



Le point sur ...

Les avancées « Droits des femmes » depuis 2012 - Exemples

De la part de Stéphane Le Foll
7 mars 2016

La France est passée en matière d'égalité femmes-hommes de la 45^{ème} à la 15^{ème} place mondiale de 2013 à 2015 (Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes, World Economic Forum).

Pour l'égalité professionnelle

- **Près de 70% des entreprises de 1000 salariés et 1/3 des entreprises de plus de 50 salariés sont désormais couvertes par un accord ou plan d'action pour l'égalité professionnelle**, après la mise en œuvre effective du dispositif de sanctions des entreprises qui ne négocient pas dans le domaine et l'inscription de cette obligation comme une des priorités d'action de l'inspection du travail en 2013 et 2014. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes interdit de surcroît l'accès à la commande publique pour les entreprises qui ne négocient pas dans le domaine de l'égalité professionnelle. Trop longtemps les lois sur l'égalité professionnelle s'étaient accumulées, sans application effective et sans sanctions ;
- **Un accord historique pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013**, pour améliorer la représentation des femmes, le déroulement de leur carrière et une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle. Le protocole d'accord comporte des mesures destinées à prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, et à lutter contre toute forme de harcèlement sexuel ou moral ;
- **Pour favoriser la mixité dans tous les secteurs**, une série d'actions a été lancée pour de faire passer la proportion de métiers mixtes de 12% à un tiers en 2025. Une campagne nationale a été lancée en octobre 2014. Des plans d'actions ont été signés, notamment dans le secteur des transports ou le bâtiment. La mixité des métiers est devenue une mission du service public d'orientation scolaire.
- La loi du 4 août prévoit que les branches professionnelles, dans le cadre de la renégociation des classifications professionnelles, mettent **fin aux critères sexuellement discriminants conduisant à une sous-valorisation des métiers à prédominance féminine** ;
- **Le taux d'emploi des femmes continue de progresser en France** : pour les femmes de 20 à 64 ans, à 66,2% en 2014 (+1,1 point en 2 ans). L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est plus faible en France que dans le reste de l'Europe : en 2013, 8,1 points en France, contre 11,6 points dans l'Union européenne.
- **Les écarts de salaire diminuent 2 fois plus vite en France que dans la moyenne Union européenne** : entre 2008 et 2013, chute de 0,9 points en Europe (17,3% à 16,4%) pour 1,7 point en France (16,9% à 15,2%) selon Eurostat. A caractéristiques d'emploi et d'âge égal, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est passé en 2013 sous les 10%.

Pour briser le plafond de verre

- **Le seuil de 30% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises a été dépassé en 2014 (+3 points en un an), faisant de la France le pays de l'Union européenne le plus avancé en la matière.** La loi du 4 août 2014 a avancé l'obligation de présence de 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées à 2017. Un premier palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des 120 entreprises cotées (SBF 120) a été rendu public en octobre 2013 ;
- **Plusieurs dizaines de conventions ont été signées avec des grandes entreprises** qui s'engagent sur des objectifs ambitieux de féminisation de leur direction ;
- **L'Etat conduit lui aussi une politique active pour la féminisation de l'encadrement.** En 2015, parmi les cadres supérieurs nouvellement nommés dans des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans la

fonction publique d'Etat, 33 % étaient des femmes, dépassant l'objectif de 20 % fixé par la loi. En application de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a été rendu obligatoire par ailleurs, l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France. La loi santé permettra à l'avenir de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux instances de gouvernance des institutions sanitaires, dont les agences régionales de santé (ARS).

Pour entreprendre

- **Un plan Entrepreneurat au féminin** a été mis en place pour faciliter l'accès au crédit et l'accompagnement des femmes créatrices. L'objectif est de porter à 40 % d'ici 2017 (contre 30 % initialement) la part de femmes parmi les créateurs d'entreprises, en mobilisant les ministères, la Banque publique d'investissement, l'APCE, la Banque de France, la CDC, les régions, CCI France et les réseaux, etc.

Pour la parité dans la vie publique

- **Parité au gouvernement** : un progrès historique, l'un des ratios les plus élevés du monde (rapport du WEF).
- **50% de femmes dans les Conseils départementaux en 2015**, contre 13% dans les Conseils généraux auparavant, grâce à l'instauration de l'élection des conseillers départementaux en binôme paritaire ;
- **16 000 conseillères municipales supplémentaires ont été élues en mars 2014**, grâce à l'extension de la parité pour les communes de 1 000 habitants et plus, en introduisant le scrutin de liste pour ces communes. La même loi a rendu obligatoire la parité pour l'élection des conseillers communautaires dans ces mêmes communes ;
- **Doublement des pénalités pour les partis politiques en cas de non-respect de la parité pour les élections législatives** ;
- **Une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux élections professionnelles** (c'est-à-dire, une composition qui reflète la composition sexuée du corps électoral) et l'alternance femmes-hommes en tête de liste a été instaurée par la loi relative au dialogue social et à l'emploi, de même que la parité pour les représentants des salariés et des employeurs dans les conseils de prud'hommes ainsi que dans les commissions régionales créées par la loi pour les TPE ; la parité concernera également les salariés siégeant dans les conseils d'administration ;
- **A partir des prochains renouvellements, une plus juste représentation des femmes et des hommes prendra effet** dans les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture ou les chambres des métiers et de l'artisanat ; les organismes de sécurité sociale, qui seront composés à parité ; les instances dirigeantes des fédérations sportives, qui doivent désormais accueillir 25% du sexe le moins représenté quand celui-ci représente moins de 25% des licenciés, et 40% au-delà.

Pour faciliter l'articulation de la vie personnelle et professionnelle

- **Le plan pour le développement de solutions d'accueil supplémentaires mis en place au début du quinquennat a permis de créer, entre 2012 et 2014, 42 700 nouvelles places en crèche.** Des dispositifs supplémentaires ont été mis en place pour soutenir le développement de ce plan. Pour les femmes des quartiers prioritaires, le modèle de crèches à vocation d'insertion professionnelle est développé ;
- **Le congé parental a été réformé, pour raccourcir la durée moyenne d'éloignement du travail des mères et favoriser l'implication des pères.** Une période de la prestation indemnisant le congé parental est désormais réservée au second parent (6 mois pour une première naissance, 12 mois pour les suivantes). Cette règle ne s'applique pas aux familles monoparentales ni à celle dont l'un des parents n'est pas éligible à la prestation. Un accompagnement est systématiquement proposé aux femmes qui n'ont pas l'assurance de retrouver un emploi à l'issue de ce congé ;
- **Un droit au congé maternité, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé d'adoption a été reconnu aux collaborateurs libéraux** dans la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une meilleure protection contre la rupture de leur contrat de collaboration ;
- **Une autorisation d'absence pour le conjoint salarié des femmes enceintes** a également été adoptée, pour leur permettre de les accompagner aux échographies dans le cadre d'une grossesse ;
- **Il est désormais possible de débloquer jusqu'à 50 % des jours épargnés sur un compte épargne temps pour financer des services d'emploi à domicile** (garde d'enfant, ménages, etc.) avec participation de l'employeur.

Pour sécuriser le parcours professionnel des femmes, qui subissent le travail en miettes

- **Les travailleurs à temps partiel sont désormais mieux protégés, avec l'instauration d'une durée minimale de 24h** hebdomadaires, sauf en cas d'accord de branche, de demande motivée du salarié ou d'étudiant-salarié. Cette mesure bénéficie d'abord aux femmes ;
- **L'accès aux indemnités journalières maladie et maternité pour les salariés à temps partiel** a été facilitée dès la réalisation de 150 heures de travail par trimestre. Nous avons ainsi mis fin à une situation particulièrement choquante dans laquelle les femmes les plus précaires n'avaient pas même le droit de s'arrêter de travailler lorsqu'elles sont malades parce qu'elles n'ont pas cotisé assez ;
- **Le forfait au réel a été généralisé pour renforcer les droits sociaux des employés à domicile**, essentiellement des femmes, et les réductions de charges ont été renforcées pour soutenir le développement de ces emplois ;
- **Les droits au chômage ont été renforcés pour les salariés aux multiples employeurs**, au premier titre les femmes de ménage et les employés à domicile, essentiellement des femmes ;

Pour un accès à la retraite juste et digne

- **La validation des trimestres de retraite pour les salariés à temps partiel** se fait désormais dès la réalisation de 150 heures de travail par trimestre ;
- **Les trimestres d'interruption au titre du congé de maternité sont mieux pris en compte** : à compter du 1er janvier 2014 sont validés autant de trimestres que de périodes de 90 jours de congé maternité ;
- **Augmentation des petites retraites : minimum vieillesse à 800 €, 500 000 bénéficiaires** (56% de femmes) ; amélioration des retraites complémentaires pour les conjoints d'exploitants agricoles ;
- **Aide au répit pour les aidants**. L'équivalent de 500 € par an pour « aider les aidants » des personnes en situation de dépendance, leur permettre de « souffler » en prenant une semaine « off », pour environ 400 000 aidants potentiels – souvent des femmes.

Pour soutenir les familles monoparentales

- **L'allocation de Soutien Familial, qui soutient les mères isolées, est progressivement revalorisée**, pour atteindre + 25 % hors inflation d'ici 2018 (de 90€ à 120 €) ;
- **La garantie contre les impayés de pensions alimentaires est généralisée au 1^{er} avril 2016**. Elle doit couvrir 90 000 familles à terme. Cette mesure comprend des mesures de soutien et de conseil aux familles ; un accompagnement à la fixation de la pension alimentaire par le juge aux affaires familiales ; le droit à un montant de pension alimentaire minimal pour l'ensemble des mères isolées ; des mesures de renforcement des dispositifs de recouvrement sur les débiteurs défaillants.

Pour veiller à l'effectivité des droits en matière de santé

- **L'accès réel à l'IVG et la contraception a été facilité**, avec la prise en charge à 100% du forfait IVG, l'accès gratuit et confidentiel à la contraception pour les mineures de 15 à 18 ans, la gratuité de la pilule du lendemain à l'université, et le renforcement d'une offre IVG de proximité sur les territoires (possibilité pour les médecins exerçant en centres de santé de réaliser des IVG instrumentales, possibilité pour les sages-femmes de réaliser des IVG médicamenteuses, adoption de plans de renforcement de l'offre de soins en la matière par les ARS). Les barrières pseudo-morales ont également été abolies, en supprimant de la loi la 'notion de détresse' et le délai minimal de réflexion de sept jours, pour qu'il soit clair qu'une femme n'a pas à justifier sa demande d'IVG, en renforçant la lutte contre les entraves à l'IVG et en créant un site internet de référence donnant une information impartiale. L'information a également été renforcée avec le lancement d'un numéro national d'information, anonyme et gratuit, sur les sexualités, la contraception et l'IVG (0800 08 11 11) en septembre 2015. Dans le même temps, le gouvernement a lancé la première campagne d'information sur le droit des femmes à disposer de leur corps.
- **La TVA sur les protections hygiéniques a été abaissée au taux de 5%** correspondant des produits de première nécessité.
- **Afin de lutter contre les troubles du comportement alimentaire, qui peuvent être causes de l'obésité ou de la maigreur excessive, la mention « photo retouchée » est désormais obligatoire sur les publicités**

concernées et l'exercice de l'activité de mannequin est conditionné à une évaluation de l'état de santé de la personne, notamment au regard de son indice de masse corporelle (IMC).

Pour lutter contre les violences faites aux femmes

La loi contre le harcèlement sexuel a été la première loi du quinquennat. Les protections du code du travail contre le harcèlement moral et sexuel ont par ailleurs été étendues aux stagiaires.

Un plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes a été adopté fin 2013.

Aucune violence déclarée ne doit rester sans réponse :

- **Ce plan double les moyens** spécifiques consacrés aux violences faites aux femmes (66 M€ sur 3 ans) ;
- **Un protocole a été établi pour réaffirmer le principe du dépôt de plainte et améliorer** la réponse apportée à toute femme qui révèle une situation de violences auprès de la police ou de la gendarmerie sur le plan judiciaire (rappel des conditions de recours aux mains courantes ou aux procès-verbaux de renseignement judiciaire) et social (mise en place d'un accompagnement et d'une prise en charge par un.e intervenant.e social.e, un.e psychologue ou une association). 81 protocoles départementaux sont désormais signés (x2 en 2015) ;
- **Doublement du nombre d'intervenants sociaux en commissariats** et brigades de gendarmerie (+350 d'ici 2017). Pour que la victime puisse trouver, dès sa première visite en commissariat ou brigade, les réponses utiles à la rassurer sur l'hébergement, la prise en charge des enfants ou l'accompagnement judiciaire, social et sanitaire ;
- **1 650 solutions d'hébergement d'urgence supplémentaires** pour les femmes victimes de violences auront été créées d'ici 2017. 1147 places d'hébergements l'ont déjà été, 70% de l'objectif est atteint.
- **Généralisation du « téléphone grand danger »**, pour protéger les femmes victimes de violences conjugales. 400 téléphones de la sorte sont aujourd'hui actifs. Il y en aura 500 d'ici la fin 2016 (ce téléphone portable dispose d'une touche « raccourci » préprogrammée, pour joindre en cas de grand danger, un service de téléassistance accessible 7j/7 et 24h/24, et de permettre l'intervention immédiate des forces de l'ordre) ;
- **Un numéro unique** pour orienter les femmes victimes de toutes violences, gratuit et ouvert 7 j./7. En 2014, plus de 50 000 appels ont été traités par le 3919.
- **200 000 professionnels** (police/gendarmerie, justice, santé) pouvant être au contact de femmes victimes de violences ont été formés. La formation est essentielle pour améliorer le repérage, l'accompagnement et la protection des victimes, pour faciliter la création d'une culture commune et de partenariats. **160 espaces de rencontre** permettent la continuité des relations entre l'enfant et son père sans nouvelle mise en danger des enfants ou du parent victime. Il peut être complété de mesures d'accompagnement protégé, par exemple grâce à l'assistance d'un tiers accompagnateur.

Les violences faites aux femmes peuvent constituer un objectif d'action spécifique des Zones de sécurité prioritaires.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend des mesures fortes contre les violences faites aux femmes : priorité donnée à l'éviction du conjoint violent du domicile, renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement, autorité parentale de l'auteur de crime sur l'autre parent systématiquement mise en cause par la justice, stages de responsabilisation destinés aux hommes violents pour prévenir la récurrence, ...

Le premier plan national contre le harcèlement sexuel dans les transports en Europe, a été présenté au mois de juin 2015. Il prévoit notamment la création d'un numéro d'urgence, y compris SMS, pour prévenir d'une agression, et des campagnes de sensibilisation.

Un premier plan de lutte la traite et la prostitution a été mis en place. La proposition de loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel, en rétablissant notamment les mesures sanctionnant l'achat d'acte sexuel et responsabilisant les clients, doit prochainement achever son parcours parlementaire.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre dans la loi la mission du **Conseil Supérieur de l'Audiovisuel** de veiller à une juste représentation des femmes et à la promotion de l'image des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est également chargé de veiller à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes. Il a défini des indicateurs quantitatifs et qualitatifs relatifs à la juste représentation des femmes et des hommes dans les médias et engagé une évaluation des chaînes.

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a engagé un travail avec le Syndicat national des éditeurs pour éviter les stéréotypes sexistes dans les **manuels scolaires**.

Le développement et la mise en valeur du **sport féminin** : mise en place de plans de féminisation par 74 fédérations sportives ; doublement de la part du sport féminin dans l'ensemble des retransmissions sportives depuis 2012 grâce aux efforts conjoints des acteurs du sport et des médias ; ...

L'égalité femmes-hommes a connu des progrès sensibles au sein du **ministère de la Défense**, tant par la création de structures dédiées que par l'inscription dans le code de la défense des dispositions légales existantes réprimant le harcèlement moral ou sexuel. Plusieurs mesures en faveur de l'égalité portent une attention particulière à la gestion des RH telles, par exemple, le choix d'intégrer des femmes militaires au sein des équipages de sous-marins.