

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

*AVIS ET RAPPORTS DU*

**CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL  
ET ENVIRONNEMENTAL**

*1968-2008 :  
ÉVOLUTION ET  
PROSPECTIVE DE LA  
SITUATION DES FEMMES  
DANS LA SOCIÉTÉ  
FRANÇAISE*

2009



**MANDATURE 2004-2009**

---

**Séance du Bureau du 27 janvier 2009**

---

**1968-2008 : ÉVOLUTION ET  
PROSPECTIVE DE LA SITUATION  
DES FEMMES DANS LA  
SOCIÉTÉ FRANÇAISE**

---

**Communication du Conseil économique, social et environnemental  
présentée au nom du Bureau par Mme Pierrette Crosemarie  
au nom de la délégation aux droits des Femmes  
et à l'égalité des chances entre hommes et femmes**



## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>TITRE I - EN QUARANTE ANS, DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES</b>	
<b>DE L'ÉGALITÉ DES DROITS ENTRE FEMMES ET</b>	
<b>HOMMES DROITS ET RÉALITÉS.....7</b>	
<b>CHAPITRE I - LA CONQUÊTE DE L'ÉMANCIPATION DES</b>	
<b>FEMMES DANS LA SPHÈRE PRIVÉE .....9</b>	
<b>I - LA REVENDICATION DES FEMMES DE LA LIBRE</b>	
<b>DISPOSITION DE LEUR CORPS .....</b>	<b>10</b>
A - LA MAÎTRISE DE LA FÉCONDITÉ.....	10
1. Des droits difficilement obtenus.....	11
2. Des droits qui ne sont pas encore pleinement exercés et qui	
nécessitent une grande vigilance.....	15
B - LE COMBAT POUR LA DÉNONCIATION ET LA	
RÉPRESSION DES VIOLENCES .....	18
1. L'ampleur du phénomène est désormais mieux cernée .....	19
2. Les évolutions législatives ont permis de renforcer la prévention	
et la lutte contre les violences .....	24
<b>II - L'ÉGALITÉ ENTRE FEMME ET HOMME AU SEIN DU</b>	
<b>COUPLE.....30</b>	<b>30</b>
A - DES DROITS INDIVIDUELS IDENTIQUES .....	30
B - UNE PLURALITÉ DE MODES DE VIE.....	32
1. Le déclin du mariage .....	32
2. L'augmentation des divorces.....	33
3. L'accroissement du nombre de célibataires.....	33
4. La multiplication des naissances hors mariage.....	34
5. Le développement des familles monoparentales ou recomposées..	34
6. La proportion importante de femmes dans la population âgée .....	35
<b>CHAPITRE II - UN ESSOR SPECTACULAIRE DU NIVEAU DE</b>	
<b>FORMATION DES FILLES.....37</b>	
<b>I - UNE MEILLEURE RÉUSSITE SCOLAIRE QUE LES</b>	
<b>GARÇONS .....</b>	<b>37</b>
<b>II - UNE ORIENTATION SEXUÉE DANS LES DIFFÉRENTES</b>	
<b>FILIÈRES.....40</b>	<b>40</b>
<b>III - LA MIXITÉ NE SUFFIT PAS À GARANTIR L'ÉGALITÉ.....42</b>	<b>42</b>

A - UNE RÉAFFIRMATION CONSTANTE DES PRINCIPES DE MIXITÉ ET D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES COMME FONDATEURS DU SYSTÈME ÉDUCATIF DANS PLUSIEURS LOIS .....	42
B - LA PRISE DE CONSCIENCE DE LA NÉCESSITÉ D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS .....	43
<b>CHAPITRE III - L'AFFIRMATION DU DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES .....</b>	<b>47</b>
<b>I - EMPLOI ET TRAVAIL DES FEMMES : LES GRANDES TENDANCES DE CES QUARANTE DERNIÈRES ANNÉES.....</b>	<b>49</b>
A - UNE FÉMINISATION SOUTENUE ET CONTINUE DE LA POPULATION ACTIVE .....	50
B - DES EMPLOIS SEXUÉS .....	51
C - DES EMPLOIS PLUS PRÉCAIRES .....	60
<b>II - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL AXÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE .....</b>	<b>61</b>
A - UN CORPUS JURIDIQUE ÉTOFFÉ.....	62
1. L'apport du droit international et européen .....	62
2. Le cadre juridique national .....	65
B - LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE .....	68
<b>III - DES INÉGALITÉS PERSISTANTES.....</b>	<b>71</b>
A - LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES FILLES N'A PAS ENCORE EU RAISON DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE .....	72
B - LE PLAFOND DE VERRE RESTE DIFFICILE À PERCER .....	73
C - LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES CONTINUENT D'ÊTRE INÉGALEMENT PARTAGÉES .....	76
D - LES DISCRIMINATIONS SALARIALES FONT DE LA RÉSISTANCE.....	78
E - LES RETRAITES DES FEMMES, TÉMOIN DES INÉGALITÉS ANTÉRIEURES.....	79
<b>CHAPITRE IV - UN ACCÈS TARDIF À LA CITOYENNETÉ.....</b>	<b>81</b>
<b>I - UNE ÉGALITÉ FORMELLE.....</b>	<b>82</b>
<b>II - UNE LENTE PROGRESSION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE .....</b>	<b>83</b>

A - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF DE PLUS EN PLUS CONTRAIGNANT .....	84
B - PRINCIPAUX EFFETS DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES POLITIQUES DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN FAVEUR DE LA PARITÉ .....	86
1. Une avancée significative de la parité grâce à l'application de conditions impératives .....	86
2. Sans contrainte, la part des femmes reste faible .....	88
<b>III - LES TIMIDES ET FRAGILES PROGRÈS DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES GRANDES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE.....</b>	<b>89</b>
A - LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN.....	89
B - LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL .....	90
C - LES CONSEILS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX RÉGIONAUX .	90
<b>IV - FEMMES ET MILITANTISME .....</b>	<b>91</b>
A - LES FEMMES DANS LES PARTIS POLITIQUES .....	91
B - LES MOUVEMENTS FÉMINISTES .....	92
C - LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET LES ORGANISATIONS PATRONALES.....	93
D - LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DU MOUVEMENT MUTUALISTE.....	94
E - LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE ASSOCIATIVE.....	95
<b>TITRE II - DES CONQUÊTES INACHEVÉES : MIEUX ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS, ALLER VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE.....</b>	<b>99</b>
<b>CHAPITRE I - POURSUIVRE LA ROUTE DE LA PARITÉ DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE .....</b>	<b>103</b>
<b>I - CONFORTER LES AVANCÉES .....</b>	<b>103</b>
A - RESTER VIGILANT SUR LES ACQUIS DE LA PARITÉ EN POLITIQUE .....	103
B - RENFORCER LES MOYENS DE L'ÉTAT ET SA VALEUR D'EXEMPLE .....	104
<b>II - VAINCRE LES RÉSISTANCES .....</b>	<b>108</b>

<b>CHAPITRE II - PRÉSERVER LES ACQUIS DE L'ÉMANCIPATION DANS LA SPHÈRE PRIVÉE ET RENFORCER LA PROTECTION DES PLUS VULNÉRABLES .....</b>	<b>113</b>
<b>I - RELANCER UNE POLITIQUE ACTIVE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION SEXUELLE.....</b>	<b>113</b>
<b>II - FACILITER ET CONSOLIDER L'EXERCICE DU DROIT À LA CONTRACEPTION .....</b>	<b>115</b>
A - ORGANISER DES CAMPAGNES RÉGULIÈRES D'INFORMATION SUR LA CONTRACEPTION.....	115
B - GARANTIR L'ACCÈS À LA CONTRACEPTION .....	116
1. Faciliter l'utilisation des méthodes contraceptives par les jeunes	116
2. Inclure une formation à l'orthogénie dans le cursus des professionnels de santé .....	117
3. Améliorer la prise en charge des différents moyens de contraception.....	117
<b>III - AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'ACCÈS À L'IVG ET GARANTIR LEUR PÉRENNITÉ .....</b>	<b>117</b>
A - ACCUEILLIR DIGNEMENT LES FEMMES ET LES INFORMER .....	118
B - FORMER LES PRATICIENS .....	119
C - GARANTIR LA PÉRENNITÉ DU DROIT À L'IVG.....	119
<b>IV - COMPLÉTER ET RENDRE PLEINEMENT OPÉRATIONNEL LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES.....</b>	<b>120</b>
A - AMÉLIORER ET AFFINER LA CONNAISSANCE DES PHÉNOMÈNES DE VIOLENCE .....	121
B - PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION GLOBALE DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET ARTICULER LES RÉPONSES AU SEIN D'UNE LOI-CADRE.....	121
1. La prévention des violences .....	122
2. La nécessité d'une prise en charge adaptée .....	123
3. La formation de tous les professionnels concernés .....	124
4. L'articulation des procédures civiles et pénales en matière de violences au sein du couple.....	124
C - COMBATTRE ET PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL .....	124

<b>CHAPITRE III - FAIRE RIMER ÉGALITÉ ET MIXITÉ DANS LES PARCOURS DE FORMATION .....</b>	<b>127</b>
<b>I - LUTTER SANS RELÂCHE ET SYSTÉMATIQUEMENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES.....</b>	<b>128</b>
<b>II - ANNIHILER LE DÉTERMINISME SEXUÉ DE L'ORIENTATION .....</b>	<b>130</b>
A - INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET PÉDAGOGIQUES DES ACTEURS ET ACTRICES DU SYSTÈME ÉDUCATIF.....	131
B - FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES PROFESSIONNELLES .....	132
<b>III - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PROGRAMMES ET MESSAGES PUBLICITAIRES DIFFUSÉS PAR LES MEDIA .....</b>	<b>134</b>
<b>CHAPITRE IV - CONFORTER LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES ET CONCRÉTISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>	<b>137</b>
<b>I - DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES FONCTIONS DANS TOUS LES SECTEURS .....</b>	<b>138</b>
A - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	139
1. Recrutement et déroulement de carrière .....	139
2. Formation continue et accompagnement .....	140
B - STIMULER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.....	141
1. Veiller à l'obligation de production du rapport de situation comparée et à la lisibilité de ses indicateurs .....	141
2. Promouvoir le Label Égalité.....	142
C - ENCOURAGER LE PARTAGE DES TÂCHES FAMILIALES ET DOMESTIQUES AU SEIN DES COUPLES ET MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ DANS LA VIE PROFESSIONNELLE .....	143
1. Favoriser le rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille .....	144
2. Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle.....	145

<b>II - FACILITER LA SÉCURISATION ET LA RÉVERSIBILITÉ DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>146</b>
<b>III - ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE .....</b>	<b>148</b>
<b>IV - FAVORISER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS TOUTES LES INSTANCES DE DÉCISION ET SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ.....</b>	<b>151</b>
A - GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS DES FONCTIONS PUBLIQUES .....	152
B - PROMOUVOIR LA MIXITÉ DU MANAGEMENT DANS TOUTES LES ENTREPRISES.....	152
C - SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ .....	152
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>153</b>
ANNEXE .....	155
<b>LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>157</b>
<b>TABLE DES SIGLES .....</b>	<b>163</b>
<b>LISTE DES ILLUSTRATIONS.....</b>	<b>165</b>

Le 8 avril 2008, le Bureau du Conseil économique, social et environnemental a confié à la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes la préparation d'une communication sur *1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française*<sup>1</sup>. La délégation a désigné Mme Pierrette Crosemarie comme rapporteure.

Pour son information, la délégation a entendu :

- Mme Janine Mossuz-Lavau, directrice de recherches au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF).
- Mme Christine Bard, professeure d'histoire contemporaine à l'Université d'Angers, Présidente de l'association « Archives du féminisme », membre du Centre d'histoire de Sciences Po Paris.
- Mme Françoise Picq, maître de conférence de science politique à l'Université Paris Dauphine.
- Maître Béatrice Castellane, présidente de l'Association française des femmes juristes.
- Mme Françoise Laurant, présidente du Mouvement français pour le Planning familial.
- Mme Violaine Lucas, secrétaire nationale de l'association « Choisir la cause des femmes ».

La rapporteure s'est également entretenue avec plusieurs autres personnes qui ont enrichi sa réflexion.

La Présidente, la rapporteure et l'ensemble des membres de la délégation remercient vivement toutes ces personnes pour leur précieuse contribution à l'élaboration de cette communication.

---

<sup>1</sup> Cette communication a été adoptée par le Bureau lors de sa séance du 27 janvier 2009. Le résultat des votes en délégation figure en annexe.



## INTRODUCTION

La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, dans les pays développés et tout particulièrement en France, a été marquée par des avancées sociales majeures pour les femmes. Excepté le droit de vote qui leur a été accordé dès la fin de la deuxième guerre mondiale (ordonnance du 21 avril 1944 et premier vote lors des élections municipales du 29 avril 1945), les progrès constatés dans l'émancipation féminine se concentrent sur les quarante dernières années.

À cet égard, les événements de 1968, en remettant en cause autorité, hiérarchies et inégalités dans des domaines aussi variés que la famille, l'école, l'université, le travail salarié et les relations entre les hommes et les femmes d'une manière générale, ont indéniablement accéléré une évolution des mœurs et des mentalités déjà engagée tant dans la sphère publique que dans la sphère privée.

« *Notre corps nous appartient* », slogan scandé au début des années 1970, marque bien sûr l'avancée fondamentale constituée par une maîtrise de la fécondité, désormais sous contrôle féminin, ouverte par l'autorisation législative de la diffusion de la contraception médicale (pilule, stérilet) à partir de 1967, puis par la légalisation de l'interruption volontaire de grossesse en 1975. Cette revendication forte se traduit aussi par le renforcement de la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes, clairement identifiées, dénoncées et réprimées de plus en plus lourdement.

À la fois stimulées et confortées par la liberté de disposer de leur corps, les femmes ont progressivement affirmé leur indépendance et leur autonomie dans la sphère familiale et professionnelle et revendiqué une juste place dans la vie politique.

En 1967, il y a eu pour la première fois autant de bachelières que de bacheliers. La percée et la réussite des filles dans l'enseignement secondaire et supérieur se sont confirmées durant ces quarante années mais se sont toutefois heurtées à des inégalités résistantes, notamment en matière d'orientation, favorisant le maintien de filières masculines et féminines.

1967, c'est aussi l'année qui voit décoller les taux d'activité professionnelle des femmes, lesquelles sont dispensées de l'autorisation de leur mari pour travailler depuis 1965 seulement. Cette tutelle civique qui paraît d'un autre âge n'a en effet été officiellement abolie qu'il n'y a un peu plus de quarante ans. Elle concernait essentiellement les femmes exerçant une activité professionnelle salariée.

Lors du recensement de 1962, le nombre et la proportion des femmes dites « actives » engagées dans le monde du travail étaient les plus faibles qu'on ait connus en France, plus faibles encore que ceux des années 30, mais à partir de 1965, ces taux commencent à monter vite et fort. S'ouvre une période d'extension massive du salariat féminin, les intéressées investissant en particulier les emplois tertiaires.

Et pourtant plus diplômées, plus actives, plus libres de leurs choix de vie, les femmes n'ont pas recueilli tous les avantages escomptés du développement de leur autonomie.

Force est de constater que le principe « à travail égal, salaire égal », réaffirmé dans quatre lois votées depuis 1972, se heurte à la persistance de multiples discriminations, expression d'inégalités tenant aux modalités d'insertion des femmes sur le marché du travail et dans l'organisation des parcours professionnels. Et si les lois sur l'égalité professionnelle se sont multipliées, la résorption des disparités de carrières et des écarts de salaires évolue trop lentement.

Les années 1970 marquent parallèlement le début d'une évolution qui s'amplifiera par la suite des modes de vie des jeunes filles, tandis que les formes familiales se diversifient et que les relations de couple se fondent désormais sur des rapports égalitaires régis par la loi, tant en matière d'autorité parentale (loi du 4 juin 1970) que d'administration des biens de la famille (loi du 23 décembre 1985).

Emploi des femmes et organisation familiale ont certes évolué de concert, mais il n'en demeure pas moins que le travail domestique reste, de manière stable et quasi-imperturbable, un domaine encore largement dévolu aux femmes. Selon les enquêtes Emploi du temps de l'INSEE, depuis 20 ans, les hommes consacrent immuablement 2 heures par jour aux activités domestiques et parentales et les femmes plus du double (4 h 30mn).

Les politiques publiques, les stratégies des entreprises prennent peu à peu en compte la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Le partage du pouvoir, pour sa part, tant dans la sphère économique que politique, continue de se heurter à de très fortes résistances. L'accès des femmes aux lieux de décision ne progresse que très lentement et réclame une mobilisation et une vigilance constantes, et la timide extension de leur droit d'éligibilité ne repose que sur l'existence d'un dispositif législatif contraignant introduit par la loi du 6 juin 2000 dite de parité.

Pour autant, la société française est indéniablement féminisée, tout d'abord sur un plan quantitatif : il y a plus de femmes que d'hommes dans la population, cet écart s'accentuant avec l'âge. Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, la population française (y compris Outre-mer) comptait 63,8 millions de personnes, dont 51,4 % de femmes (31 801 millions de femmes pour 30 075 millions d'hommes pour la seule métropole).

Et, entre 1968 et 2008, la perception et la visibilité de cette féminisation se sont accentuées au niveau qualitatif, les femmes apparaissant de plus en plus présentes dans les différents domaines de la vie sociale et devenant des acteurs économiques à part entière. Les nouveaux droits qu'elles ont conquis ne suffisent toutefois pas à vaincre les difficultés, résistances et obstacles qui continuent de jaloner les différentes étapes de leur existence.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes se propose de procéder à un examen rétrospectif synthétique de l'évolution des droits ouverts aux femmes durant les quarante dernières années dans les différents domaines évoqués plus haut, puis d'analyser leur effectivité dans la société aujourd'hui, mettant ainsi en relief les progrès qui restent à réaliser afin que les femmes et les hommes soient égaux en droits et aussi dans les faits.



## **TITRE I**

**EN QUARANTE ANS, DES AVANCÉES  
SIGNIFICATIVES DE L'ÉGALITÉ DES DROITS  
ENTRE FEMMES ET HOMMES  
DROITS ET RÉALITÉS**



## CHAPITRE I

### LA CONQUÊTE DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES DANS LA SPHÈRE PRIVÉE

Les quinze années qui se sont écoulées de 1960 à 1975 ont été marquées par des progrès majeurs concernant l'autonomie et la liberté des femmes. Après leurs droits politiques octroyés en 1944, ce sont leurs droits individuels, sociaux et économiques que le législateur a consacrés, leur donnant ainsi la possibilité, au-delà de la libre disposition de leur corps, grâce notamment à la maîtrise de leur fécondité, de choisir leur mode de vie en dehors de l'équation femme-épouse-mère, d'exercer une activité professionnelle et de gérer librement leurs biens.

La mobilisation des femmes pour tous ces combats s'est inscrite dans un phénomène plus large, quasi mondial, de soulèvement de la jeunesse contre les valeurs conservatrices de la société qui a explosé en France avec le mouvement de mai 1968.

Ce dernier a constitué, ainsi que l'a rappelé Françoise Picq lors de son audition devant la délégation une « *fenêtre d'opportunité politique* » pour le mouvement féministe. Celui-ci, illustré entre autres par le Mouvement de libération des femmes (MLF), apparu dans plusieurs pays occidentaux dès la fin des années 1960 et qui s'est développé pendant la décennie suivante, a porté les revendications d'égalité et de dignité des femmes.

Les femmes sont dès lors devenues plus visibles et ont pris la parole. Cette volonté de reconnaissance a été illustrée de manière symbolique le 26 août 1970 par le dépôt par un petit groupe de femmes sur la tombe du soldat inconnu, sous l'Arc de Triomphe, d'une couronne dédiée « *à la Femme inconnue du Soldat inconnu* » accompagnée d'un message ironiquement didactique : « Un homme sur deux est une femme ».

Au cours de cette période, s'est créée également une véritable solidarité au sein de la communauté des femmes et c'est autour de ce sentiment de sororité que se sont organisées les luttes. Ainsi que l'a souligné Françoise Picq dans son audition, « *le mouvement de libération des femmes c'est une recherche d'identité individuelle et collective* ». Le militantisme féminin a investi tous les terrains où la domination masculine était à l'œuvre : du domaine public à la sphère privée. C'est le sens du fameux slogan « *le personnel est politique* » qui affirme que les problèmes auxquels les femmes sont confrontées dans leur vie privée - violences conjugales, inégalités dans la répartition des tâches familiales... - doivent faire l'objet d'une discussion collective et publique.

Mais c'est avant tout la libération du corps de la femme qui apparaît comme déterminante pour la réappropriation de soi. « *Être dépossédée de son corps était, tout simplement, être dépossédée de soi. Reprendre possession de soi impliquait nécessairement reprendre possession de son corps* »<sup>2</sup>.

« *Notre corps nous appartient* », cette revendication fondamentale d'émancipation et de liberté s'est pleinement exprimée au sein du Mouvement français pour le planning familial<sup>3</sup> - nom adopté en 1960 par l'association originelle « *La maternité heureuse* » créée en 1956 - puis du mouvement « *Choisir la cause des femmes* » fondé en 1971 par Gisèle Halimi, qui dénonce toutes les formes de violence et ouvre la voie à la dépénalisation de l'avortement. **Ce sont donc bien les combats féministes des années 1970 qui ont permis une plus grande lisibilité de la situation des femmes dans la société et ont générée des avancées sociales majeures.**

Actions spectaculaires, parfois provocatrices, mais aussi dénonciations des tabous et des non-dits ont accéléré la prise de conscience par les femmes des discriminations qui les frappaient et les ont incitées à se mobiliser pour accélérer l'évolution des mentalités et sa traduction juridique et institutionnelle.

## I - LA REVENDICATION DES FEMMES DE LA LIBRE DISPOSITION DE LEUR CORPS

### A - LA MAÎTRISE DE LA FÉCONDITÉ

Dissocier sexualité et procréation, choisir de devenir mère, constituent une véritable révolution pour les femmes. « *La liberté, pour les femmes, commence au ventre* » affirmait Simone de Beauvoir dans la préface du premier livre de Marie-Andrée Lagroua Weill-Hallé, *Le planning familial*, publié en 1959. **La maîtrise de leur fécondité est en effet une étape fondamentale dans la progression de l'égalité entre les sexes, qui a ouvert le champ des possibles et la revendication d'autres droits.**

<sup>2</sup> *Le sujet femme - Le féminisme des années 1960-1980*. Yasmine Ergas. Histoire des femmes en occident. Tome V, le XX<sup>e</sup> siècle. Éditions Perrin, collection Tempus 2002.

<sup>3</sup> Crée par Marie-Andrée Lagroua Weill-Hallé, gynécologue, le Mouvement français pour le planning familial sera dirigé pendant 10 ans par des médecins pour lesquels la contraception se résumait essentiellement à une avancée médicale. À partir de 1970, les « hôtesses d'accueil » des permanences qui reçoivent les femmes et les conseillent vont contester l'exclusivité du pouvoir médical et privilégier une réflexion plus globale sur les incidences du contrôle des naissances sur l'organisation de la société. Cette conception plus politique a été incarnée par Simone Iff, première présidente du MFPF élue en 1973. Simone Iff a été membre du Conseil économique et social du 1<sup>er</sup> septembre 1984 au 31 août 1994.

## 1. Des droits difficilement obtenus

### a) La contraception

Alors que la législation admet les pratiques contraceptives aux États-Unis depuis 1916, en Angleterre depuis 1921 et que les moyens contraceptifs s'enrichissent de la pilule mise sur le marché américain dès 1960, les Françaises sont toujours, en 1967, sous le coup de la loi du 31 juillet 1920 qui fait de l'avortement un crime et de la contraception un délit.

Fort de ses objectifs : « *améliorer les conditions de la maternité et de la naissance* », le Mouvement français pour le planning familial ne cessait de souligner, depuis sa création en 1956, la différence entre avortement et contraception et de rappeler qu'une des conséquences positives d'une contraception dispensée très largement serait justement d'éradiquer l'avortement.

Il aura fallu dix ans pour faire partager cette conviction et ce n'est que le 28 décembre 1967, portée par un homme qui lui laissera son nom, ayant constaté lui-même les ravages consécutifs aux maternités non désirées (avortements clandestins dans des conditions la plupart du temps sordides), dont les principales victimes étaient en outre les plus pauvres, que la loi Neuwirth est adoptée discrètement, à main levée, pour préserver l'anonymat des députés votant oui !

Cette loi a posé comme principe **le droit à la contraception et à l'information sur les méthodes contraceptives**, tout en l'encadrant rigoureusement. La fabrication et l'importation des produits, médicaments et objets contraceptifs, ont été autorisées mais leur vente, limitée quantitativement et dans le temps, ne pouvait s'effectuer qu'en pharmacie et sur ordonnance médicale, le coût restant intégralement à la charge des utilisateurs(trices). Par ailleurs, la vente ou fourniture de contraceptifs aux mineurs ne pouvaient intervenir qu'après consentement écrit de l'un des parents ou du représentant légal. Enfin, toute propagande ou publicité concernant ces produits étaient interdites.

En outre, la loi du 28 décembre 1967 n'a pas été immédiatement applicable, les décrets d'application indispensables à son effectivité s'étant échelonnés de février 1969 à mai 1972.

L'encyclique « *Humanae vitae* » qui fonde toujours en 2008<sup>4</sup> la position de l'Église catholique sur la question, réaffirme pour sa part le 29 juillet 1968 l'opposition de celle-ci aux méthodes de contraception modernes (pilule ou dispositif intra-utérin, mais aussi préservatif). N'est admise que la limitation des naissances par la continence périodique en l'absence de tout moyen chimique ou mécanique.

Les courants fondamentalistes, quels qu'ils soient, se rejoignent tous sur cette question avec l'objectif conjoint de réduire la liberté et l'autonomie des femmes.

Le cadre législatif initial a été assoupli une première fois par la loi du 4 décembre 1974 qui a prévu le remboursement par la Sécurité sociale d'un traitement ou d'un dispositif contraceptif médicalement prescrits. L'autorisation parentale pour la vente aux mineurs a également été supprimée et les centres de planification familiale ont eu la possibilité de délivrer gratuitement, sur prescription médicale, des produits contraceptifs.

Mais, ainsi que le relève Éric Donfu<sup>5</sup> « *des lois nouvelles ne font pas de mœurs nouvelles. Dans la société, dans le corps médical, dans les familles, les résistances restaient vives, alimentant une culpabilisation des femmes, colportant des rumeurs attribuant des effets secondaires à la pilule, comme le fait de faire grossir, de développer la pilosité ou de rendre les enfants à venir malformés. Seul le temps et le renouvellement des générations a pu venir pas à pas à bout de cette inertie conservatrice, l'information publique sur la contraception ayant de plus toujours manqué de moyens* ».

Il aura en fait fallu attendre le fléau du Sida, à la fin des années 1980, pour que la publicité relative aux préservatifs comme aux autres contraceptifs soit autorisée, en 1991.

Aujourd'hui, toute femme paraît ainsi en mesure d'être informée et de bénéficier d'une méthode contraceptive : si seulement 5 % des femmes de 20 à 44 ans prenaient la pilule en 1970, elles étaient 37 % en 1978 et plus de 60 % en 2007. Désormais, 95 % des femmes qui ont une activité sexuelle et ne souhaitent pas avoir d'enfants utilisent une méthode contraceptive, dont 57 % font confiance à la pilule.

<sup>4</sup> Une soixantaine d'organisations catholiques contestataires d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Amérique latine ont appelé le 25 juillet 2008 le Pape Benoît XVI à autoriser la contraception. Dans une lettre ouverte publiée par le quotidien Corriere della Sera, elles dénoncent « *les effets catastrophiques de son interdiction qui met la vie des femmes en danger et expose des millions de personnes à contracter le virus du Sida* ». Cet appel intervient à l'occasion du 40<sup>ème</sup> anniversaire de l'encyclique « *Humanae Vitae* » qui fonde l'interdiction de la contraception par l'Église catholique. Les organisations réclament pour les catholiques le droit de « *planifier leur vie familiale de façon sûre et en toute bonne conscience* » (source AFP, 27 juillet 2008).

<sup>5</sup> *Ces jolies filles de mai 68, la révolution des femmes*. Éric Donfu. Éditions Jacob-Duvernet, avril 2008.

Toutefois, ainsi que Mme Françoise Laurant, présidente du Mouvement français pour le planning familial, l'a souligné lors de son audition « *le dispositif dédié à la contraception et à l'éducation à la sexualité date d'il y a quarante ans. Il n'a été ni modernisé, ni franchement développé depuis cette date* ».

Il en est de même en matière d'éducation à la sexualité dans les établissements scolaires, autorisée par circulaire dès 1973 et relancée par la même voie en 2003, parfaite au niveau du concept selon Mme Laurant, mais dépourvue d'application pratique généralisée, faute de véritable impulsion, d'organisation, de coordination entre les intervenants et de budget de fonctionnement. Situation que la présidente du Mouvement français pour le planning familial résumait ainsi : « *Du point de vue du droit, les dispositifs existent. L'éducation à la sexualité est prévue par la loi, mais la réalité est tout autre* ».

Toujours est-il que **la loi Neuwirth**, loin d'être un point d'aboutissement, **constitua** pour de nombreuses femmes militantes, notamment au sein du Mouvement pour le planning familial, **une étape sur le chemin de la reconnaissance de la pleine autonomie et de la responsabilité des femmes à l'égard d'une grossesse qu'elles devaient être libres d'accepter ou de refuser**. À cet égard, restait à résoudre la question des échecs de la contraception.

#### *b) L'Interruption volontaire de grossesse (IVG)*

Réprimé par le Code pénal, qui prévoyait de six mois à deux ans de prison pour les femmes qui y recouraient et de un à cinq ans d'emprisonnement pour les personnes qui procuraient des moyens abortifs, l'avortement était pourtant largement pratiqué en France au début des années 1970, de manière clandestine<sup>6</sup>.

Les sociologues et médecins estimaient qu'il pouvait concerner chaque année jusqu'à 300 000 femmes qui, pour la plupart, n'avaient pas la possibilité matérielle de se rendre à l'étranger, dans des pays où la législation était plus tolérante et où les moyens techniques étaient médicalisés (la Suisse dès 1942, puis la Grande-Bretagne à partir d'octobre 1967).

Ce fut donc essentiellement une préoccupation de santé publique qui conduisit certains médecins et hommes politiques à rejoindre le mouvement féministe dans sa revendication du droit à l'avortement.

Le débat prit une ampleur considérable et devint un enjeu de société avec la publication par le Nouvel Observateur le 5 avril 1971 du « *Manifeste des 343* ». Ce manifeste était un appel public à la désobéissance civique puisque ses signataires, pour la plupart inconnues du grand public, mais qui comptaient aussi en leur sein des femmes de grande notoriété et de tous âges, affirmaient avoir recouru à l'avortement et en réclamaient la dépénalisation. « *Cette prise de*

---

<sup>6</sup> Cf. historique figurant dans le rapport de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat 2000-2001, présenté par Mme Odette Terrade : *Contraception, IVG : actualiser les droits pour aider toutes les femmes*.

*parole des femmes, qui constitue un moment symbolique dans l'histoire du mouvement féministe français, tant par son sujet qui relève à la fois de l'éthique et de la sphère de l'intime, que par ses conséquences, la levée d'un tabou par l'expression d'une violation de la loi, rencontra immédiatement un écho retentissant* »<sup>7</sup>.

En juillet 1971, Gisèle Halimi et Simone de Beauvoir créèrent l'association « *Choisir la cause des femmes* » qui avait pour objectif de venir en aide aux femmes qui désiraient avorter, de lutter pour la révision de l'article 317 du Code pénal qui punissait l'avortement et d'accompagner en justice les femmes incriminées. L'engagement de Gisèle Halimi, avocate d'une jeune fille enceinte à 17 ans à la suite d'un viol et de sa mère, poursuivies pour avortement, devant le tribunal de Bobigny, conduisit à leur relaxe en octobre 1972.

Médiatiquement orchestré par les militantes d'associations féminines, ce procès a indiscutablement constitué une nouvelle étape dans la prise de conscience progressive des enjeux pour l'opinion publique.

Enfin, le 2 mai 1973, plus de 300 médecins affirmèrent, en écho au « *Manifeste des 343* », avoir pratiqué ou pratiquer des avortements. Avec la création, la même année, du Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC), ces témoignages publics confirmèrent que la société était désormais prête à une évolution législative souhaitée par un nombre considérable de citoyennes et citoyens.

Soucieux de répondre à cette demande, le nouveau Président de la République (Valéry Giscard d'Estaing, élu le 19 mai 1974) charge Simone Veil, ministre de la Santé publique, de préparer une législation de l'IVG susceptible de recueillir un « *consensus national* ». Ainsi que l'a rappelé Mme Janine Mossuz-Lavau lors de son audition, les débats furent d'une grande violence<sup>8</sup>, mais la « loi Veil » fut promulguée le 17 janvier 1975. La loi a été adoptée dans un premier temps à titre provisoire (cinq ans), assortie de conditions précises et sous réserve du consentement parental pour les mineures. Toutefois, comme y tenait particulièrement Simone Veil, la décision était du ressort exclusif de la femme et les hôpitaux publics étaient par ailleurs tenus d'appliquer la loi.

La législation devint définitive grâce au vote de la loi du 31 décembre 1979 qui précisait par ailleurs les procédures relatives à l'IVG.

La loi du 31 décembre 1982 en a, pour sa part, rendu le droit pleinement effectif en prévoyant son remboursement par la sécurité sociale, tandis qu'une loi du 27 janvier 1993 instituait, pour protéger la pratique légale de cet acte médical, le délit d'entrave à l'IVG afin de se prémunir des agissements de certaines associations.

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Simone Veil les a notamment évoqués dans un livre intitulé *Les hommes aussi s'en souviennent - Une loi pour l'histoire*. Stock, 2004.

De nouveaux assouplissements (délai porté à 12 semaines d'aménorrhée et suppression de l'autorisation parentale pour les mineures) ont été apportés par la loi du 6 juillet 2001. **Sur le plan sanitaire, la législation s'est avérée efficace, la médicalisation ayant eu pour conséquences les disparitions des morts et des lourdes séquelles de l'avortement clandestin. L'IVG médicamenteuse, mise au point en 1990, élargira l'éventail des modalités abortives.**

## **2. Des droits qui ne sont pas encore pleinement exercés et qui nécessitent une grande vigilance**

Quarante ans après la libéralisation de la contraception, plus de trente ans après la légalisation de l'avortement et dans un contexte démographique dont le dynamisme contredit toutes les craintes émises par les détracteurs de ces législations (le taux de fécondité des Françaises est globalement en hausse depuis dix ans et a atteint 2,1 en 2008, plaçant ainsi notre pays en tête de ses partenaires européens), la situation française apparaît à maints égards paradoxale.

Ainsi, **malgré un recours massif à la contraception, le taux d'IVG reste stable et élevé, ce qui amène à s'interroger sur les conditions d'exercice du droit de chaque femme à maîtriser sa fécondité.**

Par ailleurs, la pression incessante des lobbys intégristes, y compris au sein même des instances européennes, incite au maintien d'une vigilance constante afin de garantir son effectivité et de prévenir toute régression.

### *a) La révolution inachevée de la contraception<sup>9</sup>*

La contraception est aujourd'hui largement utilisée en France et demeure une pratique essentiellement féminine. En 2008, seules moins de 5 % des femmes concernées (en âge et en situation de procréer) n'utilisent aucune méthode contraceptive.

Les données générales les plus récentes publiées en 2005 montrent que les méthodes employées sont par ordre décroissant la pilule (60,2 %), le dispositif intra-utérin ou stérilet (20,6 %) et le préservatif (10,9 %). L'utilisation du préservatif à des fins préventives concernant les infections sexuellement transmissibles a connu une progression spectaculaire dans les années 1990, mais son usage comme méthode contraceptive s'est stabilisé autour de ce taux depuis 2000.

Ainsi que le relève un récent rapport de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale<sup>10</sup>, il y a eu au fil du temps une très grande diversification des méthodes de contraception : patch ou implant contraceptifs, anneau vaginal, diaphragme, cape cervicale, spermicides..., sans que l'état des

---

<sup>9</sup> Cf. *La loi Neuwirth quarante ans après : une révolution inachevée ?* In Population et sociétés n° 439, novembre 2007.

<sup>10</sup> *Suivi de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception*. Bérengère Poletti. Rapport d'information n° 1206. Délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale, octobre 2008.

connaissances de la population, ni l'information des jeunes femmes et des médecins, suivent cette évolution des techniques. Or la pilule fait l'objet d'une utilisation « de principe » alors qu'elle n'est pas forcément la mieux adaptée à la situation individuelle et au mode de vie des utilisatrices, ce qui peut expliquer la réserve de certaines jeunes femmes au regard d'une prise quotidienne.

Par ailleurs, depuis juin 1999, date à laquelle la contraception d'urgence est devenue accessible en pharmacie sans prescription médicale, l'utilisation de cette modalité s'est fortement développée. En 2005, la quasi-totalité (99,8 %) des femmes de 15 à 54 ans avait déjà entendu parler de la « *pilule du lendemain* » et 13,7 % y avaient eu recours (32 % des 20 à 24 ans). Plusieurs freins perdurent néanmoins à une bonne utilisation de la contraception, tenant notamment à des représentations erronées.

D'après les résultats d'une étude récente sur « *Les Français et la contraception* »<sup>11</sup>, parmi ceux-ci, près d'un quart (22 %) des Français et 34 % des jeunes de 15-20 ans interviewés pensent que la pilule peut rendre stérile (22 %) et fait systématiquement grossir (24 %), et 50 % des Français croient que l'on ne peut pas utiliser de stérilet si on n'a pas eu d'enfant. L'étude a également mis en évidence de nombreuses lacunes concernant la connaissance du cycle féminin et l'utilisation des méthodes contraceptives qui renvoient clairement aux insuffisances de la politique d'information et d'éducation sexuelles.

De plus, si pour leurs mères, la pilule a clairement signifié la liberté d'avoir une vie amoureuse sans l'angoisse permanente de ses conséquences, pour beaucoup de jeunes femmes aujourd'hui, la prise quotidienne de comprimés s'apparente à une contrainte à laquelle s'ajoute parfois, à l'ère du « *bio* », le refus de tout ce qui contrevient au naturel. Enfin, les carences en matière de remboursement (absence de prise en charge des pilules micro-dosées en particulier) constituent un obstacle à une contraception pleinement choisie.

**Ainsi, les difficultés qu'éprouvent de nombreuses jeunes filles et femmes françaises à gérer leur contraception au quotidien expliquent que le nombre d'interruptions volontaires de grossesse se soit stabilisé dans notre pays à un niveau élevé d'un peu plus de 200 000 IVG par an avec des constats qui interpellent :**

- plus de la moitié des femmes ayant eu recours à une IVG - échec lié dans six cas sur dix à un oubli - utilisaient des contraceptifs théoriquement efficaces (23,1 % prenaient la pilule, 19,3 % recouraient au préservatif et 7 % avaient un stérilet) ;

---

<sup>11</sup> *Les Français et la contraception*. Étude de l'Institut national de prévention et d'éducation par la santé (INPES) réalisée en février 2007 auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 15 à 75 ans.

- on observe une hausse de la propension à recourir à l'avortement en cas de grossesse non prévue. Alors que quatre grossesses non prévues sur dix (41 %) se terminaient par une IVG en 1975, c'est le cas de six sur dix aujourd'hui (62 %). Cette tendance est particulièrement marquée chez les très jeunes femmes (moins de 29 ans) et correspond à la primauté du concept de maternité choisie et d'enfant programmé dans un contexte affectif et social stable. « Tout se passe comme si la nouvelle norme procréatrice et l'évolution des trajectoires socio-affectives se conjuguaient pour augmenter la propension à avorter en cas de grossesse non prévue. Celle-ci annule statistiquement l'effet de la hausse de l'utilisation de la contraception moderne, qui a entraîné une diminution du nombre de grossesses accidentielles »<sup>12</sup>.

*b) L'IVG : un droit fragile toujours à défendre*

Le nombre d'Interruptions volontaires de grossesse (IVG) était évalué en France métropolitaine à 209 700 en 2006<sup>13</sup>. Depuis 2002, ce nombre est relativement stable avec de petites fluctuations d'une année sur l'autre.

Le taux de recours à l'IVG en France métropolitaine s'établissait ainsi en 2006 à 14,5 avortements pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans, avec un maximum dans la tranche d'âge 20-24 ans (27 pour 1000). Toutes les catégories sociales sont concernées. Avec un taux de recours moyen de 28 IVG pour 1 000 femmes, la fréquence de recours à l'avortement dans les DOM représente le double de celui observé en métropole, dont une proportion importante (près de 48 %) d'IVG médicamenteuses.

Globalement, la part des IVG médicamenteuses (pratiquées jusqu'à 7 semaines d'aménorrhée) continue de croître et représentent 45,8 % des IVG en 2006<sup>14</sup>.

Les quatre cinquièmes des IVG concernent des femmes qui ont entre 20 et 40 ans. Depuis quelques années, les taux de recours augmentent toutefois constamment parmi les femmes de moins de 20 ans, alors qu'ils sont stables au-delà de 20 ans. Ainsi, 13 230 jeunes filles de 15 à 17 ans et 848 jeunes filles de moins de 15 ans ont subi une IVG en 2006.

Le droit à l'avortement reste fragile y compris dans les pays industrialisés. Il demeure interdit en Irlande et à Malte, il l'est à nouveau en Pologne depuis 1993, alors qu'il y avait été autorisé dès 1956. En Italie, l'idée d'un « *moratoire sur l'avortement* » a été lancée début 2008. Au Portugal, il n'a été dépénalisé

<sup>12</sup> Pourquoi le nombre d'avortements n'a-t-il pas baissé en France depuis 30 ans ? Population et sociétés n° 407, décembre 2004.

<sup>13</sup> Les statistiques relatives aux IVG résultent, pour l'essentiel, d'estimations effectuées à partir des systèmes d'information hospitaliers. Elles ne permettent pas de collecter des données sur le profil des femmes concernées.

<sup>14</sup> Les interruptions volontaires de grossesse en 2006. In Études et résultats. DREES n° 659, septembre 2008.

qu'en mars 2007 et les pressions, voire les agressions, sur les personnels des établissements qui le pratiquent sont incessantes en Espagne, comme d'ailleurs aux États-Unis<sup>15</sup>.

**Force est de constater que depuis sa légalisation, un climat de culpabilité est constamment entretenu autour de l'IVG et on note au fil du temps une dégradation progressive de sa prise en charge (difficultés d'accès aux structures médicales dans les délais requis, absence de réévaluation suffisante de la tarification, désintérêt, voire entrave, de certaines équipes) qui contribuent à pénaliser bien évidemment les femmes les plus en détresse.** De fait, la médicalisation de l'avortement autorisée par la loi du 17 janvier 1975, avec l'appui d'une génération de médecins militants, maintenant à la retraite, n'est toujours pas considérée, aujourd'hui, comme tout autre pratique thérapeutique.

**Tout autre est l'état d'esprit qui prédomine dans les pays d'Europe du Nord, en particulier Suède, Danemark et Pays-Bas.** Les IVG y sont pratiquées dans tous les établissements hospitaliers et intégralement prises en charge, mais surtout **ce droit fondamental à la maîtrise de son propre corps se situe dans le cadre d'une véritable politique de santé publique destinée à permettre à chacun et chacune lors des premiers rapports d'avoir une vie sexuelle sereine et de choisir librement le moment de la procréation.**

À cet égard, les Pays-Bas font figure de pionniers en matière de droits des femmes. En effet, dans ce pays où par ailleurs, le taux de fécondité est proche du seuil de renouvellement des générations, le taux d'avortement est le plus bas d'Europe (8 pour 1 000), ce qui reflète la politique volontariste d'éducation sexuelle et contraceptive qui y prévaut et 75 % des femmes âgées de 15 à 44 ans utilisent une méthode moderne de contraception. En outre, les grossesses des adolescentes y sont particulièrement basses et leur taux d'avortement encore plus, vraisemblablement en raison d'une large diffusion de la pilule du lendemain.

#### B - LE COMBAT POUR LA DÉNONCIATION ET LA RÉPRESSION DES VIOLENCES

Les associations et mouvements féministes - notamment le Mouvement français pour le planning familial - ont joué un rôle essentiel dès le début des années 1970 dans la prise de conscience, en tant que manifestations ultimes des inégalités entre les sexes, des diverses formes de violences subies par les femmes.

---

<sup>15</sup> On notera, en laissant à chacun le soin de faire son propre commentaire, qu'aux USA, la plupart des assurances privées ne prennent en charge ni la contraception, ni l'avortement, alors que le Viagra est lui presque toujours remboursé !

Sous la pression de plusieurs ONG, ce combat a émergé sur la scène internationale à partir de 1985, mais la perception du phénomène a véritablement changé grâce à la Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'assemblée générale de l'ONU en 1993. Cette déclaration place la violence des hommes à l'égard des femmes dans la perspective du pouvoir et lie explicitement la violence à la domination des hommes et à la subordination des femmes :

« *La violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes et elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes* » (Nations unies, 1993).

Depuis, les pressions tant internationales qu'europeennes pour inviter les gouvernements à mener des actions pour prévenir et éliminer les violences envers les femmes ne se relâchent pas<sup>16</sup>.

Toutes les formes de violences sont désormais recensées et dénoncées :

- violence et maltraitance intrafamiliales ;
- viol, agressions sexuelles et harcèlement ;
- mutilations génitales et pratiques culturelles et/ou traditionnelles dangereuses ;
- traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle ou d'esclavage domestique.

## 1. L'ampleur du phénomène est désormais mieux cernée

### a) Les violences dans la vie quotidienne et au sein du couple

La première enquête nationale sur les violences envers les femmes a été réalisée en France métropolitaine en 2000. Cette enquête a dressé pour l'ensemble des femmes un panorama des divers types d'atteintes et de violences interpersonnelles (verbales, psychologiques, physiques et sexuelles) qu'elles ont pu subir dans leurs cadres de vie (espaces publics, travail, couple et famille).

---

<sup>16</sup> Programme d'action de Pékin adopté le 15 septembre 1995 à l'issue de la quatrième conférence mondiale sur les femmes.

Rapports d'Amnesty International :

*Mettre fin à la violence contre les femmes : un combat pour aujourd'hui.* Mars 2004.

*Les violences faites aux femmes en France - Une affaire d'État.* Février 2006.

Rapport du Parlement européen sur *La situation actuelle de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et toute action future*. Rapportrice Maria Carlshamre, décembre 2005.

Contrairement à certaines représentations, il apparaît que le phénomène atteint des femmes de tous les milieux, dans la vie privée, dans les espaces publics comme au travail. Par ailleurs, l'image traditionnelle et trop restrictive de la femme battue doit être sérieusement revue : au sein du couple et de la famille, les femmes concernées sont confrontées à de multiples agressions physiques mais aussi verbales, psychologiques et sexuelles qui forment un continuum. Lors de l'audition d'information organisée sur le sujet par la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes le 7 février 2007, Mme Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste, avait bien décrit ce phénomène de relation insidieuse qui s'instaure dans un couple, s'apparentant à une spirale infernale qui ne peut plus s'arrêter.

Au moment de l'enquête, une femme sur dix se trouvait ainsi dans une situation de violence conjugale : environ 7 % subissaient de la part de leur partenaire des atteintes verbales et psychologiques et près de 3 %, soit environ 500 000 femmes, cumulaient agressions physiques et atteintes psychologiques et, dans une moindre mesure, des contraintes sexuelles.

Ce sont les jeunes femmes (moins de 25 ans) qui, dans tous les lieux qu'elles fréquentent, subissent le plus d'atteintes et d'agressions de toute nature (insultes, avances sexuelles...).

Un enseignement supplémentaire de l'enquête montrait qu'un rapport équilibré des effectifs d'hommes et de femmes sur le lieu de travail réduisait la proportion de toutes les atteintes.

L'enquête permettait également d'estimer qu'environ 50 000 femmes entre 20 et 59 ans étaient victimes de viol au cours d'une année, ces viols étant principalement commis par des proches et l'immense majorité n'étant pas déclarée à la police. Mais l'organisation de groupes de parole par les associations a permis aux femmes de parler de ce traumatisme.

D'une manière générale, plus d'une femme sur dix déclare avoir subi des agressions sexuelles au cours de sa vie. Parmi ces agressions, le viol conjugal occupe une place importante et méconnue : près de la moitié des femmes victimes de viol l'ont été de la part d'un conjoint. Quant au voile sur le tabou de l'inceste, véritable « *bombe à fragmentation* » qui dévaste toute la vie des victimes, il est encore loin d'être levé.

**Cette première enquête nationale sur les violences envers les femmes en France a mis en évidence l'ampleur du silence et l'occultation des violences par les femmes qui les subissent.** L'interrogation de celles-ci dans un cadre neutre et anonyme<sup>17</sup> a notamment contribué à lever le voile qui masquait les violences sexuelles : un grand nombre de femmes ont parlé pour la première fois à l'occasion de cette enquête des violences sexuelles dont elles avaient été victimes. « *Le secret est d'autant plus fort que la situation se vit dans l'intimité ; il relève probablement d'un sentiment de culpabilité, voire de honte, éprouvé par ces victimes et souligne une certaine carence de l'écoute, tant des institutions que des proches* »<sup>18</sup>.

Une nouvelle enquête « *Cadre de vie et sécurité* » a été réalisée en 2007 par l'INSEE, en partenariat avec l'Observatoire national de la délinquance, avec un angle d'approche plus dédié à la victimisation (17 500 ménages et individus ont été interrogés sur les éventuelles violences dont ils auraient pu être victimes au cours des deux dernières années). Concernant les femmes, les chiffres confirment et précisent les données de la précédente enquête.

Sans compter les agressions subies dans leur cadre familial actuel, 6 % des femmes ayant entre 18 et 59 ans ont été l'objet d'injures sexistes en 2005 ou 2006, 2,5 % ont été agressées physiquement et 1,5 % ont déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol.

Selon cette enquête, au sein du ménage, 7 % des femmes avaient été victimes de violences physiques dont pour 4 % associées à des violences sexuelles et 166 femmes sont décédées sous les coups de leur conjoint en 2007, soit presque tous les deux jours. Ces violences intraconjugales sont très mal rapportées : un cinquième des victimes de violences physiques et le tiers des victimes de violences sexuelles n'ont pas porté plainte, ni parlé à qui que ce soit (ami, médecin ou association).

---

<sup>17</sup> L'enquête ENVEFF, commanditée par le secrétariat d'État aux Droits des femmes répondait aux recommandations faites aux gouvernements, lors de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995 « *de produire des statistiques précises concernant les violences faites aux femmes* ». Elle a été réalisée par téléphone, de mars à juillet 2000, auprès d'un échantillon représentatif de 6 970 femmes âgées de 20 à 59 ans, résidant en métropole et vivant hors institutions. Afin de favoriser des réponses aussi ouvertes et sincères que possible, les mots « *violence* » ou « *agression* » n'étaient pas utilisés dans les questions qui ne s'attachaient qu'à l'évocation de faits précis.

<sup>18</sup> Idem.

Toutefois, sous l'effet conjoint du renforcement de la législation et de la lutte engagée par le gouvernement et les associations contre toutes les formes de violence, la situation est semble-t-il en train d'évoluer, tout au moins en ce qui concerne les violences exercées sur les femmes par leur conjoint ou ex-conjoint : plus de 47 500 faits de cette nature ont été enregistrés par la police et la gendarmerie en 2007, soit 31 % de plus qu'en 2004<sup>19</sup>. Ceux-ci n'ont toutefois donné suite à un dépôt de plainte qu'environ une fois sur cinq, ce taux fléchissant encore quand l'auteur est le conjoint actuel.

Par ailleurs, par le biais des rapports périodiques présentés par la France en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDEF/CEDAW (voir page suivante), la vigilance sur cette question s'étend aux collectivités ultra-marines. Ainsi, une enquête sur les violences faites aux femmes polynésiennes<sup>20</sup>, réalisée en 2002 par le ministère polynésien de la famille et de la condition féminine, a révélé qu'une femme sur trois était victime de violences conjugales ou familiales, ce qui a entraîné la mise en place d'un programme pluriannuel de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales. Des initiatives similaires ont vu le jour, notamment en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna.

*b) Les autres formes de violences*

Dans un récent rapport relatif aux « *violences faites aux femmes en France* »<sup>21</sup>, Amnesty International a évoqué d'autres types de violences auxquelles sont exposées des femmes françaises d'origine étrangère ou étrangères résidant en France, dont l'isolement accroît en outre la vulnérabilité. Le recensement de ces violences demeure particulièrement difficile.

---

<sup>19</sup> Pour l'ensemble des départements, y compris ceux d'Outre-mer, 18,7 faits de violences par conjoint ou ex-conjoint pour 10 000 femmes ont été constatés en 2007. Ce taux, inférieur à 10 pour 10 000 dans une douzaine de départements, avoisine 50 pour 10 000 en Seine Saint Denis et en Guyane. Source : Observatoire national de la délinquance. Bulletin statistique Grand angle n° 14, juillet 2008.

<sup>20</sup> Citée dans le sixième rapport périodique des États parties signataires de la convention CEDAW, 6 avril 2006. Le septième rapport périodique est prévu pour janvier 2009.

<sup>21</sup> *Les violences faites aux femmes en France – Une affaire d'État*. Amnesty International. Autrement, février 2006.

- Les mariages forcés

Ces pratiques issues des traditions ou coutumes des pays d'origine des femmes concernées sont très difficiles à comptabiliser et représentent pourtant un concentré des violences faites aux femmes puisqu'elles s'accompagnent couramment de viols, séquestrations, conditions de servitude et grossesses non désirées. D'après le Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles (GAMS)<sup>22</sup>, on évalue à 70 000 le nombre d'adolescentes de 10 à 18 ans résidant en France potentiellement menacées, toutes communautés confondues. Si le phénomène est difficile à recenser car le sujet est tabou, toutes les associations constatent une hausse des mariages forcés dans toutes les communautés où ils sont pratiqués (Turquie, Maghreb, Afrique noire ou Asie). Pour le GAMS, cette augmentation s'explique par l'arrivée à l'âge du mariage des jeunes filles issues de la politique de regroupement familial au début des années 1980, sans compter que pour les époux venus de l'étranger, c'est aussi une stratégie d'obtention des papiers.

Hors de nos frontières, le refus des mariages forcés entraîne des violences intolérables qui commencent enfin à être portées à la connaissance du grand public et à réveiller les consciences face à l'horreur de certains crimes perpétrés, enracinés dans un « *ordre coutumier où la femme n'est qu'un objet, un bien, une monnaie d'échange au service des alliances stratégiques entre clans*<sup>23</sup> ».

- La traite des femmes

La Direction générale de l'action sanitaire et sociale estime à 14 000 le nombre de personnes prostituées sur le territoire français, un chiffre certainement bien en-deçà de la réalité, sans compter que le phénomène touche aussi de plus en plus de jeunes hommes.

Selon le collectif des associations contre la traite des êtres humains, 80 % d'entre elles seraient d'origine étrangère : pays d'Europe de l'Est, des Balkans, Afrique du Nord et subsaharienne et continent asiatique. Or, selon l'Office central du ministère de l'Intérieur, chargé de la répression de la traite des êtres humains, « *aucune femme étrangère ne se prostitue pour son propre compte sur le territoire français* ».

<sup>22</sup> Le Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles et autres pratiques affectant la santé des femmes et des enfants (GAMS) constitué de femmes africaines et françaises ayant des compétences dans les champs de la santé, du social et de l'éducation a été créé à Paris en 1982. Le GAMS est financé par le Service des droits des femmes et de l'égalité et le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD). Il mène des actions de prévention auprès des populations immigrées en France, de sensibilisation et d'information des professionnels sociaux et médico-sociaux, éducateurs et enseignants.

<sup>23</sup> Cf. Frédéric Bobin. Le Monde du 26 septembre 2008 : « *Un crime au nom de la tradition* » qui relate comment victimes d'un « *crime d'honneur* » pour s'être opposées à des mariages forcés, cinq femmes ont été ensevelies vivantes après avoir été martyrisées dans la province pakistanaise du Baloutchistan. Plus de 600 femmes ont ainsi été assassinées au Pakistan en 2007 dans des conditions atroces pour liaison adultera (de simples allégations non étayées suffisent), décision de se marier avec l'homme de son choix, demande de divorce ou même avoir été victime de viol.

- Les mutilations génitales

Ainsi que le relève le rapport précité d'Amnesty international, « *les mutilations sexuelles féminines sont l'une des manifestations de violence faites aux femmes au sein de la famille. Ces pratiques s'exercent contre les femmes parce qu'elles sont femmes et s'inscrivent à ce titre dans le continuum des violences de genre* ».

La France est un des pays précurseurs en matière de répression de cette violence mais, malgré cela, un nombre important de jeunes filles et femmes sont encore exposées au risque de mutilations sexuelles ou effectivement victimes de ces pratiques.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, le Groupe d'action contre les mutilations sexuelles (GAMS) évaluait à 65 000 le nombre de femmes et de fillettes qui seraient excisées ou menacées de l'être en France.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) adoptée par les Nations Unies le 18 décembre 1979, ratifiée par la France le 14 décembre 1983 et entrée en vigueur le 25 avril 1984<sup>24</sup>, cite expressément les mutilations sexuelles féminines comme une forme de violence à l'égard des femmes et refuse fermement que les États puissent « *invoquer des considérations de coutume, de tradition ou de religion pour se soustraire à l'obligation de l'éliminer* ».

## 2. Les évolutions législatives ont permis de renforcer la prévention et la lutte contre les violences

L'ampleur et la gravité du phénomène des violences faites aux femmes, notamment celles commises dans la sphère familiale, ont suscité depuis plusieurs années une réponse plus affirmée des pouvoirs publics et une mobilisation croissante de la société, relayée par les media.

### a) Viols et agressions sexuelles

La loi du 23 décembre 1980 relative à la répression du viol et de certains attentats aux mœurs a eu le mérite essentiel de définir précisément le crime de viol en le distinguant des autres agressions sexuelles (renvoyées pour leur part devant les tribunaux correctionnels). Le viol est désormais systématiquement jugé en cour d'assises et passible de 15 à 20 ans d'emprisonnement.

Toutefois, en dépit des actions d'informations et d'aides aux victimes menées par différentes associations, le traumatisme reste pour beaucoup de femmes difficile à assumer : seules 17,5 % des victimes s'adressent à la police, 19 % à une association ou un médecin, 47 % à un proche et 12 % n'en parle à personne<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Au 15 février 2008, la convention CEDAW avait été ratifiée par 185 pays sur les 192 États membres des Nations Unies.

<sup>25</sup> *Les violences faites aux femmes*. INSEE Première n° 1180, février 2008.

Traumatisme et occultation sont encore plus importants en cas d'inceste. L'inceste n'est pas un crime spécifique aux yeux de la loi : un parent qui abuse de son enfant commet un viol ou une agression sexuelle. Mais des circonstances aggravantes sont prévues lorsque ces actes sont le fait d'un ascendant ou d'une personne ayant autorité sur l'enfant. Certaines associations de victimes font remarquer que les viols, lorsqu'ils sont incestueux, sont d'autant plus difficiles à établir. Selon sa définition pénale, le viol doit en effet avoir été commis par « *violence, contrainte, menace ou surprise* ». Ce n'est pas toujours le cas lorsque la victime connaît son agresseur, l'aime et a du mal à lui dire non.

#### *b) Harcèlement sexuel et moral*

Afin d'apporter des réponses appropriées aux problèmes particuliers posés par le harcèlement sexuel auquel les femmes sont bien davantage exposées que les hommes, le législateur est intervenu dans un premier temps par deux lois en date des 22 juillet et 2 novembre 1992. La première institue le délit de harcèlement sexuel dans le nouveau Code pénal, la seconde complète ce dispositif par un volet social et instaure des dispositions qui sanctionnent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel, tant dans le Code du travail que dans le statut des trois fonctions publiques.

Trois lois ultérieures ont affiné le dispositif :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a d'une part, étendu le champ des personnes protégées par la loi (non plus seulement le salarié, mais aussi le candidat à un recrutement ou un stage) et interdit d'autre part, toute mesure discriminatoire directe ou indirecte (notamment en matière de rémunération, formation, affectation, promotion, etc.) à l'encontre d'un salarié qui a refusé de subir ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel (article 8 de la loi modifiant l'article L122-46 du Code du travail) ;
- la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, complétée par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique. Ces lois, outre l'abus d'autorité du supérieur, condamnent le harcèlement émanant d'un collègue et aménagent la charge de la preuve : c'est désormais à l'employeur de prouver que les agissements incriminés ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision à l'encontre du salarié concerné est justifiée par des éléments objectifs.

Ces lois ont par ailleurs introduit le délit de harcèlement moral dans le Code du travail, le Code pénal et le statut de la fonction publique. Les agissements réprimés doivent être répétés et avoir pour objet « *la dégradation des conditions de travail et une altération de la santé physique ou mentale du ou de la salarié(e)* ». Est pris en considération également l'impact du harcèlement moral sur la vie professionnelle du salarié ou du fonctionnaire, qu'il soit victime, témoin ou transmetteur des faits répréhensibles.

- la loi du 26 juillet 2005 étendant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a, pour sa part, précisé et complété les dispositions prohibant les discriminations à raison du sexe figurant dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, élargit la définition du harcèlement sexuel : est visé tout agissement lié au genre ou à connotation sexuelle « subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». La jurisprudence devrait donc évoluer en qualifiant de harcèlement des comportements liés à l'environnement de travail<sup>26</sup>.

c) Mariages forcés, traite des femmes et mutilations génitales

La législation française prévoit plusieurs dispositions susceptibles de prévenir les mariages forcés. Ces dispositions ont été introduites par les lois du 26 novembre 2003, relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité, et du 4 avril 2006, relative à la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.

Dans le cadre de la loi du 26 novembre 2003, l'article 63 du Code civil prévoit l'audition obligatoire, ensemble ou séparément, des deux futurs époux par un officier de l'état civil et l'article 175-2 du même code prévoit la saisine du Procureur de la République lorsque des indices sérieux révèlent que le projet de mariage est dénué de véritables intentions matrimoniales.

Parmi les dispositions de la loi du 4 avril 2006, l'article 1<sup>er</sup>, devenu l'article 144 du Code civil, a eu pour effet d'aligner l'âge légal du mariage pour les filles sur celui des garçons, soit 18 ans, âge de la majorité. Enfin, le délai de recevabilité de la demande de nullité du mariage est porté de un à cinq ans, le procureur ayant lui-même la possibilité d'engager une action en nullité pour défaut de consentement libre des époux. Et l'article 180 du Code civil prévoit désormais que « *l'exercice d'une contrainte sur les époux ou sur l'un d'entre eux, y compris par crainte révérencielle envers un ascendant, constitue un cas de nullité du mariage* ».

---

<sup>26</sup> *Discriminations : une transposition laborieuse*. Michel Miné. Revue de droit du travail, septembre 2008.

La loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure a, pour sa part, introduit l'incrimination de traite des êtres humains<sup>27</sup> et aggravé les sanctions prévues pour proxénétisme. Pour autant, en cas de dénonciation par les victimes, hormis le recueil des déclarations sous couvert d'anonymat, aucun dispositif de sécurité n'est prévu et les structures d'accompagnement font cruellement défaut. Il faudrait pourtant des moyens pour réinsérer socialement et professionnellement les personnes concernées.

Concernant les mutilations sexuelles féminines, depuis 1979, il y a eu en France plus de vingt procès à l'encontre de parents dont les enfants sont morts sur le territoire français à la suite d'excisions, mais aussi incriminant les exciseuses. Ces pratiques ont été jugées en correctionnelle jusqu'en 1983 où la cour de cassation a établi qu'il s'agissait d'une mutilation au sens du Code pénal.

Les mutilations génitales sont donc désormais sanctionnées en tant qu'actions criminelles au titre soit :

- de violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente, infraction punie de 10 ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende (article 222-9 du Code pénal) et de 15 ans de réclusion criminelle lorsque ces violences sont commises à l'encontre de mineures (article 222-10 du Code pénal) ;
- ou de violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner, passibles de 15 ans de réclusion criminelle (article 222-7 du Code pénal) et de 20 ans de réclusion criminelle (article 222-8 du Code pénal) lorsqu'il s'agit de mineures.

Un article supplémentaire du Code pénal a en outre l'objectif d'étendre l'application de la loi française aux mineures de nationalité étrangère résidant habituellement en France et qui sont victimes à l'étranger d'actes de mutilations sexuelles.

La justice française a longtemps fermé les yeux sur ces violences au nom du respect de la culture d'origine, mais désormais le législateur s'efforce de les prévenir et n'hésite pas à les sanctionner. Un rapport adopté au Sommet Euromed des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires, réuni à Rabat, Maroc, en octobre 2008<sup>28</sup>, a d'ailleurs réaffirmé que « *les femmes immigrées en Europe doivent être protégées dans leur dignité, dans leur intégrité et dans leurs libres choix et cet objectif devrait être poursuivi plus clairement et résolument même par les organisations de femmes dans les pays de l'Union européenne* ».

---

<sup>27</sup> Cette incrimination est possible de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.

<sup>28</sup> *Les facteurs favorisant l'accès des femmes à la vie économique et sociale et l'accroissement de leurs qualifications dans le contexte du développement national, régional et mondial*. Rapport d'information présenté par Mme Giraldi, CES d'Italie, au Sommet Euromed des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires, Rabat, Maroc, 16 octobre 2008.

*d) Violences au sein du couple*

La violence au sein du couple n'a un statut particulier que depuis la loi du 22 juillet 1992 qui stipule que la qualité de conjoint ou de concubin de la victime constitue une circonstance aggravante des « *atteintes à l'intégrité de la personne* ».

Le viol entre conjoints était pour sa part reconnu dans la jurisprudence depuis 1990. Puis, sous l'impulsion de l'Union européenne, notamment à l'occasion de la conférence internationale de Lisbonne en mai 2000 sur le thème « *Violences contre les femmes : tolérance zéro* », les États membres ont été incités à mieux prévenir et traiter ce problème.

La loi du 15 juin 2000 renforçant les droits des victimes a notamment eu pour effet de mieux organiser leur accueil et le traitement spécifique des violences faites aux femmes.

Depuis 2004, une série de lois a développé et précisé ce dispositif, en s'attachant en particulier à mieux protéger le conjoint. Ainsi :

- la loi du 26 mai 2004 relative au divorce (applicable depuis le 1er janvier 2005) a mis en place, au plan civil, la mesure d'éviction du conjoint violent du domicile conjugal (la loi stipulant que « sauf circonstances particulières, la jouissance du logement est attribuée au conjoint qui n'est pas l'auteur des violences ») ;
- la loi du 12 décembre 2005 relative au traitement de la récidive facilite, sur le plan pénal, l'éloignement de l'auteur des violences (conjoint ou concubin) du domicile de la victime à tous les stades de la procédure devant les juridictions répressives, tout en prévoyant, si nécessaire, la possibilité d'une prise en charge sanitaire, sociale ou psychologique ;
- la loi du 4 avril 2006 renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs et accroît la pénalisation concernant celles faites aux femmes, notamment en élargissant le champ d'application de la circonstance aggravante à de nouveaux auteurs (pacsés et « ex ») et à de nouvelles infractions (meurtres, viols, agressions sexuelles). La loi reconnaît également le viol entre époux lorsqu'il démontre une véritable volonté du conjoint violeur d'assujettir sa victime. Le gouvernement a enfin l'obligation de déposer tous les deux ans, sur le Bureau des assemblées parlementaires, un rapport sur la politique nationale de lutte contre les violences au sein du couple ;

- la loi du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance a prévu l'extension du suivi socio-judiciaire avec injonction de soins aux auteurs de violences commises au sein du couple. Cette loi prévoit par ailleurs une meilleure articulation entre les procédures civiles et pénales dans le cadre d'un contexte de violences au sein du couple.

Par ailleurs, dans le cadre d'un plan triennal de lutte contre les violences (le premier a été mis en œuvre de 2004 à 2007, le second lancé en 2008 est en cours), les pouvoirs publics s'attachent désormais à renforcer la coordination des acteurs et des dispositifs. Il a ainsi été décidé de mettre en place progressivement, sur l'ensemble du territoire, des référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple. Des solutions diversifiées sont également offertes à celles-ci en matière d'hébergement et de logement.

Ces plans triennaux mettent surtout l'accent sur les réponses pratiques urgentes et concrètes à apporter aux femmes victimes de violences. On peut citer dans ce cadre :

- la mise en place en mars 2007 d'un numéro national d'appel unique, le 3919, qui reçoit actuellement environ 5 000 appels mensuels ;
- la formation spécifique des agents chargés de l'accueil dans les commissariats de police ou les gendarmeries ;
- l'introduction dans la convention UNEDIC du 18 janvier 2006 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, d'un nouveau cas de démission légitime ouvrant le bénéfice des allocations chômage aux victimes qui doivent changer de lieu de résidence.

\*  
\* \* \*

Durant les quinze dernières années, la prise de conscience du phénomène des violences auxquelles peuvent être confrontées les jeunes filles et les femmes a incontestablement progressé et le dispositif, notamment législatif, mis en place pour y répondre couvre un large champ.

Toutefois, la violence contre les femmes, quelle que soit sa manifestation, s'accompagne et se nourrit d'une forme d'emprise et de rapport complexe de domination fondé sur le contrôle et la peur. La plupart des femmes qui subissent des violences se trouvent ainsi prises au piège : conscientes de leur situation, elles ne peuvent ou ne savent souvent pas comment s'en sortir.

Ainsi que le relève le rapport précité d'Amnesty international, « *l'emprise se nourrit du fait que ces violences sont souvent cachées et que la relation entre un auteur et une victime de violence est une relation de l'ordre de l'intime... et cet aspect caché de la violence faite aux femmes renforce l'emprise et alimente la pérennité du phénomène* ».

C'est pourquoi dans ce domaine plus qu'ailleurs, **au-delà des sanctions, il convient de mettre en place une stratégie de lutte contre les racines de cette violence. Le respect de la liberté des femmes à disposer de leur corps et à choisir leur vie est à ce prix.**

## II - L'ÉGALITÉ ENTRE FEMME ET HOMME AU SEIN DU COUPLE

Ainsi que le relève Michèle Ferrand<sup>29</sup> « *une fois refermé l'épisode révolutionnaire, s'impose une vision de la sexualité conjugale (héritée de l'Ancien Régime), fondée sur l'engagement du mariage, à finalité reproductive, sous la conduite de son chef, le pater familias. La complémentarité des sexes (aux hommes l'extérieur et le social, aux femmes l'intérieur et le familial) est fortement hiérarchisée : la femme mariée est considérée comme une mineure, sous contrôle de son époux* ».

Dès le début des années 1960, on l'a vu dans le I ci-dessus, la légitimité d'une dissociation entre sexualité et procréation est revendiquée et reconnue.

La décennie suivante, au début des années 1970, verra décliner le nombre des mariages qui, supplantés par la cohabitation, ne constituent plus désormais le modèle dominant de la vie en couple. De plus, en 1968, 17 % des jeunes filles qui se marient vivaient déjà auparavant avec leur conjoint. Dix ans plus tard, en 1978, c'était le cas de plus de 44 % d'entre elles. Dès lors, la loi va s'adapter aux nouvelles pratiques.

### A - DES DROITS INDIVIDUELS IDENTIQUES

Premier signe important d'évolution du statut juridique des femmes, **la loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux a mis fin à l'incapacité de la femme mariée**<sup>30</sup>. Celle-ci peut désormais ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son époux et cogère avec celui-ci les biens du couple avec une responsabilité identique. On notera que c'est aussi en 1965 que le travail de l'agricultrice est reconnu et qu'elle obtient le statut d'exploitante agricole. Plus tard, **la loi du 23 décembre 1985 relative à l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et des parents dans la gestion des biens des enfants mineurs renforcera encore le principe d'égalité dans la vie quotidienne du couple.**

**La loi du 4 mars 2002 relative au nom de famille**, modifiée par loi du 18 juin 2003, permet aux parents de choisir le nom de leur enfant par déclaration écrite conjointe remise à l'officier de l'état civil. Ce nom peut être soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit leurs deux noms accolés dans l'ordre qu'ils déterminent librement, dans la limite d'un nom pour chacun d'eux. Le nom

<sup>29</sup> *L'État, les lois du sexe et le genre* in *Quand les femmes s'en mêlent - Genre et pouvoir*. Michèle Ferrand. Éditions de La Martinière, mars 2004.

<sup>30</sup> Rappelons que la loi du 4 avril 2006 a aligné l'âge légal du mariage pour les filles sur celui des garçons soit 18 ans, âge de la majorité.

dévolu au premier enfant du couple vaudra pour tous les enfants communs à naître.

Toutefois, en l'absence de cette déclaration conjointe des parents, l'ancien usage continue à s'appliquer : l'enfant né de parents mariés ou qui est reconnu simultanément par son père et par sa mère prend le nom de son père. Sur ce dernier point, la France n'a pas encore levé sa réserve relative à l'article 16.1.g de la convention CEDAW qui garantit à la femme les mêmes droits qu'à son mari concernant le choix du nom de famille des enfants.

Concernant le droit de la famille, **la loi du 4 juin 1970 substitue à la notion de puissance paternelle, celle d'autorité parentale commune au père et à la mère.** Ce principe d'autorité conjointe sera élargi aux situations de divorce et de concubinage par la loi du 22 juillet 1987 et réaffirmé par la loi du 8 janvier 1993 à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation de leurs parents (mariés, divorcés, vivant séparément ou non).

Par ailleurs, au regard de la filiation, des droits égaux ont été reconnus aux enfants naturels depuis la loi du 3 janvier 1972 et adultérins depuis celle du 3 décembre 2001.

Auparavant, **la loi du 11 juillet 1975 portant réforme du divorce avait institué la procédure de consentement mutuel** et la loi du 26 mai 2004 a simplifié et modernisé le cadre législatif initial : allègement de la procédure de divorce par consentement mutuel, établissement de passerelles entre les différentes procédures en cas de divorce avec contentieux, maintien du divorce pour faute mais limité aux cas de particulière gravité, assouplissement des modalités d'attribution de la prestation compensatoire en veillant toutefois à préserver les droits des plus vulnérables, lesquels sont principalement des femmes âgées et n'ayant eu aucune activité professionnelle ou plus jeunes mais ayant privilégié leurs responsabilités familiales.

Ces évolutions importantes du statut de la femme vivant en couple ont fait avancer l'égalité entre les sexes non seulement en métropole, mais aussi dans les collectivités territoriales d'Outre-mer. Dans certaines de celles-ci, notamment à Mayotte, certaines dispositions des statuts civils coutumiers, telles que la répudiation, la polygamie ou l'inégalité des enfants devant l'héritage, constituaient des archaïsmes heurtant les principes républicains. La loi de programme pour l'Outre-mer du 21 juillet 2003 a définitivement écarté ces particularités contraires à l'égalité de droits entre hommes et femmes<sup>31</sup>. En tout état de cause, l'évolution législative initiée au début des années 1970 marque la césure entre la famille classique, fondée sur le modèle de la femme au foyer, dépendante de son mari, et les nouvelles formes de vie familiale facilitées

---

<sup>31</sup> Lors de l'examen du 6<sup>ème</sup> rapport périodique établi par la France en janvier 2006 sur l'application de la convention CEDAW, le comité de suivi de la mise en œuvre de cette convention dans les différents États parties a par ailleurs demandé que, dans le prochain rapport, la France inclut plus d'informations sur l'application de la convention dans les DOM-TOM.

notamment par le développement de l'autonomie juridique et financière des femmes.

## B - UNE PLURALITÉ DE MODES DE VIE

### 1. Le déclin du mariage

Parmi les évolutions constatées au cours des quarante dernières années dans les modes de vie familiaux, le déclin du mariage comme fondement de la constitution de la famille apparaît incontestable. Selon l'Institut national des études démographiques (INED), alors que 394 000 mariages avaient été célébrés en 1970, 334 000 en 1980, 265 000 en 1987, 255 000 en 1993, on n'en comptait plus que 266 000 en 2007 (une remontée notable ayant toutefois été enregistrée en 2000 avec 300 000). Ces nouveaux comportements conjugaux sont apparus dès la fin des années 1960 dans les pays scandinaves, notamment en Suède, puis se sont diffusés progressivement en Europe, à des degrés toutefois divers selon les pays.

Ce déclin du mariage s'est accompagné d'un développement de l'union libre : celle-ci est plus fréquente et dure beaucoup plus longtemps qu'auparavant. Si au début des années 1970 un couple sur six entamait son union par une phase de cohabitation, c'est le cas de neuf couples sur dix aujourd'hui. En 1975, la moitié des unions libres se transformait en mariage dans les deux ans ; ce n'était plus le cas que d'une sur trois en 1985, d'une sur cinq en 1995.

L'union libre est ainsi devenue une forme de vie commune parfaitement banalisée, qui ne concerne plus seulement une population marginale ou très jeune, mais qui est au contraire particulièrement répandue chez les hommes et les femmes qui ont déjà fait l'expérience d'une rupture d'union.

On notera également que depuis l'instauration du pacte civil de solidarité (PACS) en novembre 1999, de plus en plus de couples hétérosexuels l'utilisent comme substitut au mariage. Le nombre de pacs conclu entre personnes de sexe différent est passé de 15 426 en 2000 à 97 000 en 2007, soit une multiplication par plus de six en sept ans<sup>32</sup>.

**Si l'on additionne les mariages et les pacs conclus en 2007, on obtient le chiffre de 363 000 qui est loin d'être négligeable, ce qui signifie que le nombre de couples hétérosexuels liés par un contrat, loin de diminuer, augmente au contraire régulièrement.** Ceci étant, aujourd'hui, en Suède, quatre femmes de 50 ans sur dix ne se sont jamais mariées, en Norvège trois femmes sur dix et presque autant en Finlande et en France. Ces proportions sont très élevées comparées à celles des générations antérieures : pour les femmes

---

<sup>32</sup> *La population de la France en 2007*. Gilles Pison. INED. Population et sociétés n° 443, mars 2008.

nées en 1945, la proportion de célibataires à 50 ans est généralement inférieure à 10 % ou à peine supérieure (13 % en Suède)<sup>33</sup>.

Par ailleurs, **le mariage n'est plus considéré non plus comme un préalable indispensable à la naissance d'un enfant.**

## 2. L'augmentation des divorces

Le nombre de divorces a constamment progressé depuis les années soixante. Après une stabilisation autour de 115 000 par an de 1991 à 2002, il augmente à nouveau depuis 2003. En 2005, 155 300 divorces ont été prononcés en France, soit 15 % de plus qu'en 2004. Cette hausse exceptionnelle s'explique par la mise en œuvre d'une procédure simplifiée de divorce. En 2006, le nombre était du même ordre que celui observé en 2004, soit environ 135 000. Depuis 1995, le taux de divortialité est de l'ordre de 40 divorces pour 100 mariages. En 1970, il était de 29 % et de 16 % en 1960.

## 3. L'accroissement du nombre de célibataires

Pendant les années soixante, la part des personnes seules dans la population totale demeurait stable. **Depuis 1975, l'augmentation est à la fois régulière et continue.** Au total, entre 1962 et 1999, leur part a doublé, passant de 6,1 % à 12,6 % de la population totale. **En 2005, 14 % de la population vivait seule : 3,4 millions d'hommes et 5 millions de femmes.**

À tous les âges, le nombre de personnes seules est en augmentation, celle-ci étant particulièrement sensible pour les jeunes entre 20 et 30 ans et pour les personnes âgées.

Aujourd'hui, les jeunes filles quittent le foyer parental plus tôt que les garçons et jusqu'à 23 ans, elles logent plus souvent seules, mais elles se mettent également en couple plus jeunes que les hommes, si bien que jusqu'à 40 ans, elles vivent plus souvent qu'eux en couple, avec ou sans enfant. Après 40 ans, la proportion de femmes seules augmente très nettement, car elles se remettent moins souvent en couple que les hommes après une séparation ou un veuvage (elles constituent en revanche l'immense majorité des familles monoparentales cf. 5. ci-dessous).

Par ailleurs, du fait de leur durée de vie plus longue, ce sont souvent elles qui survivent à leur conjoint. Ainsi, à 80 ans, 52 % des femmes vivent seules contre 20 % des hommes<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> *Vivre en couple, se marier, se séparer : contrastes européens.* France Prioux. INED. Population et sociétés n° 422, avril 2006.

<sup>34</sup> *7,4 millions de personnes vivent seules en 1999.* Mylène Chaleix. INSEE Première n° 788, juillet 2001.

*Les structures familiales. Regards sur la parité.* Édition 2008.

#### 4. La multiplication des naissances hors mariage

Les naissances hors mariage représentaient 6 % du total en 1970, 20 % en 1985, plus de 43 % en 2000 et **en 2007 plus de 50 % des 816 500 naissances enregistrées se sont produites hors mariage**, mais le plus souvent au sein de couples stables.

La France est ainsi l'un des pays européens où le déclin du modèle traditionnel est le plus fort : en Allemagne, au Portugal, en Belgique, en Espagne, plus de 75 % des enfants naissent encore au sein d'un couple marié. En Italie ou en Grèce, c'est le cas de plus de 90 % des enfants.

La fragilisation des unions a des conséquences sur les conditions dans lesquelles certains parents exercent leur autorité parentale : la plus grande fréquence des séparations se traduit par un développement des situations où l'un des parents se retrouve seul avec son enfant ou dans une nouvelle configuration familiale, ou encore se soustrait à ses obligations parentales.

#### 5. Le développement des familles monoparentales ou recomposées

Décennie après décennie, la place des familles monoparentales dans l'ensemble des familles avec enfant(s) de moins de 25 ans devient de plus en plus importante : 9 % en 1975, 10 % en 1982, 13 % en 1990, 17 % en 1999 et près de 20 % en 2005. Cette croissance des familles monoparentales n'est d'ailleurs pas propre à la France qui se situe dans la moyenne européenne en la matière.

**Si les familles monoparentales ne sont pas un phénomène nouveau, leur nombre n'a cessé d'augmenter depuis les années 1970 tandis que les raisons qui conduisent à la monoparentalité ont significativement évolué :** alors que le veuvage était la cause principale de cette situation jusque dans les années 1970, les trois quarts des familles monoparentales résultent aujourd'hui d'une séparation ou d'un divorce, et 15 % d'une naissance chez des mères célibataires.

La création en 1976 de l'allocation de parent isolé (API) pour venir en aide aux parents en situation de devoir élever seuls des enfants en bas âge marque la reconnaissance de ce type de famille en tant que catégorie de la politique familiale. « *Elle atteste de la reconnaissance par les pouvoirs publics de la pluralité des formes familiales et par conséquent signe la fin du monopole de LA famille en tant que norme fondée sur le mariage et son indissolubilité* »<sup>35</sup>.

**En 2005, 17,7 % des enfants de moins de 25 ans, soit 2,8 millions, vivaient dans une famille monoparentale** contre 7,7 % en 1968. **Dans plus de 85 % des cas, le parent présent est la mère**, même si les enfants gardent la plupart du temps des relations avec leurs deux parents.

---

<sup>35</sup> *Les familles monoparentales en France*. Anne Eydoux, Marie-Thérèse Latablier, Nathalie Georges. Centre d'études de l'emploi. Rapport de recherche, juin 2007.

Le développement de la monoparentalité va de pair avec la multiplication des recompositions familiales, la probabilité de refonder un couple après une rupture étant toutefois plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Les statistiques issues du recensement de 1999 (dernier état connu sur les familles recomposées<sup>36</sup>) révélaient qu'à cette date 1,1 million d'enfants vivaient avec un parent et un beau-parent auxquels s'ajoutaient 513 000 enfants issus de la nouvelle union (vivant donc avec leurs deux parents et des demi-frères ou sœurs).

Étaient ainsi concernés par la recomposition familiale 1,6 million d'enfants. Si l'on y ajoute les 2,8 millions d'enfants vivant dans une famille monoparentale, **ce sont au total 4,4 millions d'enfants, soit 3 enfants sur 10, qui grandissent dans le cadre d'une nouvelle forme de vie familiale**<sup>37</sup>.

## 6. La proportion importante de femmes dans la population âgée

Sept années séparent l'espérance de vie à la naissance des femmes (84,4 ans) et des hommes (77,5 ans) et même si cet écart s'est légèrement réduit (il était de 8,2 ans en 1994), 63 % des personnes âgées de plus de 75 ans en 2008 sont des femmes.

Du fait du différentiel d'espérance de vie, plus de la moitié des femmes de 75 ans ou plus vivent seules et, au-delà de 80 ans, plus de 60 % des femmes sont dans ce cas, contre seulement 21 % des hommes.

La place des femmes est par ailleurs centrale dans l'aide fournie à domicile en cas de perte d'autonomie : lorsqu'une seule personne fournit de l'aide, cette personne est dans la moitié des cas un enfant et près de sept fois sur dix il s'agit d'une fille.

Les femmes constituent enfin les trois quarts des résidents des établissements d'hébergement pour personnes âgées, la dépendance étant un élément déterminant d'entrée dans ces institutions.

---

<sup>36</sup> Dans son rapport d'activité 2005-2006, *Familles monoparentales, familles recomposées : un défi pour la société française*, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat a d'ailleurs recommandé l'actualisation rapide des statistiques relatives aux familles monoparentales et recomposées afin de pouvoir disposer d'informations plus fiables sur l'évolution des nouvelles formes de structures familiales.

<sup>37</sup> *1,6 million d'enfants vivent dans une famille recomposée*. Corinne Barre, INSEE Première n°901, juin 2003.



## CHAPITRE II

### UN ESSOR SPECTACULAIRE DU NIVEAU DE FORMATION DES FILLES

Le XX<sup>e</sup> siècle et surtout sa deuxième moitié a connu une évolution spectaculaire de la scolarité des filles. Celles-ci ont rattrapé puis dépassé les garçons sur le plan scolaire : durée moyenne des études, niveau moyen de diplômes, taux de réussite aux examens, niveau moyen aux épreuves de contrôle des acquis scolaires, etc. Avant les années 80, cela se vérifie au niveau de l'enseignement primaire et secondaire, de même que dans les deux premiers cycles du supérieur.

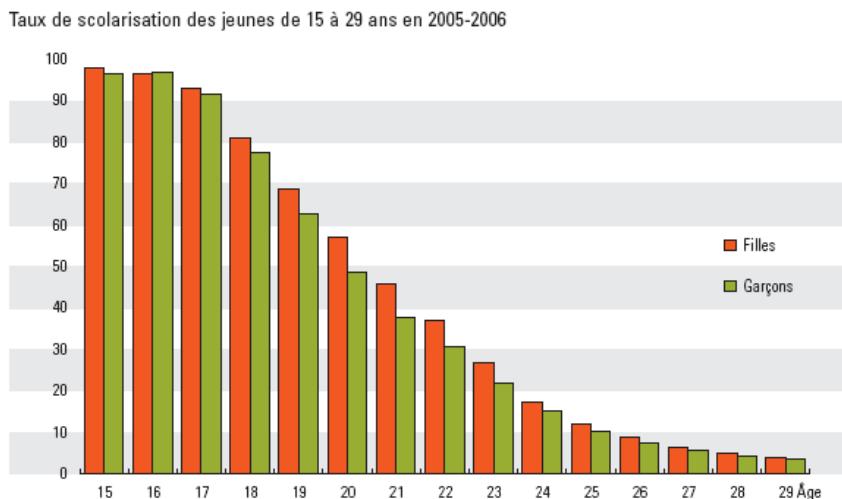
Depuis, cette évolution a plus porté sur l'accès à l'enseignement supérieur, en termes de durée et de taux de scolarisation, mais également de filières : des filières peu féminisées ont évolué vers plus de parité mais, dans le même temps, celles qui l'étaient déjà ont vu se renforcer encore leurs effectifs féminins. En 1981, le nombre d'étudiantes a dépassé celui des étudiants. En 1999, les femmes sont devenues majoritaires en troisième cycle universitaire. Depuis les années 70, il y a une majorité de filles dans le cursus licence, depuis le milieu des années 80, c'est le cas dans le cursus maîtrise et aussi, depuis la moitié des années 90, pour les diplômes d'études supérieures spécialisées (DESS), mais le doctorant et l'ingénieur sont en revanche toujours plus souvent des hommes.

On note cependant une évolution entre 1984 et aujourd'hui : 15 % des ingénieurs étaient des femmes en 1984, près de 26 % en 2007. 38 % des diplômés des écoles de commerce étaient des femmes en 1985, elles sont plus de 48 % en 2007. **Globalement, les deux tiers de la croissance des étudiants depuis 1990 sont dus aux femmes.**

#### I - UNE MEILLEURE RÉUSSITE SCOLAIRE QUE LES GARÇONS

À tous les âges, les filles sont désormais plus souvent scolarisées que les garçons. La diffusion de la scolarisation les a en effet davantage touchées. Tandis qu'en 1946, à 20 ans, 3 % des filles et 6,5 % des garçons étaient scolarisées, ils étaient en 2006 respectivement 57 % et 49 % dans ce cas comme le montre le graphique ci-après.

Graphique 1 : Taux de scolarisation des jeunes de 15 à 29 ans en 2005-2006



Champ : France métropolitaine, ensemble des établissements d'enseignement et centres de formation des apprentis.

Source : *Filles et garçons à l'École sur le chemin de l'égalité*. MEN-MESR, DEPP, 2008.

Les différences précoces de résultats scolaires entre filles et garçons expliquent en grande partie leurs parcours différents. Ainsi, les filles entrent en CP avec des acquis supérieurs à ceux des garçons. Par la suite, elles réussissent également mieux aux examens du premier cycle (82 % de réussite au brevet en 2006 contre 76 % pour les garçons), comme du second cycle : tous baccalauréats confondus, les filles dépassent les garçons (83,7 % contre 80,2 % en 2006).

**Les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers depuis la fin des années soixante et en 2006 la proportion d'une génération titulaire du baccalauréat concernait 70 % des filles pour seulement 59 % des garçons.**

À chaque palier d'orientation, des différences perdurent néanmoins entre filles et garçons. Dès la fin de la troisième, les filles du fait de leurs meilleurs résultats scolaires au collège s'orientent davantage vers le second cycle général et technologique que les garçons. On ne comptait que 46 % de filles dans le second cycle professionnel en 2006, mais le fait le plus marquant, en apprentissage comme dans les établissements scolaires, est le faible nombre de spécialités concernant les filles. Quatre groupes de spécialités de services (secrétariat-bureautique, comptabilité, commerce-vente et spécialités plurivalentes sanitaires et sociales) regroupent près de huit filles sur dix, alors que l'offre pour les garçons est plus diversifiée : pour regrouper huit garçons sur dix, il faut neuf spécialités. En revanche, les deux sexes sont équitablement représentés dans l'hôtellerie-tourisme et la gestion. Toujours est-il que la part des

filles scolarisées dans le second cycle général et technologique est supérieure à celle des garçons : 55 % en 2006.

Une nouvelle étape de différenciation de leur cursus apparaît en fin de seconde, 60 % des filles contre à peine 54 % des garçons optent pour une première générale, ces derniers s'orientant plus souvent vers une première technologique.

Les choix de séries en terminale divergent également nettement : quels que soient leurs résultats scolaires, les garçons choisissent très majoritairement la voie scientifique, alors que les filles se répartissent de manière plus équilibrée entre les trois séries. Toutefois, l'évitement des séries littéraire et, dans une mesure un peu moindre, économique et sociale par les garçons aboutit à une surreprésentation des filles dans ces deux filières.

La répartition entre filles et garçons apparaît ainsi différenciée selon les séries : la proportion de filles dépasse 80 % en lettres et approche les deux tiers en technologie tertiaire (95 % en sciences médico-sociales) ; mais les garçons sont toujours majoritaires en série générale scientifique (54 %) et nettement surreprésentés dans les spécialités industrielles (91 % en STI). Au total, sur l'ensemble des séries scientifiques, la part des filles avoisine aujourd'hui 39 %. **Les écarts tendent cependant à s'atténuer, mais très lentement** : en particulier la part des filles dans les terminales générales scientifiques ne cesse d'augmenter : 42 % en 1997, 45,5 % en 2004 et 46,3 % en 2006.

Tableau 1 : Séries du baccalauréat général et technologique préparées par les élèves de terminale (rentrée 2006)

	Filles		Garçons		Part des filles (en %)
	Effectifs	%	Effectifs	%	
<b>Séries générales</b>	<b>181 956</b>	<b>68,5</b>	<b>131 421</b>	<b>62,0</b>	<b>58,1</b>
Littéraire	46 070	17,3	11 181	5,3	80,5
Sciences économiques et sociales	63 563	23,9	36 471	17,2	63,5
Scientifique	72 323	27,2	83 769	39,5	46,3
<b>Séries technologiques</b>	<b>83 605</b>	<b>31,5</b>	<b>80 571</b>	<b>38,0</b>	<b>50,9</b>
Sciences et technologies industrielles	3 710	1,4	38 298	18,1	8,8
Sciences et technologies de laboratoire	4 474	1,7	3 341	1,6	57,2
Sciences et technologies de la gestion <sup>1</sup>	50 702	19,1	35 987	17,0	58,5
Sciences médico-sociales	23 383	8,8	1 370	0,6	94,5
Autres bacs technos (hôtellerie, musique et danse, ...)	1 336	0,5	1 575	0,7	45,9

1. La série sciences et technologies de la gestion (STG) remplace la série sciences et technologies tertiaires (STT) en classe de terminale à la rentrée 2006.  
Champ : France métropolitaine et Dom - Enseignement public et privé sous contrat, ministère de l'Éducation nationale.

Source : ministère de l'Éducation nationale, DEPP.

Source : INSEE, Regards sur la parité. Édition 2008.

**Ainsi, en quarante ans, la hausse du niveau de formation initiale des femmes est patent.** En 2004, pour les générations âgées de 45 à 54 ans, nées au cours des années cinquante, la proportion de femmes ayant un diplôme supérieur à bac+2 était inférieure à celle des hommes. Pour les générations de 35 à 44 ans, l'écart s'annule et pour les plus jeunes, il s'inverse : en 2006, 25 % des jeunes femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur (au-delà de

bac+2) contre 20 % des jeunes hommes de la même tranche d'âge. Ce phénomène est observé dans la plupart des pays européens, à l'exception notable de l'Allemagne, mais de manière très prononcée en Finlande.

Pour autant, en dépit d'une inflexion lente mais certaine vers les filières qui ouvrent le plus de débouchés, l'orientation dans l'enseignement supérieur reste encore nettement sexuée.

## II - UNE ORIENTATION SEXUÉE DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES

Les étudiantes représentent désormais 55,9 % (2007) des effectifs de l'ensemble de l'enseignement supérieur mais, malgré les meilleures performances scolaires des filles, les garçons demeurent davantage représentés dans les filières sélectives de l'enseignement supérieur, en particulier Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et Instituts universitaires de technologie (IUT). Concernant les CPGE, la plus faible orientation des filles est systématique, quelles que soient leur origine sociale et leurs performances scolaires. En 2006/2007, la part totale des filles dans l'ensemble des CPGE représentait 42 %, dont 29,5 % dans la filière scientifique, 55 % dans la filière économique et commerciale et 76,3 % dans la filière littéraire.

En vingt ans, les filles ont tout de même fait une nette percée dans les CPGE, passant de 33 % en 1985 à 42 % en 2006. On observe en outre, depuis 2001, un timide rééquilibrage des deux filières les plus sexuées : stagnation de la féminisation de la filière littéraire à 76 % et augmentation de la part des filles dans la filière scientifique : 27 % en 2001 et 29,5 % en 2006. Durant cette période, le taux de féminisation des écoles d'ingénieurs a également progressé, passant de 22,9 % en 2001 à 25,7 % en 2007.

Dans les IUT, l'effectif féminin est stable depuis une vingtaine d'années et représente 38,6 % de l'ensemble. Leur part dans les filières de formation du secteur tertiaire s'est toutefois réduite, passant de 61,3 % en 2001 à 50,9 % en 2006, au profit d'une légère augmentation dans celles du secteur secondaire (19,8 % en 2001, 21,6 % en 2006). Elles étaient en particulier majoritaires dans les spécialités chimie (54,2 %) et génie biologique (64,2 %) en 2006.

À l'université, les femmes majoritaires dès la rentrée 1982-1983 (51 %) ont poursuivi leur progression et formaient 56,7 % des effectifs en 2006-2007. Cependant, si leur part est très importante dans les cursus licence et master, elles ne constituent que 41 % des effectifs des chercheurs. Elles demeurent très nombreuses dans les sections lettres, langues et sciences humaines (de 72 % à 75 %), mais représentent aussi près de 60 % des étudiants en médecine et odontologie. Elles sont en revanche minoritaires en sciences fondamentales (27,3 %). À la rentrée 2006-2007, la proportion de femmes dans la discipline pluri-sciences<sup>38</sup> n'était cependant pas négligeable puisqu'elle atteignait 41 %.

---

<sup>38</sup> Discipline créée dans le cadre de la réforme LMD.

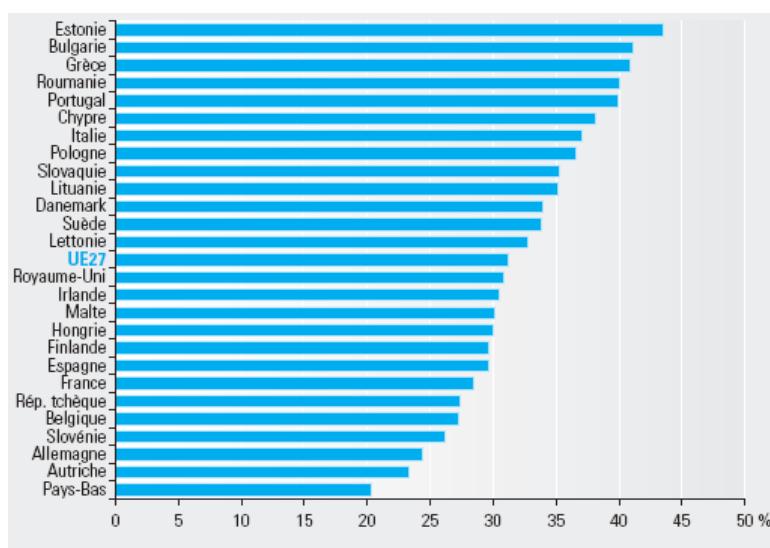
Dans l'Union européenne, pour l'ensemble des formations supérieures, les femmes sont majoritaires, quel que soit le pays, mais pas à tous les niveaux. Ainsi, en ce qui concerne l'obtention d'un doctorat, la proportion moyenne de femmes n'est que de 45 %.

À cet égard, deux Europe s'opposent, une Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal) et d'une partie de l'Est (Bulgarie, Roumanie, Estonie, Lituanie, Lettonie) où les femmes sont plus souvent docteures que les hommes et le reste de l'Europe où, malgré des progrès, elles restent minoritaires dans les doctorats. La France avec un taux de 41 % est dans la moyenne inférieure.

L'écart de la proportion d'hommes et de femmes dans les disciplines scientifiques fondamentales (mathématiques, sciences et technologie) est également un phénomène commun européen.

Ainsi, en 2005 (derniers chiffres connus), seulement 31 % des diplômés de l'enseignement supérieur en mathématiques, sciences et technologie au sein de l'Union européenne étaient des femmes, la France se situant dans la tranche inférieure avec 28,4 % de femmes diplômées<sup>39</sup>.

Graphique 2 : Part des femmes dans les diplômés de mathématiques, sciences et technologie



Source : Note d'information 08-11. Ministère de l'Éducation nationale, février 2008.

<sup>39</sup> *La réussite scolaire des femmes et des hommes en Europe*. Note d'information 08-11. Ministère de l'Éducation nationale, février 2008.

Plus de trente ans après la généralisation de la mixité dans l'enseignement, celle-ci n'est pas parvenue à vaincre la ségrégation sexuée des études. Antoine Prost, professeur d'histoire à l'Université de Paris I, estime « *qu'on a décrété la mixité mais on ne l'a pas pensée* » et pour Catherine Marry, sociologue au CNRS, « *les mécanismes de perpétuation des inégalités sexuées d'orientation scolaire, largement liés aux imaginaires sociaux attachés aux savoirs et aux métiers, sont tenaces et on ne voit pas pourquoi la scène scolaire échapperait à ces imaginaires* ». À l'évidence, ces facteurs semblent s'être conjugués.

### III - LA MIXITÉ NE SUFFIT PAS À GARANTIR L'ÉGALITÉ

L'affirmation du principe de mixité dans le cadre du droit à l'éducation est une caractéristique de la période qui nous intéresse. Même si les espoirs fondés sur ce principe ne se sont pas tous réalisés, il s'agit d'un véritable atout qu'il importe de garantir, si nécessaire, contre toute atteinte. La mixité constitue un enrichissement mutuel pour une société solidaire. En effet, comment pourrait-on impulser la parité dans la vie économique, sociale et professionnelle si l'on refusait la mixité à l'école ?

#### A - UNE RÉAFFIRMATION CONSTANTE DES PRINCIPES DE MIXITÉ ET D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES COMME FONDATEURS DU SYSTÈME ÉDUCATIF DANS PLUSIEURS LOIS

Si la mixité n'est pas une pratique récente (au début des années 1950, 40 % des collèges étaient mixtes), c'est la décennie 1960 qui a vu sa généralisation. À la fin des années 1960, presque toutes les écoles primaires étaient mixtes et en 1967-1968, les classes distinctes de garçons et de filles ne subsistaient que dans les gros établissements. La mixité s'est progressivement étendue dans les lycées au cours des années 1970. Puis les décrets d'application du 28 décembre 1976 de la loi relative à l'éducation du 11 juillet 1975 (dite loi Haby) l'ont rendu obligatoire dans l'enseignement primaire et secondaire.

Lors de cette généralisation, la mixité a davantage été considérée comme une modalité de fonctionnement que comme un principe et n'a en conséquence fait l'objet d'aucune réflexion préalable sur ses implications. L'objectif d'égalité des sexes n'était en particulier nullement évoqué et il faudra attendre la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 pour que cette finalité soit clairement assignée : « *les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur... contribuent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes* » (article premier).

La loi d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 réaffirme pour sa part avec netteté les principes de mixité et d'égalité entre les sexes comme fondateurs du système éducatif. Le rapport annexé qui demeure la référence pour sa mise en application par voie réglementaire affiche un objectif de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons : « *l'éducation des jeunes au respect de l'autre, et plus précisément au*

*respect de l'autre sexe, font pleinement partie des missions du système éducatif».*

Trois directions sont par ailleurs ciblées :

- mieux prendre en compte dans l'orientation la question de la mixité en corrigeant les discriminations liées au sexe dans la représentation sociale des métiers ;
- faciliter l'accès des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques et encourager l'accès des garçons aux métiers où ils sont peu représentés<sup>40</sup> ;
- veiller à ce que les manuels scolaires ne reproduisent pas les stéréotypes culturels relatifs aux rôles respectifs des hommes et des femmes dans la vie familiale et professionnelle.

#### B - LA PRISE DE CONSCIENCE DE LA NÉCESSITÉ D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS

La nécessité de mener une politique volontariste pour promouvoir une véritable égalité des chances dans le système éducatif en décelant et en combattant des préjugés et stéréotypes souvent inconscients s'est faite progressivement jour. Cette politique vise deux objectifs principaux qui, plus de huit ans après leur première mise en évidence, restent toujours d'actualité :

- améliorer l'orientation scolaire et favoriser la diversification des choix professionnels des jeunes filles ;
- dispenser aux jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes et intégrer cette dimension dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs du système éducatif.

L'étape nouvelle jugée indispensable afin d'enclencher une dynamique a été la signature le 25 février 2000 de la première convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

Face à un constat d'inégalités persistantes illustrées par la faible ouverture de nombreuses filières professionnelles aux femmes, un taux de chômage toujours supérieur à celui des hommes, une surreprésentation dans les emplois à temps partiel et à bas salaires, un écart moyen de rémunération systématique entre hommes et femmes et un accès très limité de ces dernières aux postes de responsabilité, cette convention visait à fédérer les initiatives de plusieurs ministères<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> En particulier enseignement et métiers du secteur sanitaire, social et socioéducatif.

<sup>41</sup> Ministères de l'Emploi et de la solidarité, de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, rejoints en 2002 par ceux de la Justice, de la Culture et de l'Équipement.

Les finalités de cette convention en vigueur jusqu'en 2006 étaient ambitieuses :

1. améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi. Pour ce faire, l'accent était mis sur l'accompagnement individuel et la promotion d'une information générale tout au long de la scolarité, en intégrant systématiquement la dimension sexuée ;
2. promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes, notamment en introduisant dans les programmes d'éducation civique une réflexion sur les rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes et en élargissant et généralisant, dès la maternelle, l'information sur la connaissance du corps et le respect mutuel entre filles et garçons dans le cadre d'une éducation non sexiste (attention portée au choix et au contenu des manuels scolaires, sensibilisation à la lutte contre les violences sous toutes leurs formes) ;
3. renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs : projets d'établissements, actions pédagogiques destinées à l'ensemble des membres de la communauté éducative et représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition du Conseil national des programmes et des groupes disciplinaires, ainsi que dans celle des jurys de concours et de recrutement.

La mise en œuvre de cette convention était assurée par un comité national de pilotage et de suivi interministériel, présidé par un recteur d'académie, mais elle était essentiellement portée par le volontarisme de quelques initiatives individuelles.

L'évolution des mentalités et des comportements qu'implique l'atteinte des objectifs fixés est inévitablement lente, mais le principal mérite de cet outil interministériel, dont le bilan a été effectué en 2006, est de l'avoir enclenchée.

En particulier, **les connaissances quantitatives et qualitatives sur les parcours comparés des garçons et des filles ont été considérablement améliorées : toutes les statistiques concernant l'orientation sont à présent systématiquement sexuées. De plus, les motivations inconscientes de ceux qui contribuent à infléchir ces orientations, notamment les parents, ont été décryptées. L'organisation de colloques et campagnes d'information a permis également de sensibiliser le grand public à ces questions.**

Cette première convention a donc en quelque sorte créé les conditions favorables à un « *sursaut d'énergie égalitaire* ».

La nécessité de poursuivre ces efforts s'est traduite par la signature, le 29 juin 2006, d'une nouvelle convention interministérielle pour la période 2006-2011. Les trois axes figurant dans la précédente sont maintenus et précisés :

- 1.1 renforcer la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle (collecte et diffusion des données par filière, établissement et diplôme ; enquêtes qualitatives et mesures de rééquilibrage) ;
- 1.2 veiller à inclure une dimension sexuée dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation (souci de faire évoluer les représentations socioculturelles des divers métiers) ;
- 1.3 promouvoir auprès des filles les filières et les métiers des domaines scientifiques et technologiques porteurs d'emplois ;
- 2.1 développer la thématique de l'égalité entre les sexes dans les divers enseignements (écartier tout stéréotype sexiste dans les supports pédagogiques et sensibiliser à ceux véhiculés dans les media) ;
- 2.2 prévenir et combattre les violences sexistes ;
- 3.1 former l'ensemble des acteurs du système éducatif à l'égalité ;
- 3.2 intégrer l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes, dans les projets des établissements d'enseignement.

Lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat le 30 avril 2008, Mme Marie-Jeanne Philippe, recteur de l'Académie de Besançon et présidente du comité de pilotage de la convention, a estimé « *qu'elle contenait bien tous les éléments de nature à faire bouger les lignes* » et souhaité par ailleurs « *la mise en place d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer les objectifs fixés et de mesurer les progrès qui pourront être accomplis* ».

L'installation en mai 2008 seulement du comité de pilotage d'une convention signée le 29 juin 2006 fait malheureusement douter d'une volonté politique forte au sein du ministère de l'Éducation nationale de considérer la question de l'égalité des sexes dans le système scolaire comme une priorité.

Jusqu'à présent, il semble bien qu'au-delà de l'effet d'annonce, les différents acteurs se soient peu mobilisés pour donner corps à ces objectifs et les mettre en pratique de manière concrète.

\*  
\* \* \*

Durant ces quarante dernières années, les avancées des jeunes filles et jeunes femmes dans la sphère éducative sont manifestes et l'évolution des mentalités apparaît elle aussi en marche. L'école est en effet le lieu où les filles font très tôt l'expérience qu'elles peuvent être égales, voire supérieures aux garçons. Et leurs mères les poussent davantage que par le passé à devenir indépendantes. L'accès des jeunes femmes à tous les types d'études et d'écoles et leur taux de réussite permettent aussi de mieux prendre la mesure et d'interpeller les écarts injustifiés qui perdurent en termes d'égalité professionnelle.

**Dans cette marche vers l'égalité, la mixité scolaire demeure une condition indispensable, car de la confrontation des différences dans le cadre de la coéducation naît aussi la découverte de la richesse de l'autre et l'apprentissage du respect mutuel.**

Or la mixité apparaît comme un acquis fragile qui mérite une vigilance constante pour prévenir toute remise en cause, ainsi que l'a montré le récent débat parlementaire intervenu à l'occasion de la transposition de plusieurs directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat a ainsi à juste titre souligné lors de l'examen du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations en avril 2008<sup>42</sup> que « *l'application pratique qui sera donnée de la disposition autorisant l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe ne doit pas remettre en question l'objectif de mixité consacré par le code de l'éducation...* » ni a fortiori « *légitimer l'organisation d'enseignements distincts qui reproduiraient des stéréotypes sexués contre lesquels il convient au contraire de lutter* ».

La mixité ne résout certes pas toutes les difficultés, mais elle demeure un outil indispensable de lutte précoce contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

---

<sup>42</sup> Rapport d'information présenté le 1<sup>er</sup> avril 2008 par Mme Christiane Hummel sur ce qui est devenu la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

## CHAPITRE III

### L’AFFIRMATION DU DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES

Les femmes ont toujours travaillé et ont toujours été nombreuses à le faire mais, outre la part invisible liée à l’entretien du foyer et l’éducation des enfants ou effectuée dans l’ombre de l’activité du mari, le travail des femmes ne s’est pas développé de façon linéaire.

Son histoire met en évidence l’alternance de périodes favorables, durant lesquelles leur statut et leurs droits progressent, et de phases de régression qui contestent leur droit au travail et remettent en cause les conquêtes des femmes.

Quelques moments sont significatifs de cette évolution cyclique : les femmes appelées à faire fonctionner le pays, pendant la guerre de 1914-1918, accèdent à des responsabilités et des métiers nouveaux. Mais dès la fin du conflit, elles sont les premières licenciées, renvoyées dans leurs foyers ou aux métiers féminins. Néanmoins, malgré un discours dominant sur la place des femmes à la maison, les Françaises constituent, dans cette période, plus du tiers de la population active. Les conséquences de la crise de 1929 conduisent à des mesures autoritaires à l’égard des femmes mariées considérées comme des « voleuses d’emploi ». La loi sur les 40 heures, en 1936, favorise l’embauche des femmes. Mais en octobre 1940, le régime de Vichy prend des mesures très restrictives concernant le recrutement et le maintien des femmes mariées dans les emplois publics. Cette loi est suspendue en 1942.

1968 apparaît tout aussi emblématique dans cette évolution : la revendication de visibilité des femmes qui s'est exprimée à l'occasion du mouvement social de mai 68 incluait celle du droit au travail et dans ce mouvement, les femmes ont d'ailleurs pris toute leur place. Sur les 9 millions de grévistes de mai-juin 1968, on estime qu'il y avait 3 millions de femmes.

Le taux d’activité des femmes avait commencé de décoller dès 1967, mais elles constituaient la majorité des salariés payés au SMIG<sup>43</sup>. Les avancées du protocole de Grenelle conclu le 27 mai 1968 entre les syndicats, le patronat et le gouvernement bénéficièrent donc largement aux femmes, telle l’augmentation substantielle du SMIG. Le protocole de Grenelle comportait des insuffisances. Ainsi, dans de nombreuses branches professionnelles, dans les grandes entreprises, la poursuite de l’action collective permit de le compléter et d’obtenir des relèvements des minima conventionnels, une révision des classifications et des indices des catégories C et D de la fonction publique, mais aussi de nouvelles extensions de l’indemnisation du congé de maternité.

---

<sup>43</sup> Salaire minimum interprofessionnel garanti, ancêtre du SMIC.

Aujourd’hui, avec ou sans enfants, les femmes travaillent. Et pourtant il n’est pas certain que leur droit au travail soit pleinement admis par la société. En effet, à y regarder de plus près, les femmes demeurent les plus touchées par les effets des crises économiques. Et si il est moins courant d’entendre dire, comme au milieu des années 1970, « *quand dans un couple il n'y a du travail que pour un, c'est la femme qui doit rester au foyer* », il n’en demeure pas moins que lorsque la secousse se fait plus forte, ce sont elles qui risquent le plus de quitter leur emploi.

« *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail... Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal* » affirme dans son article 23 la Déclaration universelle des droits de l’homme de 1948. Mais ce droit n’est toujours pas totalement acquis pour les femmes. Pourtant, droit inaliénable pour tous les êtres humains, il est la condition première de l’émancipation : droit à l’indépendance et à l’autonomie économique.

Quand mai 68 a éclaté, c’était l’époque des pères chefs de famille, du « *papa lit et maman coud* ». Les épouses venaient juste d’avoir le droit de travailler sans l’autorisation de leur mari. Cette société qui avait oublié d’évoluer avec son temps entretenait des idées rétrogrades et infériorisantes qui reléguait les femmes dans un rôle de sœur, de mère, d’épouse, où aucune d’elles n’avait, de plus, le droit de disposer de son corps.

Ce cadre va exploser. **Du point de vue de l’émancipation des femmes, la plupart des historiens considèrent que mai 1968 a constitué une rupture.** Ainsi que l’a souligné Françoise Picq dans son audition : « *On change de modèle. On est passé d'un modèle familial et sexuel traditionnel patriarcal, c'est-à-dire un modèle d'interdépendance entre l'homme qui pourvoit aux besoins de la famille et la femme qui en assure l'entretien..., à un nouveau modèle dans lequel est prônée l'égalité entre les époux* ».

Depuis la Libération, la situation économique et sociale s’était néanmoins profondément modifiée. L’amélioration de l’habitat et l’équipement électroménager des ménages avaient allégé les tâches dévolues aux femmes. Désormais leur présence au foyer ne constituait plus une nécessité, ce qui libérait une force de travail féminine pour une production extra domestique. De plus, accéder au confort (voiture, vacances...) réclamait un double revenu. Enfin, la formation des filles commençait à dépasser les cadres étroits qui lui étaient jusque là réservés.

Il s’agit donc bien d’un tournant dans l’histoire du travail des femmes. Instinctivement, elles ont senti que leur accès au travail leur ouvrait les perspectives d’une vie différente. Elles ont pris conscience des bénéfices que pouvait leur apporter une vie professionnelle : pas un petit boulot « *pour mettre du beurre dans les épinards* », pas un salaire d’appoint pour « *se payer le superflu* », pas un travail en complément de celui de l’homme (mari ou père).

**Elles ont accédé au travail pour exister, pour en partager les valeurs et aussi pour l'indépendance financière, socle de toutes les libertés.**

En mai 1968, dans les bureaux, les magasins et les usines occupées, comme dans les manifestations étudiantes et ouvrières, ces notions ont été discutées, contredites, approuvées. D'une certaine façon, elles ont participé à la contestation ambiante des autorités et bousculé l'ordre établi autant dans la sphère privée que publique : si l'épouse et la mère ont des devoirs, le mari et le père en ont aussi et si l'un travaille, pourquoi pas l'autre ? L'heure n'était définitivement plus à affirmer que « *la véritable place des femmes est au foyer* ».

Mais cette affirmation du droit au travail ne s'est pas limitée à l'aspect idéologique, c'est un concept plus large qui va donner à la femme un statut complètement différent. Il influera aussi sur le partage des responsabilités et des tâches au sein du couple.

Cependant, les conditions du travail peuvent de manière ouverte ou insidieuse freiner son développement.

En effet, le respect du droit au travail ne se mesure pas seulement à l'aune de l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes. La qualité de l'emploi qui leur est offert (temps partiel contraint, contrat à durée déterminée, intérim... ou contrat à durée indéterminée qualifié) en constitue un élément déterminant. Il en est de même pour le niveau du salaire. Tant qu'une salariée pourra dire : « *compte tenu de mon salaire et de ce que je dépense pour la garde des enfants et mon transport, il vaudrait mieux que je reste chez moi* », son droit au travail ne sera pas respecté. De même, tant que les conditions du travail au rendement et/ou par objectifs, à la chaîne, seront aussi pénibles et toucheront un nombre considérable de femmes, leur droit au travail sera restreint.

**I - EMPLOI ET TRAVAIL DES FEMMES : LES GRANDES TENDANCES DE CES QUARANTE DERNIÈRES ANNÉES**

La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle a été marquée pour les femmes par des changements profonds, dont celui affectant le concept de travail n'est pas un des moindres.

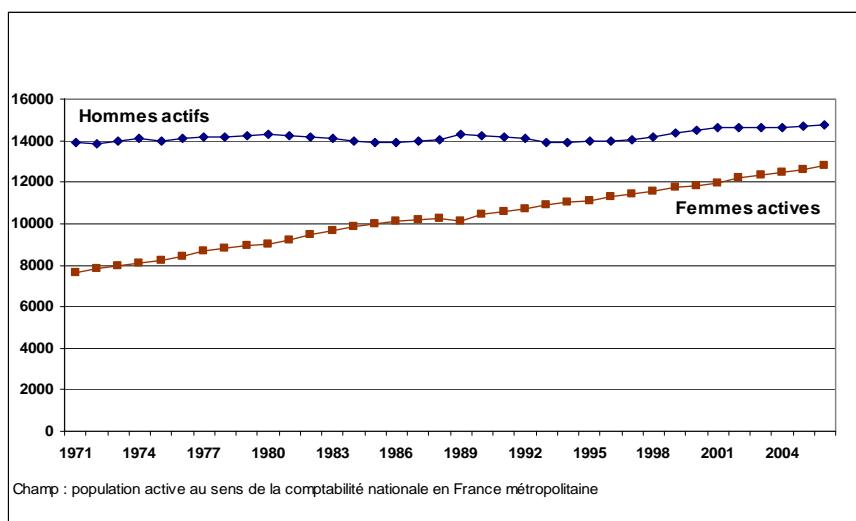
Si les femmes ont certainement toujours travaillé d'une façon ou d'une autre, elles n'ont cependant ni exercé les mêmes emplois, ni travaillé de la même façon que les hommes. Du travail domestique à l'aide familiale dans l'agriculture, le commerce ou l'artisanat - où les intéressées n'étaient pas comptées dans les actifs -, leur contribution économique, pourtant très importante, est largement restée invisible.

#### A - UNE FÉMINISATION SOUTENUE ET CONTINUE DE LA POPULATION ACTIVE

Les travaux de Margaret Maruani ont amplement analysé cette mutation sociale majeure qui tient au fait que durant les quatre dernières décennies, ce sont les femmes qui ont assuré le renouvellement et l'élargissement de la population active avec une caractéristique notoire : la progression de l'emploi salarié dans le secteur tertiaire essentiellement.

En 1962, 6,7 millions de femmes et 12,6 millions d'hommes étaient actifs. Entre 1971<sup>44</sup> et 2006, la population active<sup>45</sup> croît de façon quasi continue, passant de 21,5 millions de personnes en 1971 à 27,6 millions en 2006. Durant cette période, la population active féminine est passée de 7,6 millions à 12,8 millions, tandis que la population active masculine oscillait entre 14 et 15 millions.

Graphique 3 : Évolution de la population active en milliers selon le genre entre 1971 et 2006



Source : INSEE. Séries longues sur le marché du travail, estimations annuelles.

Graphique de la mission INSEE du Conseil économique, social et environnemental.

Le taux moyen d'activité des femmes de 25 à 59 ans est passé de 60 % en 1975 à 82 % en 2006 (contre 97 % en 1975 et 95 % en 2006 pour les hommes).

<sup>44</sup> L'année 1971 est utilisée comme année de référence car les séries statistiques homogènes disponibles sur ce sujet débutent cette année là.

<sup>45</sup> La population active regroupe les personnes ayant un emploi et les personnes au chômage.

Cette lame de fond qui a démarré lors d'années de prospérité et de plein emploi et a continué en dépit de la hausse du chômage à partir de 1975, s'est accompagnée d'une spécificité française illustrée par un taux d'activité des femmes particulièrement élevé dans la tranche d'âge de 25 à 49 ans : 85,6 % en 2006 (ce taux a un peu plus que doublé en quarante ans).

Cela signifie que durant cette période au cours de laquelle les femmes ont des enfants et les élèvent, elles restent très présentes sur le marché de l'emploi puisque 8,5 sur 10 travaillent. On assiste donc durant les quarante dernières années à la fin de la discontinuité de la vie professionnelle des femmes. Ainsi, **le modèle antérieur selon lequel elles entraient sur le marché du travail, s'arrêtaient quand elles avaient des enfants et reprenaient une fois qu'ils avaient grandi, a cédé la place à un modèle d'activité continue qui était jusqu'à présent celui des hommes.**

Globalement, en 2006, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans, en couple avec un ou plusieurs enfants (de moins de 18 ans vivant au domicile) était de 89,1 % avec un enfant, 84,8 % avec deux enfants et 66,2 % avec trois enfants ou plus.

Chez les plus de 50 ans, l'activité des femmes continue également sa progression entamée depuis plus d'une décennie sous les effets conjugués d'une réduction des mesures de préretraite et de l'impact démographique de l'arrivée à la cinquantaine des générations issues du baby-boom. En revanche, l'activité des hommes de plus de 50 ans, qui avait augmenté à la fin des années quatre-vingt-dix, est à nouveau en recul depuis 2003.

Cette évolution majeure doit contribuer à réfuter les différentes argumentations données jusqu'à présent pour justifier les spécificités du travail féminin. « *Impossible que les femmes aient les mêmes progressions de carrières, les mêmes salaires que les hommes, disait-on en invoquant comme explication, ou plutôt comme excuse, la discontinuité des carrières professionnelles. Maintenant que l'argument tombe, il faudra bien regarder comment le marché du travail crée lui-même des inégalités !* »<sup>46</sup>.

## B - DES EMPLOIS SEXUÉS

Féminisation et tertiarisation du salariat constituent une mutation structurelle qui se poursuit aujourd'hui encore. Entre les années cinquante et les années quatre-vingt-dix, la part des emplois tertiaires, c'est-à-dire créés dans le secteur des services, est passée de 40 % à 70 % du total. Ainsi que le souligne Margaret Maruani, c'est dans ce secteur du monde du travail que les femmes vont s'engouffrer à grande vitesse, accélérant ainsi le mouvement qui pousse de plus en plus de salariés vers les emplois tertiaires. Cette tendance se retrouve, à des degrés divers, dans tous les pays de l'Union européenne et concerne partout

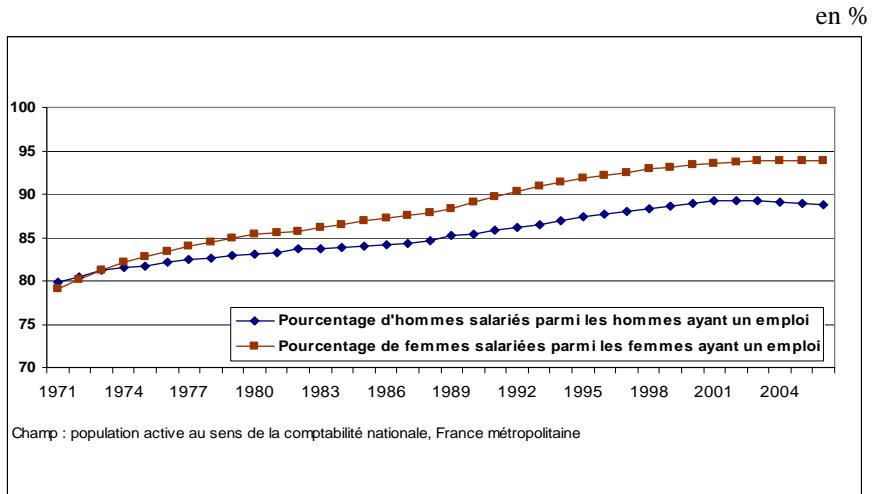
---

<sup>46</sup> Margaret Maruani. *Les inégalités dans le travail devraient faire scandale*. Entretien publié dans le journal L'humanité, 25 janvier 2008.

les femmes davantage que les hommes. La progression du salariat est également parallèle à celle de la croissance de l'emploi féminin, les femmes ayant même joué un rôle d'accélérateur dans ce mouvement.

Ainsi que le montre le graphique ci-dessous, depuis 1971, de plus en plus de personnes ayant un emploi ont le statut de personnes salariées. Ainsi, en 2006, près de 91 % des personnes ayant un emploi sont salariées, contre 80 % en 1971. Cette évolution est encore plus marquée pour les femmes qui sont salariées à 94 % en 2006.

Graphique 4 : Pourcentage de personnes salariées parmi les personnes en emploi selon le genre



Source : INSEE, estimations. Graphique de la mission INSEE du Conseil économique, social et environnemental.

Nonobstant tous les bémols dont on fera état plus loin, pour les femmes, cette évolution constitue une modification de leur statut social. Elles ne sont plus « *femmes de* » (commerçant, artisan, agriculteur), pour elles, le salariat est synonyme d'autonomie professionnelle et familiale.

Néanmoins, « *la féminisation de la population active n'a pas débouché sur une plus grande mixité du monde du travail. La ségrégation demeure un des traits structurants du marché du travail. Dans l'univers professionnel, la parité est là : les femmes représentent près de la moitié des actifs. Mais elle ne rime ni avec mixité, ni avec égalité* »<sup>47</sup>.

<sup>47</sup> Margaret Maruani in *Travail et emploi des femmes*. Éditions La Découverte, février 2003.

**Hommes et femmes ne se répartissent pas de manière égale dans les différents secteurs de l'économie : 11 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %).** À titre de comparaison, les onze premières familles occupées par les hommes regroupent 35,2 % de leurs emplois et en moyenne 431 000 hommes. La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des « agents d'entretien » qui compte 794 000 femmes, soit 72,1 % de la catégorie.

Tableau 2 : La concentration des emplois féminins en 2006

Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	6,8	2,3	72,1
Enseignants	6,2	2,9	64,9
Vendeurs	5,8	1,6	75,8
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	5,0	1,6	72,9
Secrétaires	4,2	0,1	97,9
Aides-soignants	3,9	0,3	92,5
Employés administratifs d'entreprise	3,7	0,9	78,9
Infirmiers, sages-femmes	3,7	0,4	88,9
Aides à domicile et aides ménagères	3,7	0,1	98,0
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	3,4	1,5	66,9
Assistants maternels	3,4	0,0	99,4
Autres familles professionnelles	50,2	88,4	33,0
Ensemble des 86 familles professionnelles	100,0	100,0	46,5

Note : du fait des changements de nomenclature intervenus depuis 2003, certains groupes ont été scindés en deux, notamment les aides à domicile qui ont été séparés des assistants maternels.

Lecture : 11 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %). La catégorie qui emploie le plus de femmes est celle des agents d'entretien (794 000 femmes soit 6,8 % des femmes en emploi).

Source : INSEE, enquête emploi 2006, calculs DARES.

**Ce phénomène de concentration semble même s'aggraver dans la période récente en France** : les six catégories professionnelles les plus féminisées<sup>48</sup> rassemblaient 52 % des femmes en 1983 et 61 % en 2002.

<sup>48</sup> Personnels de service aux particuliers, employés administratifs d'entreprise, employés et agents de service de la fonction publique, professions de la santé et travail social, employés de commerce, instituteurs et assimilés.

Dans la fonction publique, même si les métiers fermés ou soumis à des quotas sont désormais quasiment tous ouverts aux femmes<sup>49</sup>, les emplois restent marqués, comme ceux du secteur privé, par une forte spécialisation et des écarts de niveaux hiérarchiques entre femmes et hommes. En 2006, dans l'ensemble de la fonction publique<sup>50</sup>, le taux de féminisation était de 59,1 % (76,6 % dans la fonction publique hospitalière dont 75 % en catégorie C et 87 % en catégorie B, niveau de classement des infirmières ; 61 % dans la fonction publique territoriale où les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories mais très fortement en B et C : 62 % ; 50,8 % dans la fonction publique d'État dont 57 % en catégorie A en raison du poids important des enseignants et 50 % en catégorie C). Bien que majoritaires en catégorie A (58 %) dans les trois fonctions publiques, elles demeurent toutefois très peu présentes dans les emplois de direction : 16 % en 2006.

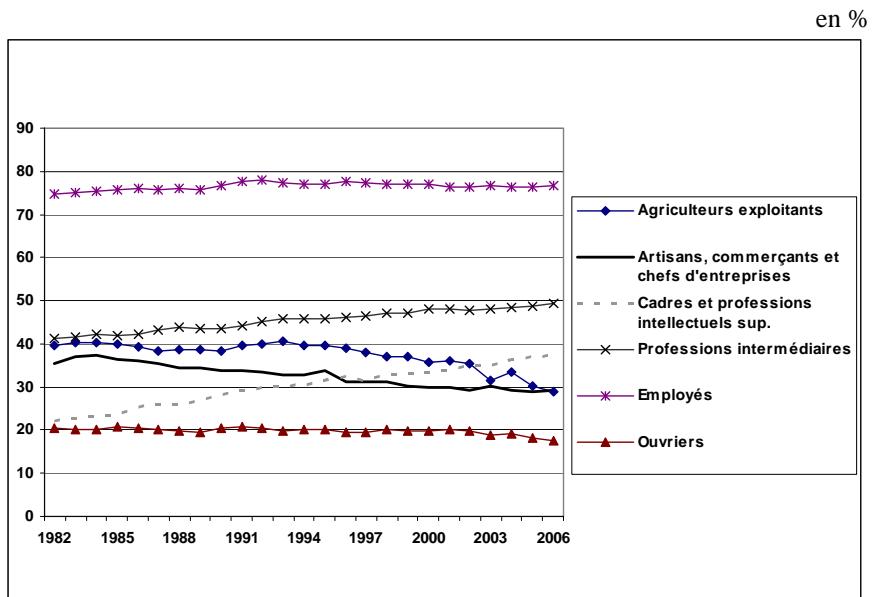
Selon l'enquête-emploi de l'INSEE, en 2006, les femmes représentaient 46,5 % de la population active ayant un emploi. Toutefois, selon la catégorie socioprofessionnelle, des différences importantes demeurent. En effet, **si plus de trois quart des employés sont des femmes, ce n'est le cas que de 37 % des cadres et professions intellectuelles supérieures.**

---

<sup>49</sup> Ainsi, les femmes peuvent devenir inspecteurs et enquêteurs de police depuis 1972, commissaires depuis 1974, gradés et gardiens de la paix depuis 1978, mais pour des raisons de sécurité dans les quartiers de détention où une majorité d'hommes est incarcérée, des quotas subsistent pour les surveillantes de l'administration pénitentiaire et compte tenu de l'exiguité et de la promiscuité, les personnels affectés dans les sous-marins demeurent exclusivement masculins. La Légion étrangère et le Groupement d'intervention de la Gendarmerie nationale (GIGN) ne sont pas non plus ouverts aux femmes.

<sup>50</sup> *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. DGAFF. Faits et chiffres 2007-2008. La Documentation française.

Graphique 5 : Pourcentage de femmes ayant un emploi selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE, résultats séries longues sur le marché du travail. Graphique de la mission INSEE du Conseil économique, social et environnemental.

Par ailleurs, durant la dernière décennie, la population de chefs d'entreprises individuelles femmes a sensiblement progressé dans les activités juridiques (45,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2006 contre 30,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 1993) et s'est maintenue à un niveau élevé pour la pharmacie (plus de 53 %) et les activités d'auxiliaires médicaux (plus de 67 %)<sup>51</sup>. Mais, globalement, les femmes ne forment que 17,1 % des chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus. Quant aux métiers d'ouvriers, ils sont très majoritairement occupés par des hommes : c'est le cas de plus de 82 % d'entre eux. Les tableaux ci-après rendent compte de la structure différenciée des emplois féminins et masculins en 2006.

<sup>51</sup> Source : *Les chiffres clés des activités libérales*. Études et statistiques, édition 2006.

Tableau 3 : Actifs occupés selon le secteur d'activité en 2006

en milliers

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %	Population féminine occupée en %
Agriculture, sylviculture et pêche	259	670	929	27,9	2,2
Industries agricoles	231	380	611	37,8	2,0
Industries des biens de consommation	310	358	668	46,4	2,7
Industrie automobile	53	250	303	17,5	0,5
Industries des biens d'équipement	163	676	839	19,4	1,4
Industries des biens intermédiaires	328	1 019	1 347	24,4	2,8
Énergie	54	217	271	19,9	0,5
Construction	157	1 475	1 632	9,6	1,3
Commerce et réparations	1 523	1 797	3 320	45,9	13,0
Transports	243	802	1 045	23,3	2,1
Activités financières	464	330	794	58,4	4,0
Activités immobilières	192	165	357	53,8	1,6
Services aux entreprises	1 338	1 943	3 281	40,8	11,4
Services aux particuliers	1 343	850	2 193	61,2	11,5
Éducation, santé, action sociale	3 637	1 191	4 828	75,3	31,1
Administrations	1 396	1 329	2 725	51,2	11,9
<b>Total</b>	<b>11 707</b>	<b>13 467</b>	<b>25 174</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans ou plus.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

Tableau 4 : Actifs occupés selon la catégorie professionnelle en 2006  
en milliers

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %	Population féminine occupée en %
Agriculteurs	184	451	635	29,0	1,6
Artisans	174	560	734	23,7	1,5
Commerçants et assimilés	267	453	720	37,1	2,3
Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus	20	98	118	17,1	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 448	2 430	3 878	37,3	12,4
dont : professions libérales	138	222	360	38,4	1,2
cadres de la Fonction publique	157	214	371	42,3	1,3
professeurs, professions scientifiques	409	340	749	54,6	3,5
professions de l'information, des arts et des spectacles	97	129	226	42,8	0,8
cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	460	654	1 114	41,3	3,9
ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	188	871	1 059	17,8	1,6
Professions intermédiaires	2 928	3 004	5 932	49,4	25,0
dont : instituteurs et assimilés	582	277	859	67,7	5,0
professions intermédiaires de la santé et du travail social	919	244	1 163	79,0	7,8
clergé, religieux	2	10	12	14,3	0,0
prof. intermédiaires adm. de la Fonction publique	265	194	459	57,8	2,3
prof. intermédiaires adm. et commerciales des entreprises	950	837	1 787	53,2	8,1
techniciens	148	929	1 077	13,7	1,3
contremaires, agents de maîtrise	63	512	575	11,0	0,5
Employés	5 667	1 716	7 383	76,8	48,4
dont : employés civils et agents de service de la Fonction publique	1 706	459	2 165	78,8	14,6
policiers et militaires	57	460	517	11,1	0,5
employés administratifs d'entreprises	1 492	285	1 777	83,9	12,7
employés de commerce	853	268	1 121	76,1	7,3
personnels des services directs aux particuliers	1 558	243	1 801	86,5	13,3
Ouvriers	1 016	4 752	5 768	17,6	8,7
dont : ouvriers qualifiés de type industriel	203	1 132	1 335	15,2	1,7
ouvriers qualifiés de type artisanal	123	1 313	1 436	8,5	1,0
chauffeurs	48	582	630	7,6	0,4
ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	48	389	437	11,0	0,4
ouvriers non qualifiés de type industriel	369	708	1 077	34,2	3,2
ouvriers non qualifiés de type artisanal	164	476	640	25,6	1,4
ouvriers agricoles	61	152	213	28,7	0,5
<b>Total</b>	<b>11 707</b>	<b>13 467</b>	<b>25 174</b>	<b>46,5</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans et plus.

Note : résultats en moyenne annuelle.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

Tableau 5 : Population active occupée selon le statut en 2006

	Effectifs (en milliers)	Répartition de la population active occupée (en %)	Part de chaque sexe dans la catégorie (en %)
<b>Femmes</b>	<b>11 707</b>	<b>100,0</b>	<b>46,5</b>
Non-salariées	899	7,7	31,9
<i>Indépendantes</i>	488	4,2	32,8
<i>Employeuses</i>	243	2,1	22,0
<i>Aides familiales</i>	168	1,4	72,7
Salariées	10 808	92,3	48,3
<i>Secteur privé</i>	7 624	65,1	44,5
<i>Secteur public</i>	3 184	27,2	60,8
<b>Hommes</b>	<b>13 467</b>	<b>100,0</b>	<b>53,5</b>
Non-salariés	1 921	14,3	68,1
<i>Indépendants</i>	998	7,4	67,2
<i>Employeurs</i>	860	6,4	78,0
<i>Aides familiaux</i>	63	0,5	27,3
Salariés	11 546	85,7	51,7
<i>Secteur privé</i>	9 490	70,5	55,5
<i>Secteur public</i>	2 056	15,3	39,2
<b>Ensemble</b>	<b>25 174</b>		<b>100,0</b>

Note : résultats en moyenne annuelle.

Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans ou plus.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

Tableau 6 : Non-salariés selon le secteur d'activité en 2006

	Effectifs (en milliers)	Répartition de la population active occupée (en %)	Part de chaque sexe dans la catégorie (en %)
<b>Femmes</b>	<b>898</b>	<b>100,0</b>	<b>31,9</b>
Agriculture	182	20,3	28,5
Industrie	58	6,5	27,0
Construction	35	3,9	9,6
Tertiaire	623	69,4	39,0
<i>dont : commerce services</i>	165	18,4	34,6
	265	29,5	40,2
<b>Hommes</b>	<b>1 920</b>	<b>100,0</b>	<b>68,1</b>
Agriculture	456	23,8	71,5
Industrie	157	8,2	73,0
Construction	331	17,2	90,4
Tertiaire	976	50,8	61,0
<i>dont : commerce services</i>	312	16,3	65,4
	394	20,5	59,8
<b>Ensemble</b>	<b>2 818</b>		<b>100,0</b>

Note : résultats en moyenne annuelle.

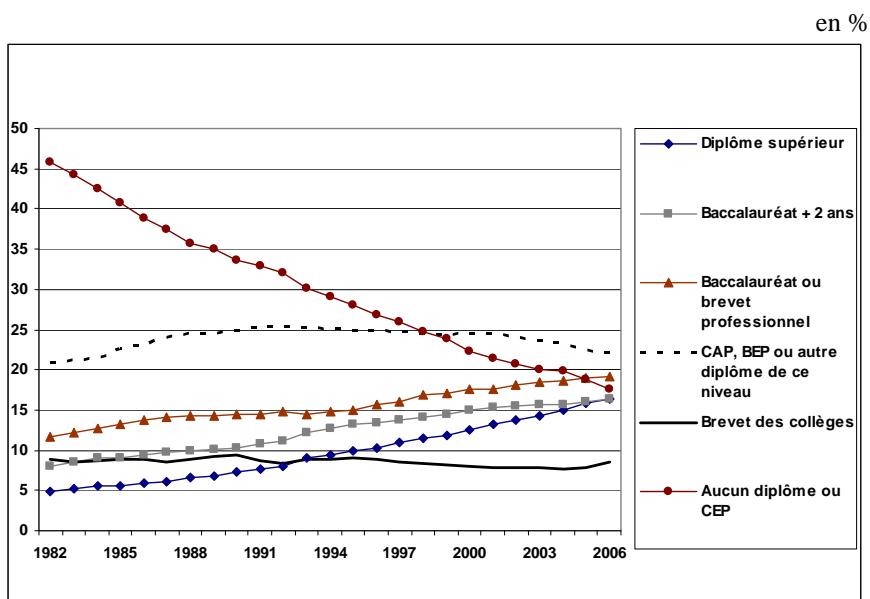
Champ : France métropolitaine, individus de 15 ans ou plus.

Source : INSEE Regards sur la parité, édition 2008.

Entre 1982 et 2006, alors que la part des femmes dans la population active ayant un emploi a progressé, passant de 40,5 % à 46,5 %, cette part a diminué parmi les agriculteurs, les artisans, commerçants, chefs d'entreprises, ainsi que parmi les ouvriers. En revanche, elle a progressé de façon importante parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, dans une proportion toutefois moindre que le taux de féminisation des diplômés de l'enseignement supérieur, et sans pour autant parvenir à vaincre des inégalités persistantes comme on le verra plus loin.

Il demeure qu'entre 1982 et 2006, la proportion de personnes ayant un emploi sans diplôme ou détenant uniquement le certificat d'études primaires (CEP) a fortement diminué, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. La population féminine ayant un emploi a également bénéficié de ce mouvement de qualification.

Graphique 6 : Répartition en % de la population féminine ayant un emploi selon le plus haut diplôme obtenu



Source : INSEE, enquête emploi. INSEE résultats « séries détaillées sur le marché du travail ». Graphique de la mission INSEE du Conseil économique, social et environnemental.

En fait, durant les quarante dernières années, deux tendances se côtoient : l'augmentation des emplois qualifiés féminins, attestée par la progression du nombre de femmes cadres, mais aussi, pour un grand nombre d'autres, un renforcement de la précarité pour des postes peu ou pas qualifiés et, pour la plupart, dans des secteurs très féminisés.

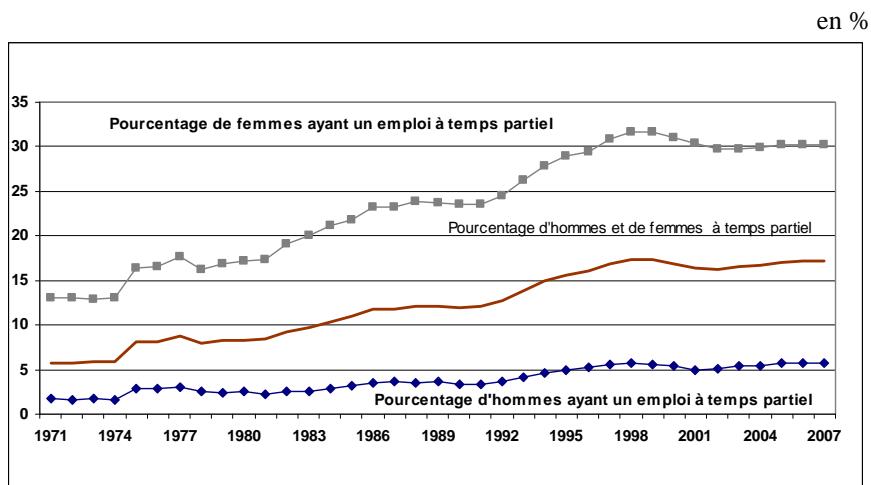
### C - DES EMPLOIS PLUS PRÉCAIRES

Ainsi que le relevait le rapport coordonné en mars 2005 par Mme Françoise Milewski sur « *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité* », **au cours des dernières décennies, l'essentiel de la variation du taux d'activité des femmes est à imputer au temps partiel**. Et si le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est aujourd'hui de 63,8 %, en équivalent temps plein, il fléchit à 50 %. C'est au début des années 1990 que sous l'effet de la conjonction d'une politique incitative et des besoins des entreprises le recours au travail à temps partiel s'est développé de façon significative.

Au cours des trente dernières années, la proportion d'emplois à temps partiel (subi ou non subi) a presque triplé, passant de 5,8 % en 1971 à 17,2 % en 2007.

La récente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes sur *Les femmes face au travail à temps partiel*, rapportée le 26 février 2008 par Mme Geneviève Bel, a très précisément analysé ce phénomène et ses conséquences. Les femmes représentent aujourd'hui en France plus de 82 % des 5 millions d'actifs à temps partiel, la durée moyenne des contrats étant de 23 heures par semaine. Le temps partiel représente 31 % de leurs emplois.

Graphique 7 : Pourcentage d'emplois à temps partiel selon le genre



Source : INSEE. Graphique de la mission INSEE du Conseil économique, social et environnemental.

Par ailleurs, temps partiel et Contrat à durée déterminée (CDD) vont souvent de pair : 40,6 % des femmes salariées en CDD travaillent à temps partiel.

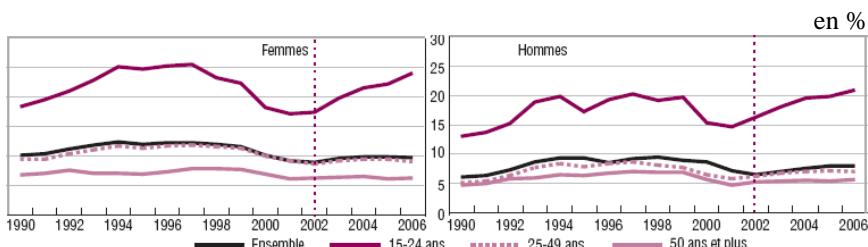
Tous ces emplois ont de plus pour caractéristique commune d'être souvent subis, peu rémunérés et de n'offrir en règle générale que peu de sécurité. Le « choix » est par ailleurs le plus souvent contraint par l'inégal partage des tâches dans les familles et l'insuffisance des modes de garde de la petite enfance. Le travail à temps partiel alimente clairement les inégalités entre les hommes et les femmes en termes de revenus, de déroulement de carrière, puis de retraite.

Aujourd'hui, en France, 3,4 millions de personnes travaillent pour un salaire inférieur au SMIC mensuel, dont 80 % de femmes. Et 80 % des personnes percevant des bas salaires exercent leur activité à temps partiel.

Il n'est dès lors guère étonnant de constater que le sous-emploi affecte très majoritairement les femmes : en moyenne, en 2007, 5,5 % des actifs étaient en situation de sous-emploi, dont 76,3 % de femmes<sup>52</sup>.

Le taux de chômage des femmes est également supérieur à celui des hommes : 8,5 % contre 7,4 % pour les hommes fin 2007. C'était déjà le cas dans les années 1975, quand le taux de chômage était très bas. Et cet écart concerne toutes les catégories professionnelles et tous les âges, ainsi que le montre le graphique ci-dessous. C'est entre 25 et 49 ans que les écarts sont les plus marqués (8,1 % contre 6,6 %).

Graphique 8 : Taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2006



Note : taux de chômage au sens du BIT en mars de chaque année (sauf celles du recensement : janvier en 1990 et 1999) jusqu'en 2001, taux de chômage en moyenne annuelle à partir de 2002, le changement de série est signalé par la ligne pointillée verticale.

Source : INSEE, enquêtes emploi. Regards sur la parité, édition 2008.

## II - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF ET CONVENTIONNEL AXÉ SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

Tout le XX<sup>e</sup> siècle est jalonné de lois qui précisent les droits des femmes au travail. L'intervention progressive des pouvoirs publics a évolué d'une conception protectrice à une conception plus égalitaire, affirmée et renforcée juridiquement, fondée sur une approche plus pragmatique pour tendre à la réalisation d'une égalité concrète entre les femmes et les hommes, objectif au demeurant toujours à atteindre fin 2008.

<sup>52</sup> Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité. Hélène Thelot. INSEE Première n° 1207, août 2008.

Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les dispositions législatives et réglementaires étaient essentiellement protectrices et concernaient notamment l'interdiction du travail de nuit, des modalités spécifiques pour les femmes enceintes et des mesures particulières en matière d'hygiène et de sécurité.

L'idée d'égalité et de non discrimination entre femmes et hommes interviendra plus tardivement, même si dès 1946 le préambule de la Constitution pose le principe selon lequel « *la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux de l'homme* ». On notera que conséutivement à l'augmentation de l'activité féminine salariée, la protection (en termes de conditions de travail, mais aussi de droits) de la maternité a constitué de longue date une préoccupation importante des organisations syndicales et de leurs militantes.

Ainsi, en 1964, la CGT a impulsé une grande campagne pour la garantie du travail et la protection de la femme enceinte (aménagement d'horaires à partir du troisième mois de grossesse, allongement du congé de maternité à 16 semaines rémunéré à plein salaire...).

L'accent sur la fonction sociale de la maternité était d'ores et déjà mis par la revendication de l'indemnisation du congé de maternité, des congés pour enfants malades et de la contribution de l'État au coût des modes de garde.

Au-delà de la maternité, la CFTC met, pour sa part, en avant le droit des mères à rester au foyer et milite longtemps pour une allocation de la mère au foyer qui serait attribuée aux femmes qui quittent leur emploi. En 1964, la CFTC se laïcise en se transformant majoritairement en CFDT. Celle-ci se dégage peu à peu d'une valorisation privilégiée du statut de la mère de famille.

À partir de 1974, à la CGT-FO, une secrétaire confédérale<sup>53</sup> est chargée des questions d'emploi des femmes et d'égalité professionnelle.

## A - UN CORPUS JURIDIQUE ÉTOFFÉ

### 1. L'apport du droit international et européen

Depuis plusieurs décennies, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté plusieurs conventions incluant des mesures pour lutter contre les discriminations. On citera notamment la convention n° 100 du 21 juin 1951 qui réaffirme le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale<sup>54</sup>, suivie de la convention n° 111 du 25 juin 1958 relative à la non discrimination en matière d'emploi et de profession, puis de la convention de l'ONU du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui

<sup>53</sup> Mme Paulette Hofman qui a par ailleurs été membre du Conseil économique et social de 1979 à 1984, puis de 1989 à 2004, présidente de la section des affaires sociales de 1999 à 2004 et questeur de cette assemblée de 2001 à 2004.

<sup>54</sup> Dès 1919, le traité de Versailles, en jetant les bases d'une organisation internationale du travail, a posé le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

prévoit que « *l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte discriminatoire* ».

Le principe d'égalité de rémunération est inscrit dans l'article 119 du traité de Rome, signé le 25 mars 1957 : « *chaque État membre assure l'application du principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail... L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :* »

- *que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;*
- *que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».*

C'est sur la base de ce principe que la Communauté a développé au travers de plusieurs directives et de la jurisprudence, à partir de 1971, un dispositif couvrant un ensemble de droits concernant l'égalité des femmes et des hommes au travail.

**Le traité d'Amsterdam**, signé le 2 octobre 1997, **ouvre de nouvelles perspectives en insérant dans les missions de la Communauté une référence au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, en inscrivant le concept d'intégration de l'égalité des chances dans tous les domaines politiques (gender mainstreaming)**, en permettant la mise en œuvre d'actions positives, en instaurant la prise de décisions à la majorité qualifiée et la procédure de codécision dans le domaine de l'égalité des chances.

Il complète l'Acte unique de 1986 qui permet l'adoption de directives contenant des prescriptions minimales (santé au travail notamment) et le traité de Maastricht de 1992 (protocole social) qui reconnaît un rôle d'édition de normes aux partenaires sociaux européens (travail à temps partiel par exemple).

Une refonte de sept directives au sein de la directive du 5 juillet 2006 consolide également la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) en la matière. L'ensemble du dispositif a fait l'objet d'une transposition dans le cadre de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Et la notion de discrimination indirecte est désormais intégrée dans le Code du travail.

Le concept de discrimination indirecte a en effet été développé par le juge européen.

Plusieurs arrêts permettent de définir la discrimination indirecte comme « *une disposition, un critère, ou une pratique (une règle ou un usage en vigueur en particulier dans l'entreprise), apparemment neutre (ne faisant pas référence au sexe des salariés), mais dont les effets défavorables affectent une proportion plus élevée de personnes d'un sexe (les femmes sont davantage pénalisées que les hommes) ; sauf si l'employeur peut justifier que le critère ou sa pratique est nécessaire et proportionnel à ses objectifs, indépendants du sexe des intéressés* »<sup>55</sup>.

Dans un arrêt de 1986, la CJCE avait ainsi établi une discrimination indirecte pénalisant les femmes dans la mesure où l'employeur n'accordait l'accès à une pension de retraite d'entreprise qu'aux salariés à temps complet, ayant travaillé au moins 15 ans, alors que les salariés à temps partiel étaient essentiellement des femmes.

Dans le même temps, le juge européen a aménagé la charge de la preuve de la discrimination. Les salariées qui s'estiment victimes de discrimination doivent établir d'abord l'inégalité de traitement. L'employeur doit prouver ensuite que sa pratique n'est pas discriminatoire et que la différence de traitement s'explique par des raisons pertinentes et objectives<sup>56</sup>.

**La Commission européenne, depuis 1974, recherche donc clairement l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Dans cette même logique inlassablement poursuivie, la Commission européenne a établi une feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2006-2010, et un pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été approuvé par les États membres lors du Conseil des 23 et 24 mars 2006.

Enfin, la Commission européenne continue sans relâche de « *combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes* ». Dans sa communication du 18 juillet 2007, elle a rappelé que l'écart moyen de rémunération entre hommes et femmes est évalué à 15 %. Elle souligne qu'un tel écart ne peut s'expliquer uniquement par des différences objectives dans la situation des hommes et des femmes, dans la mesure où ces dernières sont de façon générale plus qualifiées et atteignent un niveau d'études supérieur à celui des hommes dans tous les pays de l'Union.

---

<sup>55</sup> Michel Miné et Christine Coste *Droit et discrimination sexuelle au travail*, Presses universitaires de France. Cités 2002/1 n°9.

<sup>56</sup> L'arrêt Danfoss du 17 octobre 1989 a aménagé la charge de la preuve en précisant qu'il revient à l'employeur de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire.

Les actions positives obéissent à un encadrement juridique précisé dans les arrêts Kalanke du 17 octobre 1995 et Marschall du 17 novembre 1997 : elles ne peuvent être ni automatiques, ni excessives et doivent revêtir un caractère temporaire. Il s'agit par exemple de résorber une sous-représentation des femmes dans les postes d'encadrement.

**La Commission européenne est assurément, sous la pression de la CJCE, un aiguillon permanent pour faire passer les États membres de l'égalité formelle à l'égalité réelle.**

## **2. Le cadre juridique national**

**La loi du 22 décembre 1972 a inscrit dans le Code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour « *un même travail ou un travail de valeur égale* » consacrant ainsi, mais avec vingt ans de retard, le principe affirmé par l'OIT dans sa convention du 21 juin 1951.**

**La loi du 4 juillet 1975 interdit quant à elle de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille « *sauf motif légitime* ».**

**La loi du 4 août 1982, relative à la liberté des travailleurs dans l'entreprise, a posé l'interdiction de toute discrimination, en particulier celles fondées sur le sexe, dans le règlement intérieur ou dans l'utilisation par l'employeur de son pouvoir en matière de sanction disciplinaire et de licenciement**

Face aux difficultés d'application de ces dispositions, **la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Roudy », s'est efforcée de préciser les différentes discriminations et surtout de donner des moyens de recours plus efficaces aux salarié(e)s.**

Cette loi a tout d'abord affirmé le principe de l'égalité des droits de manière extensive, bien au-delà de l'égalité de rémunération, puisqu'elle couvre désormais tout le champ professionnel (embauche, formation, classification, promotion, etc.). De plus, elle complète la notion « d'égalité des droits » par celle « **d'égalité des chances** ». Le législateur prend ainsi acte des retards accumulés par les femmes et se propose de rééquilibrer des situations socialement et historiquement inégalitaires par des mesures de rattrapage au bénéfice des femmes, ouvrant la possibilité « **d'actions positives** » telles que l'établissement de quotas féminins pour la promotion ou la formation.

Prévu par cette même loi, **le Rapport de situation comparée (RSC)**, élaboré par le chef d'entreprise et transmis, pour avis, au comité d'entreprise, constitue un outil concret de diagnostic permettant de repérer et d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et de définir des actions visant à supprimer les écarts de situation. Le rapport fournit également l'occasion de fixer des objectifs de progression. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, un décret du 22 août 2008 précise les rubriques et indicateurs qui doivent figurer dans le rapport, lequel est transmis à l'inspection du travail.

La loi du 13 juillet 1983 a par ailleurs précisé et modifié les dispositions législatives précédentes de 1972 et 1975 en supprimant la notion de « motif légitime » d'une quelconque discrimination et en définissant la notion de « valeur égale ». Sont désormais considérés comme ayant une « valeur égale » et donc exigeant un salaire égal « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses* ».

Enfin, de nouveaux moyens de recours sont institués : les inspecteurs du travail sont désormais habilités à intervenir dans les cas d'offres d'emploi, d'embauches et de licenciements discriminatoires et surtout, la loi accorde aux organisations syndicales la possibilité d'agir en faveur d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

**La loi du 13 juillet 1983 a permis des avancées, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches et des entreprises, mais le bilan est resté très en-deçà de l'espoir suscité par ses dispositions précises et concrètes.** On y reviendra dans le B ci-dessous.

La jurisprudence a évolué de manière sensible, grâce au droit communautaire, notamment sur la question stratégique de l'appréciation de la valeur du travail.

Ainsi, dans une PME, en 1992, deux femmes manutentionnaires (affectées au tri de champignons) sont payées 34,10 francs de l'heure ; un homme manutentionnaire (affecté au chargement des caisses de champignons dans des camions) est payé 47,34 francs de l'heure. Selon l'employeur, cette différence de salaire est légitime : l'homme effectue un « *travail de force* » que les femmes ne réalisent pas, le travail n'étant pas le même.

Dans cette affaire emblématique, pour la première fois, le juge français s'appuie sur la jurisprudence communautaire de l'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération. Avec cette grille de lecture, il constate d'abord que les femmes manutentionnaires affectées au tri sont moins rémunérées que les hommes affectés au transport, ensuite que les femmes exercent elles-mêmes « *une activité physiquement pénible* » et surtout que « *la société ne prouve pas que le travail des femmes ne soit pas de valeur égale à celui des hommes* » (en vertu de l'aménagement de la charge de la preuve, l'employeur qui a décidé d'une différence de salaire doit pouvoir en démontrer la justification, à défaut la discrimination est établie). Par conséquent, les femmes obtiennent gain de cause : alignement de leurs salaires sur ceux des hommes et rappels de salaire<sup>57</sup>. Cette jurisprudence marque un tournant majeur dans la mise en œuvre de l'égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale » entre

---

<sup>57</sup> Cour d'appel de Riom, 16 janvier 1995 et Cour de cassation, 12 février 1997, SARL USAI Champignons. Jurisprudence commentée par Michel Miné, professeur de droit du travail. *La discrimination dans l'emploi*. Semaine sociale Lamy, 17 décembre 2001.

femmes et hommes. Toutefois les femmes et les hommes font rarement le même travail et même lorsque les tâches exécutées sont de valeur égale, « *l'inégalité de traitement que subissent les femmes n'est pas toujours assimilée par celles-ci à une discrimination au sens juridique du terme* » ainsi que l'avait indiqué monsieur Louis Schweitzer, président de la HALDE, lors de son audition devant la délégation le 28 mars 2007. Dès lors, faute de cette prise de conscience et d'une connaissance de la jurisprudence, les femmes saisissent peu les tribunaux ou la HALDE. Celle-ci peut pourtant être saisie par toute personne s'estimant victime d'une discrimination. Cette autorité a des pouvoirs d'investigation, de médiation, de recommandations, de sanctions. Elle peut présenter des observations à l'occasion d'une audience du Conseil des prud'hommes.

Conscient de ces carences, le législateur a souhaité **renforcer l'objectif, mais surtout les possibilités de progresser vers l'égalité professionnelle en en faisant un thème majeur de la négociation collective.**

Tel a été l'esprit de la **loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Celle-ci prévoit à cet effet :

- une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises ;
- le renforcement du rapport de situation comparée par l'instauration d'indicateurs pertinents reposant notamment sur des éléments chiffrés ;
- l'aménagement des contrats d'égalité professionnelle conclus au niveau de la branche ou de l'entreprise.

La loi déclinait ainsi le processus de réalisation de l'égalité professionnelle et se voulait un guide pour l'action.

Plus récemment, la **loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** a fixé trois objectifs aux partenaires sociaux :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2009 ;
- réconcilier la maternité et l'emploi ;
- diversifier l'offre de formation professionnelle au profit des jeunes filles et des femmes.

**Le volontarisme porte ses fruits** : le Code du travail fait désormais obligation aux organisations liées par des conventions de branche ou des accords professionnels de négocier, tous les trois ans, des mesures tendant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à programmer des mesures de suppression des écarts éventuels de rémunération avant le 31 décembre 2010 sur la base d'un diagnostic partagé, établi à partir du rapport de situation comparée et désormais en principe sous peine de sanctions financières<sup>58</sup>.

La loi du 23 mars 2006 comporte en outre des dispositions favorables aux salariées à leur retour de congé de maternité ou d'adoption : leur rémunération doit être majorée des augmentations générales négociées ou décidées pendant leur absence et de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux autres salariés durant leur congé. Cette mesure va, pour une fois, au-delà des exigences de la directive européenne de 2006 relative à la « *mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* ».

**Ce dispositif juridique, déjà très étayé, a été couronné lors de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008** qui a inscrit à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales* », principe permettant l'adoption de mesures concrètes en la matière.

#### B - LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La pratique a révélé que l'objectif de développer l'activité des femmes dans les différents secteurs professionnels et d'assurer leur promotion au sein des entreprises devait s'appuyer sur un partenariat interinstitutionnel important et sur un dialogue social renforcé.

Le rôle des partenaires sociaux a en particulier été conforté par la signature par toutes les organisations syndicales et patronales représentatives d'un **accord national interprofessionnel le 1<sup>er</sup> mars 2004, étendu en 2005**. La démarche proposée était nouvelle en ce qu'elle recouvrait l'ensemble des champs concernés par l'égalité professionnelle, de la formation initiale à la retraite.

Dans ce texte, les signataires ont pris des engagements sur des actions concrètes concernant l'évolution des mentalités, l'orientation, le recrutement, la formation professionnelle continue, la promotion, la mobilité, l'égalité salariale. Les dispositions de l'accord devaient être mises en œuvre par branches professionnelles et dans les entreprises.

Malgré ces textes et ces dispositions conventionnelles, une enquête sur la situation professionnelle des femmes et un bilan de l'application de la loi du 9 mai 2001 réalisés à la demande de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat a révélé qu'en 2004, 72 % des entreprises n'avaient pas ouvert de négociations relatives à l'égalité professionnelle.

---

<sup>58</sup> Le projet de loi devrait être élaboré dans le courant du premier semestre 2009 et voté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Un bilan des accords réalisés sur la période 2001-2004 par Rachel Silvera et Jacqueline Laufer<sup>59</sup> montre que les accords concernent de grands groupes ou de grandes entreprises, alors que trois accords seulement concernent des entreprises de 600 à 800 salariés. Une entreprise signataire sur deux est une entreprise industrielle. Dans le secteur des services, ce sont les banques qui ont le plus signé d'accords.

Le contenu des accords se décline autour du recrutement, de la formation, des parcours professionnels et des rémunérations, ainsi que de l'équilibre vie privée/vie professionnelle avec des degrés d'engagement divers. 15 des 40 accords étudiés ont des objectifs quantitatifs engageant l'entreprise au delà de la proportionnalité dans une logique d'actions positives.

Parmi les quelques objectifs chiffrés fixés dans les accords, on relève :

- recrutement : porter à au moins 20 % du recrutement les embauches de femmes pour toutes les catégories professionnelles (EADS) ; atteindre 30 % de femmes stagiaires (PSA) ;
- formation : proposer 200 formations qualifiantes à des femmes volontaires (Schneider Electric),
- rémunérations et promotions : le pourcentage de femmes promues ne peut être inférieur au pourcentage d'hommes promus par catégories, une enveloppe spécifique étant mise en place (Crédit Mutuel), la répartition budgétaire des hausses de salaires entre hommes et femmes doit être au moins proportionnelle à la part hommes/femmes par catégories professionnelles (EADS), et compte tenu d'un écart de 4,9 % entre la rémunération principale des hommes et des femmes, 1,5 % de hausse de salaire annuel sera attribué aux femmes pendant la durée de l'accord (EDF/GDF)... (ces résultats ont été détaillés dans le rapport du projet TIMETIS<sup>60</sup>).

**L'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) a publié en novembre 2007 un bilan des accords de branches et d'entreprises sur l'égalité professionnelle hommes/femmes signés depuis 2002.** Seulement 125 accords consacrés entièrement à cette question ont été signés depuis 2002, l'année 2006 détenant le record avec 33 accords.

Sur les 125 accords, 26 l'ont été dans le secteur banque et assurance et 15 dans le secteur des transports. Quasiment aucune de ces entreprises ne compte moins de 1 000 salariés. 14 branches professionnelles ont signé un accord consacré uniquement au thème de l'égalité entre femmes et hommes.

Par ailleurs, en 2006, 401 accords d'entreprises sur 24 000 évoquaient le sujet de l'égalité hommes/femmes. **L'ORSE souligne donc que le thème demeure marginal.**

<sup>59</sup> *L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ?*  
Revue de l'OFCE, avril 2006.

<sup>60</sup> Emergences, [www2.conciliationdestemps.fr](http://www2.conciliationdestemps.fr).

Pourtant les entreprises ont l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle : négociation annuelle au sein de l'entreprise et tous les trois ans au niveau de la branche.

Lors de la procédure d'extension des accords, le ministère du Travail est amené à formuler des observations en cas d'insuffisances des accords sur le sujet et/ou absence de véritables mesures concrètes. Le refus d'extension ou le renvoi à la négociation ont été envisagés pour des accords insatisfaisants. Les négociations doivent se faire sur la base des informations contenues dans le Rapport de situation comparée (RSC).

Ce rapport qui doit être soumis chaque année pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel fournit des données chiffrées sur la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

À la suite de la conférence sociale tripartite du 26 novembre 2007, il a été décidé de simplifier les démarches des entreprises et de mettre à leur disposition deux modèles de RSC en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (300 salariés et plus, ou moins de 300). Le nouveau dispositif sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Au titre des incitations à agir, il convient aussi de mentionner le **Label Égalité**, créé fin 2004 par Nicole Ameline, à l'époque ministre des Droits des femmes et de la parité, en concertation avec les partenaires sociaux.

Conçu comme un outil d'émulation entre les entreprises qui met en valeur des pratiques exemplaires, ce label est également un outil de progrès témoignant d'un engagement permanent de l'organisme qui en bénéficie en faveur de l'égalité professionnelle. En effet, attribué pour trois ans (renouvelables), le label fait l'objet d'un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

Ceux-ci s'articulent autour de trois axes :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la GRH et le management ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

En octobre 2008, 44 entreprises, essentiellement des grands groupes (dont Airbus, Axa, Peugeot Citroën, Deloitte, EADS, Cetelem ou Orange) avaient obtenu le label qui concernait ainsi 713 863 salariés.

L'obtention du label reposant sur un processus de certification relativement lourd, le ministère du Travail vient de lancer un label adapté pour les PME.

\*  
\* \* \*

**La richesse du dispositif législatif, réglementaire et conventionnel apparaît donc incontestable mais fait d'autant plus mesurer l'écart existant entre les textes et la réalité des situations.**

### III - DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

À défaut d'être combattues avec suffisamment de persévérance et de ténacité, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes ainsi que leurs causes sont désormais repérées et connues, voire même parfois vigoureusement dénoncées, la condamnation forte au niveau du discours perdant toutefois en fermeté sur le plan des actions concrètes.

Ainsi qu'on l'a vu dans les chapitres précédents, une forte différenciation sexuelle se perpétue au travers de la répartition dans les filières de formation et par la suite, le marché du travail renforce et consolide au cours du temps les clivages entre hommes et femmes, ce qui pour les moins favorisées se traduit par un renforcement de la ségrégation professionnelle dans des emplois peu qualifiés au statut précaire souvent subis faute de mieux.

Si plus de 82 % des actifs à temps partiel sont des femmes, n'oublions pas que plus de 30 % des femmes concernées travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet. Et même lorsqu'elles choisissent des formations professionnellement plus rentables, les progressions de carrière, dès le début de la vie active, apparaissent plus rapides pour les hommes que pour les femmes. En particulier, des parcours apparemment identiques, en début de carrière, sont moins rémunérateurs pour les femmes que pour les hommes, notamment pour celles qui sont en couple<sup>61</sup>. Seraient ici à l'œuvre des phénomènes d'anticipation par les employeurs d'une perte de productivité liée à la possibilité de maternités pour les femmes et de subordination par celles-ci de leurs choix professionnels à la carrière de leur conjoint.

Ce contexte participe à la large sous représentation des femmes dans les emplois de direction ou de pouvoir et même lorsqu'elles sont cadres, les intéressées perçoivent en moyenne un salaire de 22 % inférieur à celui de leurs collègues masculins<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> *Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active.* A. Dupray, S. Moullet. Bref CEREQ n° 219, mai 2005.

<sup>62</sup> *Les salaires des femmes cadres.* APEC, mars 2008.

Les différences de caractéristiques observables comme le niveau de diplôme ou l'expérience justifient une faible part de cet écart. En revanche, la situation familiale des salariés paraît dotée d'un pouvoir explicatif important en relation avec les « modèles managériaux dominants ».

Ainsi, le modèle de la longue journée de travail ou de la disponibilité temporelle étendue propre au comportement des hommes cadres au travail désavantage les femmes cadres, moins disponibles du fait des responsabilités familiales qui pèsent globalement plus fortement sur elles que sur leurs conjoints.

De même, l'exigence de mobilité géographique, condition au développement de certaines carrières, défavorise plus souvent les carrières féminines. L'articulation « travail-famille » reposant très largement sur les femmes demeure en effet un point névralgique des politiques d'égalité.

Plus de vingt ans après la première loi sur l'égalité professionnelle, cette relation parfois conflictuelle continue de différencier les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Dans ces conditions, le droit au travail des femmes est freiné et leur émancipation s'en trouve fragilisée.

#### A - LA RÉUSSITE SCOLAIRE DES FILLES N'A PAS ENCORE EU RAISON DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Ainsi que l'a mis en évidence dans un récent rapport la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat<sup>63</sup> « *la réussite incontestable des filles dans leurs études ne trouve pas complètement sa traduction dans la vie professionnelle puisque leurs carrières et leurs rémunérations restent en retrait par rapport à celles des hommes* ».

Les responsables du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CERÉQ), auditionnés par la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat le 7 novembre 2007, ont ainsi précisé que depuis vingt ans les femmes ont certes opéré des avancées notables parmi certaines des professions où elles étaient minoritaires, à l'instar des professions libérales ou des ingénieurs. Mais, dans le même temps, elles ont maintenu ou renforcé leur présence au sein de professions déjà fortement féminisées, comme les enseignants, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, ou encore les employés de la fonction publique, les employés administratifs d'entreprises, les employés de commerce et les personnels des services directs aux particuliers.

---

<sup>63</sup> *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers*. Rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat, juin 2008.

La féminisation des métiers de cadres est néanmoins incontestable, la part des femmes dépassant 37 % de cette catégorie en 2006. Selon la DARES, certaines professions ont davantage contribué que d'autres à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadres (+ 790 000 femmes cadres au cours des vingt dernières années), notamment l'enseignement (140 000 emplois), la formation et le recrutement (76 000 emplois), les cadres administratifs, comptables et financiers (140 000 emplois en 20 ans). La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat a par ailleurs souligné une source majeure et insidieuse d'inégalité : la ségrégation verticale qui se manifeste dans des métiers où la présence des femmes devient importante.

Ainsi, en médecine, les femmes sont concentrées dans certaines spécialités comme la dermatologie, la pédiatrie ou la gynécologie médicale. Plus souvent salariées que les hommes, elles sont peu nombreuses à avoir le titre de professeur. De même, dans la magistrature où les femmes sont désormais majoritaires, elles sont encore peu représentées parmi les présidents de cours et tribunaux.

#### B - LE PLAFOND DE VERRE RESTE DIFFICILE À PERCER

La place des femmes dans les lieux de décision, thème qui a fait l'objet d'une récente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental<sup>64</sup> occupe une place importante dans le débat public et médiatique assortie d'une présentation parfois tendancieuse. Ainsi, l'annonce de la nomination d'une femme à un poste de responsabilité se traduit volontiers dans les media par des titres comme « la prise du pouvoir par les femmes ».

Mais à y regarder de plus près et au vu du bilan réalisé à l'occasion de la communication précitée, il apparaît que la part des femmes dans les postes de responsabilité ne s'est que très légèrement accrue depuis fin 2000 et que compter sur la seule évolution naturelle pour voir s'installer une véritable mixité dans les lieux de décision français constituerait un regrettable leurre.

Ce sont d'ailleurs les femmes cadres qui sont les plus touchées par les inégalités. « *Plus vous montez dans les responsabilités, plus les écarts se creusent* » confirme Sophia Belghiti, maîtresse de conférence à l'Université Montpellier II<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*. Communication rapportée par Mme Monique Bourven, janvier 2007.

<sup>65</sup> *GRH et genre, les défis de l'égalité hommes-femmes*. Sophia Belghiti. Éditions Vuibert, avril 2008.

Même dans la fonction publique où la part des femmes n'a cessé de croître au cours des vingt dernières années pour atteindre plus de 59 % en 2006 dans les trois fonctions publiques, elles restent sous représentées dans l'encadrement supérieur. Et alors même que les postes de cadres (catégorie A) des trois fonctions publiques sont occupés à 56 % par des femmes (à 50 % si on raisonne hors enseignants et hors militaires), moins d'un emploi de direction sur six est détenue par une femme, soit moins de 16 %, alors qu'elles constituent plus de 25 % des « viviers de nomination » rassemblant les fonctionnaires réunissant les conditions pour accéder aux emplois supérieurs<sup>66</sup>. Et la mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), dénuée de tout souci paritaire, n'est pas de nature à améliorer la situation.

Du côté du secteur privé, les femmes sont désormais très engagées dans le monde entrepreneurial : elles représentent près de 26 % des travailleurs indépendants, plus de 30 % des créateurs ou repreneurs d'entreprises, le tiers des professions libérales. Mais leur sous représentation devient patente lorsqu'on arrive aux fonctions de direction. Les entreprises dans leur globalité comptent environ 17 % de femmes dirigeantes. Ce pourcentage est légèrement supérieur pour les entreprises de moins de 10 salariés (18,5 %), mais il fléchit très vite avec la croissance de la taille de l'entreprise pour tomber aux alentours de 8 % pour celles de 200 salariés et plus.

Une étude menée en février 2007 par le réseau Grandes écoles au féminin (GEF) auprès de 7 000 diplômés (dont 35 % de femmes) d'établissements prestigieux<sup>67</sup> démontre que les discriminations commencent tôt et s'accentuent avec l'âge, l'étude soulignant à quel point le phénomène reste ancré dans les cultures d'entreprise.

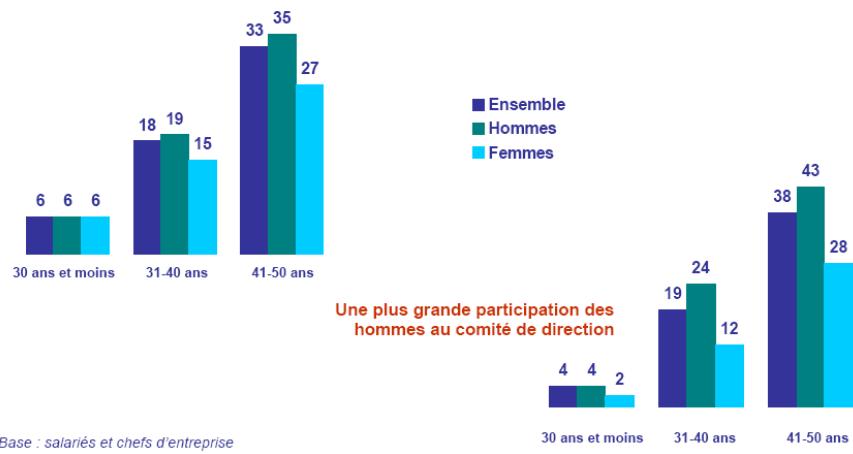
La question du salaire est, à cet égard, symbolique : alors que les écarts de rémunération à l'embauche sont inférieurs à 10 %, les hommes touchent déjà 18 % de plus à 30 ans et 27 % passé 35 ans. Les différences de responsabilités, d'accès à des postes de dirigeants et de présence aux comités de direction sont aussi flagrantes dès la décennie de la trentaine, comme le confirme le graphique ci-dessous.

---

<sup>66</sup> *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2007/2008.* DGAEP. La Documentation française.

<sup>67</sup> *Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles. Regards croisés hommes/femmes.* GEF-IPSOS, février 2007.

Graphique 9 : Une position de dirigeant plus fréquente chez les hommes que chez les femmes (en pourcentage)



Source : Étude GEF-IPSOS, février 2007.

Ainsi, après les mêmes études et à âge égal (41-50 ans), seules 28 % des femmes siègent au comité de direction contre 43 % pour les hommes. De même, toujours à âge égal, les hommes encadrent davantage (76 % contre 63 % pour les femmes) et sont responsables d'équipes plus importantes : 32 % des hommes dirigent des équipes de plus de 50 personnes contre seulement 18 % des femmes.

L'étude révèle en outre que si les différences de parcours professionnel hommes-femmes sont une évidence pour la majorité de ces dernières, elles ne sont pas perçues par la plupart de leurs collègues masculins : 65 % des femmes disent avoir constaté des différences, alors que 62 % des hommes disent ne pas avoir observé de tels phénomènes.

Signe d'espoir peut-être, il apparaît que les femmes ont conscience des efforts à fournir pour combler le retard par rapport à leurs collègues masculins. À 40 %, elles estiment ainsi qu'elles demandent moins souvent des augmentations et des promotions, qu'elles savent moins mettre leur travail en valeur et qu'elles cultivent trop peu leur réseau, tous éléments qui restent des clés pour accéder aux postes à hautes responsabilités.

Dès lors, les comités exécutifs des grandes sociétés, notamment celles du CAC 40, restent très majoritairement masculins. Longtemps bloqué aux alentours de 7 % (puis 8 % en 2007), le taux de femmes dirigeantes au sein de celles-ci - à comparer à une moyenne de 34,2 % de femmes dans les effectifs et 27,6 % dans l'encadrement - a récemment franchi, en juillet 2008, le seuil des 10 %. Selon une étude de l'agence de conseil en communication Capitalcom, 57 postes d'administrateur sont désormais occupés par des femmes et seules 5 sociétés contre 8 en 2007 ne comptent toujours aucune femme au sein de leur conseil.

L'évolution devrait s'accélérer à l'avenir selon Capitalcom du fait de la montée en puissance de critères extra financiers dans l'évaluation des sociétés par les investisseurs ou les agences de notation qui, de plus en plus, intègrent la mixité au sein des conseils d'administration dans l'évaluation de la gouvernance.

Grâce à cette récente progression, la France rejoint les meilleurs élèves parmi les autres pays européens dont le taux de féminisation moyen des conseils d'administration s'établit aux alentours de 10 %, derrière les États-Unis qui comptent environ 15 % de femmes administrateurs. Toutefois les femmes ne représentent toujours que 6,3 % des comités exécutifs des sociétés du CAC 40 contre 16 % dans les Comex des grands groupes américains. La nouvelle obligation inscrite dans la Constitution devrait accélérer le mouvement en permettant au législateur de mettre en œuvre des dispositions visant à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le milieu professionnel, et notamment dans les conseils d'administration.

#### C - LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES CONTINUENT D'ÊTRE INÉGALEMENT PARTAGÉES

Il ressort d'enquêtes successives de l'INED et de l'INSEE qu'en un demi siècle, la diminution de la durée du travail domestique féminin a été de l'ordre de deux heures et demie par jour pour les femmes vivant en couple. Cet allégement est essentiellement lié aux progrès des équipements électroménagers et doit peu à un investissement accru des hommes : les tâches ménagères étaient et restent principalement assurées par les femmes et les « nouveaux pères » demeurent statistiquement discrets.

En 1966, les femmes fournissaient 81 % du temps de travail domestique au sein du couple, en 1998 leur part est passée à 69 % et s'est grossso modo stabilisée à ce niveau depuis<sup>68</sup>. Même dans les couples où les deux conjoints travaillent à temps complet, la répartition des tâches est loin d'être égalitaire. On observe seulement que plus le niveau de salaire de la femme est élevé, plus son conjoint coopère, sans pour autant combler l'écart.

Ainsi, en 2008, les rôles masculins et féminins demeurent nettement différenciés et si la naissance d'un enfant ne modifie guère l'activité professionnelle des pères - tout en étant perçue comme un élément positif par l'employeur - 40 % des mères font état d'un changement de situation. Et la moitié des femmes qui s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant déclarent qu'elles auraient souhaité continuer si leurs conditions d'horaires de travail, de garde des enfants et la répartition des tâches au sein du ménage avaient été autres<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> *La charge de travail professionnel et domestique des femmes : cinquante années d'évolution.* Données sociales 2002-2003. Alain Chenu. INSEE-CREST.

<sup>69</sup> Dominique Meda, Marie-Odile Simon, Marie Wierink. *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ?* Premières informations et Premières synthèses n° 29-2. DARES, 2003.

Les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne environ 1 heure 30 par jour au temps parental et les pères 30 minutes, soit trois fois moins. Quant aux autres activités domestiques, les mères en couple y consacrent en moyenne 4 heures par jour contre 2 heures pour les pères. L'institution depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs que les deux tiers des pères utilisent désormais ne s'accompagne pas, dans la durée, d'un changement significatif dans la répartition des tâches domestiques et parentales. Quant au temps libre dégagé par la réduction du temps de travail, il a été reporté par les femmes sur ces activités, renforçant ainsi le clivage hommes/femmes.

Certes, les politiques publiques depuis les années 70 témoignent d'avancées notoires pour une meilleure articulation des temps de vie et l'offre d'accueil des jeunes enfants s'est développée et diversifiée. La pression communautaire n'y est pas étrangère car depuis plusieurs années et de façon constante, cette question est au cœur des préoccupations de l'Union européenne.

La France remplit d'ores et déjà les objectifs fixés pour l'accueil des enfants de plus de 3 ans (besoins couverts à 94 %), mais en ce qui concerne l'offre de services de garde des enfants de moins de 3 ans, les besoins sont couverts à 43 % seulement<sup>70</sup>. À titre indicatif, en Guadeloupe, le déficit de places dans les différents services d'accueil conduit à ce que le mode de garde le plus utilisé par les parents demeure la famille.

Par ailleurs, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comporte un volet précis consacré à l'articulation de la vie professionnelle et familiale qui vise à accompagner les entreprises, notamment les PME, dans leur gestion des ressources humaines et à favoriser la carrière des femmes. La question de l'articulation des temps constitue également un des thèmes inscrits dans la négociation de branche des entreprises.

L'ensemble de ces politiques publiques contribuent à ce que la France conjugue un taux de fécondité élevé (2 enfants par femme en 2007, globalement en hausse depuis 10 ans : il était de 1,7 en 1997) et une présence massive des femmes sur le marché du travail. Mais un réel droit à la garde d'enfant supposerait des moyens nettement plus importants.

En outre des progrès sont désormais à attendre du côté de l'évolution des mentalités et de l'implication active et durable des pères dans la gestion de la parentalité.

---

<sup>70</sup> Lors du Conseil européen de Barcelone en 2002, les États membres s'étaient engagés à mettre en place d'ici à 2010 des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de 3 ans.

#### D - LES DISCRIMINATIONS SALARIALES FONT DE LA RÉSISTANCE

Parmi les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, une place particulière doit être faite aux écarts de salaires et aux bas salaires féminins.

Selon les déclarations fiscales des employeurs en 1966, l'INSEE chiffrait dans Études et conjoncture de juillet 1968 l'écart entre le salaire net moyen des femmes et des hommes à 33,2 % pour les ouvriers, 23,4 % pour les employés, 30,8 % pour les cadres moyens, 38 % pour les cadres supérieurs. L'écart moyen était encore plus important dans certaines branches professionnelles comme l'habillement (58,46 %), le textile (44,7 %), la construction électrique (43,9 %), le papier carton (42,2 %), le commerce (43,1 %)<sup>71</sup>. Les grévistes de mai juin 1968 ont obtenu une diminution de cet écart officiel entre les salaires moyens masculins et féminins ainsi que la révision d'un grand nombre de barèmes de salaires qui comportaient une sous classification des femmes.

Néanmoins, si le salaire moyen de ces dernières s'est notamment rapproché de celui des hommes depuis la fin des années 1960, le mouvement de resserrement des écarts apparaît en panne depuis les années 1990. Selon une étude récente<sup>72</sup>, en 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes était de 25,3 %, c'est à dire à peine un point de moins qu'en 1990 (26,2 %). Le même constat vaut pour les salaires horaires apparents.

La stabilité de cet écart de salaire est à mettre en regard du niveau moyen de formation des femmes (certes supérieur à celui des hommes mais assorti de fortes différences dans les spécialités de diplômes), de leur insertion massive sur le marché du travail et des dispositions légales interdisant les discriminations.

Sur la période considérée, les réformes de l'allocation parentale d'éducation en 1994 et la réduction du temps de travail opérée par le passage aux 35 heures auraient pu avoir un impact sur les différences de salaires. Mais celui-ci apparaît modeste au regard de la répartition des hommes et des femmes par métier, secteur et durée du travail.

En 2005, toujours selon l'INSEE, dans les secteurs privé et semi public, les salaires horaires nets moyens des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Le revenu salarial des femmes est inférieur de 26 % à celui des hommes, de 31 % pour le seul secteur privé. Ce différentiel s'explique par un salaire horaire des femmes inférieur de 19 % à celui des hommes, un horaire hebdomadaire plus faible et un nombre de semaines rémunérées dans l'année plus réduit<sup>73</sup>.

<sup>71</sup> Revue pratique de Droit social. Bilan social de l'année 1968.

<sup>72</sup> *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ?* Dominique Meurs et Sophie Ponthieux. Économie et statistiques n°398-399, 2006.

<sup>73</sup> Regards sur la parité. INSEE. Édition 2008.

Dans la fonction publique, le constat est le même : l'écart moyen est de 16 % dans la fonction publique d'État, de 14 % dans la fonction publique territoriale, et de 27 % dans la fonction publique hospitalière et s'explique par les emplois occupés par les femmes, le temps partiel et les situations statutaires ou contractuelles.

L'INSEE estime que, durant la dernière décennie, 75 % des écarts de salaires s'expliquent par les caractéristiques des emplois : formation, expérience professionnelle, temps de travail... ce dernier facteur et surtout le temps partiel explique 12 % d'écart entre les salaires féminins et masculin, soit presque la moitié de l'écart total de 25 %. Les spécificités des emplois (profession, secteur...) sont responsables d'un décalage d'environ 8,5 %. Reste donc près de 5 % d'écart inexpliqué qui paraît relever de la discrimination pure.

De plus, 76,8 % des travailleurs à bas salaires, perçevant un salaire égal ou inférieur aux deux tiers du salaire mensuel médian soit 1 301 euros pour l'année 2002, sont en fait des travailleuses. Elles représentent 80 % des travailleurs à très bas salaire (salaire égal ou inférieur à 650 euros par mois).

Cette situation n'est pas spécifique à la France. Dans une communication de la Commission européenne au Parlement européen en juillet 2007, celle-ci notait que l'écart de rémunération de 15 % en 2005 se situait 2 points seulement au dessous de l'écart constaté en 1995. Cette relative stabilité contraste avec l'évolution positive des taux d'emploi des femmes dans les États membres nonobstant des différences importantes de modalités de travail des femmes d'un pays à l'autre. L'écart de rémunération apparaît plus important dans les entreprises du secteur privé où il atteint 25 %, tout particulièrement dans l'industrie, les services aux entreprises et les activités financières

L'écart salarial tend à s'accroître en fonction de l'âge, de l'ancienneté et du niveau d'éducation. Ainsi, les différences salariales se situent au dessus de 30 % dans la catégorie 40-59 ans contre 7 % chez les moins de 30 ans.

Au niveau mondial, selon l'étude réalisée par la Confédération syndicale internationale en mars 2008, l'écart salarial moyen est de 15,6 %, cet écart ne tient pas compte de la participation des femmes à l'économie informelle, ce qui fausse les chiffres pour les pays où cette économie est importante.

#### E - LES RETRAITES DES FEMMES, TÉMOIN DES INÉGALITÉS ANTÉRIEURES

Reflet des inégalités constatées sur le marché du travail en termes d'emplois et de salaires, les pensions de droit direct allouées aux femmes en 2006 étaient de moitié inférieures à celles des hommes, les compensations introduites par les droits indirects (pensions de réversion et bonifications pour enfants) permettant de ramener la différence à 38 %.

Plus d'une femme sur deux ayant pris sa retraite en 2006 a vu sa pension du régime général portée au minimum contributif - dont les femmes constituent 75 % des bénéficiaires - du fait de rémunérations trop faibles pour parvenir au niveau de pension minimal de 633 euros mensuels ou faute de validation d'un nombre suffisant de trimestres pour pouvoir prétendre à une retraite à taux plein.

Par ailleurs, 90 % des femmes parties à la retraite en 2005 ont bénéficié des « avantages » familiaux compensant, grâce à la validation des trimestres correspondants, les conséquences sur les retraites des interruptions consécutives aux maternités. Les femmes représentent également 90 % des bénéficiaires de pensions de réversion.

Les écarts importants des pensions servies aux hommes et aux femmes devraient s'atténuer progressivement à la suite de la hausse continue de l'activité professionnelle des femmes mais, selon les évaluations du Conseil d'orientation des retraites, ils ne disparaîtront pas « *même pour les générations liquidant leurs droits en 2030 : le volume d'emploi féminin tend à plafonner, notamment à cause de la fréquence accrue du temps partiel, et les écarts salariaux entre hommes et femmes ont cessé de se réduire depuis le milieu des années 90* ».

## CHAPITRE IV

### UN ACCÈS TARDIF À LA CITOYENNETÉ

La question de la citoyenneté des femmes a alimenté débats et polémiques depuis la Révolution française. Celle-ci a certes posé le principe de l'égalité de tous, mais son application est restée restrictive dans de nombreux domaines. Ainsi, la constitution de 1793 qui instaura le suffrage universel en écarta les femmes et leur refusa également le droit de porter les armes, deux attributs qui définissaient alors la citoyenneté. Seul Condorcet s'éleva à l'époque contre cette discrimination en se demandant si le législateur « *n'avait pas violé le principe de l'égalité des droits en privant tranquillement la moitié du genre humain de celui de concourir à la formation des lois, en excluant les femmes du droit de cité* ».

Autre grande figure révolutionnaire, Olympe de Gouges publia en 1791 la « *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* » dont l'article VI reste tout à fait d'actualité :

« *La loi doit être l'expression de la volonté générale ; toutes les citoyennes et citoyens doivent concourir personnellement ou par leurs représentants à sa formation ; elle doit être la même pour tous : toutes les citoyennes et tous les citoyens étant égaux à ses yeux, doivent être également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leurs capacités et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents* ».

Tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, l'idée de fonder en droit l'égalité des femmes a continué de se heurter à des résistances nombreuses, à commencer par le Code civil de 1804 dit Code Napoléon, qui affirmait l'incapacité juridique totale de la femme mariée et bien entendu son exclusion des droits politiques.

Les revendications égalitaires refirent surface à partir de la révolution de 1848, mais le suffrage universel rétabli était toujours réservé aux hommes. De fait, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, aucune femme du monde occidental n'avait encore acquis les libertés civiles.

En 1906, la Finlande fut le premier pays européen où les femmes purent voter et être élues. La Norvège suivit en 1913, le Danemark en 1915, la Suède en 1921. En France, la Chambre des députés défendit à plusieurs reprises le suffrage des femmes en 1919, 1925, 1927, 1932 et 1935, mais ces propositions furent toutes mises en échec par le Sénat, certains politologues estimant d'ailleurs que les députés se donnaient bonne conscience tout en sachant pertinemment que celles-ci n'avaient aucune chance d'aboutir.

## I - UNE ÉGALITÉ FORMELLE

Dès 1918, au lendemain de la Première guerre mondiale, de nombreux pays européens, notamment la Grande-Bretagne, la Suède, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas..., ont accordé le droit de vote aux femmes, l'Espagne un peu plus tard (1931). Les femmes turques seront pour leur part électrices en 1930 et éligibles en 1934. Mais l'attente sera beaucoup plus longue pour les Françaises (1944), les Italiennes et les Portugaises (1945), les Belges (1948) et surtout les Suisses (1971).

En France, « *les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes* » depuis une ordonnance signée à Alger le 21 avril 1944 par le Général de Gaulle, et le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celle du 4 octobre 1958, proclame que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Selon Janine Mossuz-Lavau et Mariette Sineau qui ont conduit plusieurs recherches sur le vote des femmes en France mais aussi en Europe<sup>74</sup>, dans la plupart des démocraties occidentales, les comportements des électrices ont évolué de manière à peu près identique.

Trois phases peuvent être mises en évidence dans l'évolution du « *gender gap* », appellation anglo-saxonne utilisée pour désigner les divergences politiques selon le genre.

Pendant la première, de l'immédiat après guerre à la fin des années 1960, on assiste à une sorte d'apprentissage : les électrices s'abstiennent plus que les hommes de se rendre aux urnes et de voter en faveur des candidats de gauche. Dans la seconde, correspondant aux années 1970, les femmes se mettent à participer autant que les hommes et l'écart sur le vote de gauche se réduit. Enfin, la troisième commence au milieu des années 1980 : désormais, les électrices apportent leurs suffrages aux candidats de gauche, dans les mêmes proportions que les électeurs. Leur vote présente toutefois des spécificités comme une propension à soutenir les écologistes et une forte réticence pour l'extrême droite. Cette dernière observation se vérifie en France, mais aussi en Allemagne, Autriche, Italie, Suisse, Danemark et Norvège. Lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, Mme Janine Mossuz-Lavau a fait état d'une manifestation illustrative du « *gender gap* » en France : ainsi au premier tour de l'élection présidentielle de 2002, le leader du Front national n'aurait pas été qualifié pour le second si seules les électrices avaient voté, alors qu'il serait arrivé en tête si seuls les hommes s'étaient prononcés.

<sup>74</sup> Janine Mossuz-Lavau - Mariette Sineau, politologues, CEVIPOF, Sciences Po - CNRS.

*Femmes, genre et sociétés - L'état des savoirs*. Éditions La Découverte, 2005.

*Quand les femmes s'en mêlent - Genre et pouvoir*. Éditions de La Martinière, 2004.

Cette évolution d'ensemble du vote des femmes depuis soixante ans s'explique par leur accès à l'éducation, leur entrée massive dans le monde du travail et leur désaffection vis-à-vis de la religion, mais l'uniformité n'est pas encore de mise, notamment quant à l'intérêt porté à la vie politique. Sur ce point, les comportements des jeunes femmes, y compris des plus diplômées, diffèrent de ceux des jeunes hommes.

Une enquête réalisée en 2002 auprès des étudiants de Sciences Po<sup>75</sup> révèle que les filles se disent à la fois moins intéressées par la politique que les garçons, plus démunies en connaissances à ce sujet et un peu plus engagées à gauche. « *Peut-être faut-il voir dans ce moindre intérêt une réticence à accepter la structuration actuelle du champ politique, organisé par des hommes et soumis à des règles qui ne leur paraissent pas toujours justifiées, pas toujours adéquates pour traiter des problèmes qu'elles estiment prioritaires* ».

Toujours est-il que si les Françaises exercent désormais pleinement leur droit de vote, l'éligibilité demeure encore, pour une large part, hors de leur portée.

## II - UNE LENTE PROGRESSION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE

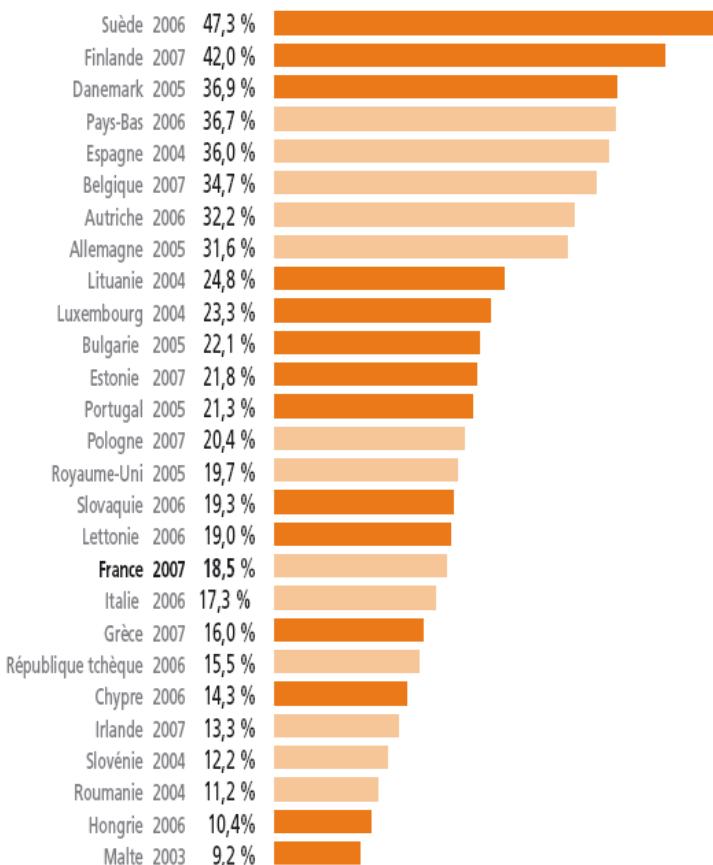
Il y avait 5,6 % de députées dans l'Assemblée constituante élue le 21 octobre 1945, 6,1 % après les élections législatives de 1993, 10,9 % en 1997, en raison d'une action volontariste de Lionel Jospin qui avait imposé au parti socialiste de réserver 30 % des circonscriptions à des candidates. Depuis la promulgation de la loi sur la parité du 6 juin 2000, la part des femmes élues à l'Assemblée nationale est passée de 12,3 % en 2002 à 18,5 % en 2007, ce qui place la France au 18<sup>ème</sup> rang parmi les États membres de l'Union européenne. La France est pourtant le premier pays au monde à s'être doté d'une législation permettant d'accéder à la parité politique !

Lors des dernières élections législatives, la féminisation des groupes politiques est apparue plus importante à gauche qu'à droite. C'est le parti socialiste qui y contribue le plus largement avec 48 élues sur 186, soit 25,6 %. On dénombre également 4 élues PRG (sur 7), 3 élues communistes (sur 15), 1 élue verte (sur 4) et 5 élues divers gauche. Les partis de droite sont beaucoup plus restrictifs puisqu'on compte 45 députées UMP sur 313, soit 14,5 % (contre 36 sur 355 en 2002, soit 10,1 %) ainsi qu'une élue MPF<sup>76</sup>.

<sup>75</sup> *Les cultures politiques des étudiants de Sciences Po*. Enquête réalisée sous la direction d'Anne Muxel. Paris. Cahiers du CEVIPOF, 2003.

<sup>76</sup> *Élections législatives 2007 : les petits pas de la parité*. Note de synthèse. Observatoire de la parité, 25 juin 2007.

Graphique 10 : Place des femmes dans les parlements des États membres :  
Assemblée nationale ou chambre unique



Source : Union interparlementaire au 31/10/07. Chiffres clés 2007. Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité.

#### A - UN DISPOSITIF LÉGISLATIF DE PLUS EN PLUS CONTRAIGNANT

La progression de l'idée de parité au cours de la décennie 1980/1990 ne s'est pas faite sans mal et s'est appuyée notamment sur les analyses et propositions de l'Observatoire de la parité institué par un décret du 18 octobre 1995. Le processus se concrétisera réellement lorsque le Parlement, réuni en congrès à Versailles le 28 juin 1999, modifie deux articles de la Constitution. Il ajoute à l'article 3 : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* » et à l'article 4 concernant les partis politiques : « *Ils contribuent à la mise en œuvre du principe énoncé au dernier alinéa de l'article 3 dans les conditions déterminées par la loi* ».

À la suite de cette réforme constitutionnelle, de nouveaux textes seront nécessaires pour organiser une partie des élections selon le principe paritaire.

La première loi en ce sens est promulguée le 6 juin 2000. Elle stipule que pour être valides, les listes doivent respecter une alternance stricte entre hommes et femmes pour les élections à un tour comme les européennes et les sénatoriales à la proportionnelle. Pour les élections municipales (dans les communes de 3 500 habitants et plus), il n'y a pas d'obligation d'alternance stricte, mais chaque liste doit présenter 50 % de candidats de chacun des deux sexes par tranches de six candidats. Pour les élections régionales, la loi du 11 avril 2003 a instauré une alternance stricte entre hommes et femmes pour la composition des listes.

En revanche, pour les élections législatives, le système n'est qu'incitatif, les partis qui ne présentent pas 50 % de candidates obtenant un moindre financement public.

La loi du 6 juin 2000 ne concernait pas les élections cantonales, sénatoriales au scrutin majoritaire et municipales, dans les communes de moins de 3 500 habitants.

La loi du 31 janvier 2007 a renforcé les contraintes préexistantes et en a ajouté de nouvelles. Elle a introduit quatre dispositions supplémentaires dont deux concernent les élections municipales dans les villes de 3 500 habitants et plus :

- alternance stricte femmes/hommes dans la composition des listes électorales ;
- obligation de parité sur les listes d'adjoints élus par le conseil municipal.

La troisième concerne les élections cantonales et impose aux candidats de se présenter avec un suppléant du sexe opposé appelé à le remplacer en cas de décès ou démission.

La quatrième enfin prévoit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives.

La loi du 26 février 2008 a, pour sa part, rendu pleinement effective l'institution du ticket paritaire figurant dans la loi du 31 janvier 2007 en disposant que le conseiller général démissionnaire en raison de la législation relative au cumul des mandats est remplacé par son suppléant, lequel est obligatoirement de sexe opposé.

**Le processus paritaire engagé en 2000 a indéniablement commencé, en dépit des résistances fortes de certains partis, à transformer le paysage politique français en agissant de manière directe et indirecte sur le renouvellement des instances électives, mais le partage équilibré des responsabilités citoyennes entre les femmes et les hommes relève toujours aujourd'hui davantage du rêve que de la réalité.**

Toutefois, une vraie dynamique est enclenchée. De plus, ainsi que l'a souligné Christine Bard lors de son audition, « *une des grandes vertus de la parité a été d'imposer des statistiques sexuées, pour démontrer qu'il existait des discriminations à l'égard des femmes* ».

#### B - PRINCIPAUX EFFETS DANS LES DIFFÉRENTES INSTANCES POLITIQUES DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN FAVEUR DE LA PARITÉ<sup>77</sup>

La loi du 6 juin 2000 a incontestablement ouvert une brèche au sein du quasi monopole des hommes dans la vie politique qui, du seul fait de l'évolution spontanée, n'était sans nul doute pas prêt de changer.

##### **1. Une avancée significative de la parité grâce à l'application de conditions impératives**

Grâce aux lois du 6 juin 2000 et du 11 avril 2003, les élections européennes et sénatoriales à la proportionnelle<sup>78</sup> respectent désormais un principe de parité stricte sur les listes de candidats.

**S'agissant du Parlement européen, la féminisation de la représentation est forte** : en juin 2004, sur les 78 députés français du Parlement européen, 34 femmes ont été élues, soit 43,6 %, ce qui place la France au 4<sup>ème</sup> rang des États de l'Union européenne derrière la Suède, le Luxembourg et les Pays-Bas.

**La représentation des femmes parmi les députés européens français a quasiment doublé en 25 ans**, passant de 22,2 % en 1979 à 43,6 % en 2004, la moyenne de l'Union européenne étant de 30,3 %. Et deux Françaises ont présidé le Parlement européen<sup>79</sup>.

**Au Sénat**, la progression des femmes est clairement liée aux conditions contraignantes imposées dans certains départements. Si globalement la proportion de sénatrices a progressé de 5,3 % en 1998 à 10,6 % en 2001, la féminisation s'est accélérée à compter de l'entrée en vigueur de la loi sur la parité passant de 16,9 % en 2004 à 17,5 % en 2006 et 21,9 % à l'issue du dernier renouvellement de septembre 2008. **Cette évolution positive est essentiellement observée dans les départements soumis au scrutin proportionnel avec obligation de parité.**

Les élections sénatoriales depuis 2001 se sont traduites par une augmentation de plus de 20 % du nombre de femmes élues dans les départements concernés par cette disposition contraignante.

---

<sup>77</sup> Les statistiques figurant dans cette partie proviennent du ministère de l'Intérieur et de l'Observatoire de la parité.

<sup>78</sup> Le scrutin de liste proportionnel n'existe que dans les départements élisant 4 sénateurs et plus (soit la moitié des départements). Dans les autres, il s'agit d'un scrutin majoritaire.

<sup>79</sup> Simone Veil de 1979 à 1982, puis Nicole Fontaine de 1999 à 2002.

**Sous l'effet de la législation paritaire, la féminisation a également sensiblement progressé au sein des conseils régionaux.** La proportion des conseillères régionales est ainsi passée de 25,5 % en 1998 à 47,6 % en 2004 et de 35,9 % à 49,4 % parmi les candidats pour ces mêmes années. **Les conseils régionaux sont ainsi aujourd'hui les assemblées représentatives les plus féminisées de France.**

Concernant les exécutifs en revanche, l'obligation de parité introduite par la loi du 31 janvier 2007 est encore trop récente pour avoir manifesté ses effets, l'exercice des responsabilités demeure donc toujours concentré entre les mains des hommes, y compris dans les collectivités administrées par des assemblées où les femmes sont représentées de façon quasi paritaire.

L'exemple des conseils régionaux est particulièrement illustratif à cet égard puisqu'ils comptent 47,6 % de femmes, mais seulement 3,8 % des présidents (de fait, une seule région est présidée par une femme) et 37,3 % des vice-présidents.

S'agissant des conseils municipaux des communes de 3 500 habitants et plus, seules concernées par l'obligation de parité par groupe de six candidats, la proportion de femmes élues a considérablement augmenté passant de 25,7 % en 1995 à 47,5 % en 2001 et 48,5 % en 2008<sup>80</sup>.

**Toutes communes confondues, les femmes restent en revanche extrêmement minoritaires aux postes de maires** qui ne sont pas concernés par l'obligation de parité et la progression observée est très lente : 7,5 % en 1995, 10,9 % en 2001 et 13,8 % en 2008. L'obligation introduite par la loi du 31 janvier 2007 imposant la parité sur les listes d'adjoints a toutefois d'ores et déjà contribué à une plus grande visibilité des femmes dans les exécutifs municipaux, puisque 36,8 % des premiers adjoints sont des femmes.

Au total, la loi du 6 juin 2000 s'est donc traduite par une indéniable amélioration de la représentation des femmes au sein des assemblées élues à la représentation proportionnelle.

On notera que cette loi a également stimulé le dynamisme des femmes dans certains départements ou collectivités territoriales d'Outre-mer. Ainsi, en Guadeloupe, les femmes sont particulièrement engagées dans la vie politique, ce dont témoigne leur représentation à l'Assemblée nationale (2 députées sur 4). En Polynésie française, une association dénommée « *Te Hine Manohiti* », créée en 2001 à l'initiative de femmes engagées dans la vie politique et publique, a organisé des sessions d'information et de formation pour encourager les femmes à participer à la prise de décisions dans l'ensemble des instances délibératives de la collectivité territoriale. Cette mobilisation a permis d'enregistrer des progrès sensibles. Ainsi le taux de féminisation de l'Assemblée territoriale de Polynésie française atteint aujourd'hui 51 % et son Bureau compte 6 femmes sur 10 membres.

---

<sup>80</sup> Toutes communes confondues, le pourcentage global de femmes conseillères municipales est passé de 21,7 % en 1995 à 33 % en 2001 et 35 % en 2008.

Plusieurs années auparavant, en juillet 1993, un « *Conseil territorial des femmes* » avait été créé dans les îles Wallis-et-Futuna, à l’instigation du « *Bureau des femmes de la communauté du Pacifique* ». Ce conseil permet à celles-ci de se réunir pour mieux appréhender leurs problèmes communs et promouvoir l’égalité des sexes dans la vie politique et économique.

## 2. Sans contrainte, la part des femmes reste faible

La loi du 6 juin 2000 s’est bornée à pénaliser financièrement les partis ne respectant pas la parité de candidatures pour les élections législatives (diminution des crédits accordés par l’État sur une fraction de la dotation publique). La pénalisation a été alourdie par la loi du 31 janvier 2007. Cette disposition n’a guère eu d’effet sur les grands partis qui ont préféré perdre de l’argent plutôt que promouvoir des femmes.

Dès lors, leur proportion à l’Assemblée nationale progresse très lentement : à peine 8 % en dix ans, passant de 10,9 % en 1997 à 18,5 % en 2007 et ce, alors même qu’à la dernière campagne électorale, près de 42 % des candidats étaient des femmes. La plupart d’entre elles ont été investies dans des circonscriptions difficilement gagnables, ce qui ne permet donc qu’à 107 femmes de représenter les Français à l’Assemblée nationale sur les 577 élus.

Quant aux deux autres élections auxquelles ne s’appliquent pas l’obligation paritaire prévue par la loi du 6 juin 2000, force est de constater que l’effet d’entraînement escompté est relativement faible, voire quasi nul pour les conseils généraux.

Ainsi, la proportion de femmes élues dans les conseils municipaux des communes de moins de 3 500 habitants<sup>81</sup> est passée de 21 % en 1995 à 30 % en 2001 et 32,2 % en 2008 (contre 48,5 % dans les communes de plus de 3 500 habitants auxquelles s’impose l’obligation de parité). Il convient à contrario de souligner que le pourcentage de femmes élues maires dans les communes de moins de 3 500 habitants, soit 14,2 %, reste plus important que celui des communes de 3 500 habitants et plus où elles ne sont que 9,6 %.

**Enfin, une résistance majeure à la parité continue d’être observée pour les élections cantonales exemptes de toute contrainte, tant réglementaire que financière.**

**Les conseils généraux sont de fait les assemblées élues les moins féminisées de France** avec 13,1 % de femmes à l’issue des dernières élections de mars 2008 (8,6 % en 1998, 9,8 % en 2001 et 10,9 % en 2004). « *À ce rythme là, il faudra attendre plus de 70 ans pour arriver à des conseils généraux paritaires* » relève Marie-Jo Zimmermann, rapporteur général de l’Observatoire de la parité<sup>82</sup>.

<sup>81</sup> On compte près de 34 000 communes de moins de 3 500 habitants sur les 36 500 communes de France.

<sup>82</sup> *Élections municipales et cantonales 2008 : les partis politiques résistent encore à la parité.* Observatoire de la parité, avril 2008.

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que 4 femmes seulement président un conseil général (pour 96 départements). Pour remédier à cet état de fait, la loi du 31 janvier 2007 a mis en place une mesure d'accompagnement du processus paritaire, imposant aux candidats aux élections cantonales de se présenter avec un suppléant de sexe opposé appelé à le remplacer en cas de décès ou de démission.

Ainsi que le relève l'Observatoire de la parité, ce dispositif a visiblement conduit à cantonner les femmes aux postes de suppléantes, puisque 79,1 % des titulaires investis ont été des hommes lors des élections de 2008. La progression de la parité apparaît donc clairement tributaire du nombre de démissions ou autres vacances au cours du mandat.

Si les résistances à la féminisation de la vie politique demeurent encore fortes, les progrès sont néanmoins sensibles, tout particulièrement dans les conseils municipaux qualifiés par l'Observatoire « *d'avant-garde démocratique de la révolution paritaire* ». Avec une femme sur trois membres dans les petites villes et une sur deux dans les plus importantes, les conseils municipaux permettent aux femmes d'affirmer leur légitimité à exercer une responsabilité politique et cette féminisation est susceptible de constituer un puissant levier de renouvellement d'un monde si longtemps masculin, voire misogyne.

Dans le même temps, sans être totalement paritaire à l'instar du gouvernement espagnol constitué en avril 2008, lequel affiche même une majorité de femmes (9 femmes, 8 hommes), **le gouvernement français actuel se démarque des précédents par le nombre de femmes par ailleurs titulaires de portefeuilles ministériels importants.** En effet, alors que dans la dernière décennie, dans la composition des gouvernements successifs, le nombre de femmes ministres de plein exercice n'avait jamais dépassé quatre, le gouvernement constitué en mars 2008 compte 7 femmes ministres sur 15 (Économie, Intérieur, Justice, Enseignement supérieur, Santé, jeunesse et sports, Logement et Culture) et 6 femmes secrétaires d'État sur 22, soit un taux de féminisation total de 35,1 % jamais atteint jusqu'alors.

### III - LES TIMIDES ET FRAGILES PROGRÈS DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES GRANDES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

#### A - LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN

Les membres du Comité économique et social européen (CESE) qui représente les différentes composantes de la société civile organisée, sont nommés à partir des propositions présentées par les États membres.

La délégation française, pour sa part, comprend 6 femmes sur 24 membres. **La France est ainsi encore loin de la parité observée pour la Suède, le Royaume-Uni ou le Danemark.**

Le CESE compte, au titre de la mandature 2006-2010, 344 membres dont 25 % de femmes, proportion moindre que dans la mandature précédente (2002-2006) où le taux de féminisation atteignait 28 %.

Les conseillers sont organisés en trois groupes. Le groupe I, Employeurs, compte 19 femmes sur 112 membres, soit 17 %. Le groupe II, Salariés, le plus féminisé, comporte 33 femmes sur 120 membres, soit 27,5 %. Le groupe III Activités diverses (agriculture, artisanat, professions libérales, associations, coopératives et mutuelles...) comprend 27 femmes sur 109 membres, soit 24,7 %.

Quant au Bureau du CESE, il comporte en 2008 39 membres dont 8 femmes. L'une d'entre elles est vice-présidente. Deux des six sections spécialisées sont présidées par une femme.

#### B - LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

**Parmi les assemblées constitutionnelles, le Conseil économique, social et environnemental, longtemps la plus féminisée, est désormais devancé par le Sénat.** Il comprend, au titre de la mandature 2004-2009, 48 femmes sur 233 conseillers, soit un taux de 20,6 %. Cette proportion s'élève toutefois à 25,7 % si l'on y ajoute les membres de section (experts désignés pour deux ans) dont la dernière liste de 36 membres nommés au 1<sup>er</sup> janvier 2008 est, pour la première fois, strictement paritaire.

Cependant, sur les 19 membres du Bureau, ne siège actuellement qu'une seule femme et aucune ne préside de section. Les deux délégations<sup>83</sup> sont présidées par des femmes et cinq femmes exercent des fonctions de vice-présidente de section ou de délégation.

#### C - LES CONSEILS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX RÉGIONAUX

Assemblées consultatives représentant les « forces vives » de la région, les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESR) comprennent de 40 à 120 membres selon les cas, répartis en quatre collèges. À la suite du dernier renouvellement intervenu en novembre 2007, on dénombre 379 femmes pour 2 264 hommes, soit un taux de féminisation de 16,7 %. Aucun n'est proche de la parité et trois (sur trente) ne comptent même aucune femme !

Un CESR est présidé par une femme et 35 d'entre elles occupent un poste de vice-présidente sur un total d'environ 200 vice-présidences. Enfin, sur les 173 commissions existantes, les femmes n'exercent que 18 présidences.

---

<sup>83</sup> Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes - Délégation pour l'Union européenne.

Un seul CESR s'est doté d'une délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, deux ont constitué un groupe d'études « égalité des chances entre hommes et femmes », mais la délégation aux droits des Femmes du CESR d'Île-de-France n'a malheureusement pas survécu à la cessation de fonctions de sa présidente.

**Globalement, la faible représentation des femmes dans les CESR reste hélas stable** par rapport à l'état des lieux effectué en juin 2006 par l'Assemblée des Conseils économiques et sociaux régionaux et présenté dans une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes<sup>84</sup>.

#### IV - FEMMES ET MILITANTISME

##### A - LES FEMMES DANS LES PARTIS POLITIQUES

Ainsi que le relève Marion Paoletti<sup>85</sup>, les partis politiques, au-delà des différences partisanes, ont opposé une forte résistance à la féminisation de la vie politique sous la V<sup>ème</sup> République. « *Univers masculins, structurés par la compétition et la concurrence pour les postes internes et les investitures pour les élections, les partis politiques ont largement contribué à rejeter les femmes à la périphérie de la politique active, autant par l'affirmation de l'hégémonie masculine que par l'autocensure féminine* ». Ainsi, pour les femmes, les obstacles à l'adhésion se conjuguent : manque de temps pour celles qui cumulent travail et famille, mais aussi manque de motivation et/ou découragement pour s'investir dans des structures, conçues par et pour des hommes et où le climat peut être très dur.

Et pourtant, tous les partis ont, peu ou prou, constitué de longue date avec plus ou moins d'enthousiasme des commissions féminines. Dans les trois principaux partis issus de la libération - PCF, SFIO et MRP - existaient des structures consacrées aux questions féminines. En revanche, pour le RPF gaulliste, le sujet n'a même pas été évoqué.

Les deux partis qui se montreront le plus ouvert à l'époque sont le MRP et le PCF. La première femme ministre - Germaine Poinso-Chapuis nommée au ministère de la Santé en 1947 - était d'ailleurs démocrate chrétienne. Quant au PCF, il a institué dès 1945 un mouvement de masse féminin : l'Union des femmes françaises qui a permis d'assurer la promotion interne des intéressées avec un succès certain puisque la part des femmes au sein de ce parti est passée de 11 % en 1946 à 40 % en 1999. Le parti socialiste en revendiquait 32 % en 2002 et l'UMP 37 % en 2003. Marion Paoletti estime que les femmes comptaient

<sup>84</sup> *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*. Communication rapportée par Mme Monique Bourven, janvier 2007.

<sup>85</sup> *Femmes et partis politiques in Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Marion Paoletti. La Découverte, février 2005.

pour à peu près un tiers de l'effectif total des adhérents à un parti politique à la fin des années 1990.

Par ailleurs, des mesures volontaristes ont favorisé ces dernières années une progression des femmes au sein des instances dirigeantes. Ainsi, en novembre 2003, au parti socialiste, les femmes représentaient 43 % des membres du Conseil national et 36 % des membres du Secrétariat national. À l'UMP, le Bureau national est constitué de 25 % de femmes et la commission exécutive de 13 %. Chez les Verts, la part des femmes est de 43 % au Conseil national et de 53 % au collège exécutif et au PCF les femmes forment 50,5 % du Conseil national et 52 % du comité exécutif. Enfin, à cinq reprises, une femme a pris la tête d'un parti politique : Arlette Laguiller, porte-parole de Lutte ouvrière en 1968, Michèle Alliot-Marie au RPR en 1999, Dominique Voynet chez les Verts en 2001, Marie-Georges Buffet au PCF en 2002 et Martine Aubry au PS en 2008.

#### B - LES MOUVEMENTS FÉMINISTES

Les évolutions sociales et culturelles qui se sont manifestées au début des années 1960, impulsées notamment par le Mouvement français pour le planning familial (*cf. chapitre I*), ont été relayées et amplifiées dans les années 1970 dans la mouvance du MLF qui demeure la figure emblématique des mouvements féministes.

Le combat pour le droit à la contraception et à l'avortement a suscité la naissance ou la transformation de plusieurs associations : Choisir fondée en 1971 par l'avocate Gisèle Halimi pour se battre sur le terrain juridique ; le Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC) né en 1973 qui a coordonné de manière concrète l'action des médecins et des militantes et le Planning familial qui, également à partir de 1973, sous la présidence de Simone Iff, a élargi son objet à la lutte contre toute forme d'oppression des femmes et d'inégalité sociale. Puis dans les années 1980, ainsi que l'a rappelé Françoise Picq lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, le féminisme s'est transformé, éclatant en de multiples groupes qui se sont mobilisés autour d'un objectif précis ou d'un domaine (universitaire, culturel, social) avec une professionnalisation importante. Dans le même temps, en 1981, a été institué un premier ministère des Droits des femmes<sup>86</sup> dont la titulaire, Yvette Roudy, avait pour objectif de traduire en lois les revendications des féministes des années 1970 en matière de lutte contre les discriminations de toute nature. À cet effet, elle a d'ailleurs intégré des militantes dans son cabinet, développant ainsi la notion de féminisme d'État.

À partir des années 1990 enfin, la préparation de la Conférence mondiale de Pékin (1993-1995) stimule la prise de conscience du retard français en matière

---

<sup>86</sup> Auparavant il ne s'agissait que de secrétariats d'État, le premier ayant été confié à Françoise Giroud en juillet 1974.

de participation des femmes à la décision dans tous les domaines, tandis que les actions des commandos anti-IVG réveillent les féministes et suscitent la création de nouveaux collectifs : la Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception (CADAC), Prochoix et le Collectif national pour les droits des femmes. 1995 marque aussi un sursaut de la mobilisation militante dans tous les domaines : le 25 novembre 1995, une manifestation nationale pour « *le droit à l'avortement et à la contraception, le droit à l'emploi, pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes, contre la remontée de l'ordre moral* » réunit pour la première fois depuis 1982 des milliers de personnes à l'appel de plusieurs associations, syndicats et partis politiques.

Plus récemment, l'association Mix-Cité créée en 1997 qui définit précisément ses objectifs - notamment la mixité à la différence des mouvements précédents exclusivement féminins - dans des statuts rediscutés et mis à jour en fonction des problèmes rencontrés, est, selon Françoise Picq, représentative du féminisme ouvert et pragmatique d'aujourd'hui.

En tout état de cause, tout au long des quarante dernières années, les mouvements féministes ont incontestablement impulsé des avancées sociales majeures et contribué à l'évolution des mentalités.

#### C - LES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET LES ORGANISATIONS PATRONALES

Comme dans les partis politiques, dès 1946, des commissions féminines ont été instituées dans les confédérations les plus importantes : à la CGT et la CFTC, puis à la CFDT à partir de 1964, plus tard à la CGT-FO (1970).

Ainsi que le rappelle Christine Bard<sup>87</sup>, dès cette époque, une politique volontariste de recrutement de syndiquées, de militantes et responsables femmes est pratiquée en dépit de résistances très fortes : « *dans la plupart des cas, l'action en direction des femmes est entièrement à la charge des femmes elles-mêmes* ». « *La vie ouvrière* » et « *Le peuple* » ont des rubriques féminines, mais la CGT édite aussi à partir de 1955 une revue mensuelle « *Antoinette* », entièrement consacrée aux travailleuses dont le tirage est important (50 000 exemplaires). La CGT investit également beaucoup dans la formation des militantes en leur proposant des stages de proximité adaptés à leurs contraintes familiales. Sans être spectaculaires, les résultats sont visibles et la participation des femmes aux congrès s'améliore (20 % à la fin des années 1960).

À la CFTC, les femmes ont toujours été nombreuses : 42 % des adhérents en 1949 et 48 % en 1964. Leur poids dans l'organisation demeure néanmoins faible.

---

<sup>87</sup> *Les femmes dans la société française au 20<sup>e</sup> siècle*. Christine Bard. Éditions Armand Colin, mai 2004.

Quarante ans plus tard, en dépit du volontarisme affiché au niveau confédéral par certains syndicats, la place des femmes, comme celle des revendications en matière d'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes, n'apparaissent pas comme un objectif prioritaire pour la majorité d'entre eux.

Ainsi que le soulignait Monique Bourven, rapporteure d'une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes sur la place des femmes dans les lieux de décision<sup>88</sup> qui a établi une synthèse de la représentation féminine dans les instances dirigeantes des différentes organisations syndicales : « *D'une manière générale et quels que soient les syndicats... on constate la mise en œuvre d'actions volontaristes au plus haut niveau (secrétariat national, bureau confédéral ou commission exécutive) et toutes les organisations disposent, parfois depuis longtemps, d'une structure spécifique chargée des questions d'égalité. En revanche, dès que l'on quitte le niveau confédéral, la part des femmes a tendance à décliner largement. Très peu sont secrétaires générales de fédérations, y compris parmi les plus féminisées. Peu se retrouvent au niveau des unions ou comités régionaux, légèrement plus à celui des unions départementales* ».

Rappelons qu'à ce jour, une seule confédération syndicale a porté une femme à sa tête : Nicole Notat qui a dirigé la CFDT de 1992 à 2002.

\*  
\*      \*

Dans les organisations patronales, des évolutions significatives sont à signaler concernant la représentation des femmes dans les instances décisionnelles, notamment à la CGPME, à l'UPA, à la FNSEA ou à l'UNAPL, mais seul le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) a élu une présidente : Laurence Parisot en 2005.

#### D - LA PRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DU MOUVEMENT MUTUALISTE

Une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes est également un objectif que s'est fixé le mouvement mutualiste après avoir constaté que si la part des femmes dans ses instances augmentait régulièrement depuis 1996, la parité était encore loin d'être atteinte dans les postes exécutifs : 14 % des postes étaient détenus par des femmes en 2001 dans les Bureaux des groupements mutualistes. Pour accélérer cette évolution, un Observatoire de la parité a été créé en 2002 avec un objectif ambitieux : un tiers d'administratrices en 2005 et la parité atteinte en 2008.

---

<sup>88</sup> *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité*. Communication du Conseil économique, social et environnemental rapportée par Monique Bourven, janvier 2007.

Fin 2007, la situation était certes plus favorable, davantage à la FNMF (où la place des femmes au conseil d'administration est passée de 13 % à 28 %) que dans les unions départementales (où la progression a été plus faible, de 20 % à 23 %) ou les mutuelles (de 12 % à 15 %), mais la parité reste un horizon lointain. Et la récente suppression de l'Observatoire de la parité, désormais remplacé par une commission chargée d'assurer une meilleure représentation des femmes mais aussi des jeunes et des personnes issues de l'immigration au sein des instances mutualistes, n'apparaît pas comme un facteur d'accélération.

#### E - LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE ASSOCIATIVE

**La participation à la vie associative reste globalement plus masculine que féminine.** Toutefois, en dehors même des associations féminines qui œuvrent dans différents domaines pour la défense et la promotion des droits des femmes, les associations mixtes constituent bien souvent pour les femmes les premiers lieux, voire des tremplins pour l'expression collective et démocratique. Leur participation à des activités associatives a régulièrement progressé au cours des années 1980, puis s'est stabilisée depuis le milieu des années 1990.

En 2005, 40 % des femmes étaient adhérentes d'au moins une association contre 45 % des hommes<sup>89</sup>. Leurs centres d'intérêts demeurent relativement différenciés, les hommes adhérant davantage à des associations en lien avec le sport et la vie professionnelle et les femmes étant proportionnellement plus nombreuses dans des associations culturelles, sociales ou de parents d'élèves.

Des travaux comparatifs récents<sup>90</sup> sur l'exercice de responsabilités associatives par des femmes attestent d'une évolution vers une plus grande égalité de leur répartition : 31 % des fonctions de président d'associations étaient occupées par des femmes en 2005 contre 26 % dans la précédente enquête, mais pour l'ensemble des fonctions dirigeantes (président, trésorier, secrétaire), la parité est presque atteinte : 46 % en 2005 au lieu de 39 % en 2003.

---

<sup>89</sup> *Regards sur la parité*. INSEE, édition 2008.

<sup>90</sup> *Le paysage associatif français – Mesures et évolutions*. Viviane Tchernonog. Juris-associations. Dalloz, 2007.

*La place des femmes dans la vie associative française*. Dominique Thierry, vice-président national de France Bénévolat, janvier 2008.

Tableau 7 : Part des femmes dirigeantes dans les associations en 2003 et 2005

Enquêtes	Présidentes	Trésorières	Secrétaires	Ensemble postes dirigeantes
2003	26 %	40 %	55 %	39 %
2005	31 %	42 %	57 %	46 %

Source : Enquêtes CNRS-Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne, auprès des associations. 2003 et 2005-2006.

Cette évolution globalement positive recouvre néanmoins des disparités importantes selon les secteurs et si l'on privilégie le seul poste de président, les stéréotypes par genre demeurent vivaces, les hommes présidant majoritairement des associations sportives (87 %) ou militantes (80 %) et les femmes étant davantage tournées vers l'action sociale ou humanitaire (47 %).

Tableau 8 : Genre du président selon le secteur d'activité

Secteurs	Présidents hommes	Présidentes Femmes
Action caritative et humanitaire	53 %	47 %
Action sociale	53 %	47 %
Santé	56 %	44 %
Défense des droits et des causes	80 %	20 %
Éducation, formation, insertion	64 %	36 %
Chasse et pêche	97 %	3 %
Sports	87 %	13 %
Culture	62 %	38 %
Loisirs	62 %	38 %
Défense des intérêts économiques	70 %	30 %

Source : Enquête CNRS-Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne, auprès des associations. 2005-2006.

Cependant, il convient de signaler que **les associations les plus récentes sont beaucoup plus ouvertes à la féminisation de leurs dirigeants, ce qui traduit peut-être aussi une revendication explicite des jeunes femmes d'être partie prenante à la gestion des associations auxquelles elles ont adhéré.** Elles sont à 38 % présidentes d'associations créées après 2000, mais seulement 17 % de celles antérieures à 1960.

Tableau 9 : Genre des présidents selon la date de création de l'association

Date de création de l'association	Présidents	Présidentes
Avant 1960	83 %	17 %
1961/1970	76 %	24 %
1971/1980	67 %	33 %
1981/1990	68 %	32 %
1991/2000	66 %	38 %
Après 2000	62 %	38 %
Ensemble	69 %	31 %

Source : Enquête CNRS-Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne, auprès des associations. 2005-2006.

**Toutefois, sous réserve d'une vigilance constante, le secteur associatif apparaît bien, surtout durant la dernière décennie, comme un vecteur d'émancipation pour les femmes. Leur prise croissante de responsabilité les rend plus visibles et est susceptible d'accélérer leur progression dans le monde politique (lors des dernières élections municipales, plusieurs candidates étaient issues du mouvement associatif) comme dans celui de l'entreprise.**

\*  
\* \* \*

À la suite de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Certes, cette inscription de la parité dans la Constitution française n'est pas à elle seule un gage de représentation équilibrée et effective. Elle devra s'accompagner d'une politique volontariste de résorption des inégalités et des discriminations dans tous les domaines qui viennent d'être évoqués : sphère privée, formation et orientation, égalité professionnelle et salariale, participation à la vie de la cité.

Dans la plupart d'entre eux, il existe désormais un dispositif juridique étoffé garantissant une égalité formelle entre les femmes et les hommes et il convient de reconnaître les avancées significatives que cette législation a, selon les cas, permises, accompagnées ou soutenues.

Pour autant, les atteintes aux droits des femmes, les inégalités qui ne se réduisent que lentement dans les domaines politique, économique et social imposent de poursuivre les efforts et surtout de les concrétiser afin de passer d'une égalité reconnue par les textes à une égalité garantie et constatée dans les faits.



## **TITRE II**

**DES CONQUÊTES INACHEVÉES : MIEUX  
ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS,  
ALLER VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE**



Un nombre considérable de lois ayant dans tous les domaines de la vie en société un objectif identique d'une part, de lutte contre les différentes formes de discrimination, voire d'oppression, et d'autre part, de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a été recensé dans le titre I. La plupart de ces législations sont assorties de dispositions précises, certaines ont traduit en termes juridiques des évolutions des mœurs précédemment engagées, d'autres ont plutôt fait office d'accélérateur ou d'aiguillon. Elles ont toutes accompagné et participé aux avancées majeures de la situation et des droits des femmes au cours des quarante dernières années.

Pour autant, des résistances, des tabous, des autocensures persistent dans les mentalités et les comportements.

À cet égard, **le choix des mots n'est pas anodin et même très révélateur**. Ainsi, beaucoup de défenseurs des droits des femmes se battent pour faire évoluer « la place et le rôle » de celles-ci dans la société, ce qui exprime une précision et une spécificité qui paraîtraient incongrues s'agissant des hommes.

Les connotations historiques et la pression du corps social à une époque pas si lointaine expliquent sans doute cette sémantique. À titre d'exemple, l'introduction d'un livre intitulé « *Les femmes illustres de la France* », récompensant une jeune collégienne en fin d'année scolaire, en 1918, prenait soin de préciser afin de prévenir toute dérive malsaine : « *Et maintenant que nous nous sommes respectueusement inclinés devant tous ces grands caractères qui font partie de notre patrimoine national mais qui ne sont que de nobles exceptions, nous constaterons avec nos jeunes lectrices que la vraie place de la femme est au foyer domestique. Son rôle, dont personne ne saurait méconnaître la grandeur, est d'être la compagne dévouée de l'homme, sa consolatrice dans l'adversité* » !

**Pour passer du droit de l'égalité à la culture de l'égalité, les mots et les expressions ont donc également leur importance** et comme le soulignait Christine Bard lors de son audition, **il faut lutter contre le sexism dans la langue**. C'est aussi un combat que les femmes doivent elles-mêmes mener en affirmant leur identité dans les fonctions qu'elles occupent. Depuis la circulaire du 11 mars 1986 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, plusieurs relances réglementaires ont été effectuées pour réactiver une pratique pourtant courante dans les siècles passés<sup>91</sup>, mais les résistances demeurent fortes, surtout de la part des principales intéressées. Or, comme le relevait à juste titre Béatrice Castellane lors de son audition : « *ne pas usurper l'identité qui n'est pas la nôtre est vital. Si nous ne reconnaissions pas notre propre identité, il est illusoire de vouloir être connue et respectée comme telle par l'autre* ».

---

<sup>91</sup> Du XII<sup>e</sup> au XVI<sup>e</sup> siècle, les formes féminines des noms de métier, titre, grade et fonction, qui foisonnent dans les textes littéraires ou juridiques durant cette période, étaient d'usage courant.

Si les dispositifs juridiques demeurent indispensables et, pour certains, encore perfectibles, ce sont aussi les stéréotypes socioculturels qu'il importe de débusquer et de rendre inopérants, comme y avait incité il y a bientôt 60 ans Simone de Beauvoir avec sa célèbre phrase : « *on ne naît pas femme, on le devient* ».

**Il faut donc bien aussi une révolution dans les têtes et la poursuite de politiques volontaristes pour qu'en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, législation rime enfin avec réalisation.**

## CHAPITRE I

### POURSUIVRE LA ROUTE DE LA PARITÉ DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

#### I - CONFORTER LES AVANCÉES

La participation des femmes à la formation de la loi, à l'exercice du pouvoir et de la décision publique est sans conteste une exigence démocratique et une composante essentielle du principe d'égalité. L'ONU a d'ailleurs établi des indicateurs de sexo-développement permettant de mesurer en fonction de plusieurs paramètres les inégalités persistant entre les femmes et les hommes (la Norvège et la Suède sont en tête des pays les plus égalitaires, la France au 16<sup>ème</sup> rang). Et l'on constate une forte corrélation entre le rang de classement tel qu'il résulte de ces indicateurs et la proportion de femmes dans la vie politique. Il est donc absolument nécessaire que la France rattrape le retard qu'elle a accumulé dans ce domaine.

#### A - RESTER VIGILANT SUR LES ACQUIS DE LA PARITÉ EN POLITIQUE

Depuis la loi du 6 juin 2000, la parité est certes devenue un mot d'ordre, mais ce principe se décline différemment selon les élections et les modes de scrutin et « *quand la loi n'est pas directement contraignante, les stratégies électorales continuent à primer sur le projet démocratique de l'égalité entre les femmes et les hommes* » déplore l'Observatoire de la parité.

Sous le double effet des contraintes de la loi et d'élections au scrutin de liste proportionnel (sous réserve que les femmes soient placées en position d'éligibilité), la parité est presque atteinte au Parlement européen (44 % de femmes), dans les conseils régionaux (48 % de femmes) et dans les conseils municipaux des communes de 3 500 habitants et plus, seules concernées par l'obligation de parité (48,5 % de femmes mais toutes communes confondues, ce pourcentage chute à 35 %).

Selon l'Observatoire de la parité, depuis la loi du 31 janvier 2007 qui exige pour les élections municipales dans les villes de 3 500 habitants et plus une alternance stricte femmes/hommes dans la composition des listes et une obligation de parité sur les listes d'adjoints, **les conseils municipaux constituent « l'avant-garde démocratique de la révolution paritaire »** pour reprendre l'expression de Marie-Jo Zimmermann, rapporteure générale.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes note par ailleurs avec satisfaction que nombre de conseillères municipales élues, notamment depuis 2001, sont issues du milieu associatif (membres ou présidentes d'associations), signe que la rénovation de la vie politique passe aussi par l'ouverture à d'autres formes de militantisme. On ne

peut que s'en réjouir car celles-ci peuvent avoir un effet levier sur les autres secteurs de la société en matière d'égalité et de parité.

Toutes communes confondues, les femmes restent en revanche extrêmement minoritaires aux postes de maires, non concernés par des dispositions contraignantes : leur part est de 13,8 % en 2008. Cependant, 36,8 % des premiers adjoints sont des femmes, ce qui constitue un signal fort de la légitimité qu'elles ont désormais acquise dans la gestion des affaires municipales.

La loi du 31 janvier 2007 devrait également permettre, concernant les mandats et délégations, de surmonter la traditionnelle division sexuée des responsabilités exercées en donnant aux femmes la possibilité de s'investir dans d'autres domaines et compétences que ceux qui leur sont jusqu'à maintenant traditionnellement dévolus (sanitaire et social majoritairement).

**Afin de conforter ces avancées, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes soutient les recommandations de l'Observatoire de la parité :**

- abaisser de 3 500 à 2 500 habitants le seuil du scrutin proportionnel avec obligation de parité lors des élections municipales ;
- étendre l'obligation de parité à la désignation des délégués dans les intercommunalités.

**Concernant les exécutifs régionaux**, la loi du 31 janvier 2007 a institué une obligation de parité car l'effet d'entraînement de la loi du 6 juin 2000 a joué modestement puisqu'il n'y a que 126 vice-présidentes sur 338 élus (37,3 %) et une seule présidente de région.

La délégation se félicite en outre de la démarche initiée par le Conseil des communes et régions d'Europe qui a lancé le 12 mai 2006 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Celle-ci appelle notamment les exécutifs locaux et régionaux à prendre des mesures concrètes en faveur de l'égalité en élaborant à cet effet des plans d'action et des programmes assortis des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. Plus de 500 villes et régions de 12 pays européens sont signataires de ces engagements.

#### B - RENFORCER LES MOYENS DE L'ÉTAT ET SA VALEUR D'EXEMPLE

Les revendications des mouvements de femmes exprimées dès les années 1970 ont conduit à la prise en compte par l'État de cette aspiration à l'égalité des sexes. Ce féminisme d'État s'est manifesté notamment par la nomination depuis 1974 et sans interruption jusqu'en 2007 d'une secrétaire d'État ou d'une ministre chargée des Droits des femmes. Ces structures ministérielles transversales ont eu le mérite indispensable d'évaluer l'ensemble des politiques publiques au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes et de favoriser l'émergence d'une véritable culture de l'égalité.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental déplore donc vivement que le gouvernement actuel, dont la composition est certes en progrès par rapport aux précédents mais néanmoins loin d'être paritaire puisqu'il ne compte qu'un tiers de femmes, n'ait aucun poste ministériel dédié à cette cause<sup>92</sup>.

Cette disparition, associée au démantèlement du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE), laisse à craindre que faute d'outils d'analyse et de mesures des inégalités et discriminations dans tous les domaines, la question ne soit considérée comme résolue : si on ne recense plus les inégalités, il n'y a plus d'inégalités, ni de nécessité de politiques publiques pour les réduire.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental préconise donc qu'un(e) ministre de plein exercice soit à nouveau chargé(e), à titre exclusif, des questions de droits des femmes, de parité et d'égalité professionnelle.** Celle-ci apparaît de plus en plus comme un enjeu stratégique du développement des organisations publiques comme privées à tous les niveaux et jusqu'aux instances de décision où la mixité constitue une exigence démocratique permettant de mesurer le degré d'évolution d'une société et surtout sa capacité d'adaptation à la modernité. C'est aussi un enjeu économique et social d'importance au moment où des évolutions démographiques essentielles sont engagées.

**Le ministère dédié à l'égalité des chances entre femmes et hommes devrait se voir confier une mission d'évaluation et de coordination des politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes conduites par les différents départements ministériels. Il pourrait s'appuyer à cet effet sur un SDFE redynamisé**, conformément aux recommandations de la Cour des Comptes présentées début 2008. Celle-ci préconise en particulier de repenser les modalités d'intervention de ce service afin de mieux mettre en évidence l'interministérialité des actions et la définition des priorités, et de mieux organiser ses relations avec ses partenaires associatifs. Il conviendrait en outre de donner plus de visibilité et de moyens d'action à son réseau de déléguées régionales et de chargées de mission départementales.

Un tel outil est de plus indispensable pour suivre l'application de la convention CEDEF/CEDAW de l'ONU signée par la France sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes et tenir ainsi nos engagements internationaux.

---

<sup>92</sup> Mme Valérie Létard, secrétaire d'État à la Solidarité, initialement chargée des personnes âgées et des handicapés, a vu ajouter à ses missions les droits des femmes et la parité, l'amalgame étant en lui-même révélateur de l'état d'esprit du gouvernement à l'égard de la question.

Pour ce faire, il conviendrait de systématiser et de pérenniser la production de statistiques sexuées dans tous les domaines (accès aux droits et aux responsabilités, à la formation initiale et continue, égalité professionnelle, discriminations et violences...) indispensables pour mesurer les progrès et les résistances.

Dans sa communication sur *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* publiée en janvier 2007, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes avait ainsi souligné le rôle moteur du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, créé en 2000 et dont le mandat a pris fin en 2005. Tout au long de celui-ci, le comité a repéré les inégalités et émis des propositions permettant d'éviter qu'elles se perpétuent. Il a, à cet effet, construit et affiné un outil de mesure performant qui s'est heureusement pérennisé.

Les discriminations sont hélas toujours réelles puisqu'en 2006 les femmes n'occupaient que 16 % (12 % en 2003) des quelque 7 000 emplois de direction des trois fonctions publiques, alors qu'elles formaient 58 % de l'ensemble des cadres A (hors militaires) et qu'elles représentaient 26 % des viviers de recrutement. Qui plus est, s'agissant des nominations aux emplois de l'État à la discrédition du gouvernement, la proportion de femmes est restée bloquée à 11 % entre 2003 et 2006.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère donc sa proposition d'**établir un principe général de nominations de femmes proportionnellement à ce qu'elles représentent dans les viviers de promouvables** et souhaite que les nominations à la discrédition du gouvernement manifestent désormais clairement une volonté de promotion de la mixité.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère à cet égard de s'inspirer du programme d'action pour l'égalité des chances entre femmes et hommes engagé à la Commission européenne. Celle-ci s'est ainsi fixé des objectifs annuels, assortis de mesures contraignantes (notamment justification écrite par les directions générales de l'absence de femmes sur une liste restreinte alors qu'il y a des candidates pour le poste), pour le recrutement et la nomination de femmes à des postes d'administrateur. Pour la première fois en 2007, tous les objectifs ont été atteints, dont 35 % de nominations de femmes à des postes d'encadrement supérieur.

Dans la même optique, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes signale le volontarisme de Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de l'Intérieur, qui par circulaire du 9 septembre 2008 a demandé la mise en œuvre dans les meilleurs délais des propositions émanant de l'Observatoire de la parité interne du ministère. Outre une rigoureuse parité dans la composition des jurys de concours, sont prévues

*« des mesures nouvelles pour soutenir la carrière des femmes et aider celles-ci à occuper leur juste place dans les emplois supérieurs de direction ».*

Et, à titre symbolique, les promotions dans les différents Ordres nationaux respectent désormais l'obligation de parité.

Par ailleurs, au moment de la mise en place de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), il importe que les animateurs(trices) des missions Égalité installées dans les différents ministères se mobilisent et agissent de concert afin que les femmes assurant des fonctions de responsabilité ou aspirant à le faire ne soient pas les premières pénalisées par les restructurations.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, la fonction publique doit montrer l'exemple en sachant que briser le plafond de verre pour un nombre significatif de femmes dans l'administration comme dans le secteur privé, c'est aussi créer un appel d'air, un mouvement d'aspiration vers le haut, et crédibiliser ainsi les espoirs de promotion de toutes les autres.

Plusieurs instances qui travaillent elles-mêmes en étroite concertation ont été durant la dernière décennie mises en place ou soutenues par l'État pour lutter contre les discriminations et progresser vers la parité : délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes des trois assemblées constitutionnelles, Observatoire de la parité, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). Cette dernière a une compétence beaucoup plus large et il ne saurait en tout cas y avoir un quelconque amalgame entre égalité entre femmes et hommes et ouverture aux diversités de quelque nature qu'elles soient, les problématiques n'ayant aucune similitude dès lors que les femmes ne constituent ni une catégorie ni une minorité puisqu'elles représentent la moitié de la population.

Cette précision apportée, **il importe que la mission commune de ces vigies, de faire toutes recommandations et propositions de réforme afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'accès à la parité, soit pleinement reconnue dans leur cadre d'action respectif.**

La réforme en cours du Conseil économique, social et environnemental devra en particulier permettre de conforter la mission, la place et le rôle de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'institution.

## II - VAINCRE LES RÉSISTANCES

En dépit des incitations législatives, les femmes ne bénéficient toujours pas parmi les élus d'une représentation proportionnelle à leur poids dans l'électorat, et l'écart est particulièrement flagrant lorsque la loi n'est pas directement contraignante, comme c'est le cas pour les élections des députés et des conseillers généraux.

Lors des élections législatives de 2007, le taux de féminisation a légèrement progressé, passant de 12,3 % en 2002 à 18,5 % en 2007. L'augmentation de la retenue sur la dotation publique encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures, instituée par la loi du 31 janvier 2007, n'apparaît pas suffisamment dissuasive, notamment pour les grands partis<sup>93</sup>. Outre des mesures volontaristes qui demeurent indispensables, **la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère donc sa recommandation** émise dans sa précédente communication de janvier 2007 sur « *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* » **d'instaurer un bonus financier aux partis politiques prenant en compte le nombre de femmes élues et pas seulement candidates**. Ce dispositif présente en effet l'avantage de reconnaître les efforts des partis qui respectent véritablement l'esprit de la loi sur la parité en mettant leurs candidates en position éligible.

**Par ailleurs, le financement public des partis pourrait tenir compte du nombre et des responsabilités confiées à leurs adhérentes.**

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande en outre une démarche « proactive » visant à instaurer la parité dans les instances de direction.**

Le récent renouvellement partiel du Sénat de septembre 2008 a conduit à une hausse sensible de la part des femmes qui représentent désormais 22 % de cette assemblée. Cette progression a toutefois été freinée par le rétablissement du scrutin majoritaire dans les départements comptant au moins trois sénateurs, ce qui a conduit l'Observatoire de la parité à recommander le retour au scrutin proportionnel avec obligation de parité dans ces départements<sup>94</sup>.

Les résistances les plus fortes continuent de se manifester au sein des conseils généraux qui ne comptent que 13 % de femmes en 2008 (10,9 % en 2004). L'obligation du « ticket paritaire » (un candidat et un suppléant de sexe différent le remplaçant en cas de décès ou démission notamment pour cause de cumul de mandats) pour les élections cantonales, introduite par la loi du

<sup>93</sup> Lors des élections législatives de 2007, l'UMP a investi 26 % de candidates, le PS 46 %.

Source : Observatoire de la parité et ministère de l'Intérieur.

<sup>94</sup> Selon l'analyse de l'Observatoire de la parité, « *si le scrutin majoritaire n'avait pas été rétabli dans les départements élisant au moins trois sénateurs, le taux de féminisation du Sénat aurait été de 25,7 % au lieu de 21,9 %* ». *Élections sénatoriales : seulement 15,8 % de sénatrices élues en 2008*. Note de synthèse. Marie-Jo Zimmermann, rapporteure générale, 23 septembre 2008.

31 janvier 2007, a pour l'instant cantonné les femmes aux postes de suppléantes quel que soit le parti (79 % d'hommes titulaires investis en 2008).

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que, d'une manière générale, **la féminisation des assemblées politiques serait accélérée par une limitation du cumul des mandats dans le temps et dans l'espace et par la mise en place d'un statut de l'élu(e)** afin de lever les réserves d'un certain nombre de femmes au regard des contraintes inhérentes à l'exercice d'un mandat politique.

**Un tel statut devrait en particulier permettre une meilleure articulation entre vie personnelle, vie professionnelle et engagement politique.** Cela implique :

- de favoriser un aménagement des conditions et du temps de travail, notamment pour les élu(e)s locaux salariés afin de permettre l'exercice du mandat (en étendant les autorisations d'absence et crédits d'heures, au-delà des réunions statutaires, aux réunions de concertation avec la population et les services de l'État et aux réunions d'associations d'élus locaux) ;
- de revaloriser le montant des indemnités des élu(e)s dans les municipalités afin de compenser les éventuelles pertes de salaires et d'assimiler les heures consacrées à l'exercice du mandat à des heures travaillées pour le calcul de la retraite, de l'ancienneté et des congés payés ;
- de prendre en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants ;
- d'instituer un véritable droit à la formation des élu(e)s et de valider les acquis de l'expérience en fin de mandat dans le cadre de la formation continue ;
- de faciliter la réintégration dans l'emploi et/ou la réinsertion professionnelle des élu(e)s qui ont interrompu leur activité salariée pour se consacrer à leur fonction politique, notamment par le versement d'une indemnité de fin de mandat.

Dans la même perspective, afin d'encourager la prise de responsabilités des femmes dans le secteur associatif, tremplin facilitant la progression de nombre d'entre elles dans la vie publique et le monde politique, des facilités nouvelles doivent être imaginées pour les parents d'élèves notamment, où la représentation féminine est significative.

Des mesures volontaristes telles la parité dans les organes de direction, les fonctions de représentation... dans des organisations syndicales et associations ont favorisé l'accès des femmes à de nouvelles responsabilités et permis une plus grande efficacité. La délégation recommande la poursuite et la généralisation de telles mesures volontaristes qui devraient concerner l'ensemble des organisations professionnelles, syndicales, mutualistes et associatives. Des chartes Égalité femmes/hommes ont ainsi été adoptées par des organisations syndicales qui se déclinent en plan d'action avec des objectifs concrets. Les ordres professionnels devraient également veiller à assurer une meilleure représentation des femmes dans leurs différentes instances et ce d'autant plus que le taux de féminisation est important dans plusieurs professions réglementées.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite enfin que le Conseil économique, social et environnemental qui a vocation à représenter toutes les composantes de la société civile et dont une prochaine loi organique doit revoir la composition, devienne paritaire, donnant ainsi valeur d'exemple à la troisième assemblée constitutionnelle de la République. La même évolution pourrait être envisagée pour les Conseils économiques et sociaux régionaux.

\*

\* \* \*

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes tient enfin à souligner le rôle déterminant de l'Europe au cours des quarante dernières années pour faire progresser les droits et la visibilité des femmes dans les États membres.** L'Union européenne est en effet depuis l'origine un ardent défenseur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie. Elle a développé un solide corpus législatif et soutenu un large éventail de mesures dans ce domaine et des progrès considérables ont été enregistrés.

Chaque année, la Commission présente aux chefs d'État et de gouvernement européens un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes et une feuille de route pour la période 2006-2010 fixe une série de priorités pour y parvenir. La Charte européenne citée plus haut stipule pour sa part que l'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental qui doit concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale (y compris dans la sphère privée avec des préconisations incessantes et précises sur la conciliation de la vie privée et professionnelle et l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre) et culturelle, et que la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable pour une société démocratique.

Le respect du principe de non discrimination en matière de conditions de travail et de rémunération constitue également un pilier essentiel de la politique d'égalité des chances en Europe. Il s'est décliné dans une quinzaine de directives communautaires qui ont force exécutoire pour les États membres (après transposition dans leur législation nationale).

Les femmes ne s'y trompent pas et elles ont largement investi le Parlement européen. L'Europe joue et jouera plus encore demain un rôle moteur, elle s'écrit de plus en plus au féminin et ainsi que l'a proposé Gisèle Halimi, en sélectionnant les lois les plus avancées en pratique aujourd'hui dans chacun des États membres, en actionnant cette « *clause de l'Européenne la plus favorisée* »<sup>95</sup>, **un socle législatif commun pourrait d'ores et déjà être établi, première étape partagée vers de nouveaux progrès.**

---

<sup>95</sup> *La clause de l'Européenne la plus favorisée – le meilleur de l'Europe pour les femmes.*  
Gisèle Halimi. Édition des femmes, 2008.



## CHAPITRE II

### PRÉSERVER LES ACQUIS DE L'ÉMANCIPATION DANS LA SPHÈRE PRIVÉE ET RENFORCER LA PROTECTION DES PLUS VULNÉRABLES

La véritable rupture des années 1970 par rapport aux décennies qui les ont précédées réside bien dans la maîtrise de leur vie conférée aux femmes grâce à l'accès à la contraception et, ainsi que le souligne Christine Bard<sup>96</sup> « *pour les femmes, mais aussi pour les hommes, un souffle de liberté a bouleversé la vie privée... et s'il ne fallait retenir qu'un événement, ce serait celui-là pour ses multiples incidences* ».

Être pleinement responsable de leur procréation, refuser des destins imposés, ont en effet ouvert aux femmes tout le champ des possibles. Pour autant, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes tient d'emblée à rappeler qu'en ce qui concerne la liberté des femmes à disposer de leur corps dont les enjeux renvoient à l'intime, aux valeurs et aux convictions de chacun(e), **les acquis ne sont pas immuables et exigent une vigilance de tous les instants**. En effet, dans ce domaine tout particulièrement, **les droits n'existent pas dans l'absolu et doivent en permanence être confortés par leur mise en œuvre**.

#### I - RELANCER UNE POLITIQUE ACTIVE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION SEXUELLE

**Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, une éducation à la sexualité et au respect de l'autre est non seulement une condition impérative pour un futur choix libre et éclairé de donner la vie, mais aussi le meilleur moyen de prévention de toutes les formes de violence.**

Cette mission de santé publique relève en premier ressort de l'État auquel il appartient de veiller à la coordination des différents intervenants qui participent à cette éducation avec des approches pédagogiques différentes et complémentaires.

Les parents jouent bien sûr un rôle important dans l'éducation sexuelle de leurs enfants, mais outre que certains d'entre eux sont hésitants sur la manière d'aborder le sujet et ne savent pas toujours bien comment s'y prendre, l'école demeure le lieu où une grande partie des informations est diffusée. Les associations de parents d'élèves doivent demeurer partie prenante des différentes initiatives d'information et de débat organisées dans les établissements.

---

<sup>96</sup> *Les femmes dans la société française au 20<sup>e</sup> siècle*. Christine Bard. Ouvrage précédemment cité.

La loi du 4 juillet 2001 et sa circulaire d'application du 17 février 2003 précisent les modalités de mise en œuvre de l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées. Le champ couvert est très complet : relations entre garçons et filles, violences, pornographie, lutte contre les préjugés sexistes, mais aussi prévention des grossesses précoces non désirées et des infections sexuellement transmissibles.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes observe que le cadrage et les dispositifs prévus par ces textes pour assurer cette mission éducative en milieu scolaire sont précis et complets, mais que faute de disponibilité et/ou d'effectifs suffisants des personnels sociaux et de santé au sein des établissements, qui sont des relais privilégiés, et de financement pour mettre en place des partenariats avec des organismes extérieurs (associations de planning familial notamment), la mise en pratique effective demeure très limitée.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise donc une **relance active des dispositions prévues, dans le cadre d'un partenariat entre personnels éducatifs, personnels de santé scolaire et intervenants extérieurs**. Des conventions avec les services de l'État, les conseils généraux ou régionaux devraient permettre de financer ces interventions, notamment dans le cadre de la politique de la ville.

Par ailleurs, des séances d'éducation à la sexualité peuvent révéler des difficultés personnelles chez certains élèves et déboucher sur un accompagnement et une prise en charge individualisés par l'équipe de santé scolaire. Les infirmières scolaires sont notamment habilitées à délivrer une contraception d'urgence. Elles sont au centre du dispositif. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite que leurs effectifs soient renforcés et que des moyens suffisants soient dégagés pour leur permettre de remplir toutes leurs missions.

La délégation salue par ailleurs les initiatives prises par certaines collectivités territoriales, notamment le Conseil général du Val-de-Marne, permettant de mettre à disposition des jeunes de l'information, par des brochures et des sites Internet, dans une présentation adaptée aux adolescents.

Plus globalement, à l'instar des pays d'Europe du Nord (Suède, Danemark et Pays-Bas en particulier), où l'éducation à la sexualité est diffusée sans tabou dans l'ensemble du corps social, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande **le développement d'une politique publique éducative et sanitaire** permettant, dès l'adolescence, aux hommes et aux femmes d'être pleinement informés et à ces dernières d'exercer sereinement leur droit à la maîtrise de leur fécondité.

## II - FACILITER ET CONSOLIDER L'EXERCICE DU DROIT À LA CONTRACEPTION

La France connaît une situation paradoxale : le taux d'utilisation des contraceptifs y est parmi les plus élevés d'Europe, mais le nombre d'IVG reste stable. Ainsi, bien que largement admise et utilisée en France, la contraception n'est pas parvenue à réduire sensiblement ces dernières années le nombre de grossesses non désirées – dont beaucoup se terminent de ce fait par une IVG – faute d'information et d'éducation, de formation des prescripteurs et aussi d'une véritable prise en charge.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle que la maîtrise de la fécondité s'appuie sur deux piliers essentiels que sont la contraception et l'IVG en cas d'ultime recours car même si la décision est toujours douloureuse, il paraît inconcevable de donner la vie par erreur, oubli ou échec de la contraception. Les droits des femmes dans ce domaine ont été difficilement obtenus, ne sont pas encore pleinement exercés et nécessitent une vigilance de tous les instants pour être effectifs.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, le droit de choisir de donner la vie implique de consolider le droit à la contraception qui contribuera à réduire naturellement le nombre d'IVG.

### A - ORGANISER DES CAMPAGNES RÉGULIÈRES D'INFORMATION SUR LA CONTRACEPTION

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que, parallèlement à la nécessaire vigilance à maintenir au titre de la politique de santé publique pour prévenir et lutter contre le SIDA et les maladies sexuellement transmissibles, il importe d'organiser régulièrement des campagnes d'information sur la contraception et la variété des méthodes à la disposition des femmes pour maîtriser au mieux leur fécondité à chaque âge, sachant que celle-ci baisse naturellement après 35 ans.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes se félicite à cet égard de la campagne triennale lancée par le ministère de la Jeunesse, de la Santé et des Sports qui a démarré en février 2007. Elle observe toutefois que son intitulé même : « *La meilleure contraception, c'est celle que l'on choisit* », renvoie précisément à **deux objectifs très imparfairement remplis aujourd'hui : une connaissance insuffisante de la palette des méthodes disponibles et une prise en charge correspondante**.

Quant à l'organisation de l'information, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande d'une part, qu'elle s'attache à responsabiliser autant les hommes que les femmes à la sexualité et à ses effets, à l'exemple de la politique informative développée aux Pays-Bas, et d'autre part, qu'elle sensibilise plus particulièrement certains publics cibles : adolescents et femmes d'origine étrangère, population des collectivités d'Outre-mer.

À titre indicatif, 63 % des femmes ayant subi des IVG sont déjà mères de famille en Guadeloupe (32 % ayant eu au moins trois enfants). Ceci doit conduire à renforcer les actions d'information dès l'école et de sensibilisation mises en œuvre depuis plusieurs années par les différents partenaires (État, Conseil général, associations...).

#### B - GARANTIR L'ACCÈS À LA CONTRACEPTION

Pour importantes qu'elles soient, les campagnes d'information ne suffisent pas pour savoir précisément quelle contraception choisir et à quel moment. Elles nécessitent d'être accompagnées par des actions de proximité, mais aussi par un changement de comportement des professionnels de santé dont, au premier chef, les médecins, et bien sûr par une amélioration de la prise en charge.

##### **1. Faciliter l'utilisation des méthodes contraceptives par les jeunes**

Le taux de recours à l'IVG augmente constamment parmi les femmes de moins de 20 ans, alors qu'il est stable au-delà. Afin de prévenir ces grossesses précoces accidentelles, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise d'améliorer l'accès des jeunes à la contraception.

Il importe à cet égard de poursuivre et d'amplifier les actions prévues dans le cadre de la campagne d'information en cours, tendant à l'amélioration de l'état des connaissances des bénéficiaires potentiels sur les différentes méthodes contraceptives et à la diversification effective des modes de contraception.

Les relais naturels de l'information sur les méthodes contraceptives et de la délivrance des produits les mieux adaptés sont les centres de planification familiale, habilités de plus à délivrer une contraception gratuite aux mineures. Afin d'assurer une répartition optimale sur l'ensemble du territoire, il convient, dans les zones mal couvertes, d'organiser des partenariats avec les centres de PMI, à l'exemple de ce qui existe dans le département de Seine Saint Denis.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande par ailleurs de veiller à la bonne application de la loi du 13 décembre 2000 relative à la contraception d'urgence dont la délivrance peut être effectuée par les infirmières scolaires pour les élèves mineures et majeures des collèges et lycées, mais également obtenue gratuitement par les mineures dans les pharmacies.

Dans l'enseignement supérieur, les services de médecine préventive universitaire et les mutuelles étudiantes sont des vecteurs privilégiés, d'autant qu'un décret du 10 octobre 2008 vient d'autoriser les premiers à se transformer en centres de santé. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite que cette évolution soit encouragée, afin de faciliter l'accès des étudiants aux différents modes de contraception.

## 2. Inclure une formation à l'orthogénie dans le cursus des professionnels de santé

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes est convaincue que l'utilisation de la contraception ne s'améliorera de façon significative que si l'accent est mis sur la formation des professionnels chargés de la prescrire, de la distribuer ou de l'administrer : médecins, pharmaciens et infirmières scolaires. Il est tout particulièrement important qu'outre les aspects techniques et cliniques de la contraception, cette formation porte sur l'ensemble des moyens contraceptifs disponibles et permette ainsi aux prescripteurs, parmi la diversité des méthodes proposées, d'orienter le choix des utilisateurs vers celle qui paraît la mieux adaptée à la situation individuelle et au mode de vie de chacun. Pour les praticiens en exercice, cette amélioration des connaissances devrait intervenir dans le cadre de la formation continue.

## 3. Améliorer la prise en charge des différents moyens de contraception

La campagne d'information actuellement en cours sur la contraception insiste sur la diversification des méthodes proposées et l'adaptation de celles-ci à l'évolution des comportements individuels, alors même que plusieurs dispositifs (dont certains peu onéreux comme le patch contraceptif) ne font l'objet d'aucun remboursement ou d'une prise en charge variable.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite donc une amélioration généralisée du remboursement des différents contraceptifs, notamment celui des pilules micro-dosées les plus adaptées aux très jeunes femmes, condition indispensable pour garantir un véritable choix à ses bénéficiaires et lever les réserves de certaines jeunes femmes quant à leur utilisation.**

## III - AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'ACCÈS À L'IVG ET GARANTIR LEUR PÉRENNITÉ

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes tient à rappeler que **loin d'être banalisé, le droit à l'avortement doit cependant continuer de permettre aux femmes d'accéder à cet acte thérapeutique dans la sécurité et la dignité**. Il constitue en effet pour certaines, à un moment de leur vie, le dernier recours et la seule issue possible. **Ce droit ne saurait donc être remis en cause au détour d'interprétations restrictives.**

Une volonté européenne existe d'ailleurs pour légaliser et harmoniser les conditions d'exercice de cette pratique puisque le Parlement européen, dans une résolution du 3 juillet 2002, a recommandé aux États membres « *pour protéger la santé et les droits génésiques des femmes, que l'avortement soit légalisé, sûr et accessible à tous* ».

Ainsi que l'a relevé récemment la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale<sup>97</sup> « *la loi du 4 juillet 2001 a eu pour objectif de faciliter l'accès à l'IVG en développant l'utilisation médicamenteuse, mais aussi en allongeant la durée du délai de recours et en supprimant l'accord parental pour les mineures. Les effets de ces réformes ont toutefois été freinés par des difficultés persistantes d'accès à l'IVG liées à l'organisation du système de santé et aux inégalités territoriales* ».

Cet objectif avait pourtant été pris en compte par la loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique qui fixait dans le domaine de la contraception et de l'IVG des objectifs quantifiés devant être atteints dans les cinq ans « *en matière d'accès à une contraception adaptée, à la contraception d'urgence et à l'IVG dans de bonnes conditions pour toutes les femmes qui décident d'y avoir recours* ».

Force est de constater une fois encore que des dispositions législatives aussi précises et incitatives soient-elles ne suffisent pas à garantir l'effectivité d'un droit. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes tient à réaffirmer que le droit à l'IVG est inscrit dans la loi et qu'il doit donc être garanti par l'État.

#### A - ACCUEILLIR DIGNEMENT LES FEMMES ET LES INFORMER

Les problèmes rencontrés par un certain nombre de femmes qui souhaitent interrompre leur grossesse, notamment les moins informées et les plus vulnérables, sont liés à l'insuffisance des capacités d'accueil et accentués par l'absence d'accompagnement et d'orientation dans leurs démarches. De ce fait, le délai pour pratiquer une IVG médicamenteuse (sept semaines d'aménorrhée), moins traumatisante, est fréquemment dépassé. Par ailleurs, les femmes sont encore trop souvent confrontées à des propos culpabilisants de la part des professionnels de santé.

Afin de remédier à ces dysfonctionnements, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise :

- d'instituer dans chaque département un numéro vert offrant des renseignements pratiques sur la démarche à suivre, ainsi que les coordonnées des différentes structures d'accueil et de soins ;
- de publier le décret d'application de la mesure décidée par la loi de financement de la sécurité sociale de décembre 2007 autorisant la pratique des IVG médicamenteuses dans les centres de planification familiale et les centres de santé (recommandation émise en octobre 2008 par la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale) ;

---

<sup>97</sup> Rapport d'information n° 1206 sur le suivi de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception. Bérengère Poletti. Octobre 2008. Rapport précédemment cité.

- d'améliorer les conditions d'accueil et de prise en charge des patientes et de veiller à ce qu'elles soient systématiquement sensibilisées à l'utilisation postérieure d'un moyen contraceptif adapté à leur situation ;
- de renforcer les outils statistiques relatifs à l'IVG afin de mieux connaître les délais de prise en charge, les recours multiples et les demandes non satisfaites.

#### B - FORMER LES PRATICIENS

La génération militante des médecins qui a mis en œuvre la loi Veil est en train de partir à la retraite et la relève n'est pas assurée pour la pratique d'un acte considéré comme peu gratifiant. Par ailleurs, au cours des études de médecine, un nombre très restreint d'heures de cours, qui plus est facultatives, est consacré à la contraception et à l'IVG.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande donc de renforcer la formation initiale des étudiants en médecine sur la contraception, l'IVG et l'ensemble de la prévention des risques liés à la sexualité, et appuie la préconisation de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Assemblée nationale d'inciter à la formation de réseaux de santé ville-hôpital pour la diffusion de la pratique des IVG médicamenteuses en médecine de ville, en formant à cet effet les médecins généralistes.

#### C - GARANTIR LA PÉRENNITÉ DU DROIT À L'IVG

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes s'inquiète des restructurations hospitalières qui ont conduit à la fermeture de services pratiquant l'IVG, alors que le secteur privé se désengageait progressivement d'une activité considérée comme peu rentable. Elle recommande que les schémas régionaux de santé garantissent le maintien de ce droit dans le cadre du service public.

Après avoir été bloqué pendant treize ans, de 1991 à 2004, le forfait IVG chirurgicale versé aux établissements de santé a été revalorisé en 2004, puis à nouveau en avril 2008. D'une manière générale, afin de pérenniser la prise en charge de l'IVG, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande d'inclure le financement des activités d'orthogénie dans le cadre de la tarification à l'activité consécutive à la réforme hospitalière.

#### **IV - COMPLÉTER ET RENDRE PLEINEMENT OPÉRATIONNEL LE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES**

Depuis la première enquête nationale sur la violence envers les femmes réalisée en 2000 qui a ouvert les yeux de la société sur un phénomène largement occulté, la lutte contre ce fléau s'est progressivement imposée comme une priorité interministérielle impliquant aux côtés du ministère chargé des Droits des femmes ceux de l'Intérieur et de la Justice. Cette démarche de concertation est soutenue et stimulée par les instances de l'Union européenne et le Conseil de l'Europe a érigé le combat contre toutes les formes de violences au rang de ses principaux objectifs en 2007.

Selon l'Observatoire national de la délinquance qui réalise depuis 2005 des enquêtes régulières et de plus en plus affinées, toutes formes confondues, près de 1,1 million de femmes ont été victimes de violences (physiques, sexuelles, morales, psychologiques, verbales...) en 2007 et 2008.

Pour plus de 60 % des victimes, ces violences se produisent dans la sphère familiale, l'auteur étant le conjoint ou un ex-conjoint dans 42,3 % des cas et un membre de la famille dans 21,4 % des autres. Moins de 20 % des victimes ont déposé une plainte pour l'un au moins des actes subis au cours de ces deux ans et 166 femmes sont décédées sous les coups de leurs conjoints ou ex-conjoints en 2007, soit presqu'une tous les deux jours<sup>98</sup>.

Toujours selon l'Observatoire national de la délinquance, 260 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles hors foyer, dont 130 000 de viols en 2005 et 2006. Et pour que le panorama soit complet, il convient d'y ajouter les quelque 65 000 femmes et fillettes mutilées ou menacées de l'être et un nombre équivalent d'adolescentes potentiellement concernées par des mariages forcés dont la pratique, liée à des traditions culturelles ou religieuses bien ancrées, est en augmentation dans toutes les communautés étrangères résidant en France qui perpétuent cet archaïsme.

Enfin, selon la première enquête nationale sur la violence envers les femmes réalisée en 2000, donc déjà ancienne, près de 20 % des femmes se plaignaient de pressions psychologiques ou de harcèlement d'ordre sexuel au travail.

Aujourd'hui, on mesure toujours assez mal l'ampleur de certaines violences exercées sur les plus vulnérables : viols collectifs dont sont victimes des jeunes filles dans des cités, maltraitance et violences envers les personnes âgées.

---

<sup>98</sup> *La criminalité en France*. INHES-OND. Rapport de l'Observatoire national de la délinquance, 2008.

#### A - AMÉLIORER ET AFFINER LA CONNAISSANCE DES PHÉNOMÈNES DE VIOLENCE

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes prend acte de l'amélioration quantitative de la connaissance des différentes formes de violence grâce aux enquêtes régulières effectuées depuis 2005 par l'Observatoire national de la délinquance. Ces enquêtes sont complétées depuis 2007 par des enquêtes plus qualitatives de « victimisation » qui révèlent en quelque sorte la « violence vécue ».

Toutefois, s'agissant d'une réalité longtemps occultée au sein de la société, notamment concernant les violences exercées au sein de la famille, refus de voir accentué par les fréquents sentiments de culpabilité éprouvés par les victimes, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de **renforcer la partie qualitative de l'outil de mesure**.

La méthodologie (interrogation anonyme et questionnaire ouvert) de l'**Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF)** réalisée en 2000 et qui n'a jamais été renouvelée depuis répondait à cet objectif. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes propose donc de **réitérer cette enquête en l'étendant aux collectivités territoriales d'Outre-mer**.

#### B - PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION GLOBALE DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET ARTICULER LES RÉPONSES AU SEIN D'UNE LOI-CADRE

À la suite des révélations de l'enquête ENVEFF, un premier plan triennal de lutte contre les violences a été lancé de 2005 à 2007, qui a donné lieu à plusieurs avancées d'ordre législatif évoquées dans le titre I, ainsi qu'à la mise en œuvre de mesures pratiques, telles que le numéro national d'appel unique (3919), la formation spécifique des agents chargés de l'accueil dans les commissariats de police ou les gendarmeries, en collaboration avec les associations d'aide aux victimes, l'introduction d'un nouveau cas de démission légitime ouvrant droit au bénéfice des allocations chômage pour les femmes contraintes de changer de vie.

Un nouveau plan triennal 2008-2012 vient d'être déployé, axé sur la prévention (sensibilisation de la société aux stéréotypes véhiculés sur les femmes dans les media notamment), la coordination des acteurs et relais sur tout le territoire et l'amélioration de la protection des victimes avec des structures d'accueil et d'hébergement pour recevoir les femmes confrontées aux violences et leurs enfants. L'insuffisance de telles structures a été soulignée par les quatre Inspections générales<sup>99</sup> dans le rapport d'évaluation du plan 2005-2007.

---

<sup>99</sup> Inspection générale de l'administration, Inspection générale de la police nationale, Inspection générale des services judiciaires et Inspection générale des affaires sociales.

Les associations féministes (collectif national des droits des femmes notamment) ont beaucoup travaillé sur ces violences « spécifiques » à l'encontre des femmes et élaboré une proposition de loi cadre reprenant les recommandations des organismes internationaux en envisageant l'ensemble des violences faites aux femmes et en y apportant une réponse globale. Cette proposition de loi couvre aussi bien le champ préventif, éducatif, social, d'assistance et de suivi des victimes que les aspects législatifs, civils et pénaux, mais aussi procéduraux et d'organisation judiciaire.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'une loi-cadre, à l'instar de celle mise en œuvre en Espagne depuis 2004, qui propose une approche pluridisciplinaire de la prévention et du traitement de la violence de genre, est indispensable pour donner une visibilité d'ensemble à la lutte contre les violences, coordonner les multiples dispositifs mis en œuvre, apporter une réponse pérenne aux victimes, sanctionner les auteurs et prévenir les récidives.**

L'objectif n° 7 parmi les douze listés pour combattre les violences faites aux femmes dans le cadre du plan triennal 2008-2010 va d'ailleurs tout à fait dans ce sens puisqu'il est intitulé : « *développer et renforcer une politique partenariale par une coordination nationale et locale* » en soulignant « *qu'une réflexion et un travail global portant sur l'ensemble des violences sont aujourd'hui essentiels pour rendre plus efficace et cohérente la politique menée en la matière* ».

Les objectifs de ce plan triennal, auxquels la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes adhère pleinement, pourraient parfaitement constituer les axes de la future loi-cadre. Parmi ceux-ci, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes insiste tout particulièrement sur :

### **1. La prévention des violences**

Cette prévention doit commencer dès l'école afin d'y combattre, dans le cadre des programmes scolaires notamment d'éducation civique, toutes les violences sexistes. Elle passe aussi par la **lutte contre les stéréotypes sexués** et le **respect de l'image des femmes dans les media**, ainsi qu'y a incité le récent rapport présenté par la commission présidée par Michèle Reiser, membre du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes dénonce à cet égard la banalisation du corps féminin et son utilisation comme argument de vente.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime par ailleurs qu'il existe un **lien incontestable entre pornographie et violence**. La recrudescence récemment dénoncée de films pornographiques et/ou violents à la télévision, dans lesquels les femmes sont humiliées et maltraitées, n'est pas sans relation avec l'ampleur des phénomènes de violences dans la société et leurs effets sont particulièrement nocifs chez les plus jeunes et aggravés chez les plus fragiles.

Lors de son audition du 7 février 2007 devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, la psychiatre Marie-France Hirigoyen, spécialiste des problèmes de violences subies par les femmes, a indiqué que 70 % des adolescents de 13/14 ans avaient regardé des films pornographiques souvent très durs et elle soulignait que « *si l'on commence son éducation sexuelle avec de la pornographie incluant de la violence sexuelle, on risque d'être marqué par ces images* ».

**Une mission d'évaluation de la dérive violente de certains programmes télévisés devrait être confiée au CSA.**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souscrit par ailleurs aux recommandations émises par la commission de réflexion sur l'image des femmes dans les media : augmenter la connaissance d'une part, améliorer l'autorégulation et la vigilance d'autre part, afin de mieux protéger la jeunesse des contenus illégaux et répréhensibles de certains sites Internet.

## 2. La nécessité d'une prise en charge adaptée

Face à un processus évolutif dont on sait qu'il ira crescendo, plus la femme va **repérer tôt les premiers signes de violence** et en parler, plus la **sanction de l'auteur, assortie d'une prise en charge adaptée**, ont des chances de réussir et, le cas échéant, de sauver la relation du couple.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes insiste sur l'importance des structures d'accueil et d'hébergement pour protéger et aider les victimes et leurs enfants, organiser la solidarité et faciliter la réinsertion sociale et/ou professionnelle des femmes.

Elle signale à cet égard la politique pénale spécifique mise en œuvre avec succès depuis 2003 (6 cas de récidive sur plus de 400 dossiers traités) par le parquet de Douai à l'encontre des hommes dont les violences s'exercent contre leur compagne ou ancienne compagne : placement en garde à vue immédiat, choix entre une comparution immédiate ou un placement de deux semaines dans un foyer, facilitant la prise de conscience de la gravité des faits et assorti d'un suivi éducatif et psychologique. Pendant ces quinze jours, les femmes qui le souhaitent peuvent également être accompagnées par des associations.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de développer les structures d'hébergement transitoire permettant d'accueillir les auteurs de violence et de rendre effective la mesure d'éviction du conjoint.**

### **3. La formation de tous les professionnels concernés**

Des actions de sensibilisation ont été engagées au bénéfice en particulier des policiers, gendarmes et magistrats sur la problématique des violences. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande de **développer ces formations en insistant sur le repérage des signes évocateurs**, de les étendre à tous les intervenants : professionnels de santé, travailleurs sociaux, conseillers conjugaux et familiaux et de les faire porter sur toutes les formes de violences : au sein du couple, mariages forcés, mutilations sexuelles, viols, harcèlement...

Concernant la prévention des mutilations sexuelles et des mariages forcés, la sensibilisation de tous ceux qui sont amenés à être en contact avec les personnes menacées apparaît indispensable : personnels de l'Éducation nationale, professionnels de la santé, travailleurs sociaux et élus municipaux. À cet égard, l'édition de brochures « *Vous avez le droit de dire non* », destinées aux jeunes filles ainsi qu'aux élus, la mise à disposition d'informations pratiques sur les sites des mairies, comme vient de le faire la ville de Paris, sont à encourager et les moyens des associations spécialisées à conforter.

### **4. L'articulation des procédures civiles et pénales en matière de violences au sein du couple**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande à cet égard de **s'inspirer de la loi-cadre espagnole qui a prévu la création de juges spécialisés** dans chaque siège de tribunal, **qui conjuguent les compétences civiles et pénales** et sont aptes à prendre en charge toutes les questions de séparation, de divorce, de protection des mineurs, d'éloignement du conjoint violent, voire de suppression de l'autorité parentale.

## **C - COMBATTRE ET PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

Si les victimes de harcèlement sur le lieu de travail peuvent être aussi bien des hommes que des femmes, lorsqu'il vise ces dernières et qu'il est le fait d'hommes, il fonctionne souvent sur un mode sexiste qui peut avoir des liens avec le harcèlement sexuel, même s'il n'a pas évidemment la même finalité.

Le plan triennal 2008-2010 de lutte contre les violences faites aux femmes prévoit l'engagement d'une enquête sur celles qu'elles peuvent subir en milieu de travail.

Dans l'attente de cette appréciation plus précise du phénomène permettant d'apporter de meilleures réponses, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande des mesures préventives au sein de l'entreprise : sensibilisation de l'encadrement et implication des institutions représentatives du personnel et de la médecine du travail. Elle rappelle sur ce point l'avis rapporté par Michel Debout sur *Le harcèlement moral au travail* adopté par le Conseil économique et social le 11 avril 2001 qui préconisait également de reconnaître le harcèlement moral comme un risque professionnel.

Les employeurs méconnaissent largement leurs obligations en matière de harcèlement et la parole des victimes n'est pas suffisamment prise en compte. Le recours à la notion de harcèlement moral a souvent été utilisé pour masquer de fait la dimension de genre.

La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations introduit dans le corpus juridique une notion élargie du harcèlement sexuel, considéré comme une discrimination devant le juge civil et le conseil des prudhommes. Le harcèlement sexiste peut désormais être appréhendé. Reste à faire connaître ces nouvelles dispositions et à les utiliser.

Au niveau européen, un accord sur les violences au travail a été conclu le 27 avril 2007 entre les partenaires sociaux. Il fixe un cadre d'intervention dans les entreprises. Cet accord doit faire l'objet de négociations nationales.

Au niveau international, de nombreux syndicats ont par ailleurs adopté des politiques actives qui ont été incluses dans les conventions collectives. Sur les lieux de travail, des campagnes ont été menées incitant à « briser le silence » conduisant à l'élaboration de procédures spéciales de plainte. Ces actions méritent d'être encouragées et plus largement connues.



## CHAPITRE III

### FAIRE RIMER ÉGALITÉ ET MIXITÉ DANS LES PARCOURS DE FORMATION

Le paradoxe de la situation des filles dans l'enseignement scolaire obligatoire comme supérieur est souligné de manière récurrente : meilleure réussite mais insertion et situation professionnelles plus difficiles qui s'expliqueraient, entre autre, par des choix d'orientation moins porteurs et/ou restreints à quelques domaines.

Or, depuis plus de trente ans, la mixité est de règle dans tous les établissements et dans tous les cursus, y compris les plus prestigieux, et pourtant l'équilibre numérique entre filles et garçons n'est toujours pas partout atteint. Certes, les jeunes femmes ont largement investi les filières du droit, de l'économie, de la gestion et la parité est effective dans les écoles de commerce. Un ex bastion masculin comme la médecine s'est largement féminisé, même si la séparation des sexes s'y opère de manière plus subtile dans les spécialisations.

En revanche, les femmes demeurent minoritaires dans les grandes écoles scientifiques. À la rentrée 2007, les écoles d'ingénieurs affichaient un taux de féminisation de 25,7 % et on ne comptait que 8,9 % de filles dans les classes de terminales sciences et techniques industrielles (STI).

**La persistance des choix sexués n'est pas, loin de là, uniquement imputable aux filles : les garçons sont eux aussi inégalement répartis dans les filières de formation et les professions, en étant particulièrement absents de certains secteurs dits féminins.**

Les secteurs plutôt investis par les unes et les autres n'apparaissent pas équivalents sur le marché du travail. On sait cependant que les freins et obstacles auxquels se heurtent les femmes dans la vie professionnelle ne relèvent pas uniquement de leurs choix d'orientation, mais mettent en jeu d'autres phénomènes discriminatoires comme on le verra dans le chapitre suivant.

Il semble bien que pour comprendre pourquoi ils et elles s'envisagent aussi différemment dans leurs projets professionnels, il faille mettre le genre au centre des analyses de processus de détermination des choix d'orientation.

Les conclusions d'une enquête menée auprès de lycéennes et lycéens sur leurs intentions d'avenir sont éclairantes à cet égard. Si près de 90 % des jeunes interrogés trouvent normal qu'une fille ou un garçon choisisse un métier « atypique » en invoquant la liberté de choix et la parité, ils sont 40 à 50 % à considérer que certains métiers sont davantage appropriés à l'un ou l'autre sexe. Les représentations des jeunes révèlent le maintien d'un certain statu quo. Ce qui se passe à l'école n'est pas sans être influencé par ce qui se passe dans la société. La progression de l'activité professionnelle des femmes et le rôle des pionnières

n'ont pas encore suffisamment perturbé les stéréotypes dominants sur les métiers. Ces résistances culturelles et sociales enferment les jeunes dans des orientations différenciées réalisées dès l'adolescence : « *tant que le choix d'une profession traditionnellement exercée par l'autre sexe reposera sur une image de transgression, il ne concernera qu'une minorité parce que cette transgression se joue toujours entre le sentiment de honte pour les garçons et celui de l'intrusion et l'illégitimité pour les filles* »<sup>100</sup>.

Comment cette situation se construit-elle ? À quel moment agir ? Quelles propositions d'initiatives et d'actions peuvent être formulées ?

Une étude de l'Éducation nationale note qu'au moment des choix d'orientation en fin de seconde, les vœux des filles divergent nettement de ceux des garçons. Quelle que soit leur appartenance sociale ou leur réussite scolaire, elles optent moins souvent pour une première scientifique. En première technologique comme en BEP, les garçons choisissent les sections industrielles et les filles les sections tertiaires. Ces choix d'orientation sont le plus souvent entérinés par le conseil de classe. Celui-ci se prononce plus en effet sur l'adéquation entre le choix de la famille et le niveau scolaire de l'élève que sur une orientation adaptée<sup>101</sup>.

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, il convient donc de travailler sur les représentations sexuées des orientations et des métiers en luttant contre les stéréotypes sexistes, en intégrant l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des actrices et acteurs du système éducatif, en favorisant l'égalité d'accès des filles et des garçons dans les différentes filières.

## I - LUTTER SANS RELÂCHE ET SYSTÉMATIQUEMENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES

Dans tous les travaux et enquêtes sur les représentations sexuées des métiers, « douceur », « discrétion », « maternage » et « compassion » sont associées aux métiers féminins, tandis que « force », « résistance » et « courage » renvoient aux métiers masculins. Dès le plus jeune âge, cette liaison s'imprime dans les cerveaux enfantins puisque, même dans les livres destinés aux plus petits et mettant en scène des animaux, d'une part il y a beaucoup plus d'animaux masculins et d'autre part, ceux-ci sont toujours plus imposants en taille et en force : éléphants, lions, ours, tigres, loups, alors que les souris représentent à elles-seules près de la moitié des héroïnes féminines<sup>102</sup>. Et dans les

<sup>100</sup> *Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées*. Nathalie Bosse et Christine Guégnard. In Travail, genre et sociétés n° 18, novembre 2007.

<sup>101</sup> Note d'information Éducation nationale 02-12, 2002.

<sup>102</sup> *Sexisme dans la littérature enfantine – Analyse des albums avec animaux anthropomorphiques*. Eliane Ferrez, Anne Dafflon-Novelle. Les cahiers internationaux de psychologie sociale n° 57, 2003.

saynètes, les oppositions stéréotypées pullulent : passivité contre activité, intérieur contre extérieur, familial contre professionnel, privé contre public...

Les auteur(e)s d'albums pour enfants ont ainsi une lourde responsabilité dans la vision du monde qu'ils mettent en mots et transmettent aux petits. La schématisation des comportements des personnages féminins rend les propositions faites aux filles d'une extrême pauvreté, ne leur laissant que deux choix évidents : l'obéissance au modèle classique et la renonciation aux aspirations personnelles ou bien le renoncement à la fémininité et l'imitation des modèles masculins. Dans le même temps, les garçons, privés de modèles féminins variés, ne conçoivent pas que les femmes puissent jouer dans la société, comme dans leur propre existence, un autre rôle que celui, ancillaire et consolateur, que les livres leur suggèrent. Les catalogues de jouets reproduisent eux aussi les clichés sexistes symbolisés par les couleurs et les présentations d'univers masculin ou féminin. Plus tard, dans les manuels scolaires, comme dans les autres ouvrages destinés aux enfants dans l'enseignement élémentaire, à la supériorité numérique des hommes en général - et dans des métiers prestigieux en particulier (pilotes d'avions, astronautes, directeurs de sociétés...) - s'ajoute une terminologie fortement sexuée où les métiers énoncés le sont quasiment toujours au masculin.

Et une très récente étude de la HALDE<sup>103</sup> portant sur toutes les disciplines du collège et du lycée, avec une attention plus particulière concernant les manuels d'éducation civique, mais aussi d'histoire et de géographie, de sciences économiques et sociales, de français, de mathématiques et de sciences de la vie et de la terre, confirme, en dépit d'appels officiels à la vigilance depuis 1964, la résistance des stéréotypes sexués : sur 1 387 illustrations montrant des individus dans leur milieu professionnel, 1 046 présentent des hommes et 341 des femmes. Plus d'un homme sur quatre est présenté en position supérieure ou occupant la fonction la plus prestigieuse d'un secteur d'activité. Les femmes sont peu représentées dans le monde économique et politique ou alors comme « fille de » ou « femme de ». L'étude cite notamment un manuel de français (textes littéraires contemporains) pour élèves de seconde, édité en 2006, où sur 126 documents servant de support principal, seuls 16 émanent d'auteures. De plus, si par exemple la notice biographique de Simone de Beauvoir précise qu'elle fut la compagne de Jean-Paul Sartre, aucune mention analogue ne figure dans celle de ce dernier. Une précédente communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?*, rapportée en 2004 par Annette Wieviorka, avait déjà souligné l'extrême rareté, voire l'effacement pur et simple de figures féminines pourtant marquantes de l'histoire de France<sup>104</sup>.

<sup>103</sup> *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*. Université Paul Verlaine, Metz. Rapport réalisé pour le compte de la HALDE, octobre 2008.

<sup>104</sup> Les manuels d'histoire ne mentionnent toujours, depuis plus de quarante ans, que deux femmes célèbres : Jeanne d'Arc et Marie Curie, pour vingt-trois hommes illustres.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que **la pédagogie de l'égalité doit être mise en œuvre dès la petite enfance** et suggère à cet égard de s'inspirer du programme de lutte contre les stéréotypes et rôles sexuels convenus mis en œuvre dans les écoles maternelles suédoises depuis dix ans. Le principe fondamental est de libérer les enfants des attentes et des exigences que la société impose traditionnellement aux filles et aux garçons.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes appelle par ailleurs le ministère de l'Éducation nationale à s'engager durablement dans la prévention des stéréotypes dans les manuels scolaires, en étant particulièrement vigilant sur les supports et les énoncés.** Il conviendrait en particulier :

- de s'assurer de l'élimination des représentations sexuées stigmatisantes au fur et à mesure de l'édition ou de la réédition des ouvrages ;
- de veiller à la féminisation des dénominations de fonctions, métiers et activités dans les publications éducatives ;
- d'intégrer la problématique de l'égalité, du respect mutuel entre les sexes et de la lutte contre toutes les formes de discrimination dans les programmes, notamment celui d'éducation civique.

Les initiatives des intéressés eux-mêmes, tel le court métrage « Tchip tes clichés » réalisé par des collégiens avec le soutien du Conseil général du Val-de-Marne afin de permettre un débat autour du regard porté les uns sur les autres entre filles et garçons au quotidien, de même que les publications sensibilisantes conçues en collaboration avec la HALDE et destinées aux enfants et adolescents, contribuent à accélérer la prise de conscience.

Le corps des inspecteurs de l'Éducation nationale devrait lui aussi être mis à contribution pour impulser et animer une veille pédagogique susceptible de lutter plus efficacement sur le terrain contre ces stéréotypes préjudiciables à l'égalité entre filles et garçons dans le système éducatif.

Mais au-delà de leur influence sur la construction de l'identité sexuée des élèves, il est regrettable de constater encore aujourd'hui avec Nicole Mosconi, docteure en sciences de l'éducation, que tant au travers des contenus que des images véhiculées, « *on continue d'apprendre à l'école mixte des positions sociales inégales* ».

## II - ANNIHILER LE DÉTERMINISME SEXUÉ DE L'ORIENTATION

En dépit de la signature depuis 2000 de plusieurs conventions interministérielles pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, qui ont toutes affiché des objectifs à la fois concrets et ambitieux pour améliorer l'orientation scolaire et professionnelle et assurer une éducation à l'égalité des sexes, la priorité annoncée dans leur intitulé n'apparaît pas aussi

vigoureuse sur le terrain, comme en atteste le retard de nomination de la présidente du comité de pilotage de la convention signée en juin 2006, fonction demeurée vacante jusqu'en mars 2008.

Les obstacles à l'application effective de cette convention, comme les responsabilités propres du système éducatif en la matière, ont été parfaitement identifiés, de même que les moyens d'y remédier. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime qu'il est plus que temps désormais de passer du discours à la pratique.

**A - INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET PÉDAGOGIQUES DES ACTEURS ET ACTRICES DU SYSTÈME ÉDUCATIF**

De multiples expériences ont mis en évidence le comportement différencié des enseignants, dont la plupart ne sont d'ailleurs pas conscients, par rapport aux garçons et aux filles, traitement différent qui passe aussi par du non verbal : intonations de la voix, gestuelle, rapport aux élèves à l'oral. Ainsi que le relève la sociologue Marie Duru-Bellat, « *l'accumulation de ces petites différences qui paraissent à première vue dérisoires finit par peser : le fait que les enseignants s'intéressent moins aux filles, notamment dans les matières scientifiques, semble nourrir une moindre affirmation de soi que l'on retrouve chez les femmes dans le monde du travail* ». La neurobiologiste Catherine Vidal, lors de son audition devant la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes le 28 septembre 2008, a bien mis en évidence l'influence du contexte, en lien avec la notion d'estime de soi, dans les écarts de performance entre les sexes. Ainsi, dans une classe, lorsqu'on fait réaliser aux élèves un test dit de géométrie, les garçons sont généralement meilleurs que les filles (la différence est de l'ordre de 10 %), mais si le même test est présenté comme de dessin, les performances des filles égalent celles des garçons.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise de rendre obligatoire dans le cursus de formation des enseignant(e)s des modules de sensibilisation favorisant la prise de conscience des stéréotypes sexués et des différences de comportement qui s'en suivent. Ces formations devraient revêtir un aspect très concret, par exemple sous forme de scenarii assortis de recommandations sur les conduites à tenir.**

Cette sensibilisation à l'égalité des sexes devrait également être reprise dans les cycles de formation continue.

**De tels modules devraient être renforcés dans le cursus des conseillers d'orientation psychologues** qui participent à l'élaboration ainsi qu'à la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves et des étudiants.

Par ailleurs, les parents eux-mêmes ont encore une vision sexiste des métiers, ainsi que l'a révélée une enquête réalisée en 2007 par l'Institut Ipsos<sup>105</sup>. Il en ressort que la représentation qu'ont les parents des secteurs les plus recommandables pour un garçon et pour une fille est encore très marquée par l'image traditionnellement masculine ou féminine qui leur est associée. Les secteurs d'activité sélectionnés apparaissent toutefois un peu plus ouverts pour les filles (quatre domaines : technologies de communication, services et soins à la personne, énergie et environnement et audit-banque-assurance) que pour les garçons (deux seulement : énergie et environnement et technologies de communication) et surtout l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considéré comme un élément majeur pour les filles comme pour les garçons.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande de profiter des rencontres périodiquement organisées dans les établissements ou à l'initiative des associations de parents d'élèves sur les choix d'orientation pour faciliter la prise de conscience de ces phénomènes par les parents et accélérer ainsi l'évolution des mentalités.**

#### B - FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FILLES ET DES GARÇONS DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes précise tout d'abord que l'objectif de rééquilibrage en matière de choix d'orientation concerne tout autant les garçons que les filles, l'accent étant jusqu'à maintenant mis essentiellement sur l'encouragement et l'accompagnement d'une plus grande diversification au bénéfice de celles-ci.**

Elle rappelle à cet égard que dans le système scolaire, à l'exception de la filière Sciences et techniques industrielles (STI) dont le taux de féminisation est très faible (8,9 % en 2007), le déséquilibre relatif entre filles et garçons dans les filières scientifiques s'explique principalement par la volonté de ceux-ci de privilégier systématiquement ce type de sections.

**Alors que dans la vie quotidienne, les sciences et technologies sont omniprésentes, les jeunes et particulièrement les jeunes filles doivent avoir la possibilité de mieux les comprendre et d'acquérir une culture scientifique et technique.** Or à la fin de la seconde, 36 % des garçons entrant en 1<sup>ère</sup> générale se dirigent vers la série S et à peine 26 % des filles. 42 % des garçons titulaires d'un bac S visent un diplôme d'ingénieur contre 18 % seulement de filles, plus attirées par les professions de santé.

---

<sup>105</sup> *Les parents face à la représentation sexuée des métiers.* Enquête réalisée les 20 et 21 novembre 2007 par l'Institut Ipsos à la demande de la délégation interministérielle à la famille auprès d'un échantillon représentatif de 801 parents.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes partage les propositions des associations « femmes et sciences », « femmes et mathématiques », « femmes ingénieries » pour inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle recommande donc en classe de :

- parler de l'histoire des mathématiques, des sciences pour les inscrire dans la culture générale ;
- présenter l'apport des femmes dans les différentes disciplines ;
- rendre les mathématiques et les sciences plus vivantes ;
- montrer l'impact des sciences dans la vie quotidienne.

Elle préconise d'organiser des rencontres dans les établissements avec des femmes exerçant des métiers scientifiques ou techniques permettant de découvrir leur variété et leur intérêt.

Cette suggestion vaut tout particulièrement pour les jeunes filles issues de l'immigration qui envisagent encore moins souvent que les autres de travailler dans le secteur de la recherche (0,6 % contre 4,5 %). Ces jeunes filles privilégient le commerce, la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, la gestion et l'administration. Face à cette autocensure, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande une information plus ciblée des intéressées et la mise en place de dispositifs d'aide à la mixité sociale.

Afin de vaincre les réticences et d'améliorer l'égalité entre filles et garçons concernant le choix de leurs futurs métiers, la délégation souligne tout d'abord l'intérêt de la modalité de l'alternance qui implique l'entreprise dans le processus de formation, pour ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux jeunes filles et lever leurs réserves vis-à-vis de certains secteurs porteurs d'emplois. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande également :

- de développer le regard critique des élèves sur les stéréotypes véhiculés par les media sur les rôles respectifs des femmes et des hommes dans la société. Certains enseignements s'y prêtent particulièrement, tel celui de l'éducation civique ;
- de veiller aux conditions d'accueil et de soutien de celles et ceux qui s'orientent dans des formations où elles ou ils sont encore peu représentés. La délégation souhaite en particulier que le retard actuellement constaté soit comblé concernant les internats pour les filles dans les lycées comportant des classes préparatoires aux grandes écoles, ainsi que dans les établissements offrant des formations dans les filières scientifiques et techniques ;

- d'organiser dans les lycées des conférences-métiers en faisant intervenir des professionnels, des parents, des anciens élèves portant témoignage d'une orientation et d'un parcours innovants ;
- de procéder régulièrement à des opérations de communication tels le prix de la vocation scientifique et technique des filles, créé en 1991 et attribué au moment de l'entrée dans l'enseignement supérieur, ou le concours national « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin » proposé par la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), destiné à sensibiliser les jeunes en classe de troisième sur l'évolution de ces métiers et les opportunités professionnelles qu'ils offrent.

Une initiative de même nature pourrait utilement être développée dans le secteur paramédical et du travail social par exemple, afin d'orienter les hommes vers des métiers où les débouchés sont nombreux et appelés à se développer encore à l'avenir.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime enfin important que les métiers de la petite enfance s'ouvrent réellement à la mixité.

### **III - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PROGRAMMES ET MESSAGES PUBLICITAIRES DIFFUSÉS PAR LES MEDIA**

Ainsi que l'a souligné la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat<sup>106</sup>, en dépit de la mise en place d'un encadrement juridique et d'un système d'autorégulation de la publicité, visant à assurer le respect des principes de la dignité de la personne humaine et de l'interdiction des discriminations, des représentations dégradantes des femmes ou des images stéréotypées des rôles respectifs des femmes et des hommes subsistent encore fréquemment dans les media, et plus particulièrement dans la publicité.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique, social et environnemental soutient donc la recommandation émise par son homologue du Sénat visant à **renforcer l'efficacité du contrôle de l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité** (ARPP) à l'encontre des publicités attentatoires à l'image des femmes, notamment en étendant l'obligation de consultation préalable de cette instance, déjà prévue pour les publicités télévisées, aux campagnes publicitaires nationales d'affichage, et en imposant aux agences de publicité et aux services de communication internes des grandes marques d'adhérer aux règles déontologiques mises en place par l'ARPP.

---

<sup>106</sup> *Quelle place pour les femmes dans les media ? Rapport d'activité 2006-2007 de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat.*

En tout état de cause, il convient de maintenir la vigilance sur les représentations des femmes contenant une suggestion directe ou indirecte, même sur le ton de l'humour, à une situation de soumission ou d'infériorité. De telles images peuvent en effet inciter à la banalisation de l'usage de la violence vis-à-vis des femmes.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes suggère, à cet effet, **d'inclure dans les cursus des écoles de communication et de publicité des formations adaptées au repérage et à la prévention de ces dérives insidieuses.** Les associations de défense des droits des femmes en matière de lutte contre la publicité sexiste pourraient être invitées à intervenir dans le cadre de ces actions de sensibilisation.

Par ailleurs, que ce soit dans les fictions ou les documentaires, la représentation des femmes apparaît la plupart du temps très manichéenne : soit victime ou soumise, soit superwoman ayant fait le vide autour d'elle. Les media ont ainsi tendance à refléter une image encore plus sexiste de la société que la réalité.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes soutient à ce propos la recommandation de **création d'une mission d'observation et de suivi des stéréotypes féminins**, émise en septembre 2008 par la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les media, présidée par Michèle Reiser.

Enfin, les media quels qu'ils soient (presse, radio, télévision) confortent, voire accentuent, l'invisibilité des femmes. Une enquête réalisée au printemps 2008 par l'Association des femmes journalistes, a montré que les femmes ne représentent en France en moyenne que 18 % des personnes citées dans les media, soit en dessous de la moyenne européenne qui n'est déjà guère élevée (21 %). Cette infériorité numérique se double d'un large anonymat : c'est le cas d'une femme sur six, mais seulement d'un homme sur trente-trois. De plus, une femme sur trois est citée sans précision de la profession ou de l'activité qu'elle exerce, contre un homme sur vingt et, hors publicité, moins d'un tiers des photos (29 %) représentent des femmes.

Dans l'attente, que la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes appelle de ses vœux, d'une représentation équilibrée des femmes (qui occupent 43 % des postes de journalistes) et des hommes dans les instances de direction des media, susceptible de transformer ce regard, **la délégation recommande, tant dans les fictions que dans les reportages, de mettre en lumière de nouveaux modèles de réussite professionnelle et personnelle valables aussi bien pour les femmes que pour les hommes.**



## CHAPITRE IV

### CONFORTER LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES ET CONCRÉTISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La croissance de l'activité féminine, notamment salariée, en France comme chez nos voisins européens, constitue l'une des mutations majeures de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Depuis le milieu des années 60, la part des femmes dans la population active n'a cessé d'augmenter. Ainsi, si au recensement de 1962, les deux tiers des actifs occupés étaient des hommes, en 2007 le pourcentage est proche de la parité : 47 % des emplois sont occupés par des femmes, dont une large majorité dans le secteur tertiaire, l'extension de celui-ci constituant un autre élément marquant de l'évolution du marché du travail.

Bien qu'un écart concernant toutes les catégories professionnelles et tous les âges subsiste, fin 2007, en matière de taux de chômage des femmes et des hommes : 8,5 % pour les premières contre 7,4 % pour les seconds, le taux d'emploi des femmes (rapport entre le nombre d'actives occupées et la population active occupée totale), 58,3 % en 2007, est proche de l'objectif de 60 % à atteindre d'ici 2010 dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Les taux d'emploi féminin les plus hauts sont observés au Danemark (73,2 %), en Suède (71,8 %) et aux Pays-Bas (69,8 %), mais on sait aussi qu'ils sont corrélés à un fort développement du travail à temps partiel. Cette modalité d'emploi a également beaucoup progressé en France à partir des années 1980 : de près de 1,5 million d'actifs travaillant à temps partiel en 1980, on est passé à presque 5 millions aujourd'hui, dont 83 % de femmes.

En lien avec l'élévation de leur niveau de formation, la part des femmes a augmenté également dans les métiers qualifiés : en 1982, un cadre sur quatre était une femme ; en 2006, cette proportion était supérieure à un tiers (37 %). Toutefois, leur accession à ces postes demeure plus difficile que pour les hommes et elles restent très peu présentes dans les instances décisionnelles : globalement, les entreprises comptent environ 17 % de femmes dirigeantes et le seuil des 10 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du CAC 40 n'a été franchi qu'au printemps 2008. Enfin, seuls 30 % des créateurs d'entreprises sont des femmes, à la tête essentiellement de PME et TPE.

La pérennité d'un écart salarial important entre les femmes et les hommes confirme ces inégalités. Certes, il s'est réduit depuis les années 1960 où la différence s'élevait alors à 50 %, mais la diminution est très ralentie depuis le milieu des années 1990. L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevait à 19 % en 2005 mais atteignait 25 % en incluant les salariés à temps partiel. La discrimination est particulièrement sensible pour les femmes

cadres dont le salaire est inférieur de 23 % à celui de leurs homologues masculins. D'une manière générale, une fois éliminés les facteurs structurels : statut de l'emploi, durée du travail, féminisation des secteurs d'activité, postes occupés et impact sur la carrière des femmes de l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie familiale, **il demeure un écart résiduel, estimé entre 5 % et 11 % selon les études, qui, faute de justification, semble bien relever de la discrimination pure.**

Ces différences se répercutent bien évidemment sur le montant des retraites perçues par les femmes qui était en moyenne, en 2004, de 38 % inférieur à celui des hommes. La même année, 41 % des femmes retraitées avaient validé une carrière complète contre 86 % des hommes.

De nombreuses dispositions législatives et conventionnelles ont contribué à affirmer les droits des femmes dans la sphère professionnelle, mais force est de constater que cette dynamique reste inachevée et que l'égalité réelle paraît encore lointaine.

Les failles sont aujourd'hui repérées et les points sur lesquels doit porter l'effort sont eux aussi parfaitement connus. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, dans les recommandations qui suivent, n'a pas été motivée par la recherche systématique de mesures nouvelles. Elle s'est plutôt attachée, avec pragmatisme, à **mettre en relief les vecteurs essentiels de passage d'une égalité formelle à une égalité réelle.**

## **I - DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES FONCTIONS DANS TOUS LES SECTEURS**

Gage d'autonomie et d'indépendance financière, moyen d'émancipation, le travail est pour les femmes comme pour les hommes un élément structurant de la vie sociale. Or, les plus jeunes, les moins qualifiées ont des difficultés à trouver un emploi stable. Les faibles qualifications, l'emploi à temps partiel contraint ou en contrat à durée déterminée expliquent des interruptions d'activité plus fréquentes pour s'occuper des enfants. En effet, si la participation des femmes au marché du travail augmente, les métiers et secteurs auxquels elles accèdent évoluent lentement.

La forte segmentation du marché du travail reflète une répartition traditionnelle des rôles dans la sphère privée. Avec le développement des activités de services où les femmes se sont massivement investies, cette segmentation devrait poser un problème économique croissant. Entre 2000 et 2005, l'emploi dans l'Union européenne a crû de 20 % pour les femmes contre 6 % pour les hommes. Mais il s'agit souvent d'emploi précaire. C'est donc essentiellement sur la qualité de l'emploi féminin qu'il faut agir.

## A - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 1. Recrutement et déroulement de carrière

Les discriminations produites dans la sphère professionnelle ne redoublent pas simplement et systématiquement celles du système éducatif. La première difficulté pour les jeunes filles et les femmes est l'insertion dans l'emploi d'autant plus difficile que la qualification initiale est faible ou déconnectée des besoins des entreprises.

Concernant le recrutement, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que l'interdiction des différences de traitement fondées sur le genre, excepté « *lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* », selon les termes de la loi du 27 mai 2008<sup>107</sup>, autorise une interprétation trop large. La délégation souhaite donc que la liste des emplois pour lesquels l'appartenance à un sexe constitue une condition déterminante soit précisée comme antérieurement dans le Code du travail.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes se félicite que la **promotion de l'égalité des chances** et de traitement soit désormais un **objectif clairement assigné à la Fonction publique** et décliné de manière thématique dans une charte cosignée le 2 décembre 2008 par le ministre du Budget, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique et le Président de la HALDE.

L'un des thèmes est consacré aux **conditions de recrutement** et prévoit notamment la sensibilisation des jurys et membres des comités de sélection aux préjugés et aux stéréotypes discriminants et le réexamen du contenu des concours à cet égard. Le même souci de prévention des discriminations est affirmé concernant les **parcours professionnels** des agents et la garantie de l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle également les recommandations émises dans sa communication sur *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* rapportée en janvier 2007 par Monique Bourven. Elle insistait en particulier sur le développement des modalités individualisées de gestion de carrière tendant d'une part, à substituer au modèle prédominant de carrière linéaire (parcours obligé avec étapes à franchir avant 40 ans pour espérer accéder à des responsabilités), un **modèle de carrière par cycles**, mieux adapté aux attentes des femmes mais aussi de nombreux hommes et, d'autre part, à **redéfinir le mode d'évaluation des compétences des cadres** afin de minimiser l'évaluation d'image centrée sur le temps de présence.

---

<sup>107</sup> Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les textes prévoient qu'une femme doit retrouver après un congé de maternité son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables. Elle doit également bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence (directive 2002-73 du 23/09/02). Pourtant, de nombreuses décisions de justice, des délibérations de la HALDE, sont amenées à réaffirmer ces principes et à prononcer des condamnations. La délégation recommande donc une plus grande information des salarié(e)s et de leurs employeurs sur ces dispositions et leurs conséquences. Elle rappelle que la HALDE peut être saisie de réclamations, qu'elle peut constater l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présenter des observations devant la juridiction prud'homale. Ces voies de recours nouvelles sont trop peu connues.

## 2. Formation continue et accompagnement

La formation tout au long de la vie est une exigence pour les hommes comme pour les femmes. Mais compte tenu des carrières actuelles des femmes, cette exigence est encore plus forte pour elles.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise l'**application effective, suivie d'évaluation**, de dispositions d'ores et déjà prévues dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que dans le Code du travail.

- Le plan régional de développement des formations professionnelles et les contrats fixant les objectifs de développement des formations initiale et continue doivent favoriser l'accès équilibré des femmes et des hommes dans les différentes filières, en prenant des mesures volontaires et en se fixant des plans d'actions dans la durée.
- Le Code du travail prévoit la possibilité d'instituer, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, des dispositions au seul bénéfice des femmes, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à celles-ci des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux. Les formations qualifiantes qui se déroulent pendant le temps de travail doivent être privilégiées.

Les initiatives engagées dans ce sens par les acteurs de la formation professionnelle - dont plusieurs ont été présentées dans le rapport de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat - avec le soutien notamment des chambres consulaires, mériteraient d'être récapitulées sous la forme d'un guide de bonnes pratiques largement diffusé.

- Dans la Fonction publique, des objectifs chiffrés de formation continue et de promotion professionnelle doivent être définis, suivis et évalués.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souligne en outre la nécessité d'accompagner les femmes qui s'engagent dans des métiers où elles sont très minoritaires et peuvent se trouver confrontées à un climat réticent, voire hostile. Elle préconise à cet effet la **mise en place d'actions de tutorat et de marrainage soutenues au premier chef par les dirigeants des entreprises concernées, dont l'implication est essentielle.**

Des contrats pour la mixité des emplois ont été prévus pour favoriser la diversité des fonctions exercées dans l'entreprise. Mais en 2007, seuls 77 contrats concernant 170 bénéficiaires à hauteur de 4 260 euros en moyenne par contrat ont été conclus.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes demande donc que l'aide financière de l'État soit réévaluée afin que ces contrats entrent réellement en application.**

#### B - STIMULER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Bien qu'obligatoire depuis la loi du 9 mai 2001, la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle progresse lentement. Il ressort du bilan publié en novembre 2007 par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) que sur un total de 24 000 accords, 401 soit 1,6 % abordent ce thème, mais seuls 125 sont consacrés entièrement à cette question. Et peu de TPE/PME se penchent sur le sujet.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes considère que la négociation collective constitue un instrument privilégié pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et souhaite que les entreprises soient incitées à s'approprier les outils existants, dont certains sont obligatoires pour une majorité d'entreprises comme le rapport de situation comparée (RSC), et d'autres facultatifs comme le Label Égalité.**

##### **1. Veiller à l'obligation de production du rapport de situation comparée et à la lisibilité de ses indicateurs**

À la suite du constat effectué par le ministère du Travail du faible nombre d'entreprises (30 %) élaborant un rapport de situation comparée (dont le cadre est adapté pour les entreprises de 50 à 300 salariés), un décret du 22 août 2008 a simplifié sa présentation et précisé un certain nombre d'indicateurs afin de les rendre plus pertinents.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souligne qu'afin de nourrir le dialogue social sur l'égalité professionnelle, **le RSC doit comporter des éléments clairs et chiffrés** permettant une information complète des membres du comité d'entreprise et, plus largement, de l'ensemble des salariés.

À cet effet, et **afin que les inégalités ne passent plus inaperçues**, elle recommande que **toutes les statistiques concernant le recrutement, les promotions, la formation et les salaires soient systématiquement sexuées**.

Par ailleurs, en matière de conditions générales d'emploi et de rémunération, il convient d'être vigilant sur la présentation d'une répartition sexuée par catégorie professionnelle et non par niveaux d'emploi définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives qui reflètent une valorisation différente des compétences pénalisant majoritairement les femmes.

Des mesures incitatives ont été théoriquement prévues pour aider les entreprises de moins de 300 salariés à faire procéder à une étude sur la situation en matière d'égalité professionnelle et les mesures pertinentes à mettre en œuvre. L'État peut ensuite prendre en charge une partie des actions à hauteur de 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail, 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation, 50 % des autres coûts.

Mais en 2007, seuls deux contrats pour l'égalité professionnelle ont été signés d'après les documents budgétaires relatifs au programme 137 concernant cette thématique. Ils concernaient 40 bénéficiaires pour 28 000 euros.

**La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes demande donc que le dispositif des contrats pour l'égalité professionnelle soit effectivement mis en œuvre et que des sommes significatives y soient consacrées.**

## 2. Promouvoir le Label Égalité

Lancé en juillet 2004 et désormais adapté pour encourager les organismes de moins de 50 salariés à s'engager dans cette démarche, le Label Égalité met en valeur des pratiques exemplaires évaluées à partir de plusieurs critères répartis dans trois champs : les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et du management et enfin, la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

En octobre 2008, 44 entreprises, essentiellement des grands groupes, avaient été labellisées et près de 800 000 salariés étaient concernés.

L'accroissement de la mixité des emplois (recrutement, parcours professionnel et évolution de carrière), l'égalité salariale élargie aux primes et à l'intéressement, la neutralisation du congé de maternité pour l'attribution de promotions, l'aide à la garde des enfants et, d'une manière générale, le souci de permettre aux femmes comme aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée font l'objet de mesures pragmatiques régulièrement évaluées, conformément à la procédure de labellisation.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souligne le grand intérêt de cet outil d'émulation pour les entreprises qui valorise des pratiques concrètes parfois innovantes, lesquelles

sont régulièrement évaluées. Elle réitère donc sa recommandation figurant dans une précédente communication<sup>108</sup>, invitant la secrétaire d'État chargée de la Solidarité à **recenser les actions mises en œuvre depuis le lancement du Label Égalité, à en faire un bilan et à diffuser largement ces bonnes pratiques.**

D'une manière générale, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime indispensable de **relancer la signature d'accords d'égalité professionnelle** telle qu'imposée par la loi du 9 mai 2001, en veillant à la **précision de leur contenu** qui ne saurait se limiter à une paraphrase des dispositions législatives. **Une impulsion de même nature doit concerner les négociations de branches.** En effet, en 2007, 39 accords seulement soit 4 % abordant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ont été signés.

Une telle redynamisation s'inscrit dans la démarche active de la Commission européenne, illustrée notamment par la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010.

Un accord cadre au niveau européen a été signé entre Business Europe et la Confédération européenne des syndicats (CES) en 2005 qui se fixe comme priorités :

- de promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
- de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- de s'attaquer à l'écart de rémunération.

#### C - ENCOURAGER LE PARTAGE DES TÂCHES FAMILIALES ET DOMESTIQUES AU SEIN DES COUPLES ET MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

La conciliation du temps de travail et du temps familial se trouve depuis plusieurs années au cœur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et pour cause : le taux d'activité (rapport entre les femmes actives en emploi et au chômage et la population féminine en âge de travailler) des femmes âgées de 25 à 49 ans qui reste élevé (89 %) avec un enfant, diminue à la naissance du second et, a fortiori, des suivants, et toutes les études montrent que les mères consacrent au minimum deux fois plus de temps que les pères aux activités familiales et domestiques.

Ce déséquilibre influe sur leurs trajectoires professionnelles et notamment sur la décision de travailler à temps partiel.

Soutenir le taux de fécondité et accroître le taux d'activité des femmes ont conduit les pouvoirs publics à développer et diversifier les modes d'accueil des enfants offrant ainsi une palette encore insuffisante - l'état des lieux préalable à la mise en œuvre du Droit à la garde des enfants fait apparaître un besoin de

---

<sup>108</sup> *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité.* Communication rapportée par Monique Bourven, janvier 2007.

350 000 places pour l'accueil de la petite enfance -, mais néanmoins d'un bon niveau par rapport à nos voisins européens. Ainsi, s'agissant des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, la France se situe dans le peloton de tête avec un taux d'accueil de 94 %, grâce à l'école maternelle.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime que développer l'offre d'accueil, notamment en crèches, peut effectivement permettre de progresser en matière d'égalité. Toutefois, il est essentiel de favoriser le rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille et la sensibilisation à la gestion de la parentalité au sein de l'entreprise.

### **1. Favoriser le rééquilibrage des responsabilités au sein de la famille**

Deux enquêtes récentes<sup>109</sup> révèlent une évolution, tout au moins dans la mentalité, de la nouvelle génération de cadres supérieurs. Ainsi deux pères managers sur trois, âgés de 30 à 40 ans, sont en quête d'équilibre de vie, tout en souhaitant préserver leur engagement professionnel. Ils entendent réconcilier travail et paternité, s'impliquer davantage dans l'éducation de leurs enfants et ne plus se cantonner dans le rôle traditionnel de pourvoyeur de revenus (qui n'est revendiqué que par 15 % d'entre eux). Pour ce faire, ils attendent des actions concrètes de la part des entreprises et un renouveau des pratiques managériales. Les jeunes cadres diplômés de grandes écoles de commerce ou d'ingénieur placent, pour leur part et pour plus de 60 % d'entre eux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en tête de leurs objectifs de carrière.

Si l'on considère que ces jeunes managers sont porteurs de la future culture des entreprises, il convient de les encourager à confirmer leurs souhaits par un changement de comportement.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes observe que le premier signe tangible d'un début de participation des pères aux soins donnés aux enfants s'est manifesté à travers le succès remporté par le congé de paternité institué en 2002 et désormais pris par près de sept pères sur dix.

Soucieux d'accompagner cette évolution, certains accords d'entreprises complètent les indemnités journalières versées par la sécurité sociale afin de maintenir intégralement le salaire, **alignant ainsi l'indemnisation du congé de paternité sur celle existante dans plusieurs branches pour les congés de maternité.**

---

<sup>109</sup> *Les pères managers en quête d'équilibre.* Étude réalisée par le Cabinet Équilibres dans le cadre du projet européen *Qualitemps* co-financé par le Fonds social européen. Février 2008.

*Classement Universum des employeurs les plus appréciés des professionnels débutants* publié par Le Monde Économie. Octobre 2008.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite que ces initiatives emblématiques au regard de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes puissent se généraliser progressivement dans le cadre de la négociation collective.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle la préconisation, émise dans sa précédente communication sur *Les femmes face au travail à temps partiel* rapportée par Geneviève Bel en février 2008, que des possibilités de fractionnement du congé parental indemnisé entre les deux parents soient étudiées, par exemple en réservant exclusivement au père, sur le quota global, un nombre de jours qui seraient perdus en cas de non utilisation. Celui-ci devrait évidemment, dans ce cas, bénéficier des mêmes garanties que la mère (poste et rémunération) au retour du congé.

Une négociation est actuellement en cours au niveau européen entre la CES et les organisations patronales sur le congé parental.

Par ailleurs, compte tenu de l'importance croissante des soins aux personnes âgées et dépendantes, du rôle essentiel joué aujourd'hui par les femmes en ce domaine, il est souhaitable que cette prise en charge soit pleinement intégrée dans les politiques de conciliation entre vies professionnelle, privée et familiale.

## **2. Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle**

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comporte un volet consacré à l'articulation entre vie professionnelle et familiale qui vise à accompagner les entreprises, notamment les PME, dans cette démarche. Elle instaure également un indicateur axé sur ce thème dans le rapport de situation comparée.

Soixante-dix entreprises et associations ont par ailleurs signé en 2008 la charte de la parentalité en entreprise.

Un observatoire de la parentalité en entreprise a été installé en novembre 2008. Il a pour objectif d'évaluer les pratiques des employeurs, de présenter des actions concrètes et d'amener à la signature de la Charte de la parentalité en entreprise<sup>110</sup>. L'ORSE, en partenariat avec le CNIDFF, a édité un guide pour les entreprises « *Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins* ». Conçu de manière pratique, il apporte des informations aux entreprises pour dresser un diagnostic, élaborer un plan d'action et argumenter auprès des salariés masculins. Ce guide est disponible sur le site internet de l'ORSE. La délégation se félicite de ces démarches et réalisations.

---

<sup>110</sup> Site internet : [www.observatoire-parentalite.com](http://www.observatoire-parentalite.com).

Afin d'entretenir un climat favorable à cette prise en compte, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes réitère ses précédentes recommandations :

- systématiser les critères liés à l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans l'évaluation à laquelle procèdent les agences de notation sociale ;
- publier, en y associant les media, un classement des entreprises et organismes attentifs au bien être au travail des salariés-parents et organiser un concours pour les PME.

Dans l'environnement professionnel, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise la mise en œuvre d'actions concrètes tendant à inscrire l'équilibre des temps de vie et la prise en compte de la parentalité dans la gestion des ressources humaines :

- proscription des réunions de travail avant 9 heures et après 18 heures ;
- souplesse d'aménagement des horaires en utilisant les possibilités offertes par le télétravail ;
- mise à disposition de services divers (pressing, livraison de courses, petits dépannages à domicile), en s'appuyant sur le réseau des signataires de la Charte de la parentalité ;
- crèches ou services de baby-sitting interentreprises ;
- attribution de CESU préfinancés en coordination, le cas échéant, avec les comités d'entreprises ;
- prise en charge des frais de garde des enfants lorsque des formations se déroulent en dehors des heures habituelles de travail.

## **II - FACILITER LA SÉCURISATION ET LA RÉVERSIBILITÉ DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Dans sa communication sur *Les femmes face au travail à temps partiel*, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a souligné combien, choisi ou subi, le travail à temps partiel alimentait les inégalités entre les femmes et les hommes : écarts de salaires puis de retraites, moindres carrières...

Outre une meilleure prise en compte de l'articulation des différents temps de vie dans l'organisation du travail, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes a fait plusieurs propositions permettant d'améliorer la qualité et les conditions d'exercice du travail à temps partiel.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle tout d'abord que la lutte contre le temps partiel subi passe par la mise en place de trajectoires professionnelles. Il convient donc de :

- faciliter l'accès des femmes travaillant à temps partiel à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience. Pour assurer l'effectivité de ce droit, des mesures d'information, d'accompagnement et de faisabilité sont indispensables afin de vaincre les réticences et de rendre attractif le suivi d'une formation ;
- favoriser un accès prioritaire à des emplois à temps plein en encourageant la polyactivité, en recensant et diffusant les bonnes pratiques, en créant des bourses d'emploi pour améliorer les passerelles entre temps partiel et temps plein et en offrant aux bénéficiaires un accompagnement personnalisé ;
- développer les différentes formules de regroupements d'employeurs particulièrement utiles pour aménager la pluriactivité et professionnaliser les emplois d'aide à la personne.

Il importe aussi d'améliorer les conditions d'exercice du travail à temps partiel en veillant à :

- permettre une meilleure organisation du temps de travail, en établissant un calendrier prévisionnel, en améliorant le respect des délais de prévenance pour les heures complémentaires et en laissant une certaine autonomie dans l'aménagement du travail. Par ailleurs, le droit au respect de la vie familiale affirmé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme peut conduire un(e) salarié(e) à opposer des raisons familiales impérieuses à un changement de sa durée de travail. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, a fortiori si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance<sup>111</sup>. La délégation souligne le caractère novateur d'arrêts récents qui s'appuient explicitement sur l'article 8 de la convention ;
- garantir un horaire contractuel hebdomadaire minimum. L'avenant du 17 juillet 2008 relatif au travail à temps partiel dans la grande distribution prévoit une durée minimale de 25 heures par semaine que la négociation collective a permis de porter dans les grandes enseignes à plus de 30 heures ;
- mieux assurer la protection des salariés à temps partiel et améliorer leurs droits.

---

<sup>111</sup> *Entreprises et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité.*  
Marie Thérèse Lanquetin - Marie Thérèse Letablier. Recherches et prévisions CNAF, juin 2008.

**Pour les salariés les plus précaires, il conviendrait d'envisager une majoration pour les heures travaillées très tôt ou très tard, ou dans le cas d'amplitude horaire trop forte.** De façon générale, la rémunération des salarié(e)s à temps partiel devrait être réexaminée. Et la protection sociale des salariés à temps partiel court qui n'atteignent pas le seuil requis d'ouverture de certains droits devrait être renforcée.

Il importe enfin d'atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes. Outre une information systématique des intéressées sur les conséquences de cette modalité de travail sur le niveau des pensions, il faut encourager, en prévoyant un abondement de l'employeur, la possibilité de cotiser sur une assiette à temps plein et permettre aux salariées dont l'activité à temps partiel est réduite de capitaliser les cotisations versées qui sont, en l'état actuel de la réglementation, perdues.

### III - ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE

Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une priorité politique pour la Commission européenne, confirmée dans sa Feuille de route pour l'égalité adoptée pour la période 2006-2010. Dans une communication du 18 juillet 2007, la Commission envisage pour y parvenir trois types d'initiatives :

- renforcer l'échange de bonnes pratiques entre États membres, en particulier les actions législatives en faveur de l'égalité salariale pour inciter ou obliger les entreprises à remédier aux écarts injustifiés entre leurs salariés ;
- promouvoir l'égalité salariale auprès des employeurs, acteurs clés de l'élimination de ces inégalités, en y associant étroitement les partenaires sociaux ;
- analyser les possibilités d'amélioration du cadre législatif et de sa mise en œuvre afin de faire respecter le principe inscrit dans le Traité de Rome de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs féminins et masculins pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale.

En France, le législateur a affirmé le rôle prépondérant de la négociation collective, éclairée par le rapport de situation comparée, avec un angle d'approche transversal, pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général.

Le principe d'égalité salariale fait en outre partie des clauses obligatoires que les conventions collectives nationales doivent comporter pour être susceptibles d'extension.

La loi du 23 mars 2006 a instauré de nouvelles avancées en imposant aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle, comme de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2009, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

La conférence sociale sur l'égalité salariale organisée en novembre 2007 a permis de constater la faible mobilisation sur le thème de l'égalité professionnelle qui se reflète dans le petit nombre d'accords prévoyant des mesures concrètes de résorption des écarts salariaux. Le gouvernement a dès lors été conduit à renforcer cette obligation qui, faute d'être respectée, entraînera des sanctions financières.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes partage la démarche et les propositions du rapport d'Édit Bauer présenté au Parlement européen le 10 octobre 2008<sup>112</sup>, notamment l'adoption de mesures nécessaires pour garantir que le non respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur fasse l'objet de sanctions appropriées, et la réalisation d'une étude sur la nature des sanctions possibles. Sont envisagées : les compensations et réparations non limitées par la fixation d'un plafond maximal a priori, le versement d'un dédommagement, des sanctions administratives en cas d'absence de communication ou de notification de statistiques sexuées, l'exclusion de pouvoir bénéficier de prestations ou de subventions publiques, la publicité de l'identité des contrevenants.

Par ailleurs, la délégation souligne l'intérêt des études et des politiques dites « de valeur comparable » pour réduire les écarts salariaux. Des méthodes d'évaluation non discriminante des emplois ont été développées au Canada, en Suisse, en Belgique... Certains critères à l'origine de la définition et de l'évaluation des postes de travail peuvent se révéler discriminants. Il en est ainsi de la surévaluation de la charge physique ou de la disponibilité. Des biais discriminants peuvent également être mis en évidence, tels la non reconnaissance de qualités informelles réellement requises pour le poste, les capacités à communiquer, à intégrer des contraintes multiples... Ce travail peut conduire comme au Québec à revaloriser des emplois jugés sous évalués.

Une démarche de ce type a été engagée en France par Schneider Electric qui classe désormais au même niveau les techniciens embauchés avec un BTS et les personnes titulaires du même diplôme à finalité secrétariat (filière profondément transformée par les nouvelles technologies), reconnaissant ainsi la complexité équivalente des activités des salariés concernés.

---

<sup>112</sup> Rapport contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes présenté par Edit Bauer. Parlement européen, 10 octobre 2008.

Séverine Lemière et Rachel Silvera viennent d'achever une étude sur l'évaluation des emplois pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes<sup>113</sup>.

L'objectif est de s'appuyer sur des comparaisons d'emplois à prédominance féminine et masculine pour élaborer une première liste de critères sous/ou surévalués par une analyse sexuée de ces métiers : infirmières et agents chefs, assistantes de gestion et responsables de secteur, attachés et ingénieurs territoriaux...

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande le développement d'études comparatives sur des emplois de « valeur égale », à travers les classifications professionnelles ou les systèmes d'évaluation des emplois au niveau des entreprises, débouchant sur la revalorisation des coefficients attribués aux emplois sous-évalués, à l'instar de l'exemple cité ci-dessus.

Elle rappelle que l'accord national interprofessionnel de mars 2004 a prévu « *un réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail, afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre* ».

La délégation invite donc les partenaires sociaux à **prendre appui sur les accords existants qui ont fait preuve de volontarisme en mettant en place des indicateurs précis et en établissant un véritable plan d'action assorti d'objectifs chiffrés de réduction des écarts constatés et, pour certains, de détermination d'une enveloppe financière dédiée, pour rendre effectif le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail**. Il importe en particulier que :

- les classifications soient actualisées afin de supprimer d'éventuelles discriminations dans la définition des critères d'évaluation des postes ;
- les différents éléments composant la rémunération soient établis sur des critères identiques.

Par ailleurs, le rapport de situation comparée devrait permettre de faire un suivi des évolutions de salaires par poste entre les femmes et les hommes.

Il convient de veiller également à l'application des dispositions prévues par la loi du 23 mars 2006 qui ouvre droit à la salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption au bénéfice des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles allouées durant cette période aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

---

<sup>113</sup> Agence d'objectif CGT-IRES 2008.

D'une manière générale, l'implication et la vigilance des chefs d'entreprise et des représentants des salariés demeureront indispensables pour qu'au-delà des mesures nécessaires de rattrapage, l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes deviennent un principe de gestion des ressources humaines.

Les salaires moindres perçus par les femmes se répercuteront sur le niveau de leurs retraites. Or, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle qu'actuellement les seuls avantages de droits directs acquis par les femmes en contrepartie de l'activité professionnelle représentent 55 % de ceux des hommes. Elle souligne donc le **rôle important des droits familiaux et conjugaux qui contribuent à réduire sensiblement les inégalités entre hommes et femmes** et évitent à nombre d'entre elles de sombrer dans la pauvreté.

Tant que les inégalités dans les carrières existent, de telles mesures correctrices sont nécessaires. Mais à terme, il faudra s'interroger sur une individualisation des droits de chacun(e) afin d'atteindre une réelle égalité.

#### **IV - FAVORISER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS TOUTES LES INSTANCES DE DÉCISION ET SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ**

Pour la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, la mixité des instances de décision est une exigence démocratique. C'est aussi un enjeu économique fondé sur la corrélation positive, mise en évidence dans plusieurs études, entre féminisation des comités de direction et performances des entreprises. La coexistence de profils différents dans les équipes dirigeantes est un facteur d'enrichissement mutuel, d'équilibre et d'efficacité, désormais de plus en plus pris en compte dans l'évaluation de la gouvernance.

Le principe selon lequel « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales* » est maintenant inscrit dans la Constitution.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes estime donc qu'aujourd'hui le contexte législatif, tant national qu'european, est propice à la **mise en place d'actions positives fondées sur des objectifs chiffrés de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des différentes organisations**. Seul cet effet nombre stimulera l'exemplarité et favorisera la constitution de modèles reproductifs.

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes rappelle à cet égard les préconisations émises dans sa précédente communication sur *Les femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité* rapportée en janvier 2007 par Monique Bourven.

**A - GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS DES FONCTIONS PUBLIQUES**

Outre la diffusion des bonnes pratiques initiées par certains ministères, tant en matière d'organisation du travail, que de gestion personnalisée des carrières afin d'en favoriser le meilleur déroulement, il convient de fixer un principe général de nominations de femmes proportionnellement à ce qu'elles représentent dans la population promouvable.

**B - PROMOUVOIR LA MIXITÉ DU MANAGEMENT DANS TOUTES LES ENTREPRISES**

Il convient de fixer un objectif de recrutement proportionnel aux taux de féminisation des filières de formation concernées et, de manière plus générale, aux candidatures féminines adaptées reçues.

Par ailleurs, afin de renforcer la présence des femmes dans les conseils d'administration, la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes préconise la création d'une base de données sécurisée de candidates potentielles mise à disposition, avec leur accord, des cabinets de « chasseurs de têtes », ainsi que l'inclusion d'au moins 50 % de femmes dans la liste de candidats pour les nominations et renouvellements soumis aux assemblées générales d'actionnaires.

**C - SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ**

La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande de donner plus de visibilité aux moyens dont peuvent disposer les femmes pour se lancer dans ce type de projet où leur présence est la plus significative (30 % de créateurs ou repreneurs d'entreprises). Il s'agit notamment de faciliter l'accès aux crédits bancaires, de soutenir les réseaux d'accompagnement tels « Force Femmes » et de mettre en place des modules de formation spécifiques.

La délégation rappelle qu'un récent avis du Comité économique et social européen<sup>114</sup> a appelé les organes de surveillance des institutions financières à s'assurer que lors de l'examen des demandes de prêt déposées par des femmes chefs d'entreprise, ces dernières ne soient pas victimes de discriminations fondées sur le genre.

---

<sup>114</sup> *Employabilité et esprit d'entreprise. Le rôle de la société civile, des partenaires sociaux et des organismes régionaux et locaux du point de vue du genre.* Avis exploratoire du CESE, 11 juillet 2007.

## CONCLUSION

Si un mot devait caractériser la situation des femmes dans la société française durant les quarante dernières années, c'est celui d'émancipation. Maîtrise de la fécondité, droits individuels identiques au sein du couple, élévation importante du niveau de formation, affirmation du droit au travail et progression de leur participation à la vie politique constituent des conquêtes essentielles. Celles-ci ont été inscrites dans de nombreuses lois largement suscitées par les revendications des intéressées elles-mêmes.

Pour autant, l'effectivité des droits des femmes en 2008 se heurte à des obstacles résistants qui freinent l'application de ces lois. Les plus illustratifs concernent la parité dans la vie politique ainsi que l'égalité professionnelle et salariale. Les caractéristiques des emplois et des trajectoires professionnelles de nombreuses femmes les exposent en outre davantage au risque de précarité et de pauvreté.

Les représentations sociales perpétuent un net clivage entre les deux sexes que reflètent encore de manière trop importante les parcours de formation et la gestion de la parentalité. Le terme de discrimination continue ainsi de se conjuguer pour une bonne part au féminin.

L'affirmation des droits des femmes est indispensable, leur garantie d'exercice réclame une vigilance constante et une mobilisation permanente pour éviter toute régression, mais aussi prévenir toute forme nouvelle de domination. La diffusion d'une véritable culture de l'égalité, refusant la discrimination qui exclut mais valorisant la différence et la complémentarité qui enrichissent, contribuera également à assurer l'effectivité de ces droits.

Les institutions européennes constituent un puissant moteur de transmission de ces valeurs, tant dans les politiques internes de l'Union européenne que dans les politiques commerciales et d'aide au développement. Des entreprises pionnières ont mesuré l'atout économique que procure la mixité à tous les niveaux et jusqu'au plus haut, en termes de performance et de climat interne.

De nombreuses organisations de la société civile œuvrent au quotidien pour la promotion de cette culture de l'égalité non seulement sur le territoire national mais en apportant aussi leur concours aux engagements internationaux de la France pour lutter contre toutes les formes d'oppression subies par les femmes dans le monde et faire reconnaître et progresser leurs droits. Cette solidarité est essentielle pour les soutenir et les encourager à devenir actrices du développement de leur autonomie.

« *Les sociétés sont d'autant plus pacifiques qu'elles sont équilibrées. À cet égard, la promotion et l'émancipation des femmes peuvent avoir un effet de stabilisation sociale* » souligne la philosophe Monique Canto-Sperber. La délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes souhaite vivement que cette perspective puisse être rapidement vérifiée.

## ANNEXE

Résultat du vote de la délégation le 14 janvier 2009

### Ont voté pour : 11

Groupe de l'Artisanat	M. Michel Dréano
Groupe des Associations	Mme Jacqueline Perker-Plauchut
Groupe de la CFDT	Mme Claude Azéma
Groupe de la CGT	Mme Pierrette Crosemarie
Groupe de la CGT-FO	Mme Denise Peikert
Groupe des Entreprises privées	Mme Françoise Vilain
Groupe des Français établis hors de France, de l'épargne et du logement	Mme Monique Bourven
Groupe de la Mutualité	Mme Michèle Dange
Groupe des Personnalités qualifiées	Mme Marie-Madeleine Dieulangard
Groupe des Professions libérales	Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont
Groupe de l'UNAF	M. François Édouard



## LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- *Le planning familial*, Marie-Andrée Lagroua Weill-Hallé, 1959.
- *Le sujet femme – Le féminisme des années 1960-1980*. Yasmine Ergas. *Histoire des femmes en occident*. Tome V, le XX<sup>e</sup> siècle. Éditions Perrin, collection Tempus, 2002.
- *Ces jolies filles de mai 68, la révolution des femmes*. Éric Donfu. Éditions Jacob-Duvernet, avril 2008.
- *Contraception, IVG : actualiser les droits pour aider toutes les femmes*. Rapport de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat 2000-2001, présenté par Mme Odette Terrade.
- *Les hommes aussi s'en souviennent – Une loi pour l'histoire*. Simone Veil. Stock, 2004.
- *La loi Neuwirth quarante ans après : une révolution inachevée ?* Population et sociétés n° 439, novembre 2007.
- *Suivi de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception*. Bérénice Poletti. Délégation aux droits des Femmes de l'Assemblée nationale. Rapport d'information n° 1206, octobre 2008.
- *Les Français et la contraception*. INPES. Étude, février 2007.
- *Pourquoi le nombre d'avortements n'a-t-il pas baissé en France depuis 30 ans ?* Population et sociétés n° 407, décembre 2004.
- *Les interruptions volontaires de grossesse en 2006*. DREES. Études et résultats n° 659, septembre 2008.
- *Une conquête inachevée : le droit des femmes à disposer de leur corps*. CADAC, colloque 3 février 2007. Ed. Syllepse.
- *Notre corps, nous-mêmes*. Collectif de Boston pour la santé des femmes. Adaptation française 1977. Albin Michel.
- *Mettre fin à la violence contre les femmes : un combat pour aujourd'hui*. Rapport d'Amnesty International, mars 2004.
- *Les violences faites aux femmes en France – Une affaire d'État*. Rapport d'Amnesty International, février 2006.
- *La situation actuelle de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et toute action future*. Rapport du Parlement européen. Maria Carlshamre, décembre 2005.
- *Bulletin statistique Grand angle n° 14*. Observatoire national de la délinquance, juillet 2008.
- *Sixième rapport périodique des États parties signataires de la Convention CEDAW*, 6 avril 2006.

- *Un crime au nom de la tradition.* Frédéric Bobin. Le Monde, 26 septembre 2008.
- *Les violences faites aux femmes.* INSEE Première n° 1180, février 2008.
- *Discriminations : une transposition laborieuse.* Michel Miné. Revue de droit du travail, septembre 2008.
- *Les facteurs favorisant l'accès des femmes à la vie économique et sociale et l'accroissement de leurs qualifications dans le contexte du développement national, régional et mondial.* Rapport d'information présenté par Mme Giraldi, CES d'Italie, au Sommet Euromed des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires, Rabat, Maroc, 16 octobre 2008.
- *L'État, les lois du sexe et le genre in Quand les femmes s'en mêlent - Genre et pouvoir.* Michèle Ferrand. Éditions de La Martinière, mars 2004.
- *La population de la France en 2007.* Gilles Pison. INED. Population et sociétés n° 443, mars 2008.
- *Vivre en couple, se marier, se séparer : contrastes européens.* France Prioux. INED. Population et sociétés n° 422, avril 2006.
- *7,4 millions de personnes vivent seules en 1999.* Mylène Chaleix. INSEE Première n° 788, juillet 2001.
- *Les structures familiales.* Regards sur la parité. Édition 2008.
- *Les familles monoparentales en France.* Anne Eydoux, Marie-Thérèse Letablier, Nathalie Georges. Centre d'études de l'emploi. Rapport de recherche, juin 2007.
- *Familles monoparentales, familles recomposées : un défi pour la société française.* Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat. Rapport d'activité 2005-2006.
- *1,6 million d'enfants vivent dans une famille recomposée.* Corinne Barre. INSEE Première n° 901, juin 2003.
- *Filles et garçons à l'École sur le chemin de l'égalité.* MEN-MESR, DEPP, 2008.
- *Perception du système éducatif et projets d'avenir des enfants d'immigrés.* Éducation et formations n° 74, avril 2007.
- *Les femmes, les sciences au-delà des idées reçues.* Livret de l'Association Femmes et sciences. [www.elles-en-sciences.org](http://www.elles-en-sciences.org).
- *La réussite scolaire des femmes et des hommes en Europe.* Note d'information 08-11. Ministère de l'Éducation nationale, février 2008.
- *Rapport d'information de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat.* Christiane Hummel. 1<sup>er</sup> avril 2008.
- *Les inégalités dans le travail devraient faire scandale.* Margaret Maruani. L'humanité, 25 janvier 2008.

- *Travail et emploi des femmes*. Margaret Maruani. Éditions La Découverte, février 2003.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. DGAEP. Faits et chiffres 2007-2008. La Documentation française.
- *Les chiffres clés des activités libérales*. Étude et statistiques, édition 2006.
- *Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité*. Hélène Thelot. INSEE Première n° 1207, août 2008.
- *Droit et discrimination sexuelle au travail*. Michel Miné et Christine Coste. Presses universitaires de France. Cités 2002/1 n° 9.
- *La discrimination dans l'emploi*. Michel Miné. Semaine sociale Lamy, 17 décembre 2001.
- *Les nouveaux apports du droit pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et le travail*. Michel Miné. Droit ouvrier, août 2004.
- *L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation*? Revue de l'OFCE, avril 2006.
- *Les salaires des hommes et des femmes, des progressions particulièrement inégales en début de vie active*. A. Dupray, S. Moullet. Bref CEREQ n° 219, mai 2005.
- *Les salaires des femmes cadres*. APEC, mars 2008.
- *Orientation et insertion professionnelle : vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers*. Rapport d'activité de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat, juin 2008.
- *GRH et genre, les défis de l'égalité hommes-femmes*. Sophia Belghiti. Éditions Vuibert, avril 2008.
- *Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles. Regards croisés hommes/femmes*. GEF-IPSOS, février 2007.
- *La charge de travail professionnel et domestique des femmes : cinquante années d'évolution*. Alain Chenu. INSEE-CREST, données sociales 2002-2003.
- *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant*? Dominique Meda, Marie-Odile Simon, Marie Wierink. DARES. Premières informations et Premières synthèses n° 29-2, 2003.
- *Revue pratique de Droit social*. Bilan social de l'année 1968.
- *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser*? Dominique Meurs et Sophie Ponthieux. Économie et statistiques n° 398-399, 2006.

- *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Guide et repères pour la négociation.* Liaisons sociales. Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2007.
- *Mixité, égalité professionnelle et qualité de vie.* Florence Vielcanet. Bureau d'études CFTC (AO-IRES), 2007.
- *Inégalités et discriminations entre hommes et femmes : un défi pour le monde du travail.* Valérie Chartier, Martine Derobert. FO (AO-IRES), 2008.
- *Clés pour l'égalité.* Béatrice Ouin. CFDT Productions, 1990.
- *L'égalité au travail : relever les défis.* Conférence internationale du travail. BIT, 2007.
- *Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.* Avis du Comité économique et social européen, 22 avril 2008.
- *Réduire l'écart de rémunération : la Confédération européenne des syndicats demande des mesures plus concrètes et plus ciblées.* Résolution, juillet 2008.
- *Évaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes : une application du principe juridique « un salarie égal pour un travail de valeur comparable ».* Séverine Lemièvre, Rachel Silvera. CGT (AO-IRES), décembre 2008.
- *Rencontres parlementaires pour l'égalité hommes-femmes et le respect de la diversité.* 17 juin 2008.
- *Femmes, genre et sociétés - L'état des savoirs.* Janine Mossuz-Lavau - Mariette Sineau. CEVIPOF, Sciences Po-CNRS. Éditions La Découverte, 2005.
- *Quand les femmes s'en mêlent - Genre et pouvoir.* Janine Mossuz-Lavau - Mariette Sineau. CEVIPOF, Sciences Po-CNRS. Éditions de La Martinière, 2004.
- *Les cultures politiques des étudiants de Sciences Po.* Enquête réalisée sous la direction d'Anne Muxel. Paris. Cahiers du CEVIPOF, 2003.
- *Élections législatives 2007 : les petits pas de la parité.* Note de synthèse. Observatoire de la parité, 25 juin 2007.
- *Élections municipales et cantonales 2008 : les partis politiques résistent encore à la parité.* Observatoire de la parité, avril 2008.
- *Femmes et partis politiques in Femmes, genre et sociétés.* Marion Paoletti. L'état des savoirs. La Découverte, février 2005.
- *Femmes en politique.* Catherin Achin, Sandrine Levêque. La Découverte, collection Repères, 2006.
- *Les femmes dans la société française au 20<sup>e</sup> siècle.* Christine Bard. Éditions Armand Colin, mai 2004.

- *Le paysage associatif français – Mesures et évolutions.* Viviane Tchernonog. Juris-associations. Dalloz, 2007.
- *La place des femmes dans la vie associative française.* Dominique Thierry. France Bénévolat, janvier 2008.
- *Enquête CNRS-Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne auprès des associations.* 2005-2006.
- *Élections sénatoriales : seulement 15,8 % de sénatrices élues en 2008.* Note de synthèse de l'Observatoire de la parité. Marie-Jo Zimmermann, rapporteure générale, 23 septembre 2008.
- *La clause de l'Européenne la plus favorisée – le meilleur de l'Europe pour les femmes.* Gisèle Halimi. Édition des femmes, 2008.
- *Rapport du Comité de réflexion sur le préambule de la Constitution* présenté par Simone Veil. 2008.
- *La criminalité en France.* INHES-OND. Rapport de l'Observatoire national de la délinquance, 2008.
- *Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées.* Nathalie Bosse et Christine Guégnard. Travail, genre et sociétés n° 18, novembre 2007.
- *Sexisme dans la littérature enfantine – Analyse des albums avec animaux anthropomorphiques.* Éliane Ferrez, Anne Dafflon-Novelle. Les cahiers internationaux de psychologie sociale n° 57, 2003.
- *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires.* Université Paul Verlaine, Metz. Rapport réalisé pour le compte de la HALDE, octobre 2008.
- *Les parents face à la représentation sexuée des métiers.* Enquête de l'Institut Ipsos, 20 et 21 novembre 2007.
- *Quelle place pour les femmes dans les media ?* Délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Sénat. Rapport d'activité 2006-2007.
- *Les pères managers en quête d'équilibre.* Étude réalisée par le Cabinet Équilibres dans le cadre du projet européen Qualitemps co-financé par le Fonds social européen, février 2008.
- *Classement Universum des employeurs les plus appréciés des professionnels débutants.* Le Monde Économie, octobre 2008.
- Rapport contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes présenté par Edit Bauer. Parlement européen, 10 octobre 2008.
- *Employabilité et esprit d'entreprise. Le rôle de la société civile, des partenaires sociaux et des organismes régionaux et locaux du point de vue du genre.* Avis exploratoire du CESE, 11 juillet 2007.

- *Entreprises et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité.* Marie Thérèse Lanquetin - Marie Thérèse Letablier. Recherches et prévisions CNAF, juin 2008.

**Rapports, avis et communications du Conseil économique, social et environnemental :**

- *Les femmes face au travail à temps partiel.* Mme Geneviève Bel. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 26 février 2008.
- *La place des femmes dans les lieux de décision : promouvoir la mixité.* Mme Monique Bourven. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 9 janvier 2007.
- *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?* Mme Annette Wieviorka. Communication de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, 27 février 2004.
- *Le harcèlement moral au travail.* M. Michel Debout. Avis de la section du Travail, 11 avril 2001.

## TABLE DES SIGLES

API	Allocation de parent isolé
ARPP	Autorité de régulation professionnelle de la publicité
CADAC	Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Comité économique et social européen
CESR	Conseils économiques et sociaux régionaux
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CNIDFF	Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles
CPGE	Classes préparatoires aux grandes écoles
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
ENVEFF	Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France
FASILD	Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
GAMS	Groupe d'action contre les mutilations sexuelles
GEF	Grandes écoles au féminin
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
INED	Institut national des études démographiques
INPES	Institut national de prévention et d'éducation par la santé
IUT	Instituts universitaires de technologie
IVG	Interruption volontaire de grossesse
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MFPF	Mouvement français pour le planning familial
MLAC	Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception
MLF	Mouvement de libération des femmes
OIT	Organisation internationale du travail
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RSC	Rapport de situation comparée
SDFE	Service des droits des femmes et de l'égalité
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti



## LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Séries du baccalauréat général et technologique préparées par les élèves de terminale (rentrée 2006).....	39
Tableau 2 :	La concentration des emplois féminins en 2006 .....	53
Tableau 3 :	Actifs occupés selon le secteur d'activité en 2006.....	56
Tableau 4 :	Actifs occupés selon la catégorie professionnelle en 2006 .....	57
Tableau 5 :	Population active occupée selon le statut en 2006 .....	58
Tableau 6 :	Non-salariés selon le secteur d'activité en 2006 .....	58
Tableau 7 :	Part des femmes dirigeantes dans les associations en 2003 et 2005.....	96
Tableau 8 :	Genre du président selon le secteur d'activité .....	96
Tableau 9 :	Genre des présidents selon la date de création de l'association .....	97
Graphique 1 :	Taux de scolarisation des jeunes de 15 à 29 ans en 2005-2006 .....	38
Graphique 2 :	Part des femmes dans les diplômés de mathématiques, sciences et technologie .....	41
Graphique 3 :	Évolution de la population active en milliers selon le genre entre 1971 et 2006.....	50
Graphique 4 :	Pourcentage de personnes salariées parmi les personnes en emploi selon le genre .....	52
Graphique 5 :	Pourcentage de femmes ayant un emploi selon la catégorie socioprofessionnelle.....	55
Graphique 6 :	Répartition en % de la population féminine ayant un emploi selon le plus haut diplôme obtenu .....	59
Graphique 7 :	Pourcentage d'emplois à temps partiel selon le genre.....	60
Graphique 8 :	Taux de chômage par tranche d'âge de 1990 à 2006 .....	61
Graphique 9 :	Une position de dirigeant plus fréquente chez les hommes que chez les femmes (en pourcentage).....	75
Graphique 10 :	Place des femmes dans les parlements des États membres : Assemblée nationale ou chambre unique .....	84

Maîtrise de leur fécondité et choix de donner la vie, repérage et lutte contre les violences dont elles sont victimes, élévation importante de leur niveau de formation, affirmation de leur droit au travail et progression de leur participation à la vie politique, constituent des avancées majeures qui ont contribué à l'émancipation des femmes de 1968 à 2008.

La communication du Conseil en dresse le bilan, en soulignant toutefois que l'effectivité de ces droits se heurte à des obstacles résistants.

Elle ouvre des pistes pour les vaincre et assurer une égalité dans les faits entre les femmes et les hommes.