dans l'éducation ».

Pilotage : ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche



Actions

N° 275 Promouvoir au niveau national les textes sur l'égalité entre les femmes et les hommes adoptés par le Conseil de l'Europe

Les textes concernés sont notamment ceux relatifs à :

- La lutte contre la traite des êtres humains et notamment des femmes ;
- La lutte contre les violences envers les femmes ;
- La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ;
- La participation des femmes, à égalité avec les hommes, à la prévention et au règlement des conflits et à la reconstruction de la paix.

Pilotage : ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Développement de la coopération bilatérale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

N° 276 Promouvoir les échanges d'expériences avec d'autres États membres de l'Union européenne (actuels et futurs) et avec d'autres pays

- Participation avec les ministères de la recherche allemand et norvégien à un projet européen de Specific Support Action (SSA) dont le principal objectif est la préparation d'une coordination des politiques nationales concernant l'intégration du genre et l'égalité hommes/femmes dans la recherche et la technologie (dans le cadre d'un projet ERA-Net).

Pilotage : ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

Femmes et aide au développement

Contexte

La plus grande partie de la population mondiale est pauvre et les plus pauvres parmi les pauvres sont des femmes. Plus que les hommes, les femmes manquent des ressources qui leur permettraient de conjurer la misère ou d'en sortir, puisque leurs droits sont limités, en termes de propriété, de revenus, de crédit.

Dans le monde, les femmes n'ont pas toutes les mêmes droits de propriété, d'héritage et de gestion de leurs biens. Les lois discriminatoires dans ces domaines sont encore monnaie courante, bien que formellement interdites par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), aujourd'hui ratifiée par la plupart des États. Ainsi, dans les économies rurales, les femmes cultivent les champs et effectuent les récoltes, mais ne peuvent posséder la terre. Or, il est fréquent que la possession d'une terre soit exigée comme garantie d'un emprunt et les femmes ne peuvent dès lors obtenir de crédit.

Les femmes représentent les trois quarts du milliard d'adultes analphabètes. Les petites filles sont souvent exclues du système éducatif, du fait de leur position de future épouse et de la force de travail qu'elles représentent pour leur famille. En conséquence, les fillettes représentent les deux tiers des 110 millions d'enfants non scolarisés. La situation est encore aggravée lorsque l'État rencontre des difficultés pour assurer de manière efficace la bonne marche des secteurs éducatifs et sociaux.

Dès les années 1970, il est clairement apparu que l'impact des projets de développement était différent pour les femmes et les hommes, alors même que l'aide au développement était censée apporter un mieux-être aux populations, sans distinction fondée sur le sexe.

Différentes étapes et conférences internationales ont, depuis lors, fait évoluer la manière de concevoir la participation des femmes au développement. Aujourd'hui, l'approche « genre » (terme issu de l'Anglais « gender » couramment utilisé dans les projets de développement) s'impose, aboutissement d'un processus qui a mis à contribution pays partenaires, chercheurs et institutions internationales.

Partant de la thématique « femmes et développement », qui considérait les femmes comme un groupe avec lequel il fallait mener des projets spécifiques, l'approche a ainsi évolué vers le concept de « genre et développement ». Il s'agit d'éviter ainsi la stigmatisation des femmes, en prenant en compte la construction sociale des rapports entre les sexes, dans un objectif d'égalité.

Il est aussi apparu pertinent d'impliquer systématiquement les hommes dans les questions qui traditionnellement relevaient du domaine de compétence des femmes (santé, éducation), et parallèlement, d'impliquer les femmes dans la gestion du développement et dans des secteurs desquels elles étaient totalement écartées, comme la gestion des ressources naturelles ou l'action publique. Ainsi, l'approche « genre et développement » vise à promouvoir les femmes et à favoriser l'implication des femmes et des hommes, à parts égales, dans l'ensemble des composantes du processus de développement.

Pour la France, la prise en compte des femmes dans les politiques d'aide au développement a démarré en 1975, avec la Conférence de Mexico, qui a débouché sur l'adoption d'un plan d'action mondial et a inauguré la première décennie des femmes. L'urgence était alors de faire sortir les femmes de leur « invisibilité » et de concevoir dorénavant des programmes de développement qui les prenaient en compte. La France, en vertu de ses engagements, améliore alors sensiblement l'intégration des femmes dans ses interventions.

Pourtant, en 1985, la conférence de Nairobi dresse un bilan relativement négatif de la décennie de la femme. Un ensemble de résolutions est alors adopté, pour essayer de remédier à la situation : « les perspectives d'action pour la promotion de la femme ».

Parallèlement, les conférences mondiales du Caire, en 1994, et de Copenhague en 1995 ont marqué une étape essentielle : l'intégration de la problématique « hommes/femmes » dans la dynamique de développement, qu'il s'agisse de maîtriser la fécondité ou de lutter contre la pauvreté. La 4^e conférence mondiale sur les femmes, tenue à Pékin en 1995, est venue parachever le processus, en donnant une dimension médiatique forte à la question du statut des femmes. Cet événement a marqué une rupture réelle dans la manière de concevoir la coopération internationale, en impulsant la dynamique nouvelle de l'approche intégrée de l'égalité. Celle-ci consiste à prendre en compte les effets concrets de toute action politique, sur les femmes et sur les hommes respectivement, depuis la conception de l'action et sa mise en œuvre jusqu'à l'évaluation de ses résultats.

Mobilisation des femmes dans le développement économique**N° 277 Valoriser la mobilisation des femmes en faveur du développement durable à l'international**

- Préservation de l'environnement au Burkina Faso.

Au Burkina Faso, en bordure du Sahel, le bois de cuisson se fait rare et cher. Les femmes doivent consacrer un temps important à sa collecte ou consacrer une partie de leur budget familial à son acquisition. L'utilisation de ce bois est un facteur important de désertification en zone sahélienne. Pour contrer cette déforestation, un réseau d'ONG, d'artisans locaux et d'associations de femmes développe depuis dix ans une alternative efficace au bois de cuisson : les cuisinières solaires paraboliques. Les femmes ont ainsi une véritable action de préservation de l'environnement.

- Développement communautaire au Brésil.

L'exploitation durable des produits de la forêt tropicale dans l'état d'Amapa vise le développement économique et raisonné des communautés locales. Ces activités renforcent en particulier le rôle économique des femmes au sein de la communauté : elles sont en effet les actrices principales de la cueillette et de la transformation des fruits (noix du Brésil et baies du palmier Acai).

Dans le même temps, les revenus générés permettent d'alléger les charges familiales de ces femmes liées à la scolarisation de leurs enfants et à leur suivi médical.

- Création d'une aire marine protégée de la Galite en Tunisie.

Le statut militaire de l'île de Galite rend les conditions de vie familiale précaires : absence d'activités pour les femmes, infrastructures minimales, liaisons avec le continent limitées. Le projet mené avec le Fonds français pour l'environnement mondial (FFEM) vise la création d'une aire marine protégée autour de cette île et le développement associé d'une série d'activités économiques allant de l'agriculture biologique à l'écotourisme. Les femmes de la quinzaine de familles concernées seront amenées à jouer un rôle majeur dans le développement de ces activités (gestion des hébergements, vente des produits issus de l'agriculture écologique, accueil des plaisanciers), tandis que la mise en place de services minimaux (scolarisation des enfants par exemple) permettra d'alléger leurs charges familiales.

Pilotage : ministère de l'écologie et du développement durable

N° 278 Animer le réseau « Genre en action »

- Consolidation du réseau francophone « Genre en action » qui a pour ambition de permettre aux personnes impliquées dans les questions de développement au nord et au sud de s'informer, de se former et d'échanger leurs expériences sur les enjeux et la pratique de l'approche « genre et développement », via le site Internet www.genreenaction.net.

Pilotage : ministère des affaires étrangères

Action de la France en faveur des droits des femmes à l'échelle internationale**N° 279 Renforcer la coopération internationale pour la santé de la reproduction et l'éducation sexuelle**

- Aide à la coopération sud/sud en matière de santé (Tunisie et Niger).
- Promotion de la santé reproductive et valorisation de l'image des femmes en Côte d'Ivoire et à Madagascar.
- Soutien à la société africaine de gynéco-obstétrique.

Pilotage : ministère des affaires étrangères

N° 280 Renforcer la coopération internationale pour la protection des droits fondamentaux des femmes

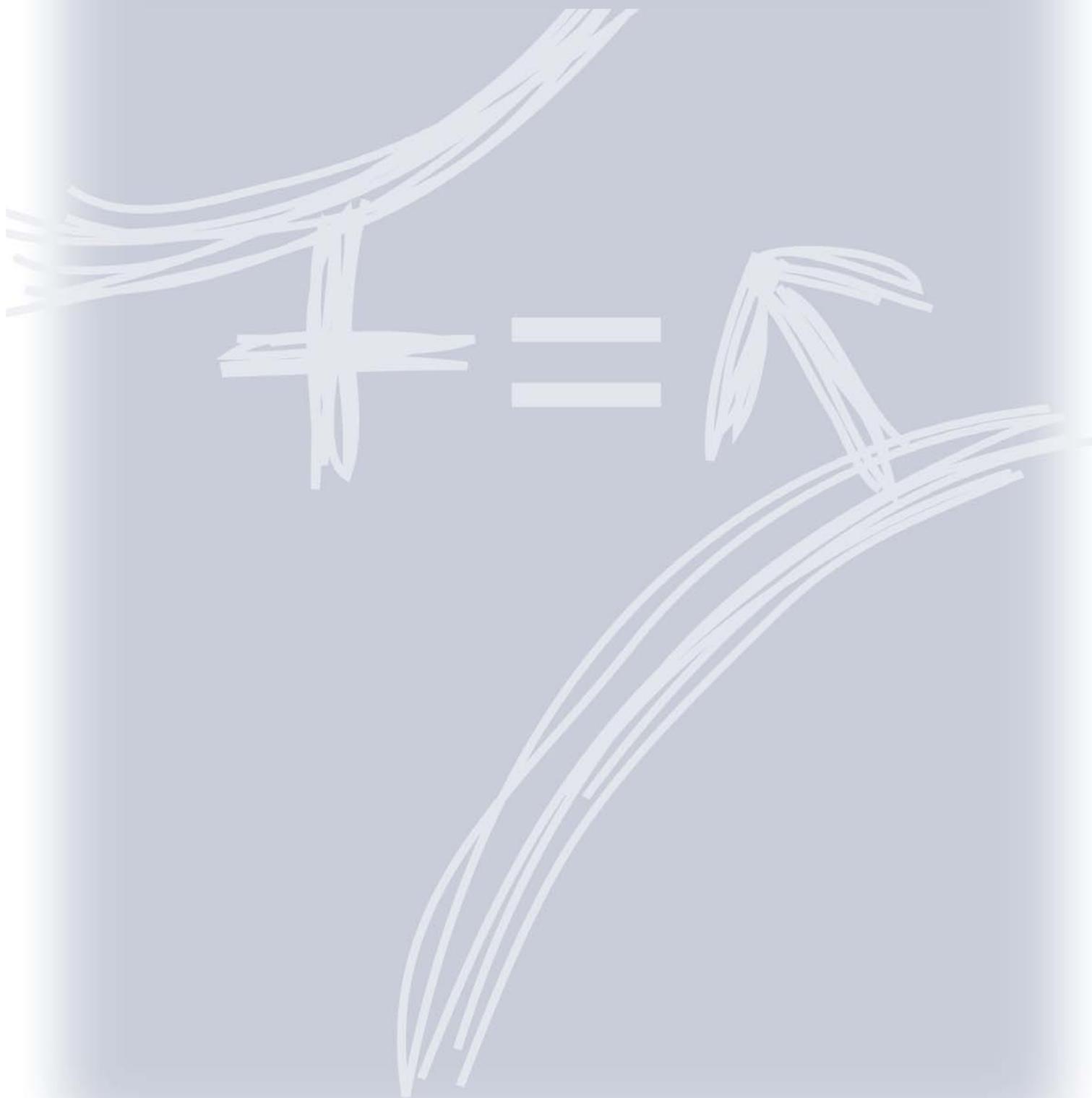
- Mise en place de systèmes de micro-assurance pour les femmes qui travaillent dans le secteur informel.
- Participation à un programme de l'UNICEF « protection de l'enfance » pour lutter contre les mutilations génitales ainsi que l'exploitation sexuelle des enfants.
- Analyse des plans nationaux sur la santé et les droits fondamentaux des femmes en matière de sexualité et de reproduction au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et au Mali.
- Appui aux organisations non gouvernementales de l'Est et du Sud-Est de l'Europe pour la lutte contre les discriminations et les mauvais traitements à l'égard des femmes.
- Appui des femmes francophones d'Afrique pour participer aux débats internationaux.
- Aide financière à la société civile afghane pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Accompagnement de l'évolution du droit des femmes et de la famille aux Maghreb et Machrek.
- Détachement, par le ministère de la justice, d'un magistrat spécialiste des questions relatives aux droits des femmes, auprès du bureau régional du Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes (UNIFEM).

Pilotage : ministère des affaires étrangères

Partenaire : ministère de la justice

Récapitulatif des engagements des ministères

(Par ordre protocolaire)



Le Ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales

Actions prioritaires

- N° 167** Améliorer l'accueil dans les commissariats et dans les gendarmeries des femmes victimes de violences
- N° 179** Renforcer la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains
- N° 226** Prévenir des pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité

AXE I

LA PARITÉ

Vie politique

- N° 3** Publier les données statistiques sur la féminisation des assemblées élues et des fonctions électives, notamment dans le cadre du rapport d'évaluation que le Gouvernement doit présenter tous les trois ans, conformément à l'article 16 de la loi du 6 juin 2000
- N° 4** Analyser et mesurer l'impact des réformes électorales envisagées sur la mise en œuvre des dispositions législatives visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux
- N° 5** Travailler à compléter le statut de l'élu, en conformité avec le titre II (des conditions d'exercice des différents mandats) de la loi du 27 février 2002 sur la démocratie de proximité

Fonctions publiques

- N° 10** Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques
- N° 15** Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes
- N° 16** Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives
- N° 18** Accompagner les familles et les conjoints des agents de la fonction publique

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

- N° 167** Améliorer la production et le recueil des données statistiques
- N° 170** Poursuivre l'amélioration de l'accueil dans les commissariats et dans les gendarmeries des femmes victimes de violences

Traite et prostitution

- N° 179** Renforcer la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains
- N° 180** Améliorer la connaissance de la traite et mieux en coordonner la répression
- N° 182** Renforcer la coopération bilatérale

Femmes et immigration

- N° 226** Prévenir des pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité

Le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Action prioritaire

N° 223 Informer les femmes à l'occasion du traitement des demandes de titre de séjour et de la signature du contrat d'accueil et d'intégration de leurs droits pour leur permettre d'accéder aux différentes prestations d'accueil et d'intégration : formation linguistique intensive, formation civique...

AXE I

LA PARITÉ

Le monde économique

- N° 8** Examiner les modalités de renforcer la place des femmes au sein des Conseil de prud'hommes (direction des relations du travail - DRT)
- N° 9** Diligenter une étude afin d'évaluer la prise en compte dans les protocoles d'accords préélectoraux de la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures des Instances représentatives du personnel (DRT)

Vie associative

- N° 22** Valoriser les études menées avec le concours du Fonds national pour le développement de la vie associative (F.N.D.V.A.) sur la place des femmes dans les associations (Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale - DIES)
- N° 23** Concevoir, éditer, diffuser un guide et créer une boîte à outils qui permettent aux associations de s'approprier la question de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités (DIES)

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Insertion professionnelle

- N° 51** Développer une offre linguistique de proximité (Direction de la population et des migrations - DPM)
- N° 52** Mettre en place des Centres de langues, pôles linguistiques afin de conforter et développer l'ensemble des outils pour l'accès et la maîtrise de la langue française (DPM)
- N° 54** Valoriser la place des femmes dans l'économie sociale et solidaire (DIES)
- N° 56** Favoriser l'accès direct des femmes au marché du travail (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - DGEFP)
- N° 59** Agir sur le chômage de longue durée des femmes (DGEFP)
- N° 60** Evaluer la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les diagnostics et les plans d'action locaux (DGEFP)
- N° 63** Suivre et analyser l'impact du dispositif Programme d'aide personnalisé (PAP) sur l'insertion professionnelle des femmes et notamment celles élevant seules leurs enfants et les femmes ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants (DGEFP et Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques - DARES)

Mixité des emplois en entreprise

- N° 67** Lancer en 2004, en collaboration avec l'INSEE, une étude sur la problématique de la mixité professionnelle, la croissance économique et la performance des entreprises (DARES)
- N° 69** Renforcer l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi, notamment les femmes, dans l'action du service public de l'emploi pour résoudre les tensions sur le marché du travail (DGEFP)

Lutte contre les discriminations

- N° 72** Lancer une étude sur le déclassement professionnel des jeunes femmes à l'embauche et sur l'exploitation des données statistiques de l'enquête du Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (CEREQ) portant sur la Génération 98 et relative à l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes filles issues de l'immigration (DARES)
- N° 73** Mettre en place une autorité indépendante de lutte contre les discriminations, telle que prévue par les Directives 2000/43/CE et 2002/73/CE
- N° 75** Construire un module de formation au sein de l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), sur les discriminations fondées sur les différents motifs visés par le code du travail, dont le sexe et la double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique ainsi que sur le harcèlement sexuel (DRT)
- N° 76** Mettre en place des actions de formation dispensées aux intermédiaires de l'emploi en vue de prévenir et lutter contre les discriminations raciales et la double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique (DGEFP - DPM)
- N° 78** Rédiger une circulaire, en lien avec le ministère de la justice, sur la question du harcèlement sexuel (DRT)

Éléments constitutifs de la carrière

- N° 85** Valoriser dans le cadre du protocole d'accord SDFE / bâtiment du 6/02/02 des actions pilotes en matière d'égalité professionnelle (DRT)
- N° 89** Fixer un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation (DGEFP)
- N° 90** Promouvoir la validation des acquis de l'expérience pour les femmes (DGEFP)
- N° 93** Initier avec les partenaires sociaux une expérimentation au sein de deux branches professionnelles (DRT)
- N° 94** Sensibiliser les Présidents des commissions mixtes à la question de l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes et son impact sur la carrière (DRT)
- N° 95** Examiner les moyens d'informer, systématiquement, les bénéficiaires des congés de maternité, parental et familial des droits et possibilités au regard de la formation, des bilans de compétence et de la validation des acquis de l'expérience (DGEFP)
- N° 96** Instaurer un entretien professionnel au bénéfice des salariés réintégrant leur emploi à l'issue de leur congé familial (DGEFP)
- N° 98** Impulser des actions dans certaines branches professionnelles visant à faciliter le déroulement de carrière des salariées par le développement d'aides à la mobilité (DGEFP)
- N° 99** Mutualiser les emplois disponibles dans un bassin d'emploi à fin de proposer un éventail d'emplois au conjoint du ou de la salariée qui fait l'objet d'une mobilité professionnelle (DGEFP)

Création d'activité

- N° 103** Accroître le nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement (pré et post) à la création d'entreprises (DGEFP)
- N° 105** Informer et sensibiliser les opérateurs sur la problématique spécifique de la création d'entreprises par les femmes (DGEFP - DIES)
- N° 107** Soutenir la reprise d'entreprises par les femmes, notamment auprès des décideurs locaux (collectivités territoriales, réseaux consulaires) pour favoriser le rapprochement de l'offre (cédant d'entreprise) et la demande (les femmes). (DGEFP)
- N° 108** Enrichir l'approche de l'entrepreneuriat féminin en affinant les résultats statistiques et les travaux d'analyse (DGEFP)
- N° 109** Mettre en œuvre les conditions propices à la création d'entreprises par les femmes (DGEFP)
- N° 110** Généraliser l'information des créatrices sur l'ensemble des outils financiers disponibles et promouvoir auprès des femmes les financements qui peuvent leur être accordés (DGEFP)

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Traite et prostitution

- N° 176** Renforcer la qualité des actions conduites pour prévenir le risque prostitutionnel et assurer un accompagnement social et médico-social aux personnes prostituées (Direction générale de l'action sociale - DGAS)
- N° 177** Aider ceux et celles qui veulent sortir de la prostitution ou échapper aux réseaux de traite et de proxénétisme, à retrouver leur autonomie par l'accès aux droits communs (DGAS)
- N° 178** Conforter et étendre le dispositif national d'accueil sécurisant pour les victimes de la traite et du proxénétisme (DGAS)

Femmes et exclusion

- N° 195** Favoriser l'aide à la reprise d'activité des femmes (DGEFP)

Femmes et handicap

- N° 205** Améliorer la participation des femmes handicapées à la vie professionnelle (DGEFP)

Femmes et immigration

- N° 218** Mettre à disposition des pouvoirs publics des outils d'aide à la décision sur la situation des femmes issues de l'immigration et leurs difficultés propres (DPM)
- N° 219** Sensibiliser les acteurs institutionnels, économiques et associatifs ainsi que les élus et les représentants des collectivités territoriales à la prise en compte, dans tous les secteurs de la vie publique, de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine, et à la question de la double discrimination (DPM - DGEFP)
- N° 220** Valoriser l'histoire des femmes immigrées et leurs apports à la mémoire collective française dans les champs économique, social et culturel (DPM)
- N° 221** Promouvoir et diffuser des initiatives prises par les femmes issues de l'immigration et par les réseaux associatifs dans tous les domaines (DPM)

- N° 222** Participer à l'intégration et à la lutte contre les discriminations, notamment à travers les représentations véhiculées par les programmes des chaînes publiques de télévision (DPM)
- N° 223** Informer les femmes à l'occasion du traitement des demandes de titre de séjour et de la signature du contrat d'accueil et d'intégration de leurs droits pour leur permettre d'accéder aux différentes prestations d'accueil et d'intégration : formation linguistique intensive, formation civique... (DPM)
- N° 225** Veiller à la prévention et l'éducation à la santé, notamment en matière de sexualité, et faciliter l'accès aux soins (DPM)
- N° 227** Connaître et maîtriser la langue française (DPM)
- N° 228** Assurer un accompagnement social de proximité efficace : accueil des familles rejoignantes, écoute et information, groupes de parole, dialogue entre les usagers et les services publics, entre les parents et l'école... (DPM)
- N° 229** Favoriser l'accès à la formation continue et à l'emploi des femmes immigrées (DGEFP)

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail dans les organisations de travail

- N° 239** Mobiliser l'aide au conseil à travers le dispositif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois dans l'objectif de permettre aux PME et TPE d'avoir recours à un consultant pour traiter, l'articulation des temps, question centrale pour les salariés parents (DRT)
- N° 241** Lancer des études et recherches sur les effets de l'organisation du temps de travail et des conditions des travail sur les hommes et les femmes (DARES)

Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

- N° 248** Revaloriser, et donc rendre plus attractif, les métiers de la petite enfance, et notamment celui d'assistant maternel (DGAS)
- N° 253** Favoriser le développement de la médiation familiale, en créant un diplôme d'État de médiateur familial (DGEFP - DGAS)

Le Ministère délégué à la ville et à la rénovation urbaine

Action prioritaire

N°173 Favoriser la prise en compte des situations de violence dans l'accès au logement social

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 21 Promouvoir la parité dans le choix des représentants de l'État aux Conseils d'administration et organes délibérants des établissements publics nationaux et des entreprises nationales du secteur public

La vie associative

N° 25 Soutenir les associations qui sont attentives à la place des femmes dans leurs instances de décision, notamment dans leur conseil d'administration, et qui présentent des actions contribuant au respect et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les territoires de la politique de la ville

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Insertion professionnelle

N° 51 Développer une offre linguistique de proximité

N° 52 Mettre en place des Centres de langues, pôles linguistiques afin de conforter et développer l'ensemble des outils pour l'accès et la maîtrise de la langue française

N° 55 Améliorer la qualification professionnelle des femmes adultes-relais

N° 62 Mettre en œuvre des actions positives visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail

Lutte contre les discriminations

N° 80 Définir les voies et moyens d'intégrer une clause, au sein des programmes sociaux territorialisés de Ville, portant sur une embauche prioritaire des femmes

Création d'activité

N° 105 Informer et sensibiliser les opérateurs sur la problématique spécifique de la création d'entreprises par les femmes

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Statut personnel des femmes et accès aux droits

N° 134 Améliorer l'articulation entre les différents dispositifs et structures d'accès au droit

Femmes et santé

N° 150 Faciliter l'accès des femmes aux soins et à la prévention

Lutte contre les violences

N° 169 Mener des actions de sensibilisation et d'information

N° 173 Favoriser la prise en compte des situations de violences dans l'accès au logement social

Femmes et immigration

N° 227 Connaître et maîtriser la langue française

N° 228 Assurer un accompagnement social de proximité efficace : accueil des familles rejoignantes, écoute et information, groupes de parole, dialogue entre les usagers et les services publics, entre les parents et l'école...

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

N° 249 Favoriser le développement de modes de garde innovants

Femmes vie culturelle et sportive

N° 257 Encourager une plus grande participation des jeunes filles aux opérations du dispositif Ville Vie Vacances (VVC)

Le Ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle

Actions prioritaires

N° 86 Développer le label égalité professionnelle

N° 102 Consolider le dispositif CHRYSALIDE lancé fin janvier 2004 au salon des entrepreneurs

AXE I

LA PARITÉ

Vie politique

N° 2 Poursuivre et valoriser la publication annuelle des « Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes »

N° 3 Publier les données statistiques sur la féminisation des assemblées élues et des fonctions électives, notamment dans le cadre du rapport d'évaluation que le Gouvernement doit présenter tous les trois ans, conformément à l'article 16 de la loi du 6 juin 2000

Le monde économique

N° 6 Examiner les modalités de mise en œuvre de la fixation d'objectifs de progression de la part des femmes au sein des Conseils d'administration et parmi les cadres dirigeants des entreprises publiques

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 33 Mettre en œuvre l'accord cadre de coopération, signé le 6 mars 2003, entre le ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies, le ministère délégué à la parité et à l'égalité professionnelle et le Centre national de la recherche scientifique, afin d'améliorer la place faite aux femmes dans les sciences

N° 34 Développer les prix destinés à récompenser les jeunes filles s'orientant vers les filières scientifiques

N° 37 Sensibiliser les élèves de primaire

N° 42 Encourager l'engagement citoyen des jeunes en faveur de l'égalité

N° 48 Opérer un bilan à mi parcours des actions engagées dans le cadre de la convention

Insertion professionnelle

N° 55 Améliorer la qualification professionnelle des femmes adultes-relais

N° 57 Faciliter la reconversion des femmes dans les mutations économiques

N° 61 Former et sensibiliser les acteurs économiques à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

N° 62 Mettre en œuvre des actions positives visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail

Mixité des emplois en entreprise

- N° 64** Inciter au développement d'accords spécifiques avec les branches pour favoriser la mixité des emplois

Lutte contre les discriminations

- N° 76** Mettre en place des actions de formation dispensées aux intermédiaires de l'emploi en vue de prévenir et lutter contre les discriminations raciales et la double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique
- N° 78** Rédiger une circulaire, en lien avec le ministère de la justice, sur la question du harcèlement sexuel
- N° 81** Promouvoir des contrats d'égalité professionnelle dans les branches professionnelle et les entreprises
- N° 82** Elaborer, avec les partenaires sociaux un document destiné à valoriser des bonnes pratiques en matière de traitement des discriminations indirectes

Éléments constitutifs de la carrière

- N° 83** Valoriser les accords d'égalité professionnelle comprenant un axe « formation qualifiante »
- N° 85** Valoriser dans le cadre du protocole d'accord Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) / bâtiment du 6/02/02 des actions pilotes en matière d'égalité professionnelle
- N° 86** Développer le label égalité professionnelle
- N° 92** Elaborer un guide méthodologique relatif à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, destiné aux entreprises et partenaires sociaux en incluant les bonnes pratiques tant nationales qu'européennes
- N° 93** Initier avec les partenaires sociaux une expérimentation au sein de deux branches professionnelles
- N° 94** Sensibiliser les Présidents des commissions mixtes à la question de l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes et son impact sur la carrière
- N° 97** Mener des actions de formation qualifiante dans l'objectif de soutenir le retour et le maintien dans l'emploi des salariées
- N° 98** Impulser des actions dans certaines branches professionnelles visant à faciliter le déroulement de carrière des salariées par le développement d'aides à la mobilité

Création d'activité

- N° 102** Consolider le dispositif CHRYSSALIDE lancé fin janvier 2004 au salon des entrepreneurs
- N° 106** Impliquer les réseaux dans la diffusion des informations nécessaires à destination des créatrices d'entreprise
- N° 111** Aménager l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

- N° 119** Constituer un groupe de travail sur la retraite des conjoints des chefs d'entreprises commerciales et artisanales
- N° 120** Aménager la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour les conjoints collaborateurs, pluriactifs ou exerçant exclusivement dans l'entreprise familiale

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Statut personnel et accès aux droits

N° 134 Améliorer l'articulation entre les différents dispositifs et structures d'accès au droit

Femmes et santé

N° 135 -Améliorer l'accès aux structures et aux moyens d'information sur la contraception, notamment pour les publics qui en paraissent les plus éloignés

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

N° 168 Favoriser l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal

N° 169 Mener des actions d'information et de sensibilisation

N° 174 Assurer et améliorer l'accompagnement des femmes victimes de violences

N° 175 Coordonner les politiques au plan européen et international

Image des femmes dans les médias

N° 183 Suivre la mise en œuvre de la déclaration commune de la ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle et du bureau de vérification de la publicité en date du 27 novembre 2003

N° 187 Donner les moyens à la société civile de s'exprimer et de débattre sur l'image des femmes dans les médias

N° 189 Soutenir et valoriser la création audiovisuelle des femmes

N° 190 Soutenir les associations de professionnelles des médias

Femmes et handicap

N° 200 Améliorer l'éducation des jeunes filles et femmes handicapées en matière de santé génésique et leur accompagnement

N° 206 Améliorer la participation des femmes handicapées à la vie publique

Femmes et immigration

N° 221 Promouvoir et diffuser les initiatives prises par les femmes issues de l'immigration et par les réseaux associatifs dans tous les domaines

N° 226 Prévenir des pratiques qui attentent à la dignité et à l'intégrité

N° 229 Favoriser l'accès à la formation continue et à l'emploi des femmes immigrées

N° 230 Soutenir la création d'entreprise par les jeunes filles et femmes des zones urbaines sensibles par le biais du dispositif CHRYSALIDE

AXE IV**L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE****Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail dans les organisations de travail**

- N° 240** Favoriser la mutualisation des démarches en lien avec les expériences municipales d'articulation des temps de la ville

Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

- N° 249** Favoriser le développement de modes de garde innovants
- N° 255** Développer des actions de sensibilisation et d'éducation contribuant à l'équilibrage des tâches domestiques au sein du couple et de la famille

Femmes vie culturelle et sportive

- N° 259** Favoriser l'accès des femmes aux instances dirigeantes des associations sportives
- N° 260** Développer la pratique sportive des femmes dans les quartiers urbains sensibles

AXE V**LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE****L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes**

- N° 262** Participer à la négociation d'une directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'accès et la fourniture des biens et services
- N° 263** Renforcer les axes relatifs à la participation des femmes au marché du travail et à l'égalité professionnelle de la stratégie européenne pour l'emploi
- N° 264** Participer aux travaux du groupe informel à haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- N° 265** Contribuer à l'élaboration des indicateurs de suivi de la plate-forme d'action adoptée à Pékin en 1995
- N° 266** Représenter la France au comité consultatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes, placé auprès de la Commission européenne
- N° 267** Contribuer à la rédaction du rapport annuel sur le « gender mainstreaming » au Conseil des chefs d'États et de gouvernements européens sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- N° 269** Suivre le programme d'action communautaire sur la stratégie européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, doté de 50 millions d'euros (2001-2005)
- N° 272** Participer aux travaux des sessions annuelles de la Commission de la condition de la femme
- N° 273** Promouvoir l'instrument juridique CEDAW (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women) et élaborer des rapports réguliers
- N° 274** Représenter la France auprès du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation aux Conférences des ministres européens en charge de cette question
- N° 275** Promouvoir au niveau national des textes sur l'égalité entre les femmes et les hommes adoptés par le Conseil de l'Europe

Le Secrétariat d'État à la lutte contre la précarité et à l'exclusion

Action prioritaire

N°192 Améliorer la qualité de l'accueil, de l'hébergement d'urgence et temporaire des femmes en situation ou en risque d'exclusion en général, des femmes enceintes démunies et des mineures en errance en particulier

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et exclusion

N° 192 Améliorer la qualité de l'accueil, de l'hébergement d'urgence et temporaire des femmes en situation ou en risque d'exclusion en général, des femmes enceintes démunies et des mineures en errance en particulier (Direction générale de l'action sociale - DGAS)

N° 193 Améliorer l'accès aux soins (DGAS)

N° 194 Améliorer la prise en charge de la souffrance psychique (DGAS)

Le Secrétariat d'État aux personnes âgées

Action prioritaire

N° 212 Veiller au suivi de l'offre d'hébergements temporaires, accueils de jour afin d'améliorer la prise en charge des personnes qui vivent à domicile et de soulager les aidants familiaux, essentiellement de sexe féminin, qui accompagnent les personnes âgées dépendantes

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes âgées

- N° 209** Veiller au maintien de la bonne condition physique
- N° 210** Maintenir le lien social en favorisant la participation des personnes âgées à la vie citoyenne
- N° 211** Accentuer les efforts engagés pour prévenir les violences exercées à l'encontre des femmes âgées tant en institution que dans la sphère familiale
- N° 212** Veiller au suivi de l'offre d'hébergements temporaires, accueils de jour afin d'améliorer la prise en charge des personnes qui vivent à domicile et de soulager les aidants familiaux, essentiellement de sexe féminin, qui accompagnent les personnes âgées dépendantes
- N° 213** Développer les services de soins infirmiers à domicile
- N° 214** Réfléchir à l'amélioration de l'adaptation des logements par une aide fiscale
- N° 215** Développer l'accueil familial à titre onéreux
- N° 216** Améliorer la qualité des établissements pour personnes âgées
- N° 217** Professionnaliser le secteur de l'aide à domicile des personnes âgées

Le Ministère de la justice

Action prioritaire

N° 74 Consacrer la notion de discrimination directe ou indirecte et aménager la charge de la preuve

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Lutte contre les discriminations

N° 74 Consacrer la notion de discrimination directe ou indirecte et aménager la charge de la preuve

N° 77 Elaborer des actions de formation portant sur la discrimination directe et indirecte ainsi que sur le harcèlement sexuel à l'attention des magistrats, dans le cadre de la formation initiale au sein de l'Ecole nationale de la Magistrature (ENM) et dans le cadre de la formation continue

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Statut personnel des femmes et accès aux droits

N° 131 Réformer le divorce dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

N° 132 Supprimer le délai de viduité, par l'abrogation des dispositions du code civil imposant à la femme le respect d'un délai de 300 jours pour pouvoir se remarier après la dissolution de la précédente union

N° 134 Améliorer l'articulation entre les différents dispositifs et structures d'accès au droit

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

N° 168 Favoriser l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal

N° 171 Améliorer la prise en charge des femmes victimes et le traitement judiciaire des situations de violences faites aux femmes

Traite et prostitution

N° 179 Renforcer la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains

Images des femmes dans les médias

- N° 186** Réfléchir à une actualisation de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse de manière à limiter les atteintes à la dignité de la personne

Femmes et exclusion

- N° 197** Développer les locaux et les zones d'activité pouvant être mis à disposition des femmes afin d'organiser la vie des femmes en prison sur le même mode que dans les quartiers des hommes

Le Ministère des affaires étrangères

Actions prioritaires

- N° 235** Dénoncer les violations, appeler au respect du droit international et lutter contre l'impunité
- N° 237** Promouvoir la formation des femmes qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

- N° 18** Accompagner les familles et les conjoints des agents de la fonction publique

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

- N° 175** Coordonner les politiques au plan européen et international

Traite et prostitution

- N° 181** Lutter contre le tourisme sexuel
- N° 182** Renforcer la coopération bilatérale

Femmes dans les conflits armés

- N° 231** Former aux droits de la personne humaine et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement
- N° 232** Sensibiliser l'opinion publique à la violation des droits fondamentaux des femmes, pendant et après les conflits, ainsi qu'à l'augmentation de la violence au sein de la famille dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement
- N° 233** Informer le public sur le droit international et les instruments relatifs aux droits de la personne humaine, plus particulièrement les femmes, au moyen des nouvelles technologies de l'information dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement
- N° 234** Inviter les media à s'abstenir de présenter des stéréotypes fondés sur le sexe, l'ethnicité et la religion et les encourager à promouvoir la paix en produisant des programmes qui favorisent l'égalité et la non-discrimination entre les femmes et les hommes, stimulent la compréhension mutuelle et combattent l'intolérance et le racisme dans le cadre de la coopération avec les pays en voie de développement
- N° 235** Dénoncer les violations, appeler au respect du droit international, lutter contre l'impunité
- N° 236** Encourager les jeunes, notamment les jeunes femmes, à participer à la prévention et au règlement des conflits et au processus de consolidation de la paix

N° 237 Promouvoir la formation des femmes qui souhaitent jouer un rôle actif dans le domaine de la prévention et du règlement des conflits

N° 238 Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes aux missions de prévention et de règlement des conflits et de restauration de la paix

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

Femmes et aide au développement

N° 278 Animer le réseau « genre en action »

N° 279 Renforcer la coopération internationale pour la santé de la reproduction et l'éducation sexuelle

N° 280 Renforcer la coopération internationale pour la protection des droits fondamentaux des femmes

Le Ministère de la défense

Action prioritaire

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques
(Mise en place d'un Observatoire de la féminisation)

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions Publiques

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

N° 18 Accompagner les familles et les conjoints des agents de la fonction publique

N° 20 Soutenir les mesures d'aide aux parents pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

N° 167 Améliorer la production et le recueil des données statistiques

N° 170 Poursuivre l'amélioration de l'accueil dans les commissariats et dans les gendarmeries des femmes victimes de violences

Traite et prostitution

N° 179 Renforcer la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains

N° 182 Renforcer la coopération bilatérale

Le Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche

Action prioritaire

N° 28 Améliorer les systèmes statistiques

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 16 Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives ((Direction des personnels enseignants - DPE et Direction de l'enseignement supérieur - DES)

Vie associative

N° 26 Développer une politique d'égalité volontariste auprès des associations et des collectivités (Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative - DJEPVA)

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 28 Améliorer les systèmes statistiques (Direction de l'évaluation et de la prospective - DEP et Direction de l'enseignement supérieur - DES)

N° 29 Analyser les manuels scolaires et les documents relatifs à l'information sur les métiers pour lutter contre les stéréotypes sexistes

N° 30 Concevoir et promouvoir des outils de communication à destination des jeunes (Direction de l'enseignement scolaire - DESCO)

N° 31 Sensibiliser les acteurs de l'orientation (DESCO)

N° 32 Sensibiliser les acteurs économiques (DESCO)

N° 35 Mettre en place une politique de communication active sur la thématique filles et sciences (DES - DESCO)

N° 36 Développer des partenariats avec les associations qui travaillent à la promotion des femmes dans le secteur scientifique (DES - DESCO)

N° 37 Sensibiliser les élèves de l'école primaire (DESCO)

N° 38 Sensibiliser les élèves de l'enseignement secondaire (DESCO)

N° 41 Encourager les projets relatifs à l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'opération « Envie d'agir »

N° 43 Recenser les violences sexistes dans les établissements d'enseignement (DEP - DESCO)

N° 44 Mettre en place des formations à la prévention des violences sexistes (DESCO)

- N° 45** Mettre en place une politique de formation à l'égalité auprès des acteurs éducatifs (DES)
- N° 46** Soutenir la mise en place d'un musée virtuel des femmes et du genre (DES)
- N° 47** Evaluer les modules de sensibilisation à l'égalité des chances mis en place de façon expérimentale dans la formation initiale des futurs enseignants (DESCO)
- N° 48** Opérer un bilan à mi parcours des actions engagées dans le cadre de la convention (DESCO - DES)
- N° 49** Recenser les bonnes pratiques (DESCO)
- N° 50** Actualiser le recensement des enseignements et des recherches sur le genre (DES)

Féminisation des noms de métiers

- N° 128** Mener une politique de communication sur la féminisation des noms en direction des différents ministères
- N° 130** Actualiser les documents administratifs en appliquant la féminisation des noms de métiers, grades et fonctions

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et santé

- N° 136** Améliorer l'information et l'éducation à la sexualité de la population adolescente (DESCO)
- N° 144** Améliorer la prise en charge des mineures (DESCO)

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes

- N° 270** Suivre les programmes d'initiatives communautaire (Direction des relations internationales et à la coopération - DRIC)
- N° 274** Représenter la France auprès du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes et participer aux conférences des ministres européens en charge de cette question

Le Ministère délégué à la recherche et aux nouvelles technologies

Action prioritaire

N° 68 Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 15 Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes

N° 16 Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 33 Mettre en œuvre l'accord cadre de coopération signé le 6 mars 2003 entre le Ministère délégué à la Recherche et aux nouvelles Technologies, le Ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle et le Centre national de la recherche scientifique, afin d'améliorer la place faite aux femmes dans les sciences

N° 34 Développer les prix destinés à récompenser les jeunes filles s'orientant vers les filières scientifiques

N° 35 Mettre en place une politique de communication active sur la thématique filles et sciences

N° 36 Développer des partenariats avec les associations qui travaillent à la promotion des femmes dans le secteur scientifique

N° 48 Opérer un bilan à mi parcours des actions engagées dans le cadre de la convention

Insertion professionnelle et lutte contre le chômage

N° 53 Former les femmes dans des secteurs porteurs d'emploi

Mixité des emplois dans l'entreprise

N° 68 Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes

N° 268 Adopter des objectifs communs sur des sujets émergents

N° 276 Promouvoir les échanges d'expériences avec d'autres États membres de l'Union européenne (actuels et futurs) et avec d'autres pays

Le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

Actions prioritaires

N° 57 Faciliter la reconversion des femmes dans les mutations économiques

N° 70 Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Insertion professionnelle

N° 57 Faciliter la reconversion des femmes dans les mutations économiques (ministère délégué à l'industrie et mission interministérielle des mutations économique - MIME)

Mixité des emplois en entreprise

N° 70 Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises (ministère délégué à l'industrie)

Le Secrétariat d'État aux petites et moyennes entreprises

Actions prioritaires

N° 113 Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales

N° 118 Ouvrir des droits à la retraite pour les conjoints collaborateurs

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 28 Améliorer les systèmes statistiques

N° 30 Concevoir et promouvoir des outils de communication à destination des jeunes

N° 31 Sensibiliser les acteurs de l'orientation

N° 32 Sensibiliser les acteurs économiques

N° 44 Mettre en place des formations à la prévention des violences sexistes

N° 45 Mettre en place une politique de formation à l'égalité auprès des acteurs éducatifs

Création d'activité

N° 100 Donner pour mission à l'Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat (OPPE) de recenser, suivre et analyser la création d'entreprises des jeunes filles

N° 101 Développer des actions de sensibilisation à la création d'entreprises en direction des jeunes en formation professionnelle (CAP, BEP, Bac pro, BTS etc.)

N° 104 Augmenter le nombre de femmes dans les formations (hors formation initiale) à la création d'entreprises portant sur la réalisation d'une étude de marché, la gestion financière et la comptabilité

N° 106 Impliquer les réseaux dans la diffusion des informations nécessaires à destination des créatrices d'entreprise

N° 111 Aménager l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises

N° 112 Assurer le patrimoine de l'entrepreneur en fonction du régime matrimonial

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

N° 113 Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales

N° 115 Organiser une formation des conseillers des chambres consulaires relative aux statuts des conjoints

N° 116 Elaborer un livret du conjoint rassemblant l'ensemble des dispositions concernant la protection sociale

N° 118 Ouvrir des droits à la retraite pour les conjoints collaborateurs



- N° 120** Aménager la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour les conjoints collaborateurs, pluriactifs ou exerçant exclusivement dans l'entreprise familiale
- N° 121** Développer, en partenariat avec les chambres consulaires, des actions de formation qualifiantes en direction des conjointes, qui ont opté pour un statut
- N° 123** Organiser un groupe de travail sur la définition des mandats d'administration et de gestion

Le Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer

Actions prioritaires

- N° 64** Inciter au développement d'accords spécifiques avec les branches pour favoriser la mixité des emplois
- N° 70** Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

- N° 10** Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques
- N° 16** Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives (Direction du personnel, des services et de la modernisation - DPSM)

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

- N° 30** Concevoir et promouvoir des outils de communication à destination des jeunes
- N° 31** Sensibiliser les acteurs de l'orientation
- N° 32** Sensibiliser les acteurs économiques

Insertion professionnelle et lutte contre le chômage

- N° 53** Former les femmes dans des secteurs porteurs d'emploi (Direction des affaires économiques internationales - DAEI)

Mixité des emplois dans l'entreprise

- N° 64** Inciter au développement d'accords spécifiques avec les branches pour favoriser la mixité des emplois
- N° 65** Engager des études sur l'image et les représentations sociales par rapport à la présence des femmes dans les secteurs à dominante masculine et réciproquement par rapport à la présence des hommes dans les secteurs à dominante féminine (DAEI)
- N° 66** Engager des études visant à identifier l'impact de la mixité sur la performance des entreprises et les solutions pour favoriser la mixité des métiers opérationnels (DAEI)
- N° 68** Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers (Direction du bâtiment)
- N° 70** Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises
- N° 71** Développer des actions de sensibilisation des acteurs économiques en faveur de l'égalité professionnelle

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et santé

N° 166 Soutenir les initiatives de l'association des femmes médecins dans le cadre de la prévention routière (Direction de la sécurité routière)

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

N° 173 Favoriser la prise en compte des situations de violences dans l'accès à l'hébergement d'urgence et temporaire et au logement social

Image des femmes dans les médias

N° 191 Promouvoir les initiatives visant à favoriser l'évolution de la représentation des femmes

Le Secrétariat d'État aux transports et à la mer

Action prioritaire

N° 242 Développer une offre de transport adapté aux besoins spécifiques des femmes

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mixité des emplois en entreprise

- N° 69** Renforcer l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi, notamment les femmes, dans l'action du service public de l'emploi pour résoudre les tensions sur le marché du travail (Direction des transports terrestres)
- N° 70** Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises
- N° 71** Développer des actions de sensibilisation des acteurs économiques en faveur de l'égalité professionnelle

Éléments constitutifs de la carrière

- N° 84** Développer un appui, une ingénierie auprès des professionnels en vue de mettre en œuvre des accords en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur des transports terrestres (Direction des transports terrestres)

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

- N° 113** Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales
- N° 116** Améliorer le statut social du conjoint d'un chef d'entreprises de pêche, de cultures marines ou navigation côtière, qui participe à l'exploitation de l'entreprise
- N° 118** Ouvrir des droits à la retraite pour les conjoints collaborateurs

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DES VIE

Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail dans les organisations de travail

- N° 242** Développer une offre de transport adapté aux besoins spécifiques des femmes (Direction des transports terrestres)

Le Secrétariat d'État au tourisme

Action prioritaire

N° 122 Valider les acquis professionnels des conjointes de chefs d'entreprise, afin de reconnaître leurs compétences et de leur permettre ainsi d'organiser leur carrière professionnelle

AXE I

LA PARITÉ

Le monde économique

N° 7 Engager une réflexion sur l'organisation du travail et de l'activité en prenant en compte la dimension homme/femme dans le secteur du tourisme

Fonction publique

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mixité des emplois en entreprise

N° 68 Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers

N° 70 Développer des actions de communication en faveur de la mixité en direction des entreprises

N° 71 Développer des actions de sensibilisation des acteurs économiques en faveur de l'égalité professionnelle

Éléments constitutifs de la carrière

N° 91 Améliorer les conditions de vie et de travail des femmes dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration

Création d'activité

N° 108 Enrichir l'approche de l'entrepreneuriat féminin en affinant les résultats statistiques et les travaux d'analyse

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

N° 113 Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales

N° 122 Valider les acquis professionnels des conjointes de chefs d'entreprise, afin de reconnaître leurs compétences et de leur permettre ainsi d'organiser leur carrière professionnelle

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Traite et prostitution

N°181 Lutter contre le tourisme sexuel

Le Ministère de l'écologie et du développement durable

Action prioritaire

N° 276 Valoriser la mobilisation des femmes en faveur du développement durable à l'international

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 19 Prendre en compte la gestion du temps dans les départements ministériels

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Femmes et développement durable

N° 124 Evaluer la place des femmes dans les politiques publiques environnementales

N° 125 Valoriser la place des femmes en tant que prescriptrices de bonnes pratiques environnementales

N° 126 Prendre en compte les actions en faveur des femmes dans les agendas 21

N° 127 Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les dispositifs de signalisation des entreprises, des produits et des services

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes

N° 271 Promouvoir des actions des femmes des pays entrants dans le domaine de l'écologie et du développement durable

Femmes et aide au développement

N° 277 Valoriser la mobilisation des femmes en faveur du développement durable à l'international

Le Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées

Action prioritaire

N° 151 Favoriser un diagnostic précoce des cancers du sein, du col de l'utérus et colo-rectal

AXE I

LA PARITÉ

Fonction publique

- N° 10** Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins - DHOS)
- N° 14** Valoriser l'accès à la fonction publique (DHOS)

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Lutte contre les discriminations

- N° 79** Lancer des actions de sensibilisation portant sur les discriminations et le harcèlement sexuel auprès, notamment, des directions du personnel des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière (DHOS)

Création d'activité

- N° 111** Aménager l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises (Direction de la sécurité sociale - DSS)

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

- N° 117** Harmoniser les prestations maternité dans les différents secteurs d'activité (DSS)

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et santé

- N° 135** Améliorer l'accès aux structures et aux moyens d'information sur la contraception, notamment pour les publics qui en paraissent les plus éloignés (Direction générale de la santé - DGS)
- N° 136** Améliorer l'information et l'éducation à la sexualité de la population adolescente (DGS)
- N° 137** Faire établir par l'Agence nationale d'accréditation et d'évaluation des soins (ANAES) des recommandations de bonnes pratiques en matière de prescription contraceptive (DGS)
- N° 138** Améliorer l'information sur la stérilisation à visée contraceptive (DGS)

- N° 139** Affiner l'évaluation de l'application et de l'impact de la loi relative à la contraception d'urgence, notamment pour les mineures, et de celle relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception (DGS)
- N° 140** Réduire les délais de recours à l'I.V.G., en incitant les établissements de santé à s'organiser pour fonctionner toute l'année (DGS - DHOS)
- N° 141** Informer et former les praticiens à la pratique des I.V.G. entre 10 et 12 semaines de grossesse afin d'améliorer leur pratique (DGS - DHOS)
- N° 142** Améliorer l'information des femmes sur l'I.V.G. (DGS - Service de l'information et de la communication - SICOM)
- N° 143** Favoriser le choix des femmes en matière de méthode et de lieu de pratique de l'I.V.G., en mettant en place les conditions du développement de l'I.V.G. médicamenteuse, notamment en ville (DGS - DHOS - DSS)
- N° 144** Améliorer la prise en charge des mineures (DGS)
- N° 145** Améliorer l'information sur les avantages, les contraintes et les inconvénients des techniques de procréation médicale assistée afin que les couples y accèdent en toute connaissance de cause (DGS - DHOS)
- N° 146** Remplacer les « centre périnataux de proximité » par les « maisons périnatales » dans le cadre des recompositions hospitalières (DGS - DHOS - DSS)
- N° 147** Améliorer les connaissances en sexuant, chaque fois que cela est pertinent, les enquêtes, études et évaluations afin qu'en amont, les besoins spécifiques de santé en fonction des sexes soient identifiés, et qu'en aval, l'incidence des actions entreprises en fonction des sexes soit connue (DGS)
- N° 148** Définir de façon sexuée les objectifs, que ceux-ci soient préalables ou à long terme, quand le déterminant de santé concerne les hommes et les femmes de façon différente (DGS)
- N° 151** Favoriser un diagnostic précoce des cancers du sein, du col de l'utérus et colo-rectal (DGS)
- N° 152** Assurer un meilleur suivi des femmes atteintes d'un cancer (DGS - DHOS - DSS)
- N° 153** Sensibiliser les jeunes filles aux méfaits du tabac, grâce à des programmes télévisés (DGS)
- N° 154** Poursuivre la sensibilisation des femmes aux méfaits du tabac au travers de la presse féminine (DGS)
- N° 155** Sensibiliser les femmes enceintes aux méfaits du tabac, par l'intermédiaire de l'Association périnatalité, prévention, recherche, information (DGS)
- N° 156** Organiser des consultations de sevrage tabagique spécifiques aux femme enceintes et leur prise en charge (DGS - DHOS - DSS)
- N° 157** Sensibiliser les femmes aux méfaits de l'alcool (DGS)
- N° 158** Sensibiliser les jeunes filles aux dangers de la consommation de substances illicites et à sa dépendance (DGS et Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie - MILDT)
- N° 159** Améliorer la connaissance de l'étiologie de la consommation des femmes et notamment des jeunes filles, afin d'améliorer leur prise en charge (DGS - MILDT)
- N° 160** Améliorer la prise en charge sanitaire et sociale des femmes toxicomanes enceintes (DGS - DHOS)
- N° 161** Informer des risques d'infections sexuellement transmissibles et de contamination par le VIH-SIDA (DGS)
- N° 162** Promouvoir l'utilisation du préservatif féminin (DGS)

N° 163 Améliorer la connaissance des femmes séropositives (DGS)

N° 164 Améliorer la prise en charge des femmes séropositives tant sur le plan thérapeutique que psychologique (DGS - DHOS - DSS)

N° 165 Prévenir l'ostéoporose et les effets de la ménopause (DGS)

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

N° 172 Améliorer le repérage, la prise en charge des femmes victimes de violences par les professionnels de santé et leur accueil, leur prise en charge dans les service hospitaliers (DGS – DHOS)

Femmes et exclusion

N° 193 Améliorer l'accès aux soins (DGS - DHOS)

N° 194 Améliorer la prise en charge de la souffrance psychique (DGS)

N° 196 Favoriser l'accès à la culture (DGS)

N° 198 Evaluer ce qui a été entrepris en matière d'éducation pour la santé en milieu pénitentiaire, renforcer l'existant, voire re-mobiliser les acteurs de terrain et initier de nouvelles pistes de mise en œuvre (DGS - DHOS)

Le Ministère délégué à la famille

Action prioritaire

N° 245 Mettre en œuvre la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Création d'activité

N° 111 Aménager l'ouverture du droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) au bénéfice des créatrices d'entreprises

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

N° 120 Aménager la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour les conjoints collaborateurs, pluriactifs ou exerçant exclusivement dans l'entreprise familiale

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Traite et prostitution

N° 181 Lutter contre le tourisme sexuel

Femmes et immigration

N° 224 Mobiliser les réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents sur l'autorité parentale partagée

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail dans les organisations de travail

N° 243 Mettre en œuvre le crédit d'impôt familles en faveur des entreprises s'attachant concrètement à favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

N° 244 Favoriser les dispositions qui permettent aux pères d'assurer un rôle effectif dans l'éducation de leurs enfants

Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes

N° 245 Mettre en œuvre la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

N° 246 Favoriser la création de crèches d'entreprises et interentreprises en partenariat avec les caisses d'allocation familiale et les collectivités locales

- N° 247** Ouvrir au secteur privé les services aux familles, en particulier en matière d'offre de garde
- N° 249** Favoriser le développement de modes de garde innovants
- N° 250** Prendre en compte les attentes et les besoins des enfants de plus de 3 ans et des adolescents ainsi que de leurs parents d'en matière de gestion du parascolaire et d'offre de loisirs
- N° 251** Mettre en place des « points info famille » réunissant tous les acteurs institutionnels et associatifs des services aux familles
- N° 252** Créer un portail internet de services aux familles
- N° 254** Maintenir le soutien à la parentalité et prévenir les violences intra-familiales, notamment par les réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents (REAAP)
- N° 256** Conduire des actions destinées à maintenir et développer le lien intergénérationnel

Le Secrétariat d'État aux personnes handicapées

Actions prioritaires

- N° 201** Organiser dans les établissements médico-sociaux le droit pour les femmes handicapées à une vie affective et conjugale
- N° 208** Mettre en place un accompagnement des femmes qui doivent faire face, seules, à la prise en charge d'un enfant handicapé, mais aussi des femmes handicapées dans leur rôle de mère

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et handicap

- N° 199** Susciter la production d'enquêtes et d'études et développer l'analyse des phénomènes de pluri-discrimination auxquels les femmes handicapées peuvent être confrontées
- N° 200** Améliorer l'éducation des jeunes filles et femmes handicapées en matière de santé génésique et leur accompagnement
- N° 201** Organiser dans les établissements médico-sociaux le droit pour les femmes handicapées à une vie affective et conjugale
- N° 202** Faciliter l'accès physiques des femmes handicapées aux soins
- N° 203** Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes handicapées
- N° 204** Favoriser le parcours scolaire des jeunes handicapées à l'université
- N° 205** Améliorer la participation des femmes handicapées à la vie professionnelle
- N° 207** Améliorer l'accompagnement de l'annonce du handicap
- N° 208** Mettre en place un accompagnement des femmes qui doivent faire face, seules, à la prise en charge d'un enfant handicapé, mais aussi des femmes handicapées dans leur rôle de mère

Le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales

Action prioritaire

N° 107 Soutenir la reprise d'entreprises par les femmes, notamment auprès des décideurs locaux (collectivités territoriales, réseaux consulaires) pour favoriser le rapprochement de l'offre (cédant d'entreprise) et la demande (les femmes)

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques

N° 19 Prendre en compte la gestion du temps dans les départements ministériels

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 28 Améliorer les systèmes statistiques

N° 29 Analyser les manuels scolaires et les documents relatifs à l'information sur les métiers pour lutter contre les stéréotypes sexistes

N° 30 Concevoir et promouvoir des outils de communication à destination des jeunes

N° 31 Sensibiliser les acteurs de l'orientation

N° 32 Sensibiliser les acteurs économiques

N° 40 Sensibiliser les élèves et étudiants de l'enseignement agricole

N° 43 Recenser les violences sexistes dans les établissements d'enseignement

N° 45 Mettre en place une politique de formation à l'égalité auprès des acteurs éducatifs

N° 47 Evaluer les modules de sensibilisation à l'égalité des chances mis en place de façon expérimentale dans la formation initiale des futurs enseignants

N° 48 Opérer un bilan à mi parcours des actions engagées dans le cadre de la convention

Insertion professionnelle

N° 53 Former les femmes dans des secteurs porteurs d'emploi

N° 58 Sensibiliser les femmes à la diversification des choix professionnels

Mixité des emplois en entreprise

N° 68 Elaborer des outils de suivi statistiques et qualitatifs de la mixité des métiers

Éléments constitutifs de la carrière

N° 90 Promouvoir la validation des acquis de l'expérience pour les femmes

Création d'activité

N° 107 Soutenir la reprise d'entreprises par les femmes, notamment auprès des décideurs locaux (collectivités territoriales, réseaux consulaires) pour favoriser le rapprochement de l'offre (cédant d'entreprise) et la demande (les femmes)

Protection des conjoints des travailleurs indépendants

N° 113 Rendre obligatoire le choix d'un statut par le conjoint dans le cadre d'activités commerciales, artisanales ou libérales

N° 114 Améliorer le statut social du conjoint d'un chef d'entreprises de pêche, de cultures marines ou navigation côtière, qui participe à l'exploitation de l'entreprise

N° 118 Ouvrir des droits à la retraite pour les conjoints collaborateurs

Féminisation des noms de métiers

N° 130 Actualiser les documents administratifs en appliquant la féminisation des noms de métiers, grades et fonctions

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Femmes et santé

N° 136 Améliorer l'information et l'éducation à la sexualité de la population adolescente

N° 144 Améliorer la prise en charge des mineurs

N° 149 Mettre en œuvre une éducation préventive de la santé afin de sensibiliser les élèves

Image des femmes dans les médias

N° 191 Promouvoir les initiatives visant à favoriser l'évolution de la représentation des femmes

AXE V

LA SOLIDARITÉ EUROPEENNE ET INTERNATIONALE

L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes

N° 270 Suivre les programmes d'initiatives communautaires

Le Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire

Action prioritaire

N° 11 Promouvoir la poursuite et le renouvellement des Plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

- N° 10 Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques
- N° 11 Promouvoir la poursuite et le renouvellement des Plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois supérieurs
- N° 12 Consolider le réseau des correspondants de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les départements ministériels
- N° 13 Poursuivre les travaux du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques
- N° 14 Valoriser l'accès à la fonction publique
- N° 15 Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes
- N° 16 Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives
- N° 17 Assurer l'accompagnement individuel des agents
- N° 19 Prendre en compte la gestion du temps dans les départements ministériels

Le Ministère de la culture et de la communication

Action prioritaire

N° 87 Réaliser une étude sur « La place des femmes dans les professions artistiques »

AXE I

LA PARITÉ

Vie associative

N° 24 Réfléchir au sein des fédérations d'éducation populaire, via leurs organisations réunies dans le cadre de la Charte Culture-Éducation populaire, à une meilleure présence des femmes dans les postes de responsabilité des conseils d'administration des associations

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Formation initiale

N° 28 Améliorer les systèmes statistique

N° 39 Sensibiliser les étudiants

Insertion professionnelle

N° 51 Développer une offre linguistique de proximité. (Délégation à la langue française et aux langues de France - DLFLF)

N° 52 Mettre en place des Centres de langues, pôles linguistiques afin de conforter et développer l'ensemble des outils pour l'accès et la maîtrise de la langue française (DLFLF)

Éléments constitutifs de la carrière

N° 87 Réaliser une étude sur « La place des femmes dans les professions artistiques »

N° 88 Organiser sous forme de débat public un séminaire visant à mieux repérer les causes des difficultés des artistes plasticiennes à l'accès à la notoriété et à créer une prise de conscience de cette difficulté dans l'opinion publique et dans les milieux artistiques concernés

Féminisation des noms de métiers

N° 128 Mener une politique de communication sur la féminisation des noms (DLFLF)

N° 129 Suivre et évaluer l'application des dispositions de la circulaire du 6 mars 1998 (DLFLF)

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Image des femmes dans les médias

- N° 184 Elaborer des préconisations sur l'image des femmes dans les cahiers des charges des chaînes de télévision publique
- N° 185 Etendre la réflexion à l'image des femmes dans les affiches de cinéma
- N° 188 Valoriser les parcours des femmes d'exception
- N° 191 Promouvoir les initiatives visant à favoriser l'évolution de la représentation des femmes

Femmes et exclusion

- N° 196 Favoriser l'accès à la culture

Le Ministère de l'outre-mer

Action prioritaire

N° 62 Mettre en œuvre des actions positives visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail

AXE II

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Insertion professionnelle

N° 62 Mettre en œuvre des actions positives visant à améliorer l'insertion professionnelle des femmes qui rencontrent des difficultés d'accès au marché du travail

AXE III

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE

Statut personnel et accès aux droits des femmes

N° 133 Étendre les droits personnels et sociaux des femmes d'outre-mer

Femmes et santé

N° 135 Améliorer l'accès aux structures et aux moyens d'information sur la contraception, notamment pour les publics qui en paraissent les plus éloignés

Le Ministère des sports

Action prioritaire

N° 14 Valoriser l'accès à la fonction publique

AXE I

LA PARITÉ

Fonctions publiques

- N° 10** Observer les situations des femmes et des hommes dans les fonctions publiques
- N° 14** Valoriser l'accès à la fonction publique
- N° 15** Sensibiliser et former les personnels à la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes
- N° 16** Respecter la parité dans les jurys de concours et les instances administratives

Vie associative

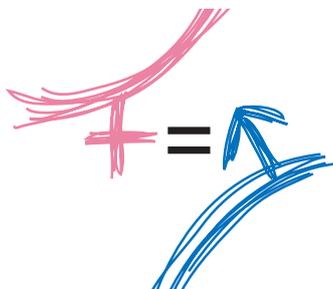
- N° 27** Mettre en place un suivi et un contrôle du respect des dispositions réglementaires quant à la représentation des femmes dans les instances dirigeantes

AXE IV

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Femmes et vie culturelle et sportive

- N° 258** Améliorer les conditions professionnelles des athlètes féminines
- N° 259** Favoriser l'accès des femmes aux instances dirigeantes des associations sportives
- N° 260** Développer la pratique sportive des femmes dans les quartiers urbains sensibles
- N° 261** Organiser la 6ème conférence européenne « femmes et sport »



Le texte complet de la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes est téléchargeable sur le site Internet www.droits-femmes.gov.fr

L'égalité entre les hommes et les femmes : une dynamique nouvelle pour le XXI^e siècle	5
La démarche transversale de l'égalité : approche méthodologique	15
Quelques actions pour illustrer la stratégie	19
Un engagement de tous autour de 5 axes de progrès	31
Les engagements des acteurs	35
Les élus	37
Les partenaires sociaux	43
Les chambres consulaires	45
Les réseaux associatifs	53
Les pouvoirs publics	57
AXE I La Parité	57
La vie politique	58
Le monde économique	61
Les fonctions publiques	65
La vie associative	73
AXE II L'égalité professionnelle	77
Formation initiale	80
Insertion professionnelle	89
Mixité des emplois en entreprise	95
Lutte contre les discriminations	99
Éléments constitutifs de la carrière	103
Création d'activité	107
Protection des conjoints des travailleurs indépendants	111
Femmes et développement durable	114
La féminisation des noms de métiers	117
AXE III Le respect de la dignité de la personne	119
Statut personnel des femmes et accès aux droits	120
Femmes et santé	123
Lutte contre les violences à l'encontre des femmes	131
Traite et prostitution	137
Image des femmes dans les médias	141
Femmes et exclusion	144
Femmes et handicap	148
Femmes âgées	153
Femmes et immigration	157
Femmes dans les conflits armés	162
AXE IV L'articulation des temps de vie	165
Gestion des temps et mesures de soutien aux familles dans les organisations de travail	167
Les structures d'accueil pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes	168
Femmes et vie culturelle et sportive	171
AXE V La solidarité européenne et internationale	175
L'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des institutions multilatérales et européennes	175
Femmes et aide au développement	179
Récapitulatif des engagements des ministères	183