

HCE
République Française

HAUT CONSEIL
à l'**EGALITE**
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

**Rapport additionnel
au rapport de mise en œuvre
par la France de la Plateforme
d'action de Pékin
(Pékin + 25)**

Contribution n° 2019-10-29-INT-24. publiée le 29 octobre 2019

Brigitte GRESY, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

*Martine STORTI, Présidente de la Commission Droits des Femmes,
Enjeux internationaux et européens*

Cléa LE CARDEUR, Commissaire aux affaires internationales, rapporteure

Coline REAL, stagiaire



Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2015).

À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

SOMMAIRE

LISTE DES ACRONYMES	5
REMERCIEMENTS	7
INTRODUCTION	11
I. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	13
II. Parité et autonomisation économique des femmes	23
III. Santé, droits sexuels et reproductifs.	35
IV. Lutte contre le sexisme et les stéréotypes de sexe	43
V. Action internationale de la France	53

LISTE DES ACRONYMES

AFD	Agence française de développement
APD	Aide publique au développement
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
BIE	Budgétisation intégrant l'égalité
CADA	Centre d'accueil pour les demandeur.se.s d'asile
CESEDA	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
CHRS	Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
CIEFH	Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité
CODIR	Comité de direction
COMEX	Comité exécutif
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSW	Commission de la condition de la femme des Nations Unies
EPA	Etablissement public à caractère administratif
EPIC	Etablissement public à caractère industriel et commercial
GIE	Groupement d'intérêt économique
HCE	Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
IA	Intelligence artificielle
IVG	Interruption volontaire de grossesse
JAF	Juge aux affaires familiales
LGBT	Lesbiennes - Gays - Bisexuel.le.s - Transexuel.le.s
MEAE	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
ONU	Organisation des Nations Unies
OQTF	Obligation de quitter le territoire français
PIB	Produit intérieur brut
PMA	Procréation médicalement assistée
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SBF	Société des bourses françaises
STIM	Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques
UE	Union européenne
UNECE	Commission économique des Nations Unies pour l'Europe

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été réalisé par la Commission Droits des femmes, Enjeux européens et internationaux du Haut Conseil à l'Égalité avec le concours des membres de l'ensemble des commissions, et avec l'appui du Secrétariat général du HCE. Que toutes ces personnes en soient remerciées.

Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Brigitte GRESY

Commission Droits des femmes et Enjeux européens et internationaux

- ▶ **Martine STORTI** (présidente), écrivaine, professeure de philosophie, journaliste, ancienne présidente de Féminisme et Géopolitique.
- ▶ **Jocelyne ADRIANT-MEBTOUL**, présidente de la Coordination française du Lobby Européen des Femmes (CLEF).
- ▶ **Christian BRASSAC**, président de la CIMADE Grand Est.
- ▶ **Jean-Claude LEGRAND**, directeur des Ressources humaines du groupe L'Oréal.
- ▶ **Céline MAS**, présidente du Comité ONU Femmes France.
- ▶ **Bertrand MONTHUBERT**, conseiller régional Occitanie et représentant de l'Association des Régions de France.
- ▶ **Elisabeth MORIN-CHARTIER**, ancienne députée européenne.
- ▶ **Julia MOUZON**, fondatrice de Femmes et pouvoir, « Lutter contre le sentiment d'illégitimité des femmes élues » et d'Elueslocales.fr.
- ▶ **Nicolas RAINAUD**, responsable plaidoyer France et international à Equilibre et Populations.
- ▶ **Yveline NICOLAS** (experte associée), association Adéquations.

Commission Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale

- ▶ **Agnès ARCIER** (présidente), présidente de la Fédération Femmes Administrateurs.
- ▶ **Marie-Pierre BADRE**, conseillère régionale en Ile de France - représentante de l'Association des Régions de France.

- ▶ **Alexandra BORCHIO-FONTIMP**, conseillère départementale des Alpes-Maritimes - représentante de l'Assemblée des Départements de France.
- ▶ **Michel FERRARY**, professeur de management et responsable de l'Observatoire de la féminisation des entreprises (Skema business school).
- ▶ **Edith GUEUGNEAU**, maire de Bourbon-Lancy et présidente de la communauté de communes Entre Arroux, Loire et Somme - représentante de l'Association des Maires de France.
- ▶ **Véronique HAMMERER**, députée.
- ▶ **Sophie IBORRA**, administratrice de la Confédération des petites et moyennes entreprises Haute Garonne, présidente d'Entrepreneuriat Au Féminin Occitanie, membre du Do Tank les @digital_ladies.
- ▶ **Reine LEPINAY**, co-présidente nationale de l'association Elles aussi.
- ▶ **Jacques MEYER**, membre du Centre d'information des droits des femmes et de la famille du Gard et directeur général de la mission locale Languedoc-Roussillon.
- ▶ **Marie-Pierre RIXAIN**, présidente de la délégation Droits des femmes de l'Assemblée Nationale.
- ▶ **Laurent VIMONT**, parrain des Ateliers du féminisme populaire et partenaire du programme Héroïnes en région, président de Century 21.

Commission Santé, droits sexuels et reproductifs

- ▶ **Emmanuelle PIET** (présidente), présidente du Collectif Féministe Contre le Viol.
- ▶ **Thierry DAMIEN**, président de Familles rurales.
- ▶ **Jérôme DURAIN**, sénateur.
- ▶ **Jean GALAND**, conseiller départemental de la Gironde pour le canton du Libournais-Fronsadais, représentant de l'Association des Départements de France.
- ▶ **Françoise LABORDE**, sénatrice.
- ▶ **Christine MAUGET**, présidente de la Fédération du Poitou Charentes du Mouvement Français pour le Planning Familial.
- ▶ **Yahn ROUQUET**, membre du Collège national des Gynécologues et Obstétriciens Français.

Commission Lutte contre les stéréotypes sexistes et répartition des rôles sociaux

- ▶ **Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE** (vice-présidente), spécialiste de l'audiovisuel, ex-membre du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.
- ▶ **Jérôme BALLARIN**, président de l'Observatoire de la qualité de vie au travail.
- ▶ **Jean-Michel DUCOMTE**, président de la Ligue de l'enseignement.
- ▶ **Stéphane FRIMAT**, Mouvement H/F.
- ▶ **Muriel IGHMOURACENE**, Autrice, fondatrice de CoWorkCreche, membre du conseil consultatif G7.
- ▶ **Bénédicte LE DELEY**, secrétaire générale de l'Association Nationale des directeurs des ressources humaines.

- **Léa LEJEUNE**, présidente de Prenons la une.
- **Maxime MINOT**, député.
- **Sabine SALMON**, présidente de Femmes solidaires.

Commission Violences de genre

- **Ernestine RONAI** (co-présidente), responsable de l'observatoire départemental des violences envers les femmes.
- **Edouard DURAND** (co-président), magistrat, membre du conseil scientifique de l'Observatoire national de l'enfance en danger.
- **Assia BENZIANE**, Maire adjointe à l'égalité Fontenay-sous-Bois, membre du conseil consultatif G7.
- **Annick BILLON**, présidente de la délégation Droits des femmes du Sénat.
- **Stéphanie CARADEC**, directrice du Mouvement du Nid-France.
- **Matthieu DULUCQ**, avocat au Conseil national des barreaux.
- **Thomas FOEHRLE**, directeur de l'association SOS Femmes Solidarité à Strasbourg. Association membre de la Fédération Nationale Solidarité Femmes.
- **Guy GEOFFROY**, maire de Combs-la-ville, représentant de l'Association des Maires de France.
- **Isabelle GILLETTE-FAYE**, directrice générale de la Fédération nationale GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles Féminines, des Mariages forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des enfants).
- **Séverine LEMIERE**, présidente de l'association FIT Une femme Un toit.
- **Olivier MANCERON**, membre du conseil d'administration de Femmes pour le Dire Femmes pour Agir, médecin à la retraite et écrivain.

Secrétariat général

- **Paola BERGS**, secrétaire générale
- **Cléa LE CARDEUR**, commissaire aux affaires internationales et européennes, en charge de la commission « Enjeux européens et internationaux ».
- **Marion MURACCIOLE**, chargée de mission, en charge des commissions « Violences de genre » et « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale ».
- **Marion ODERDA**, responsable des études, de la communication et des relations presse, en charge des commissions « Lutte contre les stéréotypes sexistes et répartition des rôles sociaux » et « Santé, droits sexuels et reproductifs ».
- **Caroline RESSOT**, chargée de mission auprès de la commission « Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale ».
- **Coline REAL**, stagiaire auprès de la commission « Enjeux européens et internationaux ».
- **Solène GOCHARD-LEZEBOT**, apprentie chargée de communication.

INTRODUCTION

Dans le cadre des 25 ans de la conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995) et conformément à ses engagements internationaux, la France a effectué une revue nationale de la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin. Ce rapport, transmis aux services de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en juillet 2019 en vue du processus de revue régionale effectué par la commission économique des Nations unies pour l'Europe (UNECE), est un rapport élaboré exclusivement par l'administration française selon un processus de coordination interministérielle.

Afin de faire entendre la voix de la société civile, conformément aux recommandations portées par ONU Femmes¹, il a semblé utile au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), instance nationale consultative en matière d'égalité femmes-hommes placée auprès du Premier ministre, de mobiliser l'expertise de l'ensemble de ses membres (représentant.e.s d'associations, personnalités qualifiées, élu.e.s) afin de produire un rapport additionnel en complément du rapport initialement transmis par la France.

Le HCE souhaite, à cette occasion, rappeler l'attachement fort de la France et de la société civile française aux engagements pris dans le cadre de la conférence mondiale de Pékin sur les femmes il y a 25 ans. Le programme d'action de Pékin et ses 12 domaines critiques² constituent une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes, qui continue d'orienter l'action, dans un contexte international marqué à la fois par des remises en cause des droits acquis par les femmes mais aussi par un renouveau des luttes féministes.

La mise en œuvre des objectifs de Pékin se décline aujourd'hui dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Agenda 2030), adopté en 2015 ; l'égalité entre les femmes et les hommes est un impératif de l'Agenda 2030, qui lui dédie son cinquième Objectif de développement durable (ODD5)³. C'est également une condition-clé de sa réussite. Dans sa troisième « stratégie pour l'égalité des genres » publiée en février 2019, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) faisait de l'égalité entre les femmes et les hommes « le fondement nécessaire de la paix et d'un monde prospère et durable ». Un accès des femmes à l'éducation et l'emploi d'ici 2030 générerait une augmentation du PIB de 3,6 % et réduirait la part de population vivant dans l'extrême pauvreté de 0,5point.

En France, l'égalité entre les femmes et les hommes a été désignée comme « grande cause nationale » en 2017. En dépit de réelles avancées, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes persistent : violences au sein du couple (une femme décède tous les trois jours, victime de son partenaire ou ex-partenaire), dans l'espace public ou au travail, persistance de comportements et propos sexistes, inégalités salariales, partage du pouvoir encore parcellaire...

Le rapport additionnel du HCE ne se veut pas exhaustif et n'entend pas traiter de l'ensemble des sujets abordés dans le rapport de la France. Il souhaite en effet intervenir en complément du rapport transmis par l'administration française afin de mettre en lumière, d'une part les principaux sujets qui

1 - ONU Femmes, *Note d'orientation concernant les examens approfondis au niveau national*, septembre 2018.

2 - Source : https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf

3 - L'ODD 5, « parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles » a notamment pour cibles de mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles de garantir l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs.

lui paraissent avoir progressé en France depuis cinq ans (législations et pratiques), mais également les obstacles, résistances ou défis prioritaires encore existants.

Le présent rapport s'attachera aux cinq thèmes principaux suivants, traités dans le rapport national de la France :

- lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- parité et autonomisation économique des femmes ;
- santé, droits sexuels et reproductifs ;
- lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes de sexe ;
- action internationale de la France.

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes est l'instance nationale consultative française en charge de la promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes.

Créé en 2013, et inscrit dans la loi depuis 2017, il a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité. Il contribue à l'évaluation des politiques publiques et formule des recommandations à l'attention du gouvernement et/ou du parlement.

Le HCE, présidé par Brigitte GRESY, est composé de 54 membres qui représentent la diversité des acteurs et actrices des politiques d'égalité femmes-hommes (12 élu.e.s, 20 représentant.e.s d'associations, 22 personnalités qualifiées), ainsi que des membres invités représentant.e.s d'organismes et des services de l'État.



Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

1. Les principales réalisations des cinq dernières années

Les cinq dernières années ont été marquées, en France, par des **progrès des législations et des textes destinés à lutter contre les violences faites aux femmes**. La France inscrit son action dans le cadre des 4^{ème} et 5^{ème} plans interministériels de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016, puis 2017-2019). Ces plans visent la coordination de l'action gouvernementale et ont pour objectif de veiller au fonctionnement effectif et au renforcement des dispositifs.

Violences conjugales

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 19-20, 39-40, 41, 42-43 et 47.

La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, améliore la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes victimes de violences conjugales, notamment en **renforçant les mesures d'accompagnement des victimes**.

L'ordonnance de protection, créée en 2010⁴, a été renforcée : allongement de sa durée maximale de 4 à 6 mois, délai de délivrance plus rapide, absence d'exigence de dépôt de plainte, prise en compte des violences et du danger auxquels sont exposés les enfants comme nouveau motif de sollicitation. **Le dispositif du « téléphone grave danger »** a été généralisé⁵. La médiation pénale pour les violences conjugales ne peut plus se faire que sur demande expresse de la victime, et le maintien de la victime au domicile conjugal est privilégié, la règle étant désormais l'éviction du conjoint violent. La loi prévoit également une obligation de formation sur les violences faites aux femmes de tou.te.s les professionnel.le.s en contact avec les femmes victimes de violence conjugale (corps médical, judiciaire, police et gendarmerie, travailleur.se.s sociaux.ales...).

Une attention particulière a été accordée aux femmes étrangères victimes de violence conjugale. Le renouvellement de leur carte de séjour est permis quelle que soit la cause de la rupture de la vie commune avec leur compagnon violent.

4 - Loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

5 - Article 41-3-1 du Code de procédure pénale.

Prostitution

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 6-7, 12, 21, et 40.

La **loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel** acte le passage à une vision abolitionniste. Les personnes en situation de prostitution ne sont plus considérées comme « coupables », mais comme victimes du système prostitutionnel. Cette loi supprime le délit de racolage et introduit la pénalisation des acheteurs d'actes sexuels, qui sont désormais passibles d'une sanction (contravention de 1 500 €). Elle crée un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle financé par un fonds dédié. Toute personne victime de prostitution, de proxénétisme, ou de traite aux fins d'exploitation sexuelle peut se voir proposer un parcours de sortie adapté afin de lui permettre d'accéder à des alternatives.

On observe qu'à la fin de l'année 2018, plus de la moitié des départements ont mis sur pied la commission *ad hoc* chargée d'organiser et de coordonner l'action en faveur des victimes de la prostitution, du proxénétisme ou de la traite des êtres humains⁶, et 113 personnes seraient engagées dans un parcours de sortie de la prostitution dans 21 départements⁷. Ce sont de premiers résultats. Cette loi doit maintenant être appliquée complètement dans tous les territoires de la République française, et notamment en renforçant davantage les moyens alloués aux associations locales accompagnant les personnes prostituées dans le parcours de sortie.

Harcèlement et violences en ligne

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 5-6, 19, 40, et 44-45.

La loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique durcit la répression contre la diffusion sans le consentement de la personne de son image ou de sa voix dès lors qu'elle présente un caractère sexuel (« revanche pornographique »), passible de deux ans de prison et de 60 000 € d'amende. Avant cette réforme, le caractère sexuel de l'enregistrement et/ ou de la diffusion d'image ou de paroles n'était pas une circonstance aggravante, l'auteur de la diffusion encourait, quelle que soit la nature de l'image ou des propos, une peine d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, élargit la définition du harcèlement en ligne (cas d'attaque coordonnée de plusieurs internautes qui encourent une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende) et crée une infraction d'outrage sexiste (amende pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive).

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel introduit notamment l'obligation pour les entreprises de désigner un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

6 - Présidée par le.la représentant.e de l'État dans le département, elle est composée de représentant.e.s de l'État, notamment des services de police et de gendarmerie, de représentant.e.s des collectivités territoriales, d'un.e magistrat.e, de professionnel.le.s de santé et de représentant.e.s d'associations.

7 - Amicale du Nid, *Rapport d'activité*, 2018.

Allongement des délais de prescription

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 6 et 22.

La loi du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale, allonge les délais de prescription de l'action publique en matière délictuelle et criminelle. Respectivement, les délais de prescription des délits et des crimes sont passés de trois à six ans et de dix à vingt ans à compter de la commission de l'infraction.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes **allonge le délai de prescription des crimes sexuels sur mineur.e.s de vingt à trente ans** à compter de l'acquisition de la majorité de la victime.

Toutefois, en dépit d'un renforcement de l'arsenal juridique pour protéger les victimes et punir les agresseurs, on ne constate pas depuis 5 ans de diminution du chiffre des violences. Tous les trois jours, un homme tue sa conjointe ou son ex-conjointe : 123 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2016, 130 femmes en 2017, 121 femmes en 2018. En 2017, 94 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viol et/ou de tentatives de viol, 219 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur une année, et 124 355 femmes vivant en France ont subi une mutilation sexuelle⁸.

Parmi les 94 000 femmes majeures déclarant chaque année être victimes de viol ou de tentatives de viol, **moins de 10 % déposent plainte, et seulement une plainte sur dix aboutit à une condamnation.** Par ailleurs, entre 2007 et 2016, les condamnations pour violences sexuelles ont chuté de 25 %⁹, avec une chute particulièrement notable des condamnations pour viol (- 39,3 %) ¹⁰.

Dans ce contexte, **le HCE salue la mise en place en France d'un Grenelle des violences conjugales**, lancé le 3 septembre 2019, qui permet de rassembler l'ensemble des acteur.rice.s concerné.e.s (institutions, associations, familles, professionnel.le.s), afin de renforcer et repenser les dispositifs de lutte contre les violences conjugales. Les conclusions du Grenelle devraient intervenir fin novembre 2019.

Des **premières mesures d'urgence** ont d'ores et déjà été annoncées dans ce cadre par le Premier ministre, la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et la ministre de la Justice en septembre 2019, afin de mettre à l'abri (1 000 nouvelles places d'hébergement et de logement temporaires à partir du 1^{er} janvier 2020 ; renforcement de l'accès des victimes à une caution locative gratuite ; lancement d'une plateforme de géolocalisation à destination des professionnel.le.s afin d'identifier rapidement les places d'hébergement réservé disponibles à proximité), d'améliorer la chaîne pénale (audit de 400 gendarmeries et commissariats, généralisation de la possibilité de déposer plainte à l'hôpital, grille d'évaluation du danger) et de limiter l'autorité parentale du conjoint violent.

8 - Santé Publique France, *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire*, n°21, 23 juillet 2019.

9 - De 7 999 en 2007 à 6 026 en 2016.

10 - Ministère de la Justice, *Bulletin d'information statistique*, Infostat Justice, n°164, Septembre 2018 (http://www.justice.gouv.fr/art_pix/stat_Infostat_164.pdf).

2. Commentaires

A - Violences conjugales

1/ Malgré la volonté politique et le renforcement des dispositifs de lutte contre les violences, **la réponse judiciaire apportée aux femmes victimes est encore insatisfaisante :**

- ▶ Seule une victime sur cinq de violences par conjoint ou ex-conjoint déclare avoir porté plainte, ce qui s'explique notamment par une **défiance vis-à-vis des forces de l'ordre insuffisamment formées à l'accueil des femmes victimes de violences**¹¹.
- ▶ **Les parcours de justice sont longs et complexes :** multiplication des procédures – civile et pénale, manque de coordination entre les magistrat.e.s. La durée de traitement des affaires de violences conjugales varie fortement selon la nature de l'infraction. En 2015, les violences physiques ou psychologiques non sexuelles et les menaces étaient jugées en moins de six mois, les agressions sexuelles en moins de deux ans, et, enfin, les violences sexuelles criminelles en cinq ans¹².
- ▶ **Les outils de protection sont insuffisamment utilisés et parfois méconnus.** En 2017, sur les 3 067 ordonnances de protection demandées en France, seulement 50 % ont été délivrées. À titre de comparaison, en 2017, 26 044 ordonnances de protection avaient été délivrées en Espagne¹³. Pour que la ou le juge aux affaires familiales (JAF) délivre une ordonnance de protection, il faut qu'il y ait vraisemblance d'un danger selon les termes de la loi. Or, cette condition n'est souvent considérée comme remplie que si une plainte a été déposée par la victime au préalable.
- ▶ S'agissant des téléphones « grave danger », certains départements sont insuffisamment dotés. Le dispositif a bénéficié à 600 victimes depuis sa mise en place en 2013, soit une moyenne de 100 bénéficiaires par an. L'étude *Où est l'argent contre les violences faites aux femmes ?*¹⁴ estime à 1 500 le nombre de téléphones grave danger qui seraient nécessaires en France. Or, les chiffres du ministère de la Justice établissent à 543 le nombre de téléphones disponibles. À ce titre, **la circulaire relative à l'amélioration du traitement des violences conjugales et à la protection des victimes du 9 mai 2019** doit être saluée, de même que le **guide pratique sur l'ordonnance de protection de juillet 2019**, réalisé par la direction des Affaires Civiles et du Sceau, qui ont notamment vocation à **améliorer la circulation de l'information entre le volet pénal (procureur) et le volet civil (juge aux affaires familiales).**

11 - 261 intervenant.e.s sociaux.ales pour 664 commissariats et 3670 brigades de gendarmeries. Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Où est l'argent contre les violences faites aux femmes ?* 2018.

12 - Ministère de la Justice, « Le traitement des violences conjugales en 2015 », *Bulletin d'information statistique*, février 2018.

13 - Consejo general del poder judicial y Observatorio contra la violencia doméstica y de género, *Violencia sobre la mujer*, 2017.

14 - Conseil Économique, social et environnemental, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Fondation des Femmes, Fonds pour les Femmes en Méditerranée, Women's world web, *Où est l'argent contre les violences faites aux femmes*, 22 novembre 2018.

2/ Le déficit d'hébergements adaptés.

Malgré les efforts réalisés pour augmenter le nombre de places dans les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) spécialisés dans l'accompagnement de femmes victimes de violences, le nombre total de places offertes en accueil d'urgence reste insuffisant.

Au-delà de la dimension quantitative, il est indispensable que les nouvelles places créées le soient dans des centres non-mixtes et spécialisés dans la prise en charge des femmes victimes de violences (accompagnement, sécurité), avec des professionnel.le.s formé.e.s aux questions de violences faites aux femmes.

Si l'accueil d'urgence peut être une première solution, il est également indispensable de créer des places d'hébergement d'insertion, permettant des durées de séjour plus longues et plus stables, et de **fluidifier la sortie de l'hébergement par l'accès à un logement social pérenne**, conformément aux recommandations de la Convention d'Istanbul¹⁵, en encourageant l'ensemble des acteur.ri.ce.s à réserver des logements aux femmes victimes de violences.

Les places d'hébergement doivent également être adaptées à des publics spécifiques et il est donc important de penser à des places dédiées aux plus jeunes femmes sans enfant, aux femmes handicapées, et également aux femmes étrangères ou demandeuses d'asile, victimes de violences.

3/ Les enfants co-victimes des violences conjugales.

En 2018, cinq mineur.e.s ont été tués concomitamment à leur mère, 16 mineur.e.s ont été tués dans le cadre de conflit de couple sans que l'autre membre du couple ne soit victime et 29 mineur.e.s ont été témoins de scènes de crime conjugal¹⁶. Depuis la loi n°2010-769 du 9 juillet 2010, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 et la loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection des enfants, **les enfants sont reconnus comme co-victimes des violences conjugales et la médiation familiale est interdite dans les cas de violences**. Néanmoins, il est nécessaire de développer la formation sur les conséquences des violences conjugales sur les enfants, et de renforcer l'accompagnement, notamment psychologique, de ces derniers en cas de violences intrafamiliales.

4/ Renforcer la prise en charge psychologique des femmes victimes de violences, des enfants co-victimes de ces violences, et des familles de victimes de féminicide.

Des engagements ont été pris afin de renforcer la prise en charge psychologique des femmes victimes de violences, notamment avec la création de 12 unités de prise en charge de psycho-traumatologie en 2018-2019. La poursuite de cette politique, et sa gratuité, doivent être encouragées. Une prise en charge globale des femmes victimes de violences avec différents services et une équipe pluridisciplinaire, à l'exemple de ce qui se fait à la Maison des femmes de Saint-Denis, pourrait être développée, afin d'accompagner les femmes victimes jusqu'à la sortie effective et durable des violences.

Enfin, une thématique qui semble également prioritaire et qui a été discutée lors de l'ouverture du Grenelle des violences conjugales, est celle de **l'accompagnement proposé aux familles des victimes de féminicides**.

15 - Article 23 de la Convention d'Istanbul : « Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour permettre la mise en place de refuges appropriés, facilement accessibles et en nombre suffisant, afin d'offrir des logements sûrs pour les victimes, en particulier les femmes et leurs enfants, et pour les aider de manière proactive. » (<https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084840>).

16 - Délégation aux victimes, *Etude Nationale sur les morts violentes au sein du couple*, 2018.

5/ La formation de tous et toutes à l'égalité et aux violences faites aux femmes.

Une des clés pour améliorer la mise en œuvre de la loi est la formation de tous et toutes à ces thématiques. La question de la formation et de la prévention se pose dès le plus jeune âge. Il s'agit ainsi de **rendre effective l'obligation légale d'éducation à la sexualité de l'école au lycée, en intégrant à cette éducation des programmes de prévention** afin de prévenir les agressions sexuelles dont sont victimes les enfants et les adolescent.e.s.

Il s'agit également de renforcer la démarche de formation pour **améliorer la détection et la compréhension des mécanismes des violences faites aux femmes et la connaissance des dispositifs existants**, en particulier pour les publics suivants :

- les professionnel.le.s de santé, sur la détection et l'orientation des victimes ;
- les forces de sécurité (police et gendarmerie) ;
- les magistrat.e.s sur l'ensemble des dispositifs à leur disposition, notamment les juges aux affaires familiales ;
- les travailleur.euse.s sociaux.ales ;
- les personnels au sein des préfectures, notamment en lien avec l'accueil des femmes étrangères victimes de violences ou de mariages forcés.

6/ Des financements à démultiplier.

Dans son rapport de 2018, *Où est l'argent contre les violences faites aux femmes*¹⁷, le HCE et ses partenaires estiment à hauteur de **506 millions d'euros, l'engagement financier minimum** pour une prise en charge de qualité des femmes victimes de violences conjugales (l'hypothèse haute s'élève à 1,1 milliard d'euros), et chiffrent les ressources mobilisées à 79 millions d'euros sur un budget total de l'État de 544 millions pour les politiques d'égalité, dont environ 50 % sont dédiés à l'aide au développement.

7/ La prise en compte des besoins spécifiques.

Le HCE recommande, dans son évaluation intermédiaire du 5^{ème} plan interministériel de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes de novembre 2018, de prévoir des mesures afin de prendre en compte les spécificités de toutes les femmes victimes de violences (**femmes handicapées, femmes migrantes, jeunes femmes, femmes âgées...**).

Le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) prévoit des mesures de protection pour les **femmes étrangères** victimes de violences conjugales. La délivrance de l'ordonnance de protection donne automatiquement droit à une carte de séjour (article L316-3 du CESEDA), mais dans les faits, cette mesure semble peu s'appliquer, que ce soit du fait d'un manque de délivrance d'ordonnances de protection, ou d'une mauvaise application du texte. Ainsi, en 2017, seules 50 cartes de séjour ont été délivrées au motif d'une ordonnance de protection. Les violences vécues par les femmes étrangères sont encore trop souvent mal appréhendées, malgré les avancées législatives. Pour permettre une meilleure compréhension et application des dispositifs existant dans le droit, le HCE recommande de former les professionnel.le.s des préfectures sur la réalité des violences. Il convient également de créer des centres d'hébergement non-mixtes avec un accompagnement spécialisé.

Les **jeunes femmes** (18-25 ans) sont exposées à des violences spécifiques, notamment les mariages forcés, le cyber-sexisme, les cyber-agressions sexuelles, etc. Néanmoins, les jeunes femmes restent

¹⁷ - Conseil Économique, social et environnemental, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Fondation des Femmes, Fonds pour les Femmes en Méditerranée, Women's world web, Où est l'argent contre les violences faites aux femmes, 22 novembre 2018.

encore trop souvent hors des radars de la détection des violences. Les 18-25 ans ne représentent que 11 % des appelantes au 3919, et ne représentaient, en 2014, que 10 % du public accueilli dans les dispositifs spécialisés pour les femmes victimes de violences¹⁸. Il est nécessaire d'adapter le repérage et l'accompagnement des jeunes femmes victimes de violence.

Le HCE constate le manque de statistiques consolidées sur les violences faites aux **femmes handicapées**. Il serait, à cet effet, nécessaire de disposer de chiffres et d'indicateurs croisant le handicap et le genre et notamment d'enrichir l'enquête Virage (Violences et rapport de genre) de l'Institut National d'Études Démographiques d'un volet dédié aux violences faites aux femmes handicapées. Il est important de mieux repérer les violences faites aux femmes handicapées par la formation des professionnels notamment.

Également, la mise en place d'une convention entre le 3919 (numéro spécialisé pour les femmes victimes de violences) et le 3977 (numéro spécialisé pour les personnes âgées et les personnes handicapées) pourrait permettre un meilleur repérage et une meilleure prise en charge des femmes victimes de violence.

Prostitution

Le HCE se félicite de la prise en compte par la France de la prostitution comme violence à l'encontre des femmes (*traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 6 et 40*).

Les membres du HCE soulignent :

1/ L'importance de soutenir les associations qui accompagnent les femmes victimes du système prostitutionnel.

Les associations locales accompagnant les personnes prostituées dans les parcours de sortie ont connu une hausse légère de budget, passant de 1,8 million d'euros en 2017 à 2 millions d'euros en 2018¹⁹. Le HCE salue ces efforts et appelle à les poursuivre.

2/ La nécessité de renforcer la mise en œuvre de la loi sur l'ensemble du territoire.

D'après les informations communiquées au HCE par les associations, les verbalisations d'acheteurs d'actes sexuels, environ 3 000 à la fin 2018 depuis la promulgation de la loi, ont eu lieu dans quelques départements, l'Aude et la Seine et Marne notamment. Ce volet de la loi s'étend plus lentement dans d'autres départements.

Les commissions départementales, chargées d'organiser et de coordonner l'action en faveur des victimes de la prostitution, du proxénétisme et de la traite des êtres humains, se mettent progressivement en place²⁰. L'absence de commission dans certains départements induit une inégalité forte entre les personnes en situation de prostitution puisque certaines ne peuvent pas encore présenter de demande d'intégration dans un parcours de sortie²¹.

18 - Centre Hubertine Auclert, *Recherche-action Jeunes femmes victimes de violence*, 2016.

19 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Évaluation du 5^{ème} plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes (2017-2019)*, 22 novembre 2018.

20 - 55 commissions départementales créées en 2019. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Évaluation intermédiaire du 5^{ème} plan interministériel (2017-2019) et de la politique contre les violences faites aux femmes*, 2018.

21 - 113 parcours de sortie ont été autorisés par décision préfectorale dans 21 départements. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Évaluation intermédiaire du 5^{ème} plan interministériel (2017-2019) et de la politique contre les violences faites aux femmes*, 2018.

Les associations soulignent également que dans certains départements, les préfet.e.s accordent une priorité aux consignes d'expulsion des femmes étrangères en situation irrégulière, refusant d'accorder des parcours de sortie de la prostitution. Il convient par ailleurs de s'assurer de la pleine mise en œuvre de la loi sur l'ensemble du territoire et notamment de l'illégalité des arrêtés municipaux qui continuent à condamner les personnes prostituées. Elles doivent être davantage sécurisées dans leur parcours judiciaire (dépôt de plainte, traitement, etc.).

3 / La nécessité de renforcer les cursus de formation des professionnel.le.s et travailleur.euse.s sociaux.ales en contact avec les personnes prostituées

en incluant la question de l'accompagnement vers une sortie de la prostitution.

Au-delà de la mise en application de la loi de 2016, les associations relèvent également que :

- La **prostitution des mineur.e.s** s'étend et malgré les signalements, reste une question insuffisamment traitée. L'Office central pour la répression de la traite des êtres humains a noté une forte augmentation de la prostitution des mineur.e.s depuis 2014. L'association Agir Contre la Prostitution des Enfants estime qu'il y aurait aujourd'hui entre 6 000 et 10 000 mineur.e.s en situation de prostitution en France²².
- La loi de septembre 2018 sur l'asile et l'immigration complique l'accès à la demande d'autorisation provisoire de séjour dans le cadre d'une demande d'intégration dans un parcours de sortie de la prostitution si une **demande d'asile** a déjà été déposée. Dans ce cas, les personnes peuvent faire l'objet d'une Obligation de Quitter le Territoire Français (OQTF) alors même que leur demande de titre est en cours d'examen, sauf à introduire une nouvelle procédure devant le tribunal administratif. De même, les personnes dont la demande de réexamen a été déclarée irrecevable peuvent recevoir une OQTF et être éloignées avant même la fin de leur demande d'asile.
- Il n'existe actuellement en France **aucune statistique fiable sur le nombre de personnes en situation de prostitution**, de proxénétisme ou de traite. Les chiffres, notamment du nombre de victime de traite, publiés par la France s'appuient largement sur les données fournies par les associations, sans moyens supplémentaires qui permettraient des relevés cohérents. Il serait important d'identifier le nombre de morts violentes de victimes de prostitution : ce chiffre serait un indicateur important pour mesurer les conséquences dramatiques de la violence du système prostitutionnel.

22 - Agir Contre la Prostitution des Enfants, *Exploitation sexuelle des mineurs en France*, 2018.



Parité et autonomisation économique des femmes

1. Les principales réalisations des cinq dernières années

A. Parité

Appliquée dans les différentes sphères de la vie citoyenne – politique, professionnelle et sociale –, **la parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes**. Elle est une exigence de justice et de démocratie²³.

Démocratie paritaire

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 12-13, et 48-49.

Les obligations paritaires, initiées par la modification constitutionnelle du 8 juillet 1999 et l'adoption des lois dites « de parité » adoptées dès 2000²⁴, ont été à l'origine d'une augmentation significative de la part des femmes élues en France. Les femmes représentent :

- ▶ 38,7 % des député.e.s lors des dernières élections en 2017, contre 26,9 % en 2012, notamment suite à la **loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** qui a prévu le doublement des pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives²⁵. La Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a par ailleurs annoncé en août 2019 à l'occasion du G7 que ces pénalités pourraient être multipliées par cinq afin de renforcer leur caractère dissuasif²⁶.
- ▶ 31,6 % des sénateur.rice.s lors des dernières élections en 2017, contre 25 % en 2014.
- ▶ 47,9 % des conseiller.e.s régionaux.ales lors des dernières élections en 2015, contre 27,5 % avant la **loi du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide des partis politiques**²⁷.
- ▶ 50,1 % des conseiller.e.s départementaux.ales lors des dernières élections en 2015, contre 13,8 % en 2011, notamment grâce à la mise en place du scrutin binominal majoritaire par la **loi du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseiller.e.s départementaux.ales, des conseiller.e.s municipaux.ales et des conseiller.e.s communautaires, et modifiant le calendrier électoral**.

23 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Guide de la parité*, 2019.

24 - Voir Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2019.

25 - Il est à noter que le non-respect de la parité dans la présentation des candidat.e.s par les partis politiques aux autres élections est sanctionné par la nullité de la liste ou du binôme présenté.e et ce depuis la mise en place de l'alternance stricte pour les élections européennes, sénatoriales – pour ce qui est du mode de scrutin par liste – (loi du 6 juin 2000), régionales (loi du 11 avril 2003), et départementales (loi du 17 mai 2013).

26 - <https://www.gouvernement.fr/emancipation-Économique-des-femmes-un-projet-de-loi-ne-au-g7>

27 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2019.

L'augmentation du nombre de femmes élues a été également favorisée par la **loi du 14 février 2014 interdisant le cumul des fonctions à la tête d'un exécutif local avec le mandat de député.e ou de sénateur.ice**, offrant l'opportunité de renouveler le personnel politique et ainsi permettre à davantage de femmes d'être élues.

Toutefois, si ces dispositifs favorisent la parité dans les assemblées, la part des femmes parmi les fonctions exécutives reste particulièrement basse : dans plus de 80 % des cas, les fonctions de maires, de président.e.s de conseils intercommunaux, départementaux et régionaux sont occupées par des hommes²⁸.

Organisations professionnelles et syndicales

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin à la page 13.

La **loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** étend l'objectif de parité aux :

- Instances dirigeantes des **fédérations sportives**, qui doivent compter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Si les femmes représentaient 40,5 % des membres des comités directeurs des fédérations sportives au niveau national en 2016, elles n'étaient que 33,7 % et 31,9 % respectivement au niveau régional et départemental²⁹.
- Instances dirigeantes des **mutuelles** qui doivent compter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, à compter du 1^{er} janvier 2021. À la fin de l'année 2017, ces instances ne comptaient, selon des estimations, que 26 % de femmes³⁰.
- **Ordres professionnels**³¹.
- **Chambres consulaires**.
- **Instances consultatives** dans lesquelles l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes doit être réduit « autant qu'il est possible en vue de ne pas être supérieur à un » à compter du 1^{er} mai 2015. À titre d'exemple, en 2015, 42,5 % des postes de gouvernance du Conseil économique social et environnemental étaient occupés par des femmes³².

La **loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen**, a imposé, à compter du 1^{er} janvier 2017, que les syndicats présentent des listes de candidat.e.s aux élections professionnelles reflétant la proportion des femmes et des hommes pour chaque collège électoral ainsi que le respect de l'alternance homme/femme en tête de liste. En cas de non-respect de ces règles, le juge peut ordonner l'annulation de l'élection des candidat.e.s du sexe sur-représenté.e.s, ou mal positionné.e.s sur la liste (et non de la liste elle-même).

28 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Guide de la parité*, 2019 et Haut Conseil à l'Égalité, *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional*, 2017.

29 - Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, *Panorama sur les plans de féminisation des fédérations sportives*, 2019.

30 - Données fournies par MutElles, réseau de femmes en Mutualité (<https://www.essentiel-sante-magazine.fr/mutuelle/actualites/femmes-instances-mutuelles>).

31 - Ces obligations ont commencé à s'appliquer au 1^{er} janvier 2016 ou au 1^{er} janvier 2017 selon les ordres.

32 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Guide de la parité*, 2019.

Parité dans les organes de gouvernance des entreprises et de la fonction publique

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 48-49.

À la suite de la révision constitutionnelle de 2008³³, plusieurs lois favorisant l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles ont été adoptées.

En ce qui concerne les entreprises, la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann, dispose que la proportion des administrateur.rice.s de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 500 salarié.e.s et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Ce quota devait atteindre 40 % en 2017. Sont également concernées depuis 2012³⁴ pour le secteur public, les entreprises publiques, les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements publics administratifs (EPA). **La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** étend le périmètre d'application de la loi Copé-Zimmermann aux entreprises de plus de 250 salarié.e.s et comptant un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'euros, à compter du 1^{er} janvier 2020.

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises a renforcé les sanctions prévues pour non-respect des obligations de représentation équilibrée dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises. Alors qu'auparavant les sanctions prévues en cas de non-respect de la loi étaient la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité, et la suspension de versement des jetons de présence de l'ensemble des administrateur.rice.s, la nullité des nominations entraîne désormais la nullité des délibérations.

Des avancées significatives ont été enregistrées dans les plus grosses capitalisations boursières. En 2019, les femmes représentaient en moyenne 43,6 % des membres des conseils d'administration ou des comités de surveillance des entreprises du SBF 120 (Société des Bourses Françaises) et 43,7 % des entreprises du CAC 40³⁵ contre respectivement 17,2 % et 20,6 % en 2011³⁶.

Le HCE a été saisi le 9 juillet 2019 par la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes pour étudier la possibilité d'une **extension des dispositifs prévus par la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann.**

En ce qui concerne la fonction publique, la loi Sauvadet du 12 mars 2012³⁷ impose que la part de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière doit atteindre au moins 20 % en 2013, 30 % en 2015 et 40 % en 2018 (avancé à 2017 par la loi du 4 août 2014). Le non-respect de ces obligations entraîne une sanction financière calculée par unité manquante. Ce montant a été fixé à 30 000 € entre 2013 et 2014, 60 000 € entre 2015 et 2016, puis 90 000 € par unité manquante à partir de 2017.

33 - Cette révision a modifié l'article 1 de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Elle permet désormais l'adoption de mesures d'actions positives.

34 - Loi Sauvadet du 12 mars 2012.

35 - Baromètre IFA - Ethics & Boards de la Composition des Conseils, juin 2018.

36 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Rapport intermédiaire d'évaluation de la mise en œuvre des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012*, 2016.

37 - Il s'agit de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

B. Autonomisation économique

Conciliation vie privée - vie professionnelle

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 5, 28-30 et 31-32.

Ces cinq dernières années, des mesures ont été prises afin de mieux répartir les responsabilités parentales notamment par le renforcement du congé parental et le développement des services de garde.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a remplacé le « complément de libre choix d'activité » en « prestation partagée d'éducation de l'enfant » afin d'inciter au **partage du congé parental entre les deux parents**. Pour bénéficier de la durée maximale du versement de la prestation, chacun des parents doit suspendre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper des enfants de moins de trois ans. La compensation reste faible, elle est au maximum de 397 € par mois.

Une stratégie nationale de soutien à la parentalité 2018-2022 a été adoptée, qui prévoit d'« inciter les acteurs du soutien à la parentalité à travailler en direction des pères des jeunes enfants ».

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2019-2022 annonce la création, d'ici 2020, de 300 crèches à vocation d'insertion professionnelle.

Écart salarial

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 5, 7-8, 23, et 25.

Les femmes touchent 24 % de moins que les hommes, toutes qualifications, tous postes et tous temps de travail confondus. À temps de travail, poste et compétences égales, une inégalité salariale de 9 % persiste entre femmes et hommes.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif d'éliminer l'écart salarial entre hommes et femmes, en créant un **index de l'égalité femmes-hommes**. Sous la forme d'une note sur 100, l'index de l'égalité femmes-hommes évalue les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises en fonction de 5 grands critères : les rémunérations, les augmentations, les promotions, les augmentations suite au congé maternité et la proportion de femmes dans les plus hauts salaires.

Chaque année, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s auront obligation de publier le score obtenu à l'index d'égalité femmes-hommes sur Internet. Si ce score est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité, puis seront passibles d'une sanction financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de leur masse salariale. Le dispositif, conçu de manière progressive, s'est d'abord appliqué aux entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s (dès mars 2019), puis aux entreprises de 250 à 1 000 salarié.e.s (dès septembre 2019). À compter de mars 2020, les entreprises de 50 à 249 salarié.e.s seront également soumises à cet index.

Entrepreneuriat

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 12-14, 23, et 32-33.

Durant les cinq dernières années, plusieurs mesures ont été mises en place afin de développer et accompagner l'entrepreneuriat des femmes. Le **plan d'action « Entreprendre au féminin » 2013-2017** a été déployé avec l'objectif de faire progresser de dix points le taux de femmes entrepreneures en France en 2017 par un accompagnement renforcé et un accès au financement facilité. Le nombre de femmes créatrices d'entreprises a néanmoins peu évolué, passant de 38 % en 2013³⁸ à 40 % en 2017³⁹.

Ce plan a, par la suite, été intégré au **plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui a été reconduit jusqu'en 2020. Ce plan a fixé plusieurs objectifs non quantifiables, notamment la sensibilisation à l'entrepreneuriat des femmes par la mise en valeur des filières scientifiques et la mise en place de solutions de financement spécifiques, mais a également fixé un objectif de 40 % de femmes créatrices d'entreprises dans le secteur numérique en 2020. Les dernières données disponibles sont celles de l'année 2018 et font état de 39 % de femmes créatrices d'entreprises, taux en légère baisse par rapport à 2017, et de 23 % de femmes créatrices d'entreprises dans le secteur numérique (information et communication)⁴⁰.

38 - INSEE, *Hors auto-entreprises, les créations d'entreprises augmentent en 2013, 2014.*

39 - INSEE, *Les créations d'entreprises en 2017. Au plus haut niveau depuis 2010, 2018.*

40 - INSEE, *Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs, 2019.*

2. Commentaires

A. Parité

Le HCE observe que lorsqu'il existe des contraintes paritaires, le partage du pouvoir avance, et lorsque la loi est silencieuse, l'égalité n'advient pas. Sur la base de ce constat, le HCE encourage **la mise en place de règles paritaires dans tous les espaces de pouvoir, pour qu'il ne subsiste aucun espace de décision sans parité**, que ce soit en matière administrative, politique, économique ou sociale.

Les membres du HCE souhaitent notamment mettre en lumière les points suivants :

Démocratie paritaire

Des progrès vers la **parité quantitative** ont été réalisés lors des élections soumises à contraintes (élections législatives, régionales, départementales, municipales pour les communes de plus de 1 000 habitant.e.s). Toutefois, **les communes de moins de 1 000 habitant.e.s ou les intercommunalités sont encore les derniers lieux où la parité ne fait pas l'objet de contraintes légales, et où elle n'est donc pas encore effective**. Le HCE souhaite souligner qu'il conviendrait de définir des règles paritaires :

- **Dans les communes de moins de 1 000 habitant.e.s**, qui représentent 74 % des communes françaises et 15 % de la population, et où les femmes ne représentent que 38,4 % des conseiller.e.s.
- **Dans les intercommunalités**, où les femmes ne sont que 30 % des membres des conseils, 20 % des exécutifs, et 7,7 % des président.e.s. L'enjeu est de garantir la parité à l'échelon intercommunal, en définissant des règles paritaires pour l'élection des assemblées et des bureaux des intercommunalités⁴¹.

De plus, les têtes de listes et les chef.fe.s d'exécutifs (président.e.s d'assemblées régionales, départementales, intercommunales et maires⁴²) restent très majoritairement des hommes : 83,3 % des président.e.s des conseils régionaux, 84 % des maires, 90,1 % des président.e.s de conseils départementaux et 92,3 % des président.e.s d'intercommunalités. On retrouve, par ailleurs, un tandem exclusivement masculin président/1^{er} vice-président dans 57 départements sur 101 et 11 régions sur 18, contre un tandem exclusivement féminin au niveau départemental et régional⁴³.

41 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Avis relatif à la *Parité dans les intercommunalités ? Propositions pour une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances communautaires*, 2018

42 - En ce qui concerne les maires, il est à noter qu'il n'existe aucune règle qui impose que le.la maire et le.la premier.e adjoint.e soient de sexe différent. Très souvent, les tandems à la tête des communes sont exclusivement masculins (voir Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local. État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional*, 2017).

43 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local. État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional*, 2017.

Dans l'ensemble des communes, intercommunalités, départements et régions, devrait être appliquée **l'élection à la tête de l'exécutif d'un « tandem paritaire »** composé du/de la maire ou de sa/son adjoint.e ou d'un.e président.e et de son/sa premier.ère vice-président.e. Les deux fonctions ne pourraient pas être exercées par deux élu.e.s du même sexe.

Il est également à noter qu'en dépit des contraintes paritaires, de nombreuses **résistances** sont encore à l'œuvre : stratégies de contournement mises en place par les partis (présentation des femmes dans les circonscriptions réputées difficiles par exemple) ou non-respect des obligations. Lors des élections législatives de 2017, 6 des 15 partis ayant présenté des candidat.e.s en métropole ont connu un écart des taux de candidatures entre les femmes et les hommes supérieur à 2 % et ont donc été soumis à retenue financière sur la première fraction de l'aide publique. Par ailleurs, les partis politiques, qui occupent une place prépondérante dans la vie citoyenne et démocratique, ne sont pas à l'heure actuelle visés par des contraintes paritaires pour leurs procédures internes.

Enfin, atteindre un réel partage du pouvoir implique la mise en place, au-delà de la « parité quantitative », d'une réelle « **parité qualitative** ». Or, la répartition des portefeuilles obéit encore à des stéréotypes de sexes. En effet, les hommes continuent d'être majoritaires parmi les délégations dites masculines, comme celles des finances, alors que les femmes le sont sur des délégations dites féminines telles que celles consacrées à la petite enfance ou aux affaires sociales. Les commissions « masculines » sont généralement perçues comme plus complexes, plus valorisées et source d'un plus grand pouvoir politique. Ainsi, la répartition des délégations selon le sexe dans les exécutifs régionaux faisait apparaître en 2016 que les délégations relatives à la formation et à l'emploi étaient composées à 63 % de femmes, celles relatives au transport à 92 % d'hommes⁴⁴.

Organisations professionnelles et syndicats

Toutes les élections professionnelles sont concernées par une obligation légale de parité. Toutefois, certaines structures ne sont aujourd'hui visées par aucune contrainte paritaire, qu'il s'agisse de la sphère publique ou privée. Parmi ces structures :

- les fondations d'entreprises ;
- les fondations reconnues d'utilité publique ;
- les groupements d'intérêt économique (GIE) ;
- les syndicats ;
- les associations ;
- les organisations patronales ;
- les partis politiques.

Une réflexion pourrait être menée sur l'opportunité de prévoir des règles de représentation équilibrée dans les espaces qui en sont aujourd'hui dépourvus.

⁴⁴ - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local. État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional*, 2017.

Parité dans les organes de gouvernance des entreprises et de la fonction publique

Au sein des conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, l'évolution est positive dans les plus grandes entreprises cotées (CAC40 et SBF120).

Néanmoins, on constate un **manque de suivi et de données pour les entreprises non cotées** entrant dans le périmètre de la loi Copé-Zimmermann. Dans un rapport publié en 2016⁴⁵, le HCE relève qu'à partir des données réunies pour 2015, il apparaît que seules 14,2 % des membres des conseils des entreprises non cotées de plus de 500 salarié.e.s étaient des femmes. Ce rapport fait également **le même constat (manque de suivi et de données chiffrées) pour les entreprises publiques concernées.**

Afin de permettre un partage du pouvoir effectif dans les entreprises, le HCE recommande d'agir sur 4 leviers principaux :

- Informer les entreprises : rappeler les dispositions, les faire comprendre, y compris l'importance de l'inscription de l'égalité professionnelle à l'agenda des conseils.
- Mesurer et contrôler la parité dans les conseils, notamment grâce à l'identification de données et d'instances de suivi et de contrôle.
- Accompagner la recherche des administrateur.rice.s et la professionnalisation du mandat d'administrateur.rice.s.
- Conforter le partage des responsabilités au sein des conseils, en soutenant les programmes de création d'entreprises par les femmes et de mixité des métiers ou en conditionnant la soumission aux marchés publics aux entreprises respectant leurs obligations légales, par exemple.

Le HCE constate également que les instances de direction des entreprises, tels que les **comités de direction et les comités exécutifs**, ne font l'objet d'aucune contrainte paritaire et que les femmes y sont encore très minoritaires. En 2018, les comités exécutifs des 120 plus grandes entreprises françaises (SBF120) ne comptaient que 15,3 % de femmes⁴⁶.

L'enjeu est d'instaurer un mécanisme d'accompagnement, voire de contrôle des dispositifs à l'œuvre et d'élargir le recours à des objectifs chiffrés dans les comités de direction (CODIR) et les comités exécutifs (COMEX).

Concernant la fonction publique, les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction. Dans la fonction publique d'État, si les femmes représentent 62 % des effectifs, elles ne sont que 34 % à occuper des postes d'encadrement supérieur et de direction. En 2017, seule la fonction publique hospitalière a respecté l'objectif de 40 % fixé par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 (avec 49 % de primo-nominations), quand la fonction publique d'État et territoriale atteignaient respectivement 36 % et 34 %⁴⁷. Par conséquent, 21 employeurs de l'État et de la fonction publique territoriale (4 ministères et 17 collectivités) ont dû s'acquitter d'une pénalité financière d'un montant total de 4,5 millions d'euros. En stock, la part des femmes en fonction dans les postes d'encadrement supérieur et de direction reste, en 2017, de 28 % dans la fonction publique d'État, 30 % dans la fonction publique territoriale et 41 % dans la fonction publique hospitalière.

Enfin, il convient de noter que des institutions au cœur de la vie démocratique de la République, comme le Conseil constitutionnel, la Cour de cassation et le Conseil d'État ne font pas l'objet d'obligation paritaire.

45 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle, *Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance*, 2016.

46 - Ethics&Boards, 2019.

47 - Ministère de l'action et des comptes publics, *Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2017*, Rapport 2018, Février 2019.

B. Autonomisation économique

Conciliation vie professionnelle - vie privée

Le travail domestique non rémunéré repose majoritairement sur les femmes, qui lui consacrent 3h26 de leur temps journalier contre 2h pour les hommes⁴⁸. Cette répartition sexuée des tâches domestiques affecte la vie professionnelle des femmes. En effet, pour articuler leur vie familiale avec leur vie professionnelle, de nombreuses femmes se tournent donc vers des emplois à temps partiel (82 % des emplois à temps partiel sont pourvus par des femmes⁴⁹), ce qui impacte leur rémunération et souvent leur déroulement de carrière. Les inégalités de répartition des tâches domestiques nourrissent les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

En entreprise, les femmes connaissent davantage de difficultés à articuler leur vie professionnelle et familiale que les hommes en raison du maintien d'une **répartition inégale des tâches et de la charge mentale associée** comme en témoignent les résultats de la consultation réalisée à ce sujet par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes en 2018⁵⁰. Au sein du couple, 55 % des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales contre 8 % des pères. Après l'arrivée d'un enfant, 69 % des mères ont modifié leur organisation de travail (contre 29 % des pères), et 47 % ont même réduit ou arrêté leur activité (contre 6 % des pères). 93 % des mères ont pris l'intégralité de leur congé maternité à la naissance de leur.s enfant.s contre 78 % des pères, sachant qu'ils ne sont que 63 % chez les cadres supérieur.e.s, et 47 % chez les dirigeant.e.s. Toutefois, la majorité des mères et pères (77 % des femmes et 68 % des hommes) s'accordent à dire que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail, notamment en ce qui concerne les missions et les déplacements.

Un levier important semble être d'augmenter la durée du congé de paternité, véritable vecteur d'un meilleur équilibre parental.

Ecart salarial

Le dispositif de l'index salarial est en cours de déploiement. Les premiers retours font néanmoins état des éléments suivants :

La publication de l'index d'égalité femmes-hommes par les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s fait apparaître que près de 17 % des entreprises ayant publié leur index sont en deçà de la note limite de 75 sur 100.

Alors que les 1 240 entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s sont 99 % à avoir publié leur indice le 1^{er} mars 2019, date qui leur avait été fixée, elles ne sont que 68 % des 5 200 entreprises de 250 à 999 salariés à s'être pliées à cette obligation le 1^{er} septembre 2019.

Mixité des métiers

La mixité des métiers constitue un enjeu majeur. Seulement 12 % des français.e.s travaillent dans une filière mixte⁵¹. L'objectif fixé par la « plateforme d'actions pour la mixité des métiers » lancée en 2014 d'atteindre la mixité dans un tiers des métiers d'ici à 2025 reste d'actualité et a été réaffirmé dans le cadre du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016-2020).

48 - INSEE, *Enquête emploi du temps*, 2009/2010.

49 - Haut Conseil à l'Égalité, *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*, 2017.

50 - Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, « Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail », février 2019.

51 - Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent entre 40 % et 60 % des effectifs d'une branche ou d'un métier.

Dans le secteur du numérique, un plan sectoriel mixité numérique a été adopté en 2017 afin que les femmes et les filles soient de plus en plus nombreuses à s'orienter vers les métiers du numérique ; elles ne sont actuellement que 15 % à y travailler. Dans ce cadre, les formations labellisées « Grande École du Numérique » doivent compter au minimum 30 % de femmes. L'enjeu est que les femmes puissent bénéficier de la transformation numérique et des nouvelles opportunités qu'elle induit.

Ces dispositions renforcent l'objectif fixé à l'Éducation nationale et à l'Enseignement supérieur et la recherche d'atteindre 40 % de filles dans les filières scientifiques et techniques du supérieur d'ici 2020 (voir la partie stéréotypes du présent rapport).



Santé, droits sexuels et reproductifs

1. Les principales réalisations des cinq dernières années

Les droits sexuels sont des droits fondamentaux, pas seulement en terme de santé publique, mais en terme d'autonomie, de liberté et d'indépendance pour les femmes. Accéder à la contraception de son choix, pouvoir se la procurer facilement quel que soit l'endroit où l'on vit, choisir ou non la maternité est un droit et pour lequel il faut que s'applique la loi. Chaque femme qui le souhaite doit pouvoir accéder à l'avortement sans pression ni culpabilisation. Chaque personne quel que soit son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle, sa condition sociale, doit pouvoir bénéficier d'une information permanente sur les questions de sexualité et de maîtrise de sa fécondité.

Interruption volontaire de grossesse

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 9 et 34-35.

Durant les cinq dernières années, **l'accès à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) a été facilité et renforcé** par l'adoption de plusieurs mesures législatives ou non, répondant à certaines recommandations formulées par le HCE⁵².

En septembre 2013, un **site internet dédié à l'information sur l'avortement** - ivg.gouv.fr - a été créé et lancé.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a **supprimé la notion de détresse** des conditions de recours à l'IVG et a étendu le délit d'entrave à toute action visant à entraver l'accès à l'information.

La loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a étendu l'offre de soins en donnant compétence aux sages-femmes pour pratiquer les IVG médicamenteuses et aux centres de santé pour pratiquer les IVG instrumentales. Cette loi a également **supprimé le délai minimal de réflexion** de sept jours entre la consultation d'informations et le recueil du consentement, et a ouvert la possibilité de la confidentialité de l'acte pour les femmes qui le souhaitent.

L'arrêté du 26 février 2016 relatif aux forfaits afférents à l'IVG a étendu le remboursement à 100 %, qui était jusqu'alors réservé à l'acte IVG⁵³, à tout le parcours IVG c'est-à-dire à tous les actes afférents.

Enfin, la loi du 20 mars 2017 relative à l'extension du délit d'entrave à l'interruption volontaire de grossesse a élargi l'incrimination du délit d'entrave à l'IVG aux individus opérant par voie électronique ou en ligne, passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

52 - Le HCE avait été saisi en 2013 par la Ministre Najat Vallaud-Belkacem, et avait formulé 35 recommandations qui concernaient, d'une part, l'accès à l'information et, d'autre part, l'accès à l'IVG dans les territoires.

53 - Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2013, l'acte IVG est remboursé à 100 % par la sécurité sociale pour toutes les femmes, et non plus seulement pour les mineures.

Contraception

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 9, 34-35.

Depuis le décret du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du Code de la sécurité sociale pour les frais liés à une IVG et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures, les mineures de 15 à 17 ans bénéficient de la gratuité de la contraception prescrite par un.e docteur.e ou un.e sage-femme et de la dispense d'avance de frais sur ces soins, ainsi que de la confidentialité de ces actes lorsqu'elles le souhaitent. Depuis 1974⁵⁴, une contraception gratuite est accessible à tous les mineur.e.s et aux personnes sans couverture sociale, sans limite d'âge, dans tous les centres de planification et d'éducation familiale, qui ont également pour mission les animations collectives dans les écoles. Ces centres n'existent toutefois pas partout et cela crée une inégalité d'accès sur le territoire. À titre d'exemple, le département de l'Allier ne compte que quatre centres de planification et d'éducation familiale, contre 120 centres en Seine-Saint-Denis. L'accès à la contraception au travers de ces structures constitue en ce sens une avancée.

L'accès à l'information a été renforcé avec la mise en place d'un numéro vert « Sexualité, contraception, IVG » en septembre 2015, confidentiel et gratuit.

L'ouverture de la Procréation Médicalement Assistée à toutes les femmes

La Procréation Médicalement Assistée (PMA), encadrée légalement depuis 1994⁵⁵, est aujourd'hui réservée uniquement aux couples hétérosexuels. Le gouvernement a élaboré un projet de loi relatif à la bioéthique qui prévoit l'ouverture de l'accès à la PMA à toutes les femmes. Ce texte est en cours d'examen par le Parlement. Le HCE appelle depuis plusieurs années à une réforme de la loi encadrant la PMA. Au-delà de l'ouverture de la PMA, le HCE demande l'alignement de la prise en charge financière des actes de PMA pour les couples de femmes et les femmes célibataires sur les modalités de prise en charge prévues pour les couples hétérosexuels, ce qui figure également dans le projet de loi.

La reconnaissance dans le débat public des actes sexistes et violences durant le suivi gynécologique et obstétrical

En France, la question des violences sexistes lors du suivi gynécologique et obstétrical a fait son apparition dans la sphère publique et médiatique en 2014 par le biais des réseaux sociaux. La multitude et la variété des témoignages ont permis de révéler l'ampleur du phénomène.

La Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, a saisi, le **HCE sur la question des violences gynécologiques et obstétricales** afin d'« objectiver le phénomène » et d'« identifier des leviers pour améliorer la situation ». Ce rapport a élaboré une typologie des violences gynécologiques et obstétricales, a collecté des données sur le phénomène, et a formulé 26 recommandations autour de trois grands axes⁵⁶ :

- Reconnaître l'existence et l'ampleur des actes sexistes dont certains relèvent des violences, dans le cadre du suivi gynécologique et obstétrical.
- Prévenir les actes sexistes relatifs au suivi gynécologique et obstétrical.
- Améliorer et faciliter les procédures de signalement et condamner les pratiques sanctionnées par la loi.

54 - Loi n°74-1026 du 4 décembre 1974 portant diverses dispositions relatives à la régulation des naissances.

55 - Loi n°64-654 du 29 juillet 1994 relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal.

56 - Haut Conseil à l'égalité, Rapport sur les actes sexistes durant le suivi gynécologique et obstétrical - Des remarques sexistes aux violences, la nécessité de reconnaître, prévenir et condamner le sexisme, 2018.

2. Commentaires

Les membres du HCE souhaitent mettre en lumière les points suivants :

IVG : un droit encore fragile

Le droit à l'IVG est, aujourd'hui encore, un **droit « à part »** : premièrement, parce qu'il n'est pas consacré expressément comme un droit fondamental des femmes, que ce soit dans les lois l'encadrant ou dans la Constitution, et deuxièmement, parce qu'un grand nombre de femmes qui ont avorté n'ont pas la sensation d'avoir exercé un droit et se sentent parfois au contraire obligées de justifier leur recours à l'avortement.

Par ailleurs, l'accès des femmes à l'avortement demeure entravé par la **« double » clause de conscience**⁵⁷, qui offre une échappatoire aux praticien.ne.s réfractaires à l'avortement. La possibilité de recours à la « clause de conscience » est déjà accordée de manière générale à tout le personnel soignant pour l'ensemble des actes médicaux. Faire perdurer une différenciation n'a plus lieu d'être.

Les femmes qui souhaitent recourir à une IVG se heurtent également à des **difficultés pratiques**. La réforme du système de santé prévue par la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patient.e.s a particulièrement affecté les centres d'IVG et les maternités, notamment par la suppression des centres d'IVG autonomes et des unités fonctionnelles d'IVG avec du personnel et des locaux dédiés. Avant 2011, plus de 130 centres d'IVG ont fermé⁵⁸. À ce chiffre, il faut ajouter une soixantaine d'établissements, depuis cette date, qui ne pratiquent plus l'avortement. Par conséquent, le **nombre de places a été réduit**, ce qui impacte tant les **délais d'attente** que les **distances à parcourir** pour les femmes en demande d'IVG. L'enquête réalisée par la ministre de la Santé, entre mai et juillet 2019, révèle d'importantes disparités géographiques en ce qui concerne le délai s'écoulant entre la première demande et la réalisation effective de l'IVG. En moyenne, ce délai est de 7,4 jours au niveau national. Néanmoins, selon les régions, il peut varier de 3 à 11 jours. Selon des calculs réalisés par Le Monde, 9 % des avortements sont réalisés hors du département de résidence des femmes au niveau national en 2017⁵⁹. Dans certains départements, comme la Haute-Loire, l'Ardèche, l'Ain ou la Haute-Saône, ce taux dépasse 40 %, cela construit une migration forcée des femmes qui a un coût financier supplémentaire.

L'offre de soins est également limitée par le non-respect de l'article R.2212-4 du Code de la santé publique qui impose la pratique de l'IVG à tous les établissements disposant d'un service de gynécologie et/ ou de chirurgie. Les mesures d'inspection et de sanction pour veiller au respect de cette disposition sont insuffisantes puisque plusieurs établissements dotés des services compétents ne proposent pas d'IVG.

57 - Le personnel soignant peut invoquer la « clause de conscience » pour refuser d'effectuer un acte médical quelconque. Néanmoins, le Code de la santé publique (article L2212-8) prévoit une clause de conscience additionnelle et spécifique à l'IVG.

58 - Statistiques transmises par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des statistiques (DREES), 2011.

59 - Source : https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/09/27/avortement-en-france-pres-de-8-des-centres-pratiquant-l-ivg-ont-ferme-en-dix-ans_6013384_3224.html.

Avec la diminution du personnel des centres d'IVG induite par la restructuration hospitalière et la décroissance de la démographie médicale⁶⁰, **le choix de la méthode d'IVG et le choix de la méthode d'anesthésie ne sont pas toujours garantis**. Par ailleurs, la confidentialité et la gratuité de l'acte IVG et des actes afférents ne sont pas toujours assurés.

Éducation à la sexualité

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de la France à la page 35.

Depuis la loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception, les établissements scolaires – écoles, collèges et lycées – doivent mettre en place **trois séances par an d'éducation à la sexualité** au profit de leurs élèves, par groupes d'âge homogènes. Le rôle primordial de l'éducation à la sexualité dans la construction d'une société égalitaire a été rappelé par la circulaire n°2018-111 de septembre 2018 du ministère de l'Éducation Nationale, qui élargit l'éducation à la sexualité à tous les enseignements.

Toutefois, 18 ans après la formulation de l'obligation légale d'assurer l'éducation à la sexualité auprès des jeunes aux niveaux élémentaire, collégial, et secondaire, il s'avère que **l'application effective de cette mesure est parcellaire et inégale selon les territoires**. Selon le baromètre, réalisé par le HCE⁶¹, mené auprès d'un échantillon représentatif de 3000 établissements scolaires (publics et privés) au cours de l'année 2014/2015, 25 % des écoles n'avaient mis en place aucune séance d'éducation à la sexualité. Parmi les 12 millions de jeunes scolarisé.e.s chaque année, seule une infime minorité bénéficie tout au long de leur scolarité de séances annuelles d'éducation à la sexualité. L'étude réalisée par le HCE révèle que les 75 % d'établissements ayant instauré des séances d'éducation à la sexualité ont privilégié certaines classes, notamment le CM1, le CM2, la 4^{ème}, la 3^{ème}, et la 2nde, au détriment des autres classes. Par ailleurs, la sexualité est souvent abordée dans le cadre d'enseignements disciplinaires, surtout les sciences, plutôt que d'être intégrée de manière transversale en lien avec la dimension citoyenne et l'égalité filles-garçons. Il est désormais également nécessaire de lever les tabous autour de la représentation du corps des femmes par l'enseignement de l'anatomie féminine et notamment du clitoris.

L'éducation à la sexualité contribue à travailler le respect des personnes et de soi, à questionner les stéréotypes, les injonctions faites aux filles ou aux garçons en matière de sexualité et de relation à l'autre, et à lutter contre les violences et les LGBTphobies.

Cette défaillance dans l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire incite les jeunes à se tourner vers d'autres sources d'informations (internet, réseaux sociaux, médias, pornographie) dont les contenus peuvent être erronés, voire contraires aux valeurs de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est de la responsabilité des pouvoirs publics de répondre à tou.te.s les jeunes par des informations objectives, sans jugement ni stéréotype, et, lorsqu'elles ou ils en expriment le besoin, de leur apporter l'accompagnement nécessaire. Pour cela, les espaces-clés de socialisation des jeunes hors-école sont indispensables pour prendre en compte leurs parcours de vie. **Les centres de planification et d'éducation familiale délivrent gratuitement des contraceptifs** aux mineur.e.s, ils doivent pouvoir servir de lieux d'animation collective sur l'éducation à la sexualité.

60 - Le Conseil National de l'Ordre des Médecins, dans son *Atlas Démographique National* de 2018, analyse une variation de -10 points de pourcentage depuis 2010 du nombre de médecins inscrits à l'Ordre.

61 - Haut Conseil à l'égalité, *Rapport relatif à l'éducation à la sexualité : répondre aux attentes des jeunes, construire une société d'égalité femmes-hommes*, 2016.

Précarité des femmes, notamment en territoires ruraux ou dits prioritaires

10 millions de Français et Françaises vivent aujourd'hui dans des quartiers prioritaires et territoires ruraux fragilisés. Les femmes en situation de précarité sont les premières personnes touchées par les difficultés rencontrées dans ces territoires. Contrairement aux idées reçues, les femmes constituent aujourd'hui la majorité des personnes en situation de précarité, que l'on retienne le critère :

- des revenus : elles représentent 53 % des personnes pauvres, 57 % des bénéficiaires du revenu social d'activité⁶² ;
- des conditions de travail et du type d'emploi : elles constituent 70 % des travailleuse.s pauvres, occupent 82 % des emplois à temps partiel et 62 % des emplois non qualifiés⁶³ ;
- de la situation familiale : les femmes représentent 85 % des chef.fe.s de familles monoparentales et une famille monoparentale sur trois vit sous le seuil de pauvreté⁶⁴.

Il conviendrait, tant au niveau de l'État que des collectivités territoriales, de mettre en place les mécanismes correcteurs afin de répondre à la précarité grandissante des femmes. Il s'agit principalement d'adapter l'offre de soins et la prise en charge pour mieux répondre aux besoins des femmes en situation de précarité, notamment en levant les freins financiers, en rendant l'offre de soin accessible géographiquement et en adaptant les horaires aux contraintes des femmes en situation de précarité.

Menstruations

Ces dernières années, le sujet des menstruations s'est développé, en France et à l'étranger. Les règles demeurent l'objet d'un stigma social. Le nombre moyen de femmes réglées est approximativement de 16,6 millions de femmes en France. Aborder ce sujet vise à questionner et déconstruire les stéréotypes et représentations dites négatives du corps des femmes : sentiment de gêne et de honte porté sur son corps, représentation de la femme impure, sale.

Le HCE se félicite du lancement par la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, en mai 2019, d'une initiative réunissant plusieurs ministres, associations et industriels, destinée à « lever le tabou des règles » et à mobiliser sur plusieurs aspects. En effet, le sujet des règles pose plusieurs questions :

- **La précarité menstruelle** : Les protections menstruelles ont un coût réel, difficilement compressible, et qui pèse lourd dans le budget des femmes, particulièrement pour les femmes en situation de précarité. Selon un sondage réalisé par l'IFOP (institut français pour l'opinion publique) pour l'association Dons solidaires en février 2019, 1,7 millions de femmes en France manquent de protections hygiéniques⁶⁵. Les protections périodiques, qui faisaient l'objet d'une taxe de 20 % jusqu'en 2016, sont aujourd'hui considérées comme des produits de première nécessité et sont assujetties à une taxe de 5,5 %. Néanmoins, cette réduction de taxe ne s'est pas répercutée sur le prix des protections, et a in fine bénéficié aux entreprises plutôt qu'aux femmes. Plusieurs pays ont fait le choix d'une TVA à taux zéro sur les produits menstruels, d'autres ont choisi de fournir gratuitement des protections périodiques aux élèves et étudiant.e.s du pays.

62 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité*, 29 mai 2017.

63 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2017.

64 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2017.

65 - Voir l'infographie : <https://www.donsolidaires.fr/wp-content/uploads/2019/03/Infographie-Dons-Solidaires-Pr-%C3%A9carit%C3%A9-hygi%C3%A9nique-en-France-d-%C3%A9f.png>.

- **La composition des protections :** La transparence sur les produits utilisés par les industriels est nécessaire car ils peuvent impacter la santé des femmes. En France, il n'existe aucune réglementation ou normes en ce qui concerne la présence de substances toxiques ou nocives dans les protections hygiéniques. En juillet 2018, un rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) avait révélé la présence de substances chimiques « en très faible concentration » dans les tampons et les serviettes. L'ANSES recommandait aux fabricants de protections d' « améliorer la qualité de ces produits afin d'éliminer ou de réduire au maximum la présence de substances chimiques ».
- **La lutte pour l'environnement :** Les protections menstruelles ont un gros impact sur l'environnement. Des milliards de protections sont jetées chaque année.
- **L'innovation :** La place des femmes dans la recherche est indispensable pour faire avancer les études sur ce sujet.

Droit à la contraception

De plus en plus de femmes renoncent à la contraception du fait d'attaques généralisées sur les dispositifs de contraception et de manque d'information sur les contraceptifs et les hormones (pilules, stérilets ou implants). Il y a donc un enjeu à sensibiliser sur les enjeux de contraception. Une concertation nationale sur la contraception et des campagnes régulières d'information pourraient permettre de lever les tabous autour des moyens de contraception et contribueraient à construire un choix adapté aux besoins des personnes. La contraception masculine reste encore le parent pauvre des évolutions ou des recherches en matière de contraception. Son développement est aussi un levier dans une dynamique plus égalitaire de la gestion des couples, des personnes et de leur fécondité.

Absence de prise en compte des femmes dans la recherche médicale

S'il est souvent rappelé l'espérance de vie supérieure des femmes (85,3 ans en 2018) par rapport à celle des hommes (79,4 ans), elles vivent pourtant en moins bonne santé. En 2018, la part des années vécues sans incapacité au sein de l'espérance de vie avoisine 75 % pour les femmes contre 79 % pour les hommes.⁶⁶

La prise en charge médicale des femmes est moins bonne. Elles sont diagnostiquées moins rapidement et soignées plus tardivement. La recherche médicale connaît, en l'état actuel, de grandes lacunes en matière d'intégration de la dimension de genre, que ce soit dans les thématiques abordées ou dans les pratiques. Les professionnel.le.s apprennent la médecine à partir de symptômes et de signes cliniques éminemment masculins, mais également par des recherches conduites quasi uniquement sur des sujets mâles⁶⁷. Le retard de diagnostic pénalise la prise en charge immédiate des femmes, ce qui entraîne des prestations de soins d'une moins bonne qualité, et un risque de décès plus important pour les femmes que pour les hommes.

Par ailleurs, certaines maladies gynécologiques exclusivement « féminines » sont mal connues et sous-diagnostiquées alors qu'elles sont fréquentes. À titre d'exemple, l'endométriose peut avoir des conséquences graves si elle n'est pas diagnostiquée⁶⁸. Pourtant, cette maladie est méconnue ou mal connue en raison de l'insuffisance des recherches concernant ses causes et ses liens avec l'infertilité.

66 - Etude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques des ministères sociaux, octobre 2019. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/en-2018-l-espérance-de-vie-sans-incapacité-est-de-64-5-ans-pour-les-femmes-et>.

67 - Catherine VIDAL, *Femmes et santé, encore une affaire d'hommes ?*, Belin, Paris, 2017.

68 - <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/endometriose>.

IV.

**Lutte contre le sexisme
et les stéréotypes de sexe**

1. Les principales réalisations des cinq dernières années

La lutte contre le sexisme dans le droit s'est renforcée. La loi française sanctionne les propos sexistes (injure, provocation à la discrimination ou à la violence, et diffamation en raison du sexe, que ce soit dans la sphère publique ou privée⁶⁹), les comportements discriminatoires et les violences physiques et sexuelles. Ces cinq dernières années, l'arsenal juridique français a été renforcé en la matière par l'intégration de nouvelles infractions, notamment :

- **L'agissement sexiste** dans le cadre du travail défini, par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, comme portant atteinte à la dignité de la personne, ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette disposition a été étendue aux agent.e.s des fonctions publiques avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une **sanction disciplinaire** de la part de son employeur.e pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement et faire l'objet, le cas échéant, de dommages et intérêts devant les Prud'hommes.
- **L'outrage sexiste**⁷⁰, crée par la loi du 3 août 2018 relative au renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, qui est puni, selon les circonstances, par une amende de 90 à 1 500 €. Le Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes fait état de 713 contraventions dressées pour outrage sexiste depuis août 2018⁷¹.

Il est également à noter que la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté **a étendu la circonstance aggravante de « sexe » à l'ensemble des crimes et délits.**

Médias

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 14-15 et 46-47.

Les médias jouent un rôle majeur dans la construction des représentations, par le biais des programmes et des publicités. Et ces représentations sont aujourd'hui encore empreintes de sexisme : les femmes représentent 37 % des expert.e.s et 27 % des invité.e.s politiques sur les antennes de télévision et radio. Elles sont sous-représentées aux heures de grandes audiences à la télévision (29 % pendant les tranches 21h-23h).

69 - Depuis 2004, l'injure, la diffamation et la provocation à la discrimination à la haine ou à la violence en raison du sexe sont reconnues par le droit. Ces actes sont passibles d'emprisonnement (jusqu'à 1 an) et/ou d'amendes (jusqu'à 45 000 €) lorsqu'ils sont commis en public et d'une amende (contravention de 5^{ème} classe, pouvant aller jusqu'à 1 500€ lorsqu'ils sont commis en privé).

70 - « Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (article 621-1 du Code pénal).

71 - <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/713-amendes-pour-outrage-sexiste-depuis-aout-2018/>.

Depuis la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les missions du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), organe chargé de la régulation du contenu audiovisuel, **ont été renforcées.** Il a pour mission de veiller « à une **juste représentation des femmes** et des hommes dans les programmes » et « à **l'image des femmes** qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein du couple. »

À cet effet, le CSA rend compte chaque année de la place des femmes à l'écran et sur les ondes grâce aux indicateurs qualitatifs et quantitatifs que lui transmettent les chaînes de télévisions et radios.

Dans le cadre de ses missions, le CSA peut infliger différents types de sanctions en fonction de la gravité des manquements commis (mise en garde, suspension d'un programme ou de séquences publicitaires, sanction pécuniaire, retrait de l'autorisation). Depuis 2014, le CSA est intervenu à 23 reprises sur le sujet des droits des femmes. En 2017, le CSA a prononcé deux sanctions, confirmées en 2018 par le Conseil d'État considérant que « la séquence litigieuse était fondée sur des stéréotypes sexistes et une vision des femmes tendant à les réduire à un rôle d'objet sexuel ». C'est la première fois que le Conseil d'État se prononce sur des sanctions du CSA dont le fondement consiste en une atteinte à l'image des femmes.

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a également confié au CSA une nouvelle mission de **lutte contre le sexisme dans la publicité.** En octobre 2017, le CSA a publié un rapport sur l'image des femmes dans la publicité. Il confirme l'utilisation persistante des stéréotypes : les rôles d'expert.e.s sont notamment presque exclusivement occupés par des hommes (à hauteur de 82 %). À l'inverse, les personnages sexualisés ou dénudés sont majoritairement féminins (67 %). Ce premier diagnostic chiffré s'est traduit, en mars 2018, par la signature d'une « charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes » associant les principaux annonceurs et le CSA. La charte ne prévoit pas de sanctions, mais la publication d'un bilan annuel qui devrait encourager les bonnes pratiques et avoir un effet dissuasif.

Il est également à noter que des **initiatives locales** sont prises en la matière. La ville de Paris a par exemple voté, en juin 2018, un engagement à ce « qu'aucune publicité à caractère sexiste ou discriminatoire ne puisse être diffusée sur le réseau municipal d'affichage » de la ville.

Éducation

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 37-39.

Une convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif a été conclue pour la période 2013-2018. Celle-ci a été articulée autour de trois chantiers prioritaires :

- Acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes.
- Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.
- S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

En 2018, le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes a présenté les 10 mesures phares qu'il comptait mettre en œuvre⁷². Parmi ces mesures, ont été annoncées la mise en place, à la rentrée scolaire 2019, d'un.e « référent.e égalité » dans chaque établissement scolaire (dont la mission serait de veiller et de transmettre une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes) et un objectif de 40 % de filles dans les filières scientifiques du supérieur d'ici 2020.

⁷² - Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Dossier de presse*, 8 mars 2018 (https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/03/dp_comite_interministeriel_egalite_-_08.03.2018.pdf).

2. Commentaires

Le sexisme et les stéréotypes de sexe imprègnent aujourd'hui encore notre société et conditionnent chacun.e dès son plus jeune âge : dans les médias, à l'école, dans les jouets, dans la littérature, les arts et la culture en général, les représentations des femmes et des hommes sont souvent réduites à un petit nombre d'archétypes. Le phénomène #MeToo ainsi que l'apparition de collectifs et d'activistes qui pointent le sexisme sur les réseaux sociaux et luttent contre ses manifestations (dénonciation des contenus sexistes dans l'espace public, dans les médias ou la publicité etc.) marquent une baisse de la tolérance au sexisme. À terme, faire disparaître les stéréotypes permettra de voir les inégalités pour ce qu'elles sont : non pas le résultat d'une prétendue complémentarité naturelle des hommes et des femmes, mais bien la réalité objective de l'oppression des femmes par les hommes.

Dans cette optique, **les membres du HCE souhaitent mettre en lumière les points suivants :**

Lutte contre le sexisme

La **loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté** a confié au HCE la mission d'élaborer et de remettre, tous les ans, au.à la Premier.e ministre et au.à la ministre chargé.e des droits des femmes un **rapport sur l'état du sexisme en France**. Le premier rapport rendu en janvier 2019⁷³ met en exergue la **prégnance du sexisme, pourtant encore très peu condamné : 4 femmes sur 10 indiquent avoir dernièrement été victimes d'une injustice ou d'une humiliation du fait d'être une femme. À peine 3 % des actes sexistes qui tombent sous le coup de la loi font l'objet d'une plainte et seulement** une plainte sur cinq conduit à une condamnation.

Le HCE en donne une définition : *Le sexisme est une **idéologie** qui repose, d'une part, sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, et d'autre part, est un ensemble de manifestations, des plus anodines en apparence aux plus graves (remarques, représentations stéréotypées, sur-occupation de l'espace... jusqu'à entrave à l'avortement, viols, meurtres...).*

Le Conseil de l'Europe en a donné le 27 mars 2019 la première définition internationale⁷⁴.

Le HCE, dans son premier état des lieux du sexisme en France, recommande de :

- **Mieux mesurer le sexisme**, par le financement d'une enquête d'opinion annuelle, et rendre publiques les données officielles relatives au sexisme (prévalence, dénonciations, condamnations...) des ministères.

73 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Premier état des lieux du sexisme en France*, 2019.

74 - « Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :
i. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes;
ou ii. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique;
ou iii. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
ou iv. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ;
ou v. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre. » Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme.

- **Faire reculer le sexisme en permettant de mieux le comprendre**, par des campagnes de sensibilisation du grand public, la formation des professionnel.le.s, en particulier des médias, des arts et de la communication, par la reconnaissance d'une journée nationale contre le sexisme et par l'interdiction de l'affichage public sexiste en l'intégrant dans les marchés publics des villes avec les annonceurs.
- **Faire reculer le sexisme en condamnant davantage les auteurs**. Cela implique la formation des professionnel.le.s de la sécurité et de la justice.
- **Accompagner les victimes de sexisme** en renforçant les financements des associations qui les accompagnent.
- **Garantir une action publique exempte de tout sexisme**, en faisant de la lutte contre le sexisme un critère des décisions politiques, en déployant plus avant la **budgetisation intégrant l'égalité** et l'éga-conditionnalité dans les financements publics et en promouvant notamment **une communication publique sans stéréotypes de sexe**.

Le HCE souhaite notamment attirer l'attention sur les deux outils suivants :

Ega-conditionnalité et Budgetisation intégrant l'égalité

Malgré leur apparente neutralité, les dépenses publiques n'intègrent que rarement l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Lorsque les biais de genre sont impensés dans la dépense publique, l'argent public peut contribuer à renforcer les inégalités. À titre d'exemple, les financements alloués aux sports majoritairement pratiqués par les hommes sont supérieurs à ceux pratiqués majoritairement par les femmes. Dans le domaine de la culture, 23 % des montants attribués par l'administration au spectacle vivant l'ont été à des projets dirigés par des femmes alors qu'elles représentent 31 % des actives dans ce secteur.

Le HCE appelle dans l'ensemble de ses travaux à respecter le **principe d'« éga-conditionnalité » des financements publics**⁷⁵, qui consiste à subordonner les financements publics au respect de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les stéréotypes de sexe.

Le HCE appelle à **faire de l'égalité femmes-hommes un réel critère budgétaire de l'État**, gage majeur d'une politique publique efficace. Il invite à prendre exemple sur certains de nos homologues européens qui prouvent la faisabilité d'une telle démarche⁷⁶. Pour cela, le HCE propose une méthodologie reposant sur deux principes :

- **L'égalité femmes-hommes au premier euro** : c'est-à-dire faire de l'impact sur l'égalité femmes-hommes un critère de modulation de chaque dépense publique. Il s'agit de veiller, lors de l'attribution d'un financement, à l'impact de cette dépense sur la situation des femmes et des hommes et au respect des obligations légales en matière d'égalité par l'organisation demandeuse.
- **L'égalité femmes-hommes pour nouvelle règle d'or du budget**, de telle sorte que les projets de loi de finance ne puissent être adoptés que, si et seulement si, ils permettent de tendre vers l'égalité, qu'il s'agisse des dépenses ou des recettes.

Afin d'assurer la réussite de l'expérimentation en cours dans certains ministères, le HCE identifie cinq conditions :

- un portage politique fort, qui s'appuie notamment sur l'inscription du principe de la Budgetisation intégrant l'égalité dans la Constitution et dans la loi ;
- le développement et l'accessibilité de statistiques sexuées ;

⁷⁵ - *Contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics*, 2014 ; rapports réalisés avec le collectif « Où est l'argent ? », 2016-2018 ; *Avis sur le déploiement d'une budgetisation intégrant l'égalité femmes-hommes*, 2019.

⁷⁶ - L'Autriche a inscrit le principe dans sa Constitution en 2009 ; la Belgique a reconnu le principe dans sa Loi en 2007.

- la formation et l'outillage des agent.e.s publiques ;
- la mobilisation de la société civile ;
- la définition d'une gouvernance claire, à travers la mobilisation significative de moyens humains qui permettront le suivi et l'évaluation du dispositif.

Le HCE salue la mise en place d'une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité par les ministères de l'agriculture et de l'alimentation, de la culture, de la cohésion des territoires, et des affaires sociales. Cette expérimentation d'un Budget Intégrant l'Égalité (BIE), pilotée par la direction du budget et le service des droits des femmes et de l'égalité, fait suite aux décisions du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018.

Communication sans stéréotypes de sexe

La communication publique est encore largement vectrice de stéréotypes de sexe :

- **dans le langage : en usant du masculin dit « neutre » et « universel » dans les textes officiels mais aussi dans les noms de titres et métiers, ce qui contribue à invisibiliser les femmes ;**
- **dans les images : en enfermant les femmes et les hommes dans des représentations stéréotypées ;**
- **à la tribune et au micro** avec une présence déséquilibrée des femmes et des hommes.

Le HCE a publié en 2015 un « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe »⁷⁷, qui contient 10 recommandations destinées à lutter contre les stéréotypes. Plus de 70 organisations publiques et privées⁷⁸ se sont engagées, aux côtés du HCE, en signant une « convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe » et ont entamé une démarche de sensibilisation et de changement des pratiques en interne. Le HCE encourage l'ensemble des organisations publiques et privées à mettre en œuvre une communication sans stéréotype de sexe.

Médias

Le HCE souhaite rappeler que la place des femmes dans les médias et le rôle qui leur est dévolu dans l'ensemble des programmes constituent un marqueur fort de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles.

Les chiffres ne sont guère encourageants. Le rapport du CSA du 8 mars 2019, concernant l'exercice 2018, fait état d'une légère baisse de la présence des femmes dans les antennes (télévision et radios confondues). La sous-représentation des femmes aux heures de forte audience perdure et si la proportion d'expertes continue à progresser grâce à la télévision publique majoritairement (37 % d'expertes soit deux points de plus qu'en 2017), les deux catégories dans lesquelles la proportion des femmes est la plus élevée, présentatrices (47 %) et journalistes (38 %), connaissent pour la première fois une baisse et la proportion d'invitées politiques est en forte régression (27 % soit cinq points de moins qu'en 2016), alors qu'elle était déjà trop faible.

Au-delà d'une photographie de la présence des femmes, le HCE souhaite que l'évaluation demandée au CSA repose sur des critères plus qualitatifs et plus précis. Il faut que les chaînes évaluent le **degré de leurs stéréotypes** dans les programmes de fiction, d'animation et de divertissement (notamment la

77 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*, 2015.

78 - Voir la liste complète ici : <http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/liste-des-signataires-de-la-convention-d-engagement-pour-une-communication>

télé-réalité), et s'engagent à les faire diminuer dans chacun d'eux. Deux axes doivent être mieux pris en compte : **veiller à ce que la loi impose désormais à chaque éditeur de progresser annuellement**, d'une part sur la **présence des femmes à l'antenne** (journalistes, expertes etc.), d'autre part sur la **diminution des stéréotypes** dans leurs programmes (fiction mais surtout divertissement, notamment la télé-réalité). Ces dispositions pourraient également être étendues au domaine de la publicité, afin de faire baisser annuellement les stéréotypes de sexe récurrents.

Une action énergique s'impose également dans le secteur du numérique. L'image des femmes y est maltraitée, avec peu de contrôle. De premières avancées sont prévues dans le cadre de la loi Avia contre les propos haineux sur internet, en cours de discussion au Parlement, avec notamment l'obligation pour les plateformes numériques comme Facebook ou Twitter de retirer en moins de 24 heures les propos « manifestation » haineux. Il conviendrait également de prendre en compte l'image dégradante de la femme qui est pourtant très présente sur Internet (clips musicaux par exemple) et d'inclure une mission de régulation sur la question de l'image des femmes dans les nouveaux secteurs confiés aux régulateurs européens sur le numérique à savoir les plateformes de partage de vidéos, les réseaux sociaux, ainsi qu'à la diffusion en direct (« livestreaming »)⁷⁹.

Éducation

Alors que l'école doit jouer un rôle fondamental dans la formation des générations futures à la culture de l'égalité, plusieurs lacunes sont constatées.

En dépit de l'obligation légale de former les nouveaux.elles enseignant.e.s à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes⁸⁰, les **pratiques pédagogiques** sont différenciées vis-à-vis des filles et des garçons. À même niveau scolaire, les commentaires des bulletins apprécient le « travail » des filles quand les garçons « ont des capacités » inexploitées⁸¹. Également, les enseignant.e.s interagissent en moyenne plus fréquemment en classe avec les garçons (56 %) qu'avec les filles (44 %)⁸².

Les **programmes et manuels scolaires** sont encore caractérisés par une sous-représentation des femmes et par leur cantonnement à des rôles traditionnels. Dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages, mais 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage et seulement 3 % des personnages exerçant un métier scientifique⁸³.

L'**orientation scolaire** est fortement influencée par les stéréotypes de sexe, et ce à tous les paliers d'orientation. À titre d'exemple, dans l'enseignement supérieur, en 2017, les garçons sont surreprésentés dans les formations d'ingénieur (73 %), les universités de science et de sport (63 %), les classes préparatoires aux grandes écoles (57 %) tandis que les filles sont très présentes dans les formations paramédicales et sociales (85 %), les filières littéraires (70 %) et médicales (64 %)⁸⁴.

Certaines filières sont davantage sexuées, notamment celle du numérique. La part des femmes travaillant dans le secteur numérique est de seulement 15 %⁸⁵. Dans certaines formations, comme le DUT génie électrique et informatique industrielle, seul.e.s 7,1 % des étudiant.e.s étaient des filles durant l'année scolaire 2015-2016⁸⁶.

79 - Directive (UE) 2018/1808 du Parlement européen et du Conseil du 14 novembre 2018 modifiant la directive 2010/13/UE visant la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (dite directive « Service de médias audiovisuels »)

80 - Loi n°2013-595 du 8 juillet 2013 pour la Refondation de l'École de la République.

81 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité*, 2016.

82 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2016.

83 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Idem.*, 2016.

84 - Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, 2019.

85 - Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques, 2017.

86 - Observatoire des inégalités, *Les filles stagnent dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur*, 2018.

Par ailleurs, les filles accèdent plus difficilement à la formation professionnelle. Selon les dernières statistiques du Ministère du travail datant de 2017, seules 33,9 % des bénéficiaires des contrats d'apprentissage étaient des filles⁸⁷.

Culture

Majoritaires sur les bancs des écoles d'art (60 %), les femmes ne représentent plus ensuite que 40 % des artistes effectivement actif.ve.s, 20 % des artistes aidé.e.s par des fonds publics, 20 % des artistes programmé.e.s et 10 % des artistes récompensé.e.s. Les femmes artistes subissent pleinement le mythe de la toute-puissance du « génie créateur masculin »⁸⁸.

Dans le monde des arts et dans la culture, tant dans le milieu professionnel que dans les établissements d'enseignement artistique, les faits de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles sont fréquents, mais sont occultés et déniés, considérés comme « faisant partie du jeu ».

Par ailleurs, l'image des femmes dans les productions culturelles oscille la plupart du temps entre stéréotypes et invisibilité que ce soit au théâtre, cinéma, dans les productions télévisuelles, dans la bande dessinée, ou encore dans les jeux vidéo. Les femmes sont soit moins représentées, soit hyper sexualisées.

Les disciplines enseignées dans les écoles initiales et supérieures d'arts et de culture ne sont pas toujours mixtes. L'exemple du secteur de la musique en est révélateur. En 2016, seules 21 femmes étaient cheffes d'orchestre pour 568 hommes, selon les chiffres de la Société des auteurs et compositeurs dramatiques.

Le HCE recommande de lutter contre l'orientation sexuée en permettant aux élèves et étudiant.e.s de se projeter dans tous les types de carrières artistiques.

Le HCE appelle également à ce que les financements publics alloués directement ou indirectement par le Ministère de la Culture et les collectivités territoriales (20 milliards d'euros par an) soient assortis d'exigences en matière d'égalité femmes-hommes afin que soient améliorées :

- la situation des femmes artistes par des aides à la création, de programmation sur scène, dans une exposition ou à l'écran, ou encore de sélection en vue d'un prix ou d'une bourse ;
- l'image des femmes par la lutte contre les stéréotypes, la diversification des rôles sociaux et la fin de la banalisation des violences faites aux femmes dans les productions culturelles soutenues par des fonds publics ;
- la mémoire des femmes artistes, dans la politique mémorielle publique ;
- l'accès des femmes aux postes de décisions des institutions culturelles.

À cet égard, le HCE salue l'annonce faite en 2018 par la ministre de la Culture d'accorder un bonus de 15 % de subventions aux films respectueux de la parité femme-homme. Cette disposition devrait être étendue au secteur de l'audiovisuel, notamment dans la fiction.

87 - Ministère du travail, *L'apprentissage en 2017*, 2018.

88 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*, 2018.

V.

**Action internationale
de la France**

1. Les principales réalisations des cinq dernières années

L'affirmation d'une « diplomatie féministe »

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 22, 51, et 56-57.

La France, à la suite de pays tels que la Suède ou le Canada, promeut depuis mars 2018 le principe d'une « diplomatie féministe »⁸⁹.

Sans qu'une définition précise du concept de « diplomatie féministe » n'ait été proposée par la France, l'objectif mis en avant est de renforcer la cohérence entre la politique nationale et internationale, de « décliner au niveau international la grande cause du quinquennat »⁹⁰ et d'**intégrer le genre « dans l'ensemble des enjeux de la diplomatie française**, dans ses dimensions politique, économique, d'influence, culturelle, éducative et de coopération au développement. Par ailleurs, cet élargissement implique l'intégration des engagements internes du ministère en termes de parité. »⁹¹.

La mise en place d'une « diplomatie féministe » s'est accompagnée de la publication d'une **Stratégie internationale de la France en matière d'égalité femmes-hommes** (2018-2022) en mars 2018, qui (sans mentionner spécifiquement l'existence d'une « diplomatie féministe ») décline plusieurs objectifs destinés à renforcer l'intégration du genre dans la diplomatie française : l'intensification du plaidoyer et l'affirmation dans toutes les instances multilatérales des droits des femmes et des droits humains, le renforcement de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Aide Publique au Développement (APD), le développement d'une culture institutionnelle en faveur de l'égalité et la parité dans les postes de responsabilité au sein de la diplomatie française, ainsi que le renforcement de la redevabilité et le développement des liens avec la société civile, le secteur privé et la recherche.

Cette nouvelle Stratégie s'inscrit dans un champ plus large que la stratégie « genre et développement » (2013-2017) qui l'a précédée et s'attache à l'action du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) et à ses douze opérateurs. Elle ne dispose pas de moyens dédiés. Elle prévoit par contre un dispositif d'évaluation et de suivi (interne d'une part, et par le HCE d'autre part).

L'affirmation par la France d'une « diplomatie féministe » a bénéficié d'une impulsion de haut niveau et s'est accompagnée d'un **plaidoyer fort en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes** et d'un appel à la mobilisation internationale : Appel du Président de la République à faire de l'égalité femmes-hommes une grande cause mondiale (Assemblée générale des Nations unies,

89 - Affiché lors du discours de la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Marlène SCHIAPPA, lors de la Commission de la Condition de la Femme en mars 2018, le concept a été repris lors d'une tribune conjointe du ministre des Affaires étrangères, Jean-Yves LE DRIAN, et de la Secrétaire d'État le 8 mars 2019. Ce concept prend la suite de la « diplomatie des droits des femmes » initialement portée sur la scène internationale par les ministres qui se sont succédé à ce portefeuille depuis 5 ans.

90 - Tribune conjointe du 8 mars 2019 (voir ci-dessus).

91 - Stratégie internationale de la France en matière d'égalité femmes-hommes, 2018-2022.

septembre 2018), volonté de faire du G7 sous présidence française un « G7 féministe » et de l'égalité femmes-hommes l'une des priorités du G7 (2019), organisation du Forum Génération Égalité en France pour les 25 ans de la conférence mondiale de Pékin sur les femmes (juillet 2020), campagne pour la ratification de la convention d'Istanbul menée par la présidence française du Conseil de l'Europe (2019), plaidoyers réguliers aux Nations unies en faveur des droits sexuels et reproductifs⁹² ou de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité ».

Bien que le bilan du G7 français soit à nuancer du fait de l'absence notable de certains sujets comme les droits sexuels et reproductifs, la présidence française du G7 a débouché sur des engagements concrets en faveur de l'égalité, en particulier : adoption du « Partenariat de Biarritz »⁹³ par le G7 et cinq autres États, engagements financiers annoncés en faveur du Fonds pour l'entrepreneuriat féminin en Afrique⁹⁴, soutien annoncé au projet de la Fondation Gates pour l'inclusion financière numérique des femmes en Afrique (25 millions de dollars pour la France), soutien au Fonds dédié aux personnes victimes de violences sexuelles en temps de conflit (6,2 millions d'euros sur trois ans pour la France), soutien à l'initiative « Priorité à l'Égalité » au Sahel (intégration du genre dans les politiques et systèmes éducatifs).

Cette mobilisation et diplomatie active menée par la France présente une importance particulière dans le contexte actuel : en 2019, à un peu plus d'une décennie de la date butoir des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, aucun pays ne peut déclarer avoir atteint l'égalité entre les sexes. Au contraire, les droits acquis par les femmes régressent dans certaines parties du monde, en particulier s'agissant de leurs droits sexuels et reproductifs. L'adoption d'une stratégie française sur les droits sexuels et reproductifs (2016-2020) est également à ce titre, à souligner.

Une prise en compte du genre dans l'aide publique au développement

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 50-51.

À l'issue de la 2^{ème} stratégie « Genre et développement (2013-2017) » coordonnée par le ministère des Affaires étrangères et destinée à soutenir la prise en compte du genre et de l'égalité dans les politiques de développement, **le ratio de l'aide publique au développement (APD) française ayant pour objectif principal ou significatif l'égalité femmes-hommes⁹⁵ a augmenté significativement, de 18 % en 2013 à 32 % pour 2016-2017** (dont 3,6 % marqué 2).

Il reste toutefois en-deçà de l'objectif de 50 % en 2017 fixé dans la loi de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale du 7 juillet 2014 et inférieur à la moyenne du comité d'aide au développement de l'OCDE (38 %).

La Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022) pose à nouveau pour objectif d'atteindre d'ici 2022, 50 % de l'aide publique au développement (en volume) dédiés à des projets ciblant l'égalité entre les femmes et les hommes (marqueurs 1 et 2 OCDE). Elle y ajoute un objectif de 700 millions d'euros par an de projets de l'Agence française de développement marqués 2. Dans ce contexte, le Président de la République a annoncé en mars 2019 la création d'un « fonds doté de 120 millions d'euros afin d'aider les mouvements en faveur des droits et de la condition des femmes »⁹⁶. Ce fonds spécial sera logé à l'Agence française de développement.⁹⁷

92 - Discours de la Secrétaire d'État à la CSW.

93 - Le « Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes » recense 79 lois dans le monde qui ont contribué à renforcer les droits des femmes. L'ensemble des États membres du G7, ainsi que le Chili, l'Australie, l'Inde, le Sénégal et le Rwanda, se sont engagés lors du Sommet du G7 en août 2019 à adopter l'une de ces lois dans leur législation.

94 - Soutien sous forme de prêts de l'ensemble des membres du G7 à l'exception des États-Unis à hauteur de 251 millions de dollars.

95 - Marqueurs 1 et 2 de l'OCDE : 1, projet intégrant l'égalité des sexes comme un « objectif significatif » et 2, projet ayant l'égalité pour « objectif principal ».

96 - <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/03/08/prix-simone-veil-de-la-republique-francaise-pour-legalite-femmes-hommes>

97 - <https://www.elysee.fr/g7/2019/07/05/discours-du-president-emmanuel-macron-a-luneco-innover-pour-emanciper-les-filles-et-les-femmes-par-leducation>

Un engagement diplomatique marqué en faveur de l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité »

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 22, et 55-57

La France est fortement engagée sur le plan multilatéral en faveur de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité », qui reconnaît l'impact disproportionné des conflits armés sur les femmes et engage les États à lutter contre les violences sexuelles dans les conflits et à assurer la participation pleine et entière des femmes à l'établissement de la paix et aux processus décisionnels. La France, qui a soutenu l'adoption des huit résolutions « Femmes, Paix et Sécurité » au Conseil de sécurité des Nations unies, s'est engagée lors du Sommet G7 d'août 2019 à soutenir financièrement, à hauteur de six millions d'euros, le Fonds porté par D. MUKWEGE et N. MURAD pour venir en aide aux victimes de violences sexuelles dans les conflits.

La France a également adopté deux plans d'action pour la mise en œuvre à titre national de ces résolutions. Ces plans, coordonnés par le ministère des affaires étrangères et impliquant 9 acteurs institutionnels, avaient pour objectifs principaux de mettre en place, tant sur le plan national qu'à travers les activités multilatérales de la France, un ensemble de mesures destinées à renforcer la participation des femmes, à protéger les femmes contre les violences sexuelles dans les conflits et lutter contre l'impunité, ainsi qu'à mettre en place des actions de sensibilisation.

Une meilleure prise en compte des femmes demandeuses d'asile

Traité dans le rapport national de mise en œuvre des engagements de Pékin aux pages 12, 19, 21 et 40.

La loi du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile a permis de mieux prendre en compte les spécificités des femmes demandeuses d'asile par :

- la reconnaissance du genre et de l'orientation sexuelle comme motifs de persécution ;
- la prise en compte du fait d'avoir été victime de viols ou d'autres formes graves de violences de genre dans l'évaluation de la vulnérabilité des demandeur.euse.s d'asile ;
- la possibilité d'accompagnement par une association de défense des droits des femmes lors de l'entretien individuel ;
- l'obligation de formation des agent.e.s sur la notion de vulnérabilité.

2. Commentaires

Le HCE se félicite de l'intérêt manifesté par la France pour une « diplomatie féministe » et du commencement prometteur de sa mise en œuvre, d'autant qu'il s'effectue dans un contexte international marqué à la fois par des tentatives de remise en cause des droits acquis par les femmes mais aussi par un développement des luttes féministes. Il souligne cependant la nécessité de présenter avec précision ce que cette expression « diplomatie féministe » recouvre. Cette « diplomatie féministe » doit continuer à bénéficier d'une impulsion à haut niveau afin de systématiser davantage et de **parachever l'inscription de la prise en compte dans la diplomatie française de la promotion et de la défense des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes**. Cette « diplomatie féministe », pour atteindre un objectif réellement transformatif, devrait **s'inscrire dans l'ensemble des domaines de la politique étrangère**, y compris économique, politique, commercial, culturel, médiatique et de défense. Il conviendrait qu'elle bénéficie de ressources (financières et humaines) à la hauteur de l'enjeu. En effet celui-ci n'est pas un enjeu marginal, mais il renvoie au cœur de toutes les sociétés et donc au centre des politiques conduites par les gouvernements. L'actualité internationale en fait quotidiennement la démonstration.

Aide publique au développement : pour des engagements plus ambitieux

Les objectifs de la France en matière d'aide publique au développement (50 % de l'aide marquée 1 ou 2 à horizon 2022) pourraient être plus ambitieux à l'exemple d'autres pays affichant une « diplomatie féministe », tels que la Suède : près de 90 % de l'aide marquée 1 ou 2 en 2016-2017, ou le Canada : 75 %.

À terme, l'objectif pourrait être d'atteindre les 85 % préconisés dans le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes de l'Union européenne (« Gender Action plan, 2016-2020 »), en précisant un objectif d'aide marquée 2 (objectif principal). L'ensemble de l'aide publique au développement de la France doit par ailleurs pouvoir être intégralement examiné au prisme du marqueur genre (84 % de l'aide examinée pour 2016-2017). Il convient enfin d'accorder également une attention renforcée à l'évaluation qualitative des projets, afin de renforcer la qualité du marquage des projets.

En adéquation avec les engagements de la France, l'intégration du genre devrait être particulièrement et systématiquement envisagée dans des dispositifs tels que l'Alliance Sahel (*voir infra - Femmes, Paix et Sécurité*). D'une manière générale, la définition systématique d'objectifs précis et d'indicateurs de genre dans toutes les politiques et plans d'action sectoriels (comme le récent Plan d'action « migrations internationale et développement » de l'AFD ou la stratégie « Droits humains et développement » du MEAE) favoriserait l'atteinte des marqueurs de l'OCDE, ainsi que la montée en compétences genre des agent.e.s chargé.e.s de la mise en œuvre, qui est un facteur essentiel de la pérennisation méthodologique du genre.

Une participation encore trop faible des femmes à la « diplomatie féministe »

La participation des femmes à la conception et à la mise en œuvre d'une « diplomatie féministe » reste faible. Bien que des progrès aient été réalisés en matière d'accès aux postes à responsabilités dans la diplomatie sous l'effet des quotas des primo-nominations de la loi Sauvadet, la part des femmes ambassadrices, directrices ou cheffes de services reste encore insuffisante : le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères compte 52 % de femmes diplomates, mais 26 % d'ambassadrices (contre 11 % en 2012). Les postes de directeur.rice.s et de chef.fe.s de service ne sont occupés qu'à 25 % par des femmes (contre 22 % en 2012). D'autres ministères impliqués dans la projection de la France à l'international conservent un faible taux de féminisation : au ministère des Armées, l'on compte 15 % de femmes pour les effectifs militaires, mais 7 % de femmes parmi les officiers généraux. Au ministère de l'économie et des finances, un quart des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont occupés par des femmes en 2017. Ils sont 36 % au ministère de la culture.

Par ailleurs, l'implication des associations féministes nationales et internationales à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des initiatives dédiées à l'égalité femmes-hommes dans le champ international devrait être renforcée. L'annonce par la France en mars 2019 de la création d'un fonds de 120 millions d'euros, destiné à « aider les mouvements féministes et les ONG, en particulier du Sud, à mener partout le combat pour l'égalité, les droits et la dignité des femmes et des filles »⁹⁸ doit à cet égard être saluée. Des précisions sur sa mise en œuvre sont néanmoins attendues.

Renforcer le suivi, la redevabilité, la mesure des résultats

Il est nécessaire d'assurer la transparence et l'évaluation régulière de l'ensemble des stratégies internationales de la France en matière d'égalité femmes-hommes et de droits des femmes⁹⁹, dont l'articulation et la coordination devraient être renforcées.

Des cadres de redevabilité doivent être adoptés, afin de mesurer et évaluer les stratégies et leurs impacts concrets sur les femmes et les filles. Les indicateurs de réussite devraient être orientés vers les résultats, afin de démontrer les progrès réels permis grâce aux politiques et aux investissements dédiés.

Le HCE souligne également la nécessité de prévoir un suivi et un cadre de redevabilité pour l'ensemble des engagements pris dans le cadre international, et notamment des engagements financiers pris récemment dans le cadre du G7. Des précisions devraient à ce titre être fournies sur le statut exact des 120 millions d'euros annoncés en mars 2019¹⁰⁰ afin d'aider les mouvements en faveur des droits et de la condition des femmes, sur ses modalités de mise en œuvre et les bénéficiaires ciblé.e.s par cet engagement et sur l'accès des organisations de femmes et féministes des sociétés civiles à ces fonds, avec une évaluation des actions menées.

98 - « Pour une diplomatie féministe », Tribune conjointe de Jean-Yves LE DRIAN et Marlène SCHIAPPA, 8 mars 2019, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/pour-une-diplomatie-feministe-tribune-conjointe-de-jean-yves-le-drian-et-marlene-schiappa-8-mars-2019>

99 - Stratégie internationale de la France en matière d'égalité femmes-hommes (2018-2020) ; plan national d'action « Femmes, Paix et Sécurité » ; Stratégie française sur les droits sexuels et reproductifs (2016-2020).

100 - Source : <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/03/08/prix-simone-veil-de-la-republique-francaise-pour-legalite-femmes-hommes>

Agenda « Femmes, Paix et Sécurité »

Au-delà du plaidoyer diplomatique fort porté par la France dans les instances multilatérales, le HCE a mis en lumière, lors de l'évaluation du 2^{ème} plan national d'action (décembre 2018)¹⁰¹, une difficulté d'appropriation des enjeux « Femmes, Paix et Sécurité » par l'ensemble des acteurs concernés et une mécompréhension du potentiel de transformation profonde porté par l'agenda ; l'enjeu posé par la participation des femmes aux processus décisionnels, objectif central de la résolution 1325, étant notamment moins bien appréhendé. Un renforcement des actions de formation auprès des acteurs concernés (diplomates, militaires, personnel humanitaire, acteurs du développement) devrait être envisagé.

La cohérence entre le plaidoyer diplomatique et l'action sur le terrain devrait également être renforcée. Ainsi, l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » et les enjeux d'égalité femmes-hommes devraient figurer au titre des priorités (sectorielles comme transversales) d'un dispositif tel que l'Alliance Sahel, dont l'objectif est d'aider les pays sahéliens à restaurer les bases de sociétés stables en faveur d'un développement et d'une paix durables au Sahel. Il en est absent aujourd'hui. (*En janvier 2019, l'Alliance Sahel soutenait plus de 730 projets pour un montant global de 11 milliards d'euros.*)

Femmes migrantes

Dans son rapport sur « La situation des **femmes demandeuses d'asile** en France (décembre 2017)¹⁰², le HCE saluait les jalons d'une prise en compte du genre dans le parcours de demande d'asile, et appelle à :

- **Reconnaître que l'engagement en faveur des droits des femmes puisse être un motif de « persécutions liées au genre »** qui donne pleinement droit au statut de réfugiée ;
- **Accélérer la formation** sur les violences sexistes et sexuelles des agents de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), en particulier sur la détection des signaux de violences, d'exploitation sexuelle ou de traite des êtres humains ;
- **Créer des places d'hébergement en non-mixité** pour les femmes isolées, et les cheffes de familles monoparentales en Centres d'Accueil de Demandeuses d'Asile (CADA) afin de garantir leur sécurité et la protection contre les violences d'ex-conjoints et leur exposition à des réseaux de traite à des fins d'exploitation sexuelle, et à construire un **accompagnement** de celles-ci en matière de projet personnel et professionnel.

Le HCE souligne également que nombre de femmes étrangères sur le sol français sont en situation de grande vulnérabilité : les demandeuses d'asile mais également les déboutées du droit d'asile ou les femmes en quête de titre de séjour. *La question des femmes migrantes et des violences sexistes et sexuelles est traitée dans le chapitre du présent rapport dédié aux « Violences sexistes et sexuelles ».*

101 - http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_femmes_paix_securite_2018_12_11.pdf

102 - http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_situation_des_femmes_demandeuses_d_asile_en_france_20171211.pdf

Une meilleure prise en compte des enjeux genre, climat et transition écologique

25 ans après Pékin, les enjeux genre, climat et transition écologique, présents dans le pilier 11 de la plateforme de Pékin, ont pris une importance particulière et doivent être pleinement intégrés dans la mise en place d'une diplomatie féministe.

L'Accord de Paris sur le climat (2015) a pris en compte pour la première fois la notion de genre dans son préambule, mais **les moyens dédiés au genre dans le domaine du climat et d'une manière plus globale sur les questions environnementales et de transition écologique restent insuffisants.**¹⁰³

Aujourd'hui, le principal défi de la France est d'intégrer systématiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les réponses opérationnelles face au changement climatique à un niveau local, national et international, de favoriser la participation des associations de femmes et féministes dans les instances consultatives de la société civile et d'élaboration des politiques environnementales, y compris en France, d'accroître le soutien aux organisations locales et nationales de femmes travaillant sur les enjeux environnementaux et climatiques, et de plaider pour un renforcement de l'accès des organisations locales et nationales de la société civile, dont les associations de femmes, aux fonds internationaux dédiés au climat, notamment le Fonds Vert pour le climat.

Par ailleurs, la prise en compte du genre dans les stratégies climatiques d'atténuation et d'adaptation doit s'articuler avec les autres politiques, plans d'action et programmes qui ont aussi des aspects importants de genre, notamment sur la biodiversité, la lutte contre la désertification, les forêts, l'agriculture, l'eau, les politiques urbaines, ainsi qu'avec toutes les politiques sociales et de réduction des inégalités. Il serait à cet effet intéressant que la France produise des informations qualitatives et des données chiffrées sur ses programmes et projets prenant en compte à la fois le genre et la transition écologique.

Les organisations de la société civile française travaillant sur l'égalité et d'une manière générale celles des pays francophones du Sud sont très rarement représentées dans les conférences et lieux internationaux de plaidoyer. Financer la formation et la structuration de ces organisations serait pourtant un investissement utile dans le cadre d'une diplomatie féministe et pour promouvoir une approche faisant le lien entre les aspects environnementaux et les droits humains.

De nouveaux enjeux : nouvelles technologies/ intelligence artificielle

En septembre 2018, le Forum économique mondial évoque la création de 58 millions d'emplois liés à l'intelligence artificielle (IA) dans le monde d'ici 2022¹⁰⁴. Cette prépondérance fait de l'inclusion des femmes dans ce secteur, mais également de l'éradication des biais sexistes, des enjeux majeurs pour le futur.

Les femmes sont largement sous-représentées dans les sciences et technologies. On estime qu'il y a en France aujourd'hui environ 15 % de femmes dans le secteur numérique¹⁰⁵ alors que près de 50 % des diplômé.e.s d'un bac scientifique sont des femmes¹⁰⁶. L'écart est donc très important

103 - En 2015, seulement 0,01 % des financements mondiaux soutenaient des projets s'attaquant à la fois au changement climatique et aux inégalités entre les sexes.

104 - Ils représentent le solde de la création et la destruction de respectivement 122 et 75 millions d'emplois liés à l'IA à l'échelle mondiale.

105 - Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques, 2017.

106 - Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse et Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur*, 2019.

et doit être comblé via de la sensibilisation et des formations qui soient ouvertes aux femmes et favorisent la mixité.

Au plan mondial, la tendance est tout aussi préoccupante : 22 % des professionnel.le.s de l'intelligence artificielle sont des femmes selon le rapport 2018 du Forum Économique Mondial sur l'égalité femmes-hommes. En mars 2018, la commissaire européenne à l'économie numérique soulevait ainsi que l'augmentation du nombre de femmes travaillant dans les métiers technologiques pourrait générer jusqu'à 16 milliards d'euros de croissance du PIB de l'Europe, à condition de mettre en place des politiques de diversité dans le secteur des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)¹⁰⁷.

Par ailleurs, se pose le sujet des **biais sexistes** reproduits par les applications utilisant l'intelligence artificielle pour fonctionner. C'est le cas, par exemple, d'un algorithme proposant un salaire, qui reproduira le fait que les femmes sont payées en moyenne 24 % de moins que les hommes à compétences égales. Une étude portant sur les publicités ciblées de Google a aussi montré qu'à des profils équivalents, les offres d'emploi envoyées aux femmes étaient moins rémunérées comme l'ont souligné plusieurs chercheuses.¹⁰⁸ Dans le monde du travail, ces biais sexistes ont donc des conséquences dévastatrices et reproduisent les inégalités. Techniquement, il est possible de répondre à ces problèmes en identifiant les espaces dans lesquels les biais sexistes peuvent s'introduire, en particulier dans les jeux de données. Il s'agit aussi de s'assurer que les plateformes de partage de code, qui rassemblent des milliers de développeur.e.s et propagent le code, ne soient pas biaisées. **En France et au plan européen et mondial, la détection des biais sexistes et leur éradication apparaissent comme des leviers indispensables pour que la science ne reproduise pas une réalité stéréotypée.**

107 - Source : https://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1507_en.htm

108 - Voir l'ouvrage d'Aude BERNHEIM et de Flora VINCENT, *L'Intelligence artificielle, pas sans elles*, Belin, collection « Egale à égal », 2019.

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased from 10.5 million to 12.5 million, and the number of people in the public sector who are employed in health care has increased from 2.5 million to 3.5 million (Department of Health 2000).

There are a number of reasons for the increase in the number of people employed in the public sector. One reason is that the public sector has become a more important part of the economy. Another reason is that the public sector has become a more attractive place to work. A third reason is that the public sector has become a more important part of the welfare state.

The increase in the number of people employed in the public sector has led to a number of changes in the way that the public sector is organized. One change is that the public sector has become more decentralized. Another change is that the public sector has become more market-oriented. A third change is that the public sector has become more customer-oriented.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is funded. One change is that the public sector has become more dependent on government funding. Another change is that the public sector has become more dependent on private funding. A third change is that the public sector has become more dependent on user fees.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is managed. One change is that the public sector has become more professionalized. Another change is that the public sector has become more bureaucratic. A third change is that the public sector has become more hierarchical.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is evaluated. One change is that the public sector has become more subject to external evaluation. Another change is that the public sector has become more subject to internal evaluation. A third change is that the public sector has become more subject to self-evaluation.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is perceived. One change is that the public sector has become more respected. Another change is that the public sector has become more valued. A third change is that the public sector has become more trusted.

The increase in the number of people employed in the public sector has also led to a number of changes in the way that the public sector is viewed. One change is that the public sector has become more visible. Another change is that the public sector has become more accessible. A third change is that the public sector has become more transparent.

HCE
République Française

HAUT CONSEIL
à l'**EGALITE**
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

HCE
République Française

HAUT CONSEIL
à l'**EGALITE**
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES

55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris
Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr
Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

